

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL
INTERCULTURAL BILINGÜE**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL
BILINGÜE**

TÍTULO DE LA TESIS

**DESEMPEÑO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE
IMACITA, AMAZONAS, 2024**

Autora: Bach. Vaneza Atamain Nugkum

Asesora: Mg. Ivis del Rocío Gosgot Vallejos

Reg. (...)

CHACHAPOYAS – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios nuestro padre por bendecirnos cada día y
guiar nuestro camino.

A mis familiares por darme siempre la fuerza para
seguir adelante para lograr mis ideales y ser útil a
la sociedad.

Vaneza

AGRADECIMIENTO

A los directivos de las instituciones educativas del nivel inicial: profesora Dalia Arrobo Hilario, profesora Domitila Tábaca Rivera; del nivel primaria: profesora Ermelinda Vasquez Bautista, profesora Silvia Álvarez Rodríguez; del nivel secundaria: profesor José Ricardo Tsajuput Agkuash, profesor Herlan Joselito Aurazo Sanchez; por brindarnos las facilidades que se pueda aplicar las fichas de cuestionario de ambas variables estudiadas.

Un agradecimiento especial a los docentes que laboran en educación inicial, primaria y secundaria, del área jurisdiccional de la comunidad de Imacita, por participar con mucha voluntad en llegar las fichas de observación.

Del mismo modo, agradezco a mi asesora la magíster Ivis del Rocío Gosgot Vallejos, por brindarme la asesoría, durante la elaboración del proyecto, durante el trabajo de campo, y en la elaboración de la tesis.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Ph.D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA
Rector

Dr. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TORRES
Vicerrector Académico

Dra. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA
Vicerrectora de Investigación

Dr. LÍNDER CRUZ ROJAS GÓMEZ
Decano de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM ()/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada DESEMPEÑO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE IMACITA, AMAZONAS 2024 del egresado VANEZA ATAMAIN NUGKUM de la Facultad de EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN Escuela Profesional de EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 26 de AGOSTO de 2024

Firma y nombre completo del Asesor
Mg: IVIS DEL ROJO GOSGOT VALLEJOS



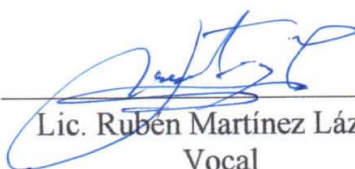
JURADO EVALUADOR DE TESIS



Dr. José Darwin Farje Escobedo
Presidente



Mg. Welmer Baltasar Cachay Vela
Secretario



Lic. Rubén Martínez Lázaro
Vocal



ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

DESEMPEÑO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PÚBLICAS DE IMACITA, AMAZONAS, 2024

presentada por el estudiante ()/egresado (x) VANEZA ATARAIN NUGKUM

de la Escuela Profesional de EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE

con correo electrónico institucional vanezaatarain@gmail.com

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene 25 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor () / igual (x) al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 04 de OCTUBRE del 2024

SECRETARIO

PRESIDENTE

VOCAL

OBSERVACIONES:

.....

REPORTE DE TURNITIN

DESEMPEÑO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE IMACITA, AMAZONAS, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%	25%	8%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	9%
2	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	docplayer.es Fuente de Internet	<1%


JOSÉ DARWIN FARJE ESCOBEDO.



ANEXO 3-S

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 17 de OCTUBRE del año 2024, siendo las 18:00 horas, el aspirante: VANEZA ATAFAIN NUGKUM, asesorado por Mg. IVIS DEL ROLLO GOSGOI VALLEJOS defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: DESEMPEÑO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE INACITA, AMAZONAS, 2024, para obtener el Título Profesional de LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Dr. JOSE DARWIN FARJE ESCOBEDO

Secretario: Mg. WELMER BALTASAR CACHAY VELA

Vocal: Lic. RUBEN MARTINEZ LAZARO

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

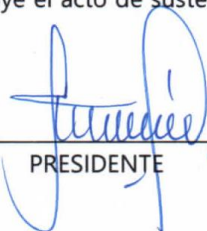
Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 19:30 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.


SECRETARIO


PRESIDENTE


VOCAL

OBSERVACIONES:

.....

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.....	iv
Visto bueno del asesor de la Tesis.....	v
Jurado Evaluador de la Tesis.....	vi
Constancia de Originalidad de la Tesis.....	vii
Reporte Turnitin.....	viii
Acta de Sustentación de la Tesis.....	ix
Índice o Contenido General	x
Índice de tablas	xii
Índice de figuras	xiii
Resumen	xiv
Abstract	xv
Chicham etejamu	xvi
I. INTRODUCCIÓN.....	17
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	26
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN	41
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES.....	46
VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
ANEXOS	

ANEXOS

Anexo 1: Carta administrativa a los directores.....	51
Anexo 2: Constancia expedida por los directivos.....	57
Anexo 3. Cuestionario de desempeño directivo.....	63
Anexo 4: Cuestionarios de gestión educativa.....	69
Anexo 5: Tomas fotográficas - evidencias.....	75

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. <i>Desempeño directivo y gestión educativa en instituciones educativas públicas, Imacita, Amazonas.....</i>	28
Tabla 2. <i>Correlaciones de desempeño directivo y gestión docente</i>	29
Tabla 3. <i>Desempeño directivo y gestión institucional en IIEE públicas de Imacita, Amazonas.....</i>	32
Tabla 4. <i>Correlaciones de desempeño directivo y gestión institucional.....</i>	54
Tabla 5. <i>Desempeño directivo y gestión administrativa en IIEE públicas de Imacita, Amazonas</i>	54
Tabla 6. <i>Correlaciones de desempeño directivo y gestión administrativa.....</i>	54
Tabla 7. <i>Desempeño directivo y gestión pedagógica en IIEE públicas de Imacita, Amazonas</i>	54
Tabla 8. <i>Correlaciones de desempeño directivo y gestión pedagógica.....</i>	54
Tabla 9. <i>Desempeño directivo y gestión comunitaria en IIEE públicas de Imacita, Amazonas</i>	54
Tabla 10. <i>Correlaciones de desempeño directivo y gestión comunitaria</i>	31

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. <i>Desempeño directivo y gestión educativa en instituciones educativas públicas, Imacita, Amazonas.....</i>	31
Figura 2. <i>Desempeño directivo y gestión institucional en IIEE públicas de Imacita, Amazonas.....</i>	33
Figura 3. <i>Desempeño directivo y gestión administrativa en IIEE públicas de Imacita, Amazonas</i>	35
Figura 4. <i>Desempeño directivo y gestión pedagógica en IIEE públicas de Imacita, Amazonas</i>	37
Figura 5. <i>Desempeño directivo y gestión comunitaria en IIEE públicas de Imacita, Amazonas</i>	39

RESUMEN

La investigación como propósito principal determinar la relación entre desempeño directivo y calidad educativa en IIEE públicas de Imacita, región Amazonas; el estudio es de naturaleza cuantitativa, con diseño descriptivo correlacional, donde participaron como muestra de estudio 36 docentes que laboran en las instituciones educativas de inicial, primaria y secundaria del área de influencia de la comunidad de Imacita, quienes respondieron dos fichas de observación, una sobre desempeño directivo, y otra sobre calidad educativa; y de acuerdo a los resultados, el 22,2% de los directivos, tiene un desempeño bajo, y su gestión educativa es deficiente; el 52,8% demuestra tener un desempeño directivo medio, y su desempeño es regular; el 25% tiene desempeño directivo alto, y su gestión educativa es buena, teniendo en cuenta las hipótesis consideradas, con un nivel de significancia menor de 0,05, con un valor de correlación de ,972, rechazándose la hipótesis nula, y se aceptándose la alterna, por tanto se concluye que existe una relación positiva directa entre desempeño directivo y gestión educativa en las IIEE públicas de Imacita, Amazonas. De modo similar, al relacionar la variable de desempeño directivo con las dimensiones institucional con ,942; administrativa con ,952; pedagógica con ,893; y comunitaria con ,915; se concluye que existe relación positiva directa entre desempeño directivo, y gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria respectivamente, por tanto, para todos los objetivos específicos, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

Palabras clave: Desempeño directivo, calidad de gestión educativa, instituciones educativas públicas.

ABSTRACT

The main purpose of the research was to determine the relationship between management performance and educational quality in public educational institutions in Imacita, Amazonas region; the study is quantitative in nature, with a descriptive correlational design, where 36 teachers who work in the initial, primary and secondary educational institutions in the area of influence of the Imacita community participated as a study sample, who answered two observation forms, one on management performance, and another on educational quality; and according to the results, 22.2% of the managers have a low performance, and their educational management is deficient; 52.8% show to have an average management performance, and their performance is regular; 25% have high management performance, and their educational management is good, taking into account the hypotheses considered, with a significance level of less than 0.05, with a correlation value of .972, the null hypothesis is rejected, and the alternate hypothesis is accepted, therefore it is concluded that there is a direct positive relationship between management performance and educational management in public educational institutions of Imacita, Amazonas. Similarly, when relating the variable of management performance with the institutional dimensions with .942; administrative with .952; pedagogical with .893; and community with .915; it is concluded that there is a direct positive relationship between management performance, and institutional, administrative, pedagogical and community management respectively, therefore, for all specific objectives, the null hypothesis is rejected, and the alternate hypothesis is accepted.

Keywords: Management performance, quality of educational management, public educational institutions.

CHICHAM ETEJAMU

Takat nagkamamui autusa dekasatai pamuku yachametji, papi augtai, imaza nugka tepaju Amazonas autusji dekapat, ewainak augmattsa, nuig wantinkae 36 jintinkagtin, inicial, primaria, secundaria Imaza batsatkamunum tkau aidau, aimkaje ficha de cuestionario, nuniak iwainake 22.2% pamuka anatamu imanchau, 52.8% jintiamuji kakakchamu 25% antamuji imachik antamuji 25 5 yachametji dukap, nuniag ajaim uchi augmatui, hipótesis 0.05 nuigtu 972 epenui hipótesis nula, nuniak huayata uchi juwawai hipótesis alterna nunu aidau iwainawa, pamuku inamaujin jintiamujinash dimensión institucional 942 administrativa 952 jintiamuji, 893, comunitaria 915, nuni takat takatik iwainawai hipótesis pegkeg takamu, nuniak pamuka tahametji iwainbaunum, apu pujamunim uchi jintin tanmash, nuniak dekijae hipótesis específico nuniak juwai hipótesis nula nuniak takawai hipótesis alterna.

Chicham etejamu: Pamuk takamuji, Jintitnumchakam, unuimat nintin kagtwati tivaunum

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño de los jefes o directivos ha sido siempre un gran reto para funcionarios y autoridades con el fin de satisfacer las necesidades de los usuarios, de los clientes, y sobre todo cumplir con su visión y misión institucional; en ese sentido, Corral (2007) nos manifiesta que en la actualidad se habla de una gestión integrada a los recursos o potencial humano, es decir articular las actividades, funciones o responsabilidades como un todo, en la que los sistemas asociados a la gestión de los recursos humanos tienen una coherencia entre sí, de tal manera que es imposible entender un sistema sin el involucramiento del otro, o dicho de otra manera, la eficacia o efectividad de una parte de un sistema, de todos modos influirá en la eficacia de los otros. Desde nuestro punto de vista, el desempeño de los directivos constituye un factor esencial y crucial para lograr el éxito de una organización o institución, y seguramente requiere de capacidades asociadas a la inspiración, de hecho que tiene que ver también con la toma de decisiones que deben realizarse de manera oportuna, y un aspecto esencial que debe estar presente en todo momento, nos referimos a la comunicación que se mantiene entre integrantes que forman el staff de la organización y en función a sus roles que le competen.

A nivel global el desempeño de los directivos tiene sus bondades, pero sobre todo encontramos dificultades dada su complejidad para el manejo de una institución que cada vez exige más a sus autoridades; generalmente encontramos directivos que tienen limitaciones en la conducción de su institución educativa, más se dedican a aspectos que en definitiva, no contribuyen a la formación integral de los educandos, el trabajo en equipo está ausente, descuidan el monitoreo a los docentes, sus instrumentos de gestión están desfasados y no responden a su realidad; por tanto, tal como indica Arana y Coronado (2016), el liderazgo directivo es el que debe cualificar a los directores para un adecuado manejo de su organización, dado que les permitirá influenciar en sus docentes y demás actores y agentes educativos para orientar y dirigir a la escuela por el camino o sendero adecuado, también tendrá la capacidad de motivar a sus trabajadores y optimizar recursos para el logro de los objetivos.

Las instituciones educativas tienen la responsabilidad, rol o función de brindar un servicio de calidad, dado que por función le corresponde atender las necesidades de la sociedad, y contribuir al desarrollo de la población, estableciendo políticas institucionales que lo van a permitir ser protagonista y agente de cambio social. Sin embargo, se observa que la educación cada vez está más lejos de ser un referente socio educativo, lo que genera una desazón en los padres de familia, y muchas veces prefieren que sus hijos estudien en colegios privados, debido a la crisis en la que están inmersas las instituciones educativas públicas. En ese contexto, Acosta, et al. (2021) nos manifiestan que el desempeño directivo o gerencial cumplir un rol importantísimo, tiene que promover procesos que garanticen la transformación de la institución, a través de acciones asertivas y estratégicas coherentes que serán concretadas o desarrolladas con el valioso y comprometido apoyo del equipo que forma parte de la organización.

Por otro lado, la gestión de la educación está relacionada o articulada a la calidad del desempeño de los directivos, es decir, si éstos realizan un buen trabajo, entonces se dirá que la gestión es buena, y esa institución educativa será exitosa, pero lo que se observa es lo contrario, a menudo se escuchan comentarios de la mala gestión de la calidad educativa, en ese contexto, es necesario citar a la Freeman (2013), que al referirse de la gestión educativa particularmente en América Latina, encuentra incompetencia en algunas organizaciones educativas, hecho que llama a participar con mayor contundencia en capacitaciones y actualizaciones para desarrollar sus competencias básicas y fundamentales en la labor educativa para contribuir a la buena marcha y garantizar sobre todo aprendizajes significativos.

Claro está que la gestión educativa como implica la concreción de una serie de factores que están interrelacionados unos con otros, y que exige una coherencia interna y externa, para favorecer el avance institucional; sin embargo, en la práctica se observa que los directivos carecen de liderazgo para desarrollar una buena gestión, se ha perdido esa capacidad para cumplir sus funciones en base a intereses institucionales, las IIEE generalmente se encuentran a la deriva, la planificación no funcional, la organización no es la más idónea que garantice el trabajo comprometido de los trabajadores, el control del desempeño directivo, docente y administrativo es el gran ausente; en ese sentido, Placencia, et al. (2011) nos manifiesta que, para

garantizar una buena gestión educativa, el director o gerente debe conocer de planeamiento estratégico, debe tener claro sus perspectivas de desarrollo institucional, así como también debe tener un dominio de la reglamentación o normatividad de su sector, y sobre todo debe tener capacidad de decisión, y sobre todo gran iniciativa para resolver problemas, y garantizar un clima institucional favorable.

En las instituciones educativas ubicadas en la región Amazonas, sobre todo en la parte norte habitada por las etnias awajún y wampis, encontramos muchas brechas educativas, por un lado, la deficiente capacidad de los directivos para dirigir a sus instituciones, y por otro, la calidad de gestión no garantiza el logro de buenos aprendizajes de los escolares en los diferentes niveles educativos, por lo que, se pretende conocer el nivel de relación entre el desempeño directivo y la calidad de gestión educativa en las instituciones de los tres niveles educativos, inicial primaria y secundaria de la comunidad de Imacita, ubicada en la zona norte de la región; en esa dirección, nos planteamos el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y gestión educativa en instituciones educativas públicas de Imacita, durante el año 2024?

El objetivo general considerado es determinar la relación entre desempeño directivo y la calidad educativa en IIEE Públicas de Imacita, Amazonas; los objetivos específicos: identificar la relación entre desempeño directivo y el aspecto institucional en las IIEE Públicas de Imacita, Amazonas; medir la relación entre desempeño directivo y el aspecto administrativo en las IIEE Públicas de Imacita, Amazonas; identificar la relación entre desempeño directivo y el aspecto pedagógico en las IIEE Públicas de Imacita, Amazonas; diagnosticar la relación entre desempeño directivo y el aspecto comunitario en las IIEE Públicas de Imacita, Amazonas.

El estudio que se está desarrollando se justifica, debido a que la ausencia o escasez de liderazgo de los responsables de la conducción de sus IIEE públicas no permite un buen desempeño de los directores, con frecuencia se observa que los profesores hacen lo que quieren, las normas y reglamentos, no se cumplen, y muchas veces faltan el respeto al director; por tanto las IIEE están a la deriva, no existe avance, progreso o desarrollo de la escuela, por el contrario, cada vez están perdiendo más la

confianza de parte de los padres de familia y también de la comunidad; por tanto, esa realidad constituye la justificación práctica de la investigación; asimismo, la justificación teórica tiene presencia, debido a que en el corpus del estudio se consideran aspectos teóricos fundamentales y relevantes, además, los resultados obtenidos constituirán un aporte al conocimiento. La justificación metodológica tiene presencia, debido a que durante todo el proceso investigativo se siguen las orientaciones de la metodología de la investigación científica.

Realizando la búsqueda de antecedentes, encontramos que Córdor y Remache (2019) estudiaron el desempeño de los directores y su contribución en la calidad de la educación en el vecino país del Ecuador, estudio exploratorio que se plantea analizar el desempeño asociado a la calidad de la educación, los participantes que tuvieron presencia en el estudio fueron 43 docentes de la zona de Pichincha, para recolectar datos usaron cuestionarios, concluyendo que, los docentes se esfuerzan por cumplir sus responsabilidades pedagógicas y didácticas, desde la planificación, además preparan los medios y materiales para favorecer los aprendizajes, para garantizar un buen servicio educativo, de todos modos, la gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria deben fluir y articularse de una manera óptima; finalmente, encuentran una relación directa entre desempeño directivo y calidad de la educación, es decir, cuando el desempeño directivo es bueno, entonces garantizan una buena gestión educativa.

Chuquihuanca, et al. (2022) estudiaron el liderazgo directivo y la calidad educativa en IIEE de básica, investigación promovida en Bogotá, Colombia, cuyo diseño es descriptivo correlacional que fue concretada con una muestra de 100 docentes, quienes respondieron cuestionarios de acuerdo a las variables de estudio, concluyendo que es fundamental que las instituciones educativas brinden un clima adecuado para el aprendizaje, y eso mucho depende del liderazgo directivo, también es fundamental emprender o planear programas educativos, orientados a fortalecer las dimensiones institucionales, pedagógicas, administrativa y comunitarias; asimismo, existe una relación directa significativa entre ambas variables que se estudiaron.

Ordoñez, et al. (2020) estudiaron el liderazgo directivo, asociado al desempeño de los directivos, asociados al liderazgo en la escuela, en el ámbito ecuatoriano, investigación descriptiva correlacional, participaron directivos y docentes, quienes respondieron cuestionarios, y de acuerdo a sus resultados, el desempeño de los directivos, depende indiscutiblemente de su capacidad para el manejo o direccionamiento institucional, llamado liderazgo, así como su conocimiento de la parte de gestión, asimismo, debe tener un alto compromiso institucional; concluyendo que, el desempeño de los directivos o responsables de conducir la institución influye de modo significativo en la calidad educativa, por tanto, hay una relación directa entre estos dos aspectos.

Estrada (2022), estudió el desempeño directivo asociado a la gestión educativa que tiene presencia en instituciones de educación básica de Abancay, investigación descriptiva correlacional, su objetivo que se plantea es conocer cómo se relacionan la gestión con el desempeño, la muestra lo conformaron 200 docentes de un total de ocho instituciones educativas, para obtener datos de campo utilizó cuestionarios, y de acuerdo a los resultados, el 4% demuestra tener un buen nivel de desempeño, el 39% tiene desempeño regular, y el 56,0% excelente; en gestión educativa el 5% está en nivel regular, el 41% en bueno, y el 53% en alto; concluyendo que existe o se evidencia relación directa entre la gestión de la calidad con el desempeño de los directivos, según el estudio.

Trigueros (2022) en su estudio relacionado con la asociación entre desempeño demostrado por los directivos y la calidad evidenciada en el servicio educativo, desde la óptica de los docentes en Chilca, Lima, estudio descriptivo correlacional en el que participan 63 docentes, que responden a dos instrumentos acorde a las variables; de acuerdo a los resultados asociados al desempeño directivo, el 14% alcanza nivel bajo, el 65% medio, y un 21% alto; en calidad educativa, el 27% está en nivel bajo, el 59% en nivel medio, y el 14% está en el nivel alto; la tendencia es la misma, en relación a las dimensiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, asociada al desempeño o a la gestión directiva; concluyendo que, la gestión directiva incide significativamente en la calidad de la educación demostrada de parte de los docentes de Chilca; además, la gestión pedagógica, administrativa, comunitaria e

institucional, inciden o tienen influencia directamente en la calidad educativa, es decir la relación es directa entre las variables.

En el escenario local encontramos el estudio de Collantes, (2019) sobre estilos de liderazgo y la gestión educativa en una IE ubicada en Jamalca, Amazonas, estudio no experimental, descriptiva correlacional, donde participaron como muestra 7 docentes, respondieron dos instrumentos, asociados a las variables de estudio. Según resultados, el director demuestra tener un mayor dominio en sus responsabilidades administrativas con el 86%, comparativamente con las dimensiones pedagógica, además de la institucional y también la comunitaria. Concluyendo que existe una relación directa significativa entre el liderazgo del directivo, con la gestión en la institución educativa.

En seguida abordamos el sustento teórico de la variable desempeño directivo, iniciando con la conceptualización, que en esencia es, la capacidad inherente al desempeño de los directores que de todos modos deben hacerlo demostrando su liderazgo; en esa dirección, Dávila (2016) manifiesta que un buen directivo combina habilidades, y también técnicas y estrategias, que le permitan interactuar con los colaboradores para brindar un buen servicio, demostrando de ese modo, ser directivos exitosos. De acuerdo a nuestro punto de vista, un directivo con liderazgo implica tener la capacidad para motivar a sus trabajadores para el cumplimiento de sus funciones de manera eficiente, participando en equipo, priorizando el trabajo colaborativo.

Según Zarate (2011), el liderazgo directivo se apoya en la teoría de los rasgos que de todos modos suponen que las personas o los individuos heredan algunas cualidades o ciertos rasgos de la personalidad y también el comportamiento que son el sello particular de su liderazgo para dirigir a su institución educativa acorde a las exigencias de los usuarios.

Las dimensiones de la variable desempeño consideradas en nuestro estudio, son de acuerdo al Marco del Buen Desempeño Docente (Ministerio de Educación, 2014), considera la gestión de las condiciones para mejorar aprendizajes; este dominio o dimensión engloba una serie de competencias, que garanticen el cambio y también la

implementación y la gestión de condiciones para buenos aprendizajes, por medio de la previsión o planificación curricular, dando la oportunidad para que haya una participación democrática de las familiar, incluyendo a la comunidad como aliados educativos; por otro lado están, las orientaciones de procesos pedagógico que se encaminen o se direccionen a mejorar aprendizajes, esta dimensión o dominio permite desarrollar las competencias directivas, de modo que su desempeño contribuya, influya o repercuta en el cumplimiento óptimo o adecuado del servicio educativo, teniendo en cuenta aspectos relacionados con la diversidad y también la inclusión.

El desempeño directivo, tiene que ver de todos modos, con el liderazgo, y en esencia es fundamental para garantizar un buen servicio educativo, por tanto, la distribución de tareas, el trabajo en equipo, la buena organización depende de las cualidades del director para el logro de metas institucionales, y el crecimiento y desarrollo de la institución escolar (Ministerio de Educación, 2016).

En lo concerniente a la calidad educativa, en realidad es un concepto amplio asociado a la efectividad en el cumplimiento de responsabilidades institucionales, dándole un valor fundamental a los procesos educativos, encaminados al logro de objetivos; según Huerta y Rodríguez (2006), la calidad educativa incluye factores relacionados al desarrollo de habilidades, es decir capacidades institucionales que permiten desarrollar habilidades prácticas, pero también cognitivas, sociales y además emocionales, también otro factor inmerso o resultante de la calidad educativa son los resultados académicos, que obtienen los alumnos, y que son el producto del trabajo de los docentes, otro factor fundamental es el involucramiento de la comunidad.

Hacer referencia a la gestión educativa implica involucrar aspectos que son fundamentales que garanticen el cumplimiento de las responsabilidades, tareas y funciones de cada colaborador o servidor, por tanto implica la demostración de habilidades de parte del director en las distintas áreas o aspectos, garantizando el manejo adecuado de recursos humanos y financieros, de tal manera que sea capaz de cubrir requerimientos y necesidades de la institución educativa, enmarcados en los reglamentos vigentes (Huertas, 2018).

Las dimensiones, aspectos o también se puede denominar como componentes de la gestión educativa, y que son la clave que nos permiten garantizar un buen servicio educativo, en esta oportunidad nos guiamos bajo la propuesta realizada por Bolívar (2010), que considera el aspecto institucional, que se asocia a la capacidad de la institución para poner en marcha un plan estratégico, que debe ser el producto de un trabajo colegiado y mancomunado entre los miembros de la comunidad educativa, y seguramente es elaborado teniendo como base un presupuesto preestablecido para la institución, el aspecto institucional se plasma en el plan operativo, que tiene vigencia de un año, y juega un papel fundamental en la gestión de la escuela, y mucho depende del clima favorable, de confianza y unidad que existe en la escuela. Por otro lado, tenemos el aspecto administrativo, que constituye otro pilar fundamental que contribuye al fortalecimiento de la calidad educativa, la gestión administrativa implica tener claros los organigramas a nivel de la organización, con las responsabilidades y funciones de cada unidad orgánica; está directamente relacionada al manejo óptimo de los recursos tanto financieros como humanos. También se considera el aspecto pedagógico, sin lugar a dudas, es la parte medular y la razón y fundamento de la existencia o presencia de la institución educativa, y todas las demás dimensiones o aspectos deben tener como horizonte la parte pedagógica, que involucra el trabajo curricular propiamente dicho, en base a una propuesta o diseño curricular, involucra también las metodologías de enseñanza y de aprendizaje, además de la evaluación de los aprendizajes, y es considerado el aspecto fundamental y la razón de ser de la presencia de los docentes en la escuela. Finalmente está el aspecto o la dimensión comunal, que está articulado, engranado o vinculado a la relación entre la escuela y la comunidad, es decir, cuánto aprovecha la escuela como institución, a la comunidad, como instancia de apoyo y de colaboración involucrándole de manera objetiva a través de la implementación de proyectos integrales.

Definición de términos

Desempeño directivo. Está asociado o relacionado con la capacidad y habilidad de los líderes y gerentes para llevar a cabo con eficacia responsabilidades y funciones en una determinada organización. (Parra, 2019).

Gestión educativa. Se refiere al conjunto de procesos, estrategias que son utilizadas para administrar y además para dirigir con eficacia recursos con los que se dispone en el ámbito educativo. (Ordóñez, 2021).

Hipótesis de investigación

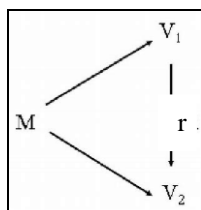
Hi: Existe una relación positiva directa entre desempeño directivo y gestión educativas en las IIEE públicas de Imacita, Amazonas, 2024.

Ho: Existe una relación positiva inversa entre desempeño directivo y gestión educativas en las IIEE públicas de Imacita, Amazonas, 2024.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La investigación que se realizó tiene naturaleza cuantitativa, de tipo descriptiva, con diseño correlacional.



Donde:

V1 : Desempeño directivo

V2 : Gestión educativa

r : Relación de variables

2.2. Población, muestra y muestreo

Población

La población muestral o también denominada censal estuvo conformada o integrada por 36 docentes que laboran o brindan sus servicios profesionales en tres niveles educativos en las proximidades de la comunidad nativa de Imacita, la distribución es la siguiente:

Tabla 1.

Distribución de población y muestra

Nivel	IIEE	Comunidad	Directivos
Inicial	216	Imacita	4
	351	Maracaná	3
Primaria	17145	Imacita	6
	16208	Mesones Muro	6
Secundaria	Valentín Salegui		
	Fe y Alegría 55	Imacita	8
	Alberto Acosta Herrera	Imacita	9
Total			36

El muestreo fue no probabilístico denominado también por conveniencia.

Variables de estudio

V1: desempeño directivo

V2: gestión educativa

Operacionalización de variables

Variable	D. conceptual	D. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumento
Variable 1 Desempeño directivo	El desempeño directivo es el conjunto de habilidades, capacidades y conocimientos propios del responsable de la gestión directiva de la escuela, exige demostrar liderazgo, y capacidad comunicacional en el director, para garantizar logros de aprendizaje en los alumnos (Gutiérrez, 2011).	Implica el conjunto de habilidades demostradas por el directivo en el manejo de su organización escolar, involucra la gestión de las condiciones para mejorar los aprendizajes, y la orientación de los procesos pedagógicos para mejorar los aprendizajes.	Getión de condicones para mejorar aprendizajes	Proceso de planificación Participación equitativa y democrática	Del 1 al 16	Siempre A veces Nunca	Cuestionario de desempeño directivo
			Orientación de procesos pedagógicos para mejorar aprendizajes	Proceso de evaluación. Liderazgo de la comunidad de aprendizaje. Gestión de procesos pedagógicos.	Del 17 al 30		

Variable	D. conceptual	D. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumento
Variable 2 Gestión de la calidad educativa	La calidad educativa no se alcanza solo con construir una infraestructura adaptada, ampliar la red educativa e incrementar la matrícula escolar. La calidad se evalúa fundamentalmente mediante la práctica docente y la mejoría significativa del proceso de enseñanza-aprendizaje (Córdor & Remache, 2019).	La aplicación del instrumento de recojo de información de Desempeño directivo a los docentes de las instituciones educativas de Imaza, comprnde aspectos institucional, administrativo, pedagógico y comunitario.	Institucional	Instrumentos de gestión	Del 1 al 7	Siempre A veces Nunca	Cuestionario de Calidad educativa
			Administrativo	Presupuesto disponible Materiales y recursos	Del 8 al 16		
			Pedagógico Comunitario	Planificación Ejecución Evaluación Coordinación escuela con la comunidad	Del 17 al 24 Del 25 al 30		

Métodos y técnicas

En la investigación se utilizó los procedimientos recomendados o propios del método hipotético deductivo, porque se realizará la prueba de hipótesis para verificar el proceso de relación entre las variables (Sánchez y Reyes, 2015).

Técnica

La técnica relacionada al conjunto de herramientas empleadas por el investigador, con la finalidad de obtener y además para procesar datos (Tamayo, 2007); en esta oportunidad se utilizó la observación.

Instrumento

Para la recolección de datos de campo, usamos dos instrumentos, una para medir el nivel de desempeño directivo, y otra orientada a medir la gestión educativa, ambas con preguntas tipo Likert, con 30 ítems, para todas las dimensiones. Dichos instrumentos pasaron por un proceso de validación de parte de Estrada (2022), mediante la técnica de juicio de expertos.

Procedimientos

- Coordinación con las autoridades con la UGEL IBIR Imaza
- Coordinación con responsables de la IIEE de los tres niveles educativos, de acuerdo a la muestra.
- Aplicación del instrumento del desempeño directivo.
- Aplicación del instrumento de gestión educativa.
- Agradecimiento a los directivos, docentes y estudiantes por el apoyo brindado en el trabajo de campo.
- Procesamiento estadístico de los resultados obtenidos.

Análisis de datos

Para analizar y procesar los hallazgos se utilizó o se recurrió a las orientaciones de la estadística aplicada, también se realizó la prueba de hipótesis con la Chi cuadrado, y los reportes son presentados en tabla y figuras, para dar respuesta a los objetivos planteados.

III. RESULTADOS

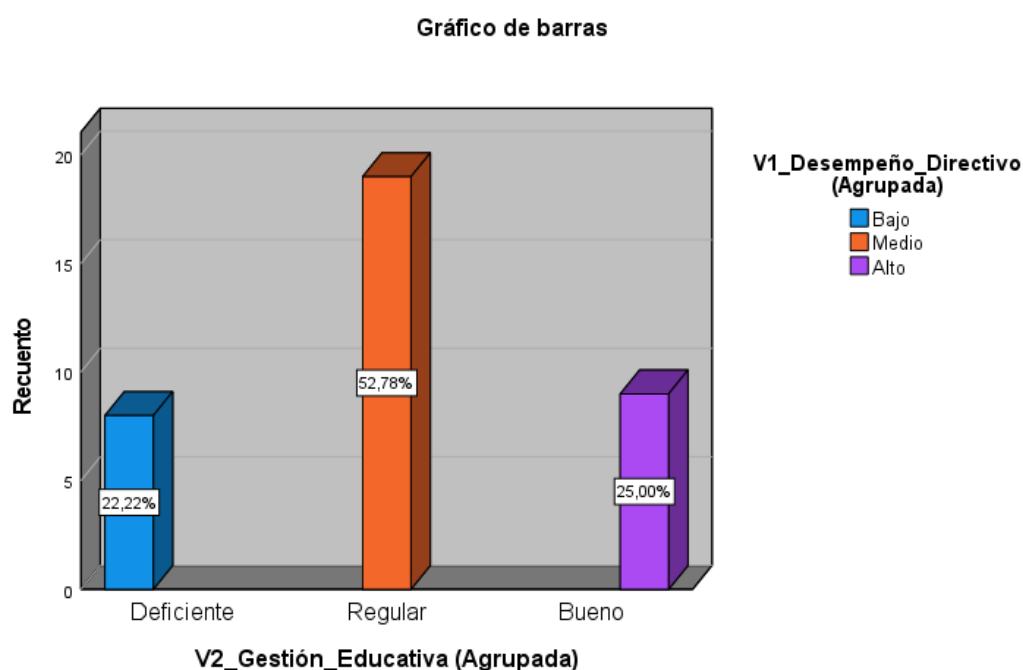
Tabla 1.

Desempeño directivo y gestión educativa en instituciones educativas públicas, Imacita, Amazonas

		V2: Gestión Educativa							
		Deficiente		Regular		Bueno		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
V1:	Bajo	8	22,2	0	0,0	0	0,0	8	22,2
Desempeño	Medio	0	0,0	19	52,8	0	0,0	19	52,8
Directivo	Alto	0	0,0	0	0,0	9	25,0	9	25,0
Total		8	22,2	19	52,8	9	25,0	36	100,0

Figura 1.

Desempeño directivo y gestión educativa en instituciones educativas públicas, Imacita, Amazonas



Según resultados los docentes manifiestan que el 22,2% de los directivos demuestran tener un bajo desempeño directivo; para el 52,8% es medio, y para el 25% de los encuestados, el desempeño es alto. En gestión educativa, los docentes manifiestan que en los tres niveles de la escala, los porcentajes son similares a la variable desempeño

directivo. Relacionando variables, el 22,2% demuestra tener desempeño bajo y un nivel deficiente en gestión educativa. Asimismo, el 52,8% tiene nivel medio de desempeño directivo, y regular gestión.

Prueba de hipótesis

Ha

Hay relación positiva directa entre desempeño directivo y gestión educativa en las IIEE públicas de Imacita, Amazonas.

Ho

No hay relación positiva directa entre desempeño directivo y gestión educativa en las IIEE públicas de Imacita, Amazonas.

Tabla 2

Correlaciones de desempeño directivo y gestión docente

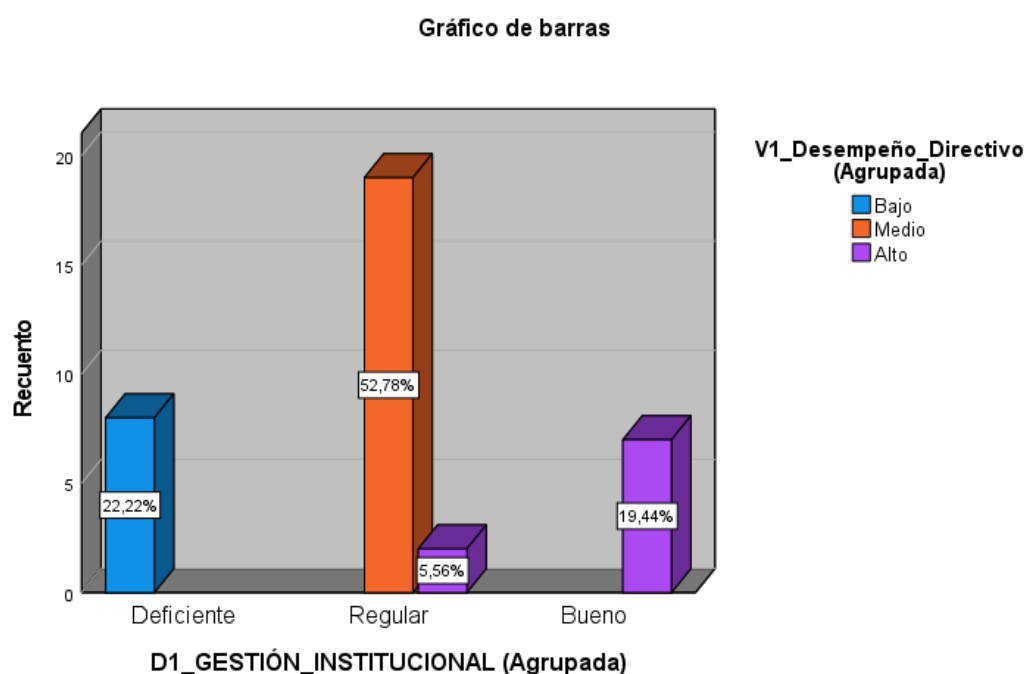
			V1: Desempeño Directivo	V2: Gestión Educativa
Rho de Spearman	V1: Desempeño Directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,972**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	V2: Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	,972**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la tabla 3, con nivel de significancia menor a 0,05; entonces rechazamos la hipótesis nula, es decir, se acepta la alterna. Por lo tanto, se puede afirmar que relación positiva directa entre desempeño de directores y gestión en las IIEE públicas de Imacita, Amazonas.

Tabla 3.*Desempeño directivo y gestión institucional en IIEE públicas de Imacita, Amazonas*

		D1: Gestión Institucional							
		Deficiente		Regular		Bueno		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
V1:	Bajo	8	22,2	0	0,0	0	0,0	8	22,2
Desempeño	Medio	0	0,0	19	52,8	0	0,0	19	52,8
Directivo	Alto	0	0,0	2	5,6	7	19,4	9	25,0
Total		8	22,2	21	58,4	7	19,4	36	100,0

Figura 2.*Desempeño directivo y gestión institucional en IIEE públicas de Imacita, Amazonas*

Se observa que, el 22,2% de las IIEE públicas de Imacita muestran tener desempeño directivo es bajo, 52,8% medio y un 25% alto. En cuanto a gestión educativa en la dimensión institucional, según los docentes el 22,2% de las IIEE públicas tiene gestión deficiente, 58,4% regular y un 19,4% bueno, es decir, los directores no cumplen bien su

trabajo en la dirección institucional de su plantel. Al relacionar variables, el 22,2% tienen un nivel de desempeño directivo bajo y nivel deficiente en gestión institucional. Un 52,8% indicaron tener un nivel de desempeño directivo medio y en gestión institucional regular; un 5,6% fue alto en desempeño directivo y obtiene regular lo que respecta a la gestión institucional, ello significa que en las tareas de la documentación o herramientas de trabajo para el manejo de la organización, no están bien elaboradas, o no se cumple lo que está estipulado.

Tabla 4.

Correlaciones de desempeño directivo y gestión institucional

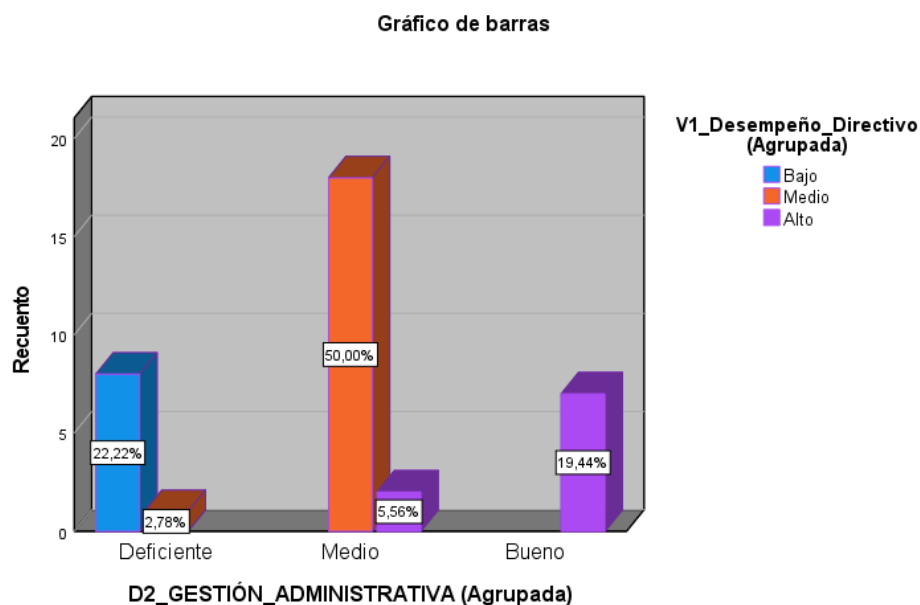
		V1: Desempeño Directivo	D1: Gestión Institucional
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,942**
	V1: Desempeño Directivo Sig. (bilateral)	.	,000
	N	36	36
	Coefficiente de correlación	,942**	1,000
	D1: Gestión Institucional Sig. (bilateral)	,000	.
	N	36	36

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

De acuerdo a los datos presentes en la tabla 5, el nivel de significancia es menor a 0,05, en consecuencia, se decide rechazar la hipótesis nula, y aceptar la alterna. Esa realidad nos permite expresar que hay o existe una relación positiva y directa entre desempeño directivo y la gestión institucional que se da en IIEE públicas de Imacita, Amazonas.

Tabla 5.*Desempeño directivo y gestión administrativa en IIEE públicas de Imacita, Amazonas*

		D2: Gestión Administrativa							
		Deficiente		Regular		Bueno		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
V1:	Bajo	8	22,2	0	0,0	0	0,0	8	22,2
Desempeño	Medio	1	2,8	18	50,0	0	0,0	19	52,8
Directivo	Alto	0	0,0	2	5,6	7	19,4	9	25,0
Total		9	25,0	21	55,6	7	19,4	36	100,0

Figura 3.*Desempeño directivo y gestión administrativa en IIEE públicas de Imacita, Amazonas*

Se observa que, el 22,2% de las IIEE públicas de Imacita demuestran tener desempeño directivo bajo, 52,8% medio y un 25% alto. En cuanto a gestión educativa en la dimensión administrativa, según los docentes el 25,0% de las IIEE públicas tiene gestión deficiente, 55,6% regular y un 19,4% bueno. Al relacionar variables, el 22,2% tienen un nivel de desempeño directivo bajo y nivel deficiente en gestión administrativa. Un 50,0% indica tener un nivel de desempeño directivo medio y en gestión administrativa regular; un 19,4% tiene un nivel alto en desempeño directivo y bueno en gestión administrativa.

Tabla 6.*Correlaciones de desempeño directivo y gestión administrativa*

		V1: Desempeño Directivo		D2: Gestión Administrativa	
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000		,952**	
	Sig. (bilateral)	.		,000	
	N	36		36	
	Coefficiente de correlación	,952**		1,000	
	Sig. (bilateral)	,000		.	
	N	36		36	

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

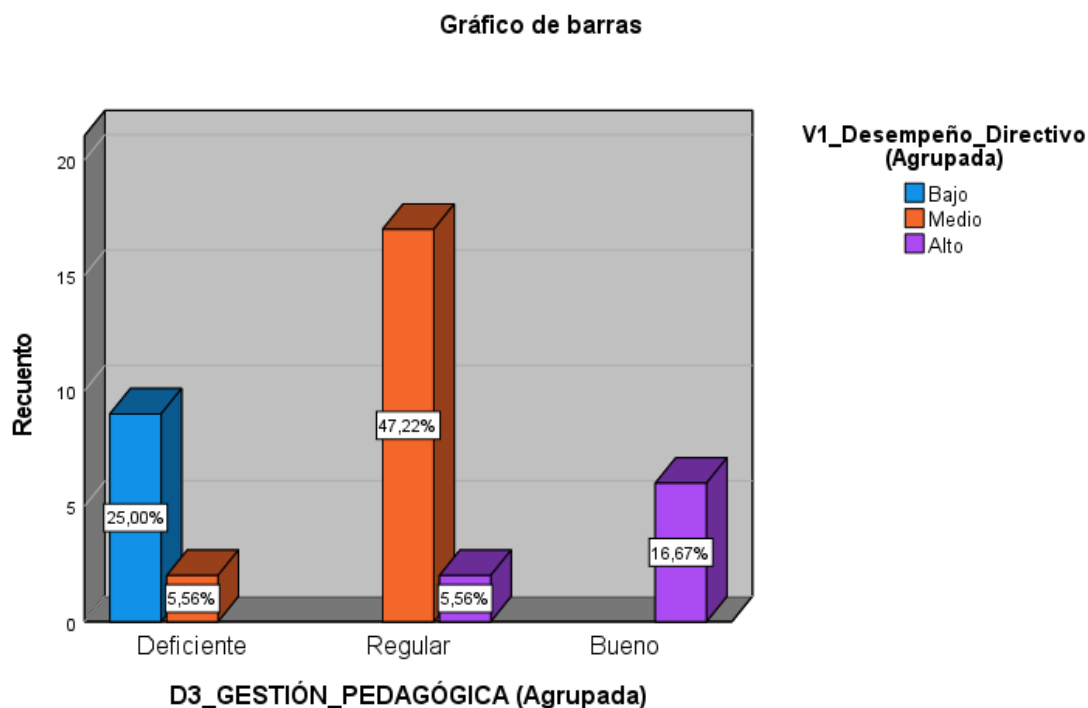
Se observa que el nivel de significancia es menor a 0,05; la cual significa que se rechaza la hipótesis nula, es decir, se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, Existe una relación positiva directa entre desempeño directivo y gestión administrativa en las instituciones educativas públicas de Imacita, Amazonas.

Tabla 7.*Desempeño directivo y gestión pedagógica en IIEE públicas de Imacita, Amazonas*

		D3: Gestión Pedagógica							
		Deficiente		Regular		Bueno		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
V1: Desempeño Directivo	Bajo	9	25,0	0	0,0	0	0,0	8	25,0
	Medio	2	5,6	17	47,2	0	0,0	19	52,8
	Alto	0	0,0	2	5,6	6	16,6	9	22,2
Total		11	30,6	19	52,8	7	16,6	36	100,0

Figura 4.

Desempeño directivo y gestión pedagógica en IIEE públicas de Imacita, Amazonas



De acuerdo a los resultados, el 25,0% de las IIEE públicas de Imacita demuestran tener desempeño directivo bajo, 52,8% medio y un 22,2% alto. En cuanto a gestión educativa en la dimensión pedagógica, según los docentes el 30,6% de las IIEE públicas tiene gestión deficiente, 52,8% regular, y un 16,6% bueno. Al relacionar variables, el 5,6% tienen nivel deficiente y gestión pedagógica, y nivel medio en desempeño directivo; 16,6% de las instituciones tuvieron un nivel alto en desempeño o labor directiva, y bueno en gestión de los aprendizajes, que es el fin fundamental de la escuela, y también denominada también, pedagógica, como se observa, los directivos demuestran tener un desempeño ineficiente en el seguimiento y sobre todo al monitoreo de las acciones pedagógicas y didácticas, que es la principal función de todo directivo, debido a que es la razón de ser de su presencia en la institución, que es garantizar aprendizajes significativos y duraderos en los escolares.

Tabla 8

		V1: Desempeño Directivo		D3: Gestión Pedagógica	
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000		,893**	
	Sig. (bilateral)	.		,000	
	N	36		36	
	Coefficiente de correlación	,893**		1,000	
	Sig. (bilateral)	,000		.	
	N	36		36	

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la tabla anterior, se observa que el nivel de significancia es menor a 0,05; la cual significa que se rechaza la hipótesis nula, es decir, se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, Existe una relación positiva directa entre desempeño directivo y gestión pedagógica en IIEE públicas de Imacita, Amazonas.

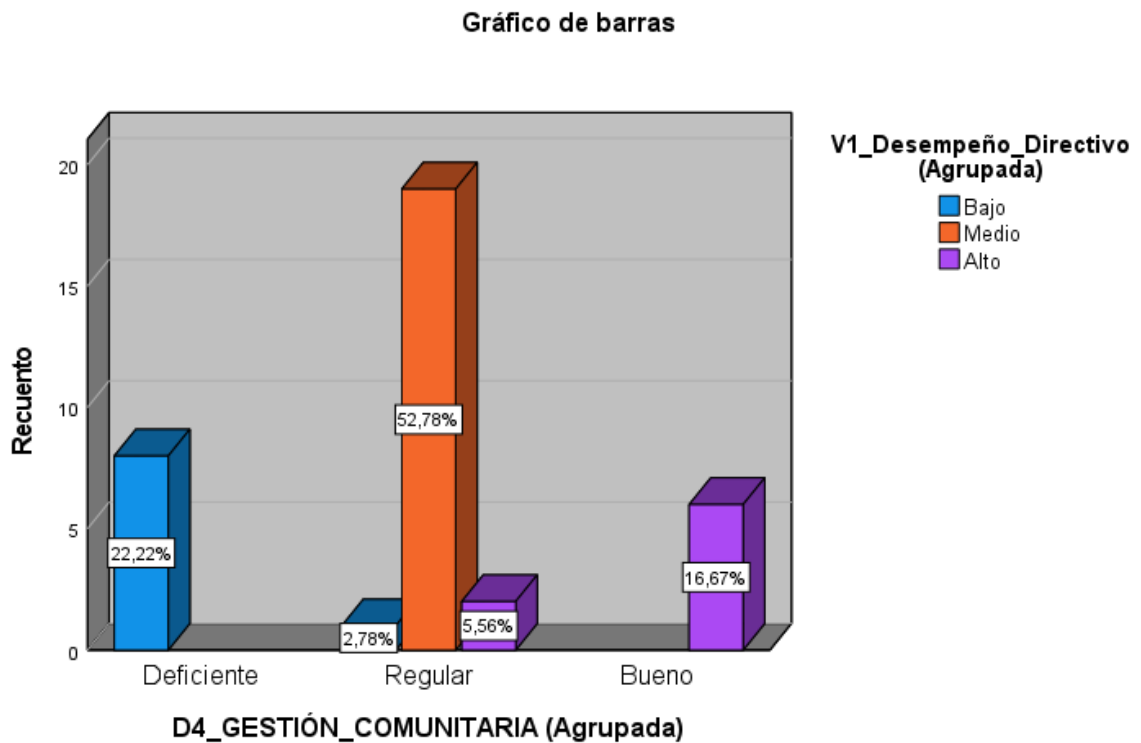
Tabla 9.

Desempeño directivo y gestión comunitaria en IIEE públicas de Imacita, Amazonas

		D3: Gestión comunitaria							
		Deficiente		Regular		Bueno		Total	
		f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
V1: Desempeño Directivo	Bajo	8	22,2	1	2,8	0	0,0	8	25,0
	Medio	0	0,0	19	52,8	0	0,0	19	52,8
	Alto	0	0,0	2	5,6	6	16,6	9	22,2
Total		8	22,2	19	61,2	7	16,6	36	100,0

Figura 5.

Desempeño directivo y gestión comunitaria en IIEE públicas de Imacita, Amazonas



Según los resultados, el 25,0% de las IIEE públicas de Imacita demuestran tener desempeño directivo bajo, 52,8% medio y un 22,2% alto. En cuanto a gestión educativa en la dimensión comunitaria, según los docentes el 22,2% de las IIEE públicas tiene gestión deficiente, 61,2% regular, y un 16,6% bueno. Al relacionar variables, el 22,2% tienen desempeño directivo bajo, y nivel deficiente en gestión comunitaria, el 2,8% tiene nivel regular en gestión comunitaria y nivel bajo en desempeño directivo; sin embargo, el 52,8% tienen nivel de desempeño directivo medio, y regular gestión comunitaria. Los directivos no logran establecer vínculos de coordinación con la comunidad o con las autoridades intectoriales y con la comunas, esto dificulta hacer de la IE una organización abierta a la comunidad.

Tabla 10

Correlaciones de desempeño directivo y gestión comunitaria

		V1: Desempeño Directivo	D4: Gestión comunitaria
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,915**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	36	36
	Coefficiente de correlación	,915**	1,000
	D3: Gestión comunitaria	Sig. (bilateral)	.
		N	36

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según lo mostrado en la tabla el nivel de significancia es menor a 0,05; la cual significa que rechazamos la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe una relación positiva directa entre desempeño directivo y gestión comunitaria en las IIEE públicas de Imacita, Amazonas, 2024.

IV. DISCUSIÓN

La discusión de los resultados encontrados sobre el desempeño directivo y la gestión educativa en IIEE públicas que se encuentran funcionando en la comunidad nativa de Imacita, y cuya investigación se realizó durante el presente año, nos dan los siguientes resultados, el 22,2% de directivos demuestran tener bajo desempeño, 52,8% medio, y 25% alto; en gestión educativa, los hallazgos son similares a la variable anterior; y comparando la relación de variables, el 22,2% demuestra tener desempeño bajo y un nivel que está en la categoría de deficiente en gestión. Asimismo, el 52,8% tiene nivel medio de desempeño directivo, y regular gestión educativa. Con un nivel de significancia menor a 0,05; significa que se rechaza la hipótesis nula, es decir, se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, Existe una relación positiva directa entre desempeño directivo y gestión educativas en las iiee públicas de Imacita, Amazonas. Comparando resultados encontramos similitudes con Córdor y Remache (2019), en su estudio de desempeño de directores y la calidad educativa en un sector del Ecuador, encuentra que existe una relación directa. El desempeño directivo asociado a la gestión en la dimensión institucional, nos dice que, el 22,2% tienen desempeño directivo bajo, el 52,8% medio, y 25% alto. En gestión institucional, para el 22,2% es deficiente, 58,4% es regular, 19,4% bueno; relacionando variables, 22,2% tienen un nivel de desempeño directivo bajo y nivel deficiente en gestión institucional. Un 52,8% indicaron tener un nivel de desempeño directivo medio y en gestión institucional regular; un 5,6% fue alto en desempeño directivo y regular en gestión institucional. Con un nivel de significancia menor a 0,05, concluimos que se rechaza la hipótesis nula, y acepta la alterna, en consecuencia, existe relación positiva directa entre desempeño directivo y gestión institucional en los colegios intervenidos mediante la investigación. El desempeño directivo y la gestión administrativa arroja resultados similar en los niveles bajo, medio y alto con 22%, 52%, y 25% respectivamente; y en la gestión administrativa, el 25% tiene gestión deficiente, 55,6% regular, y 19,4% bueno; y comparando la relación entre variables, el 22,2% tienen un nivel de desempeño directivo bajo y nivel deficiente en gestión administrativa. Un 50,0% indica tener un nivel de desempeño directivo medio y en gestión administrativa regular; un 19,4% tiene un nivel alto en desempeño directivo y bueno en gestión administrativa. Con nivel de

significancia menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por tanto se concluye que existe una relación positiva directa entre desempeño directivo y gestión administrativa en las instituciones educativas públicas de Imacita, Amazonas. El desempeño directivo, es similar a la anterior en los tres niveles; y en la dimensión de gestión pedagógica, el 30,6% de las IIEE públicas tiene gestión deficiente, 52,8% regular, y un 16,6% bueno. Al relacionar variables, el 5,6% tienen nivel deficiente y gestión pedagógica, y nivel medio en desempeño directivo; 16,6% de las instituciones tuvieron un nivel alto en desempeño directivo y bueno en gestión pedagógica. Con nivel de significancia menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula, es decir, se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe una relación positiva directa entre desempeño directivo y gestión pedagógica en IIEE públicas de Imacita, Amazonas. En el desempeño directivo, asociado a la gestión en la dimensión comunitaria, en la primera variable, los resultados son similares en los tres niveles; en la gestión comunitaria, 22,2% de las IIEE públicas tiene gestión deficiente, 61,2% regular, y un 16,6% bueno. Al relacionar variables, el 22,2% tienen desempeño directivo bajo, y nivel deficiente en gestión comunitaria, el 2,8% tiene nivel regular en gestión comunitaria y nivel bajo en desempeño directivo; sin embargo, el 52,8% tienen nivel de desempeño directivo medio, y regular gestión comunitaria. Con nivel de significancia que indefectiblemente es menor a 0,05, significa que se rechaza la hipótesis nula, y acepta la alterna. Por lo tanto, hay relación positiva directa entre desempeño directivo y gestión comunitaria en IIEE públicas de Imacita. Comparando los hallazgos en las tres dimensiones con otros estudios, hay similitudes con el desarrollado por Chuquiuanca et al. (2022), en cuanto al liderazgo directivo y calidad educativa en instituciones educativas de Bogotá, encuentra relación directa significativa entre ambas variables en las dimensiones pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria. De igual manera sucede con Estrada (2022), en su estudio sobre desempeño directivo y gestión educativa, concluye que hay relación directa entre gestión y desempeño. Del mismo modo, existen coincidencias con el estudio de Trigueros (2022), en su estudio entre desempeño directivo y calidad educativa desarrollada en instituciones educativas de Chilca, encuentra relación directa entre sus dos variables de estudio, y también en todas sus dimensiones. Por último, el estudio de Collantes (2019) orientado a medir la relación entre liderazgo y

gestión educativa en instituciones educativas de Jamalca, Amazonas, concluye que existe relación directa significativa entre una variable que consideramos en el estudio, liderazgo directivo, y la otra variable que es gestión en las instituciones educativas.

V. CONCLUSIONES

- Dando respuesta al objetivo general planteado, con un nivel de significancia menor de 0,05, con un valor de correlación de ,972, se rechaza la hipótesis nula, y acepta la alterna, por tanto concluimos que hay una relación positiva directa entre desempeño directivo y gestión educativa en las IIEE públicas de Imacita, Amazonas.
- Dando respuesta al primer objetivo específico que busca la relación entre desempeño directivo y gestión institucional, se tiene que con un nivel de significancia menor de 0,05, con un valor de correlación de ,942, se decide rechazar la hipótesis nula, y se acepta la alterna, por tanto se concluye que existe una relación positiva directa entre desempeño directivo de los responsables de la y gestión educativa en la dimensión institucional en las instituciones educativas públicas de Imacita, Amazonas.
- Particularmente en el segundo objetivo específico que busca la relación entre desempeño directivo y gestión educativa en la dimensión administrativa, se tiene que con un nivel de significancia menor de 0,05, con un valor de correlación de ,952, se rechaza la hipótesis nula, y se decide aceptar la alterna, por tanto se concluye que existe una relación positiva directa entre desempeño directivo y gestión educativa en la dimensión administrativa en las instituciones educativas públicas de Imacita, Amazonas.
- Respondiendo al objetivo tercero que busca la relación entre desempeño directivo y gestión pedagógica, con un nivel de significancia menor de 0,05, con un valor de correlación de ,893, se decide rechazar la hipótesis nula, y se decide aceptar la alterna, por tanto se concluye que existe una relación positiva directa entre desempeño directivo y gestión educativa en la dimensión pedagógica en las instituciones educativas públicas de Imacita, Amazonas.
- Respondiendo al cuarto objetivo específico que busca la relación entre desempeño directivo y gestión educativa en la dimensión comunitaria, con un nivel de significancia menor de 0,05, con un valor de correlación de ,915, se decide

rechazar hipótesis nula, y aceptar la alterna, por tanto se concluye que existe una relación positiva directa entre desempeño directivo en la institución, y gestión educativa en la dimensión comunitaria en las instituciones educativas públicas de Imacita.

VI. RECOMENDACIONES

En base a los resultados, las recomendaciones son dejadas son:

- A los profesores brindar apoyo en las diferentes tareas y responsabilidades que corresponden a la gestión de la IE, dado que en la práctica, los docentes son los asesores de los directores, y cuando están inmersos en los quehaceres educativos, van a contribuir al fortalecimiento de la escuela.
- A los responsables o titulares de la gestión escolar, demostrar su liderazgo y direccionarlo de manera que sea un referente en la comunidad, garantizando un clima escolar favorable.
- A los padres de familia brindar considerados aliados estratégicos de la educación y soporte de sus hijos, se sugiere que brinden un apoyo incondicional a los directivos para que sus hijos reciban una buena educación.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, F., Viloria, D., Arteta, A. y Ospino, C. (2021). Determinación del desempeño gerencial. Instituciones de Educación Superior Departamento Atlántico-Colombia frente al Covid – 19. *Revista de Ciencias Sociales*. 27 (2), 296-306.

<https://www.redalyc.org/journal/280/28066593021/28066593021.pdf>

Arana, L. y Coronado, J. (2016). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro*. [Tesis de pregrado, Universidad Marcelino Champagnat].

<https://revistas.umch.edu.pe/index.php/EducaUMCH/article/view/33/29>

Bolívar A. (2010). El Liderazgo Educativo y su Papel en la Mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas, individuo y Sociedad*, 9 (2), 1-12.

Collantes, J. (2019). *Influencia del estilo de liderazgo en la gestión educativa de la institución educativa 16667 Señor de los Milagros, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas].

<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2029/Collantes%20Tarrillo%20Jaido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cóndor, B. y Remache, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Revista Catedra*, 2 (1), 116-131.

<https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CATEDRA/article/view/1436/2697>

Chuquihuanca, N., Fernández, M., Gonzáles, M., Chunga, L., Girón, R., Estrada, S. y Campoverde, G. (2022). Liderazgo pedagógico directivo y calidad educativa en instituciones de educación básica regular del Perú. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*. 4 (6), 181-191.

<http://www.difusioncientifica.info/index.php/difusioncientifica/article/view/49/97>

Corral, F. (2007). *Evaluación del desempeño*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Evaluacion_de_desempeno-libre.pdf (d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net)

Dávila, E. (2016). *Estilos de liderazgo de los directivos de los colegios*. San Marcos.

Estrada, M. (2022). *El desempeño directivo y la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas de nivel secundaria de la ciudad de Abancay*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82204?locale-attribute=es>

Freeman, J. (2013). *Gestión administrativa y calidad del servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sihuas*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41301/C%c3%b3rdova_LLY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gutiérrez, F. (2011). *Nuevo Diccionario Pedagógico*. Gráfica Gonzáles.

Huerta, J. y Rodríguez, G. (2006). *Desarrollo de Habilidades Directivas*. Pearson Educación

Huertas, H. (2018). *Habilidades gerenciales y toma de decisiones en las instituciones educativas*. *Elibro*

Ministerio de Educación (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*.

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación (2016). *Marco del Buen Desempeño Directivo*.

http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Ordóñez, J. (2021). *Calidad de gestión en las instituciones educativas*. Trillas.

Ordoñez, C., Castillo, D., Ordoñez, A. y Orbe, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Studies*, 4 (1), 1-12.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7472736.pdf>

Parra, R. (2019). *El liderazgo transformacional del director*. Trillas.

Placencia, M., Cárdenas, J., Pérez, C. y Zumaya, G. (2011). Gobernabilidad y nueva gestión en las instituciones de educación superior. *Ciencia UAT*. 5 (4), 49-53.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441942924008>

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño de investigación científica*. San Marcos.

Tamayo, M. (2007). *Diccionario de la investigación científica*. Limusa.

Trigueros, Y. (2022). *Gestión del desempeño de los directivos y calidad educativa desde la perspectiva de docentes de Chilca*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77473/Trigueros_GYE-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

A N E X O S

Anexo 1

Cartas administrativas a los directores



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS

Facultad de Educación y Ciencias de la comunicación
Escuela Profesional de Educación Intercultural
Bilingüe

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Chachapoyas, 09 de mayo de 2024

CARTA ADM. N° 01-2024/VAN

Señor (a):

ERMELINDA VASQUEZ BAUTISTA

Directora de la I.E.P. N°16209 – Imacita

Presente. -


Asunto : Solicita autorización para realizar trabajo de investigación

Referencia: Resolución de Decanato N° 124-2024-UNTRM/FECICO

Me dirijo a su digno Despacho para saludarle y comunicarle que su Institución Educativa ha sido seleccionada para realizar el trabajo de campo de mi trabajo de investigación titulado "DESEMPEÑO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE IMACITA, AMAZONAS, 2024", por lo que, recurro a su Despacho para que **AUTORICE** la aplicación de los instrumentos de investigación. Además, solicito que la autorización sea por escrito y dirigido a mi persona.

Aprovecho la oportunidad para agradecerle por su apoyo y le reitero las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente;


Bach. Vaneza Atamain Nugkum
DNI 60196557




Ermelinda Vásquez Bautista
DNI. N° 3356654
DIRECTORA (a)

Rec. 15/05/24
10.00 am.



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Chachapoyas, 09 de mayo de 2024

CARTA ADM. N° 01-2024/VAN

Señor (a):

SILVIA ALVAREZ RODRIGUEZ

Directora de la I.E.P. N° 16208 – Mesones Muro

Presente. -

Asunto : Solicita autorización para realizar trabajo de investigación

Referencia: Resolución de Decanato N° 124-2024-UNTRM/FECICO

Me dirijo a su digno Despacho para saludarle y comunicarle que su Institución Educativa ha sido seleccionada para realizar el trabajo de campo de mi trabajo de investigación titulado "DESEMPEÑO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE IMACITA, AMAZONAS, 2024", por lo que, recorro a su Despacho para que **AUTORICE** la aplicación de los instrumentos de investigación. Además, solicito que la autorización sea por escrito y dirigido a mi persona.

Aprovecho la oportunidad para agradecerle por su apoyo y le reitero las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente;



Silvia Alvarez Rodriguez
DIRECTORA
C.M. 1033596845

Bach. Vaneza Atamain Nugkum
DNI 60196557

Recibido 15-05-24
Hora: 12:30 P.m.



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Chachapoyas, 09 de mayo de 2024

CARTA ADM. N° 01-2024/VAN

Señor (a):

HERLAN JOSELITO AURAZO SANCHEZ

Director de la I.E.S. Alberto Acosta Herrera- Imacita

Presente. -

Asunto : Solicita autorización para realizar trabajo de investigación

Referencia: Resolución de Decanato N° 124-2024-UNTRM/FECICO

Me dirijo a su digno Despacho para saludarle y comunicarle que su Institución Educativa ha sido seleccionada para realizar el trabajo de campo de mi trabajo de investigación titulado "**DESEMPEÑO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE IMACITA, AMAZONAS, 2024**", por lo que, recurro a su Despacho para que **AUTORICE** la aplicación de los instrumentos de investigación. Además, solicito que la autorización sea por escrito y dirigido a mi persona.

Aprovecho la oportunidad para agradecerle por su apoyo y le reitero las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente;

Bach. Vaneza Atamain Nugkum
DNI 60196557

Herlan Joselito Aurazo Sanchez
C.M. 1033548890
DIRECTOR
L= 13/05/2024



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Chachapoyas, 09 de mayo de 2024

CARTA ADM. N° 01-2024/VAN

Señor (a):

JOSÉ RICARDO TSAJUPUT AGKUASH

Director de la I.E.S. Valentín Salegui fe Alegría 55 – Yamakai Entsa Imacita

Presente. -

Asunto : Solicita autorización para realizar trabajo de investigación

Referencia: Resolución de Decanato N° 124-2024-UNTRM/FECICO

Me dirijo a su digno Despacho para saludarle y comunicarle que su Institución Educativa ha sido seleccionada para realizar el trabajo de campo de mi trabajo de investigación titulado "**DESEMPEÑO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE IMACITA, AMAZONAS, 2024**", por lo que, recorro a su Despacho para que **AUTORICE** la aplicación de los instrumentos de investigación. Además, solicito que la autorización sea por escrito y dirigido a mi persona.

Aprovecho la oportunidad para agradecerle por su apoyo y le reitero las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente;

Bach. Vaneza Atamain Nugum
DNI 60196557



DIRECCION
DIRECTOR
DM 1043901573

Recibido
14/05/24.



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Chachapoyas, 13 de JUNIO de 2024

CARTA ADM. N° 01-2024/VAN

Señor (a):

DIOMITILA TÁBARA RIVERA

Directora de la I.E.I. N°216 – IMACITA

Presente. -


Asunto : Solicita autorización para realizar trabajo de investigación

Referencia: Resolución de Decanato N° 124-2024-UNTRM/FECICO

Me dirijo a su digno Despacho para saludarle y comunicarle que su Institución Educativa ha sido seleccionada para realizar el trabajo de campo de mi trabajo de investigación titulado "**DESEMPEÑO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE IMACITA, AMAZONAS, 2024**", por lo que, recorro a su Despacho para que **AUTORICE** la aplicación de los instrumentos de investigación. Además, solicito que la autorización sea por escrito y dirigido a mi persona.

Aprovecho la oportunidad para agradecerle por su apoyo y le reitero las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente;


Bach. Vaneza Atamain Nugkum
DNI 60196557




Diomitila Tabara Rivera
DIRECTORA
C.M. N° 1040244084

Recibido
13-06-2024
Hora: 12:30



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Chachapoyas, 13 de JUNIO de 2024

CARTA ADM. N° 01-2024/VAN

Señor (a):

DALIA ARROBO HILARIO

Directora de la I.E.I. N°351- Maracaná

Presente. -

Asunto : Solicita autorización para realizar trabajo de investigación

Referencia: Resolución de Decanato N° 124-2024-UNTRM/FECICO

Me dirijo a su digno Despacho para saludarle y comunicarle que su Institución Educativa ha sido seleccionada para realizar el trabajo de campo de mi trabajo de investigación titulado "**DESEMPEÑO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE IMACITA, AMAZONAS, 2024**", por lo que, recorro a su Despacho para que **AUTORICE** la aplicación de los instrumentos de investigación. Además, solicito que la autorización sea por escrito y dirigido a mi persona.

Aprovecho la oportunidad para agradecerle por su apoyo y le reitero las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente;



Recibido
F: 13-06-24
A: 8:30 a.m.

Bach. Vaneza Atamain Nugkum
DNI 60196557

Anexo 2

Constancias expedidas por los directivos

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N°351 MARACANÁ, DE LA UGEL IBIR IMAZA, COMPRENSIÓN DEL DISTRITO DE IMAZA, PROVINCIA DE BAGUA, REGIÓN AMAZONAS, LA QUE AL FINAL SUSCRIBE Y OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, mediante la presente se informa que el Bach. **VANEZA ATAMAIN NUGKUM**, identificada con DNI N°60196557, egresada de la **UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE CHACHAPOYAS** de la facultad de FECICO, ha realizado su proyecto de investigación denominado: **"DESEMPEÑO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE IMACITA, AMAZONAS, 2024.**

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que estime por conveniente.

Maracaná, 13 de junio del 2024.



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N°216 IMACITA, DE LA UGEL IBIR IMAZA, COMPRENSIÓN DEL DISTRITO DE IMAZA, PROVINCIA DE BAGUA, REGIÓN AMAZONAS, LA QUE AL FINAL SUSCRIBE Y OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, mediante la presente se informa que el Bach. **VANEZA ATAMAIN NUGKUM**, identificada con DNI N°60196557, egresada de la **UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE CHACHAPOYAS** de la facultad de FECICO, ha realizado su proyecto de investigación denominado: **"DESEMPEÑO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE IMACITA, AMAZONAS, 2024.**

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que estime por conveniente.

Imacita, 13 de junio del 2024.


D. Tabara
D. Diamitila Tabara Rivera
DIRECTORA
C.M. N° 1040244084

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VALENTIN SALEGUI FE Y ALEGRIA 55, DE LA UGEL IBIR IMAZA, COMPRENSIÓN DEL DISTRITO DE IMAZA, PROVINCIA DE BAGUA, REGIÓN AMAZONAS, LA QUE AL FINAL SUSCRIBE Y OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, mediante la presente se informa que el Bach. **VANEZA ATAMAIN NUGKUM**, identificada con DNI N°60196557, egresada de la **UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE CHACHAPOYAS** de la facultad de FECICO, ha realizado su proyecto de investigación denominado: "**DESEMPEÑO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE IMACITA, AMAZONAS, 2024.**"

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que estime por conveniente.

IMACITA, 14 de mayo del 2024.


 DIRECCIÓN
Jefe K. Tsajuput Anguash
DIRECTOR
C.M. 1043901573

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALBERTO ACOSTA HERRERA, DE LA UGEL IBIR
IMAZA, COMPRENSIÓN DEL DISTRITO DE IMAZA, PROVINCIA DE BAGUA, REGIÓN
AMAZONAS, LA QUE AL FINAL SUSCRIBE Y OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, mediante la presente se informa que el Bach. **VANEZA ATAMAIN NUGKUM**, identificada con DNI N°60196557, egresada de la **UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE CHACHAPOYAS** de la facultad de FECICO, ha realizado su proyecto de investigación denominado: "**DESEMPEÑO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE IMACITA, AMAZONAS, 2024.**"

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que estime por conveniente.

IMACITA, 14 de mayo del 2024.



Director
C.M. 1893598990
DIRECTOR

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N°16209 IMACITA, DE LA UGEL IBIR IMAZA, COMPRENSIÓN DEL DISTRITO DE IMAZA, PROVINCIA DE BAGUA, REGIÓN AMAZONAS, LA QUE AL FINAL SUSCRIBE Y OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, mediante la presente se informa que el Bach. **VANEZA ATAMAIN NUGKUM**, identificada con DNI N°60196557, egresada de la **UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE CHACHAPOYAS** de la facultad de FECICO, ha realizado su proyecto de investigación denominado: “**DESEMPEÑO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE IMACITA, AMAZONAS, 2024.**”

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que estime por conveniente.

Imacita, 15 de mayo del 2024.



Ermelinda Vásquez Bautista

DNI. N° 3356654
DIRECTORA (e)

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N°16208 MESONES MURO, DE LA UGEL IBIR IMAZA, COMPRENSIÓN DEL DISTRITO DE IMAZA, PROVINCIA DE BAGUA, REGIÓN AMAZONAS, LA QUE AL FINAL SUSCRIBE Y OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, mediante la presente se informa que el Bach. **VANEZA ATAMAIN NUGKUM**, Identificada con DNI N°60196557, egresada de la **UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE CHACHAPOYAS** de la facultad de FECICO, ha realizado su proyecto de investigación denominado: **"DESEMPEÑO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE IMACITA, AMAZONAS, 2024.**

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que estime por conveniente.

Mesones muro, 15 de mayo del 2024.

 *[Signature]*
Lic. Silvia Alvarez Rodríguez
DIRECTORA
C.I.A. 10000000000

Anexo 3

Cuestionario desempeño directivo



Cuestionario de desempeño directivo

IE - Nivel: VALENTIN SALEGUI Comunidad: INACITA

Condición laboral: Nombrado () Contratado () Sexo: M () F ()

Siempre	A veces	Nunca
3	2	1

Indicaciones

Estimada/o docente, el cuestionario persigue valorar el desempeño directivo en la gestión de aprendizajes, por tanto solicitamos leer los ítems y de acuerdo a la realidad percibida responder marcando con un aspa en el casillero correspondiente. El instrumento es anónimo por tanto se pide sinceridad en sus respuestas.

Nº	Consigna	Nunca	A veces	Siempre
	Gestión de condiciones para la mejora de aprendizajes	8	10	3
1	Lidera y orienta el proceso de diagnóstico situacional de los aprendizajes de la institución.		X	
2	En el diagnóstico se consideran los entornos familiar, institucional y social para analizar la influencia en el desarrollo de los aprendizajes.	X		
3	Convoca a los miembros de la comunidad para socializar los resultados del diagnóstico	X		
4	Orienta el proceso de planificación de las acciones a ejecutar en respuesta al diagnóstico	X		
5	En el proceso de planificación se prioriza las actividades en función a las necesidades de aprendizaje		X	
6	Se plantean metas y objetivos en función a las necesidades de aprendizaje y a los recursos disponibles y con posibilidades de gestión		X	
7	Las acciones planificadas se plasman en los documentos de gestión pedagógica e institucional		X	
8	Se consideran acciones participativas en la mejora de los aprendizajes respetando a los diferentes estamentos de la comunidad educativa (docentes, estudiantes, padres de familia).	X		
9	Se diseña de manera participativa los documentos de gestión pedagógica e institucional.			X
10	Promueve espacios y mecanismos de participación de las diferentes instancias en la planificación.		X	
11	Genera un clima favorable para el diálogo basado en el respeto y la comunicación	X		
12	Incorpora en los documentos de gestión pedagógica e institucional el manejo de los recursos económicos y materiales para la mejora de aprendizajes.	X		
13	Diseña e implementa mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de los logros de aprendizaje	X		
14	Orienta y viabiliza el uso de los recursos para el logro de las metas y objetivos institucionales	X		



Nº	Consigna	Nunca	A veces	Siempre
15	Gestiona el uso óptimo de los recursos en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas.		X	
16	Gestiona el uso óptimo del tiempo en favor del logro de los aprendizajes.	X		
Orientación de procesos pedagógicos para mejorar aprendizajes		6	14	3
17	En los documentos de gestión pedagógica e institucional se tiene implementado instrumentos de evaluación de acciones	X		
18	El director brinda orientaciones para llevar a cabo los procesos de evaluación		X	
19	Se establecen mecanismos de evaluación participativa permanente de las acciones de mejora de los aprendizajes planificadas		X	
20	Se aplican instrumentos de evaluación externa que permite determinar los niveles de aprendizaje logrados			X
21	En función a los resultados obtenidos en la evaluación se toman decisiones para la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje	X		
22	La toma de decisiones es participativa e involucra a todos los actores de la comunidad educativa		X	
23	El director genera compromisos e identificación de los actores educativos en la mejora de los aprendizajes	X		
24	El director compromete y moviliza a los docentes en el trabajo centrado en lo pedagógico y las metas con altas expectativas	X		
25	Se promueve un liderazgo distribuido de manera que se genera empoderamiento de los objetivos y metas de aprendizaje.		X	
26	Se promueve la capacitación permanente de los docentes en estrategias didácticas para el aprendizaje		X	
27	Se tiene establecidos estrategias de apoyo permanente a la labor pedagógica de los docentes bajo el liderazgo directivo	X		
28	El director orienta organiza los espacios de intercambio de experiencias		X	
29	El director promueve y apoya la implementación de proyectos innovadores para la mejora de los aprendizajes	X		
30	El director orienta la aplicación de los procesos metodológicos que permite el aprendizaje de los estudiantes.		X	
Subtotal		14	24	6
Total			44	

Fuente: Estrada (2022)

Handwritten signature

Cuestionario de desempeño directivo

IE - Nivel: AIBERTO ACOJA HERRERA Comunidad: IMACUTA

Condición laboral: Nombrado () Contratado () Sexo: M () F ()

Siempre	A veces	Nunca
3	2	1

Indicaciones

Estimada/o docente, el cuestionario persigue valorar el desempeño directivo en la gestión de aprendizajes, por tanto solicitamos leer los ítems y de acuerdo a la realidad percibida responder marcando con un aspa en el casillero correspondiente. El instrumento es anónimo por tanto se pide sinceridad en sus respuestas.

N°	Consigna	Nunca	A veces	Siempre
Gestión de condiciones para la mejora de aprendizajes		8	14	3
1	Lidera y orienta el proceso de diagnóstico situacional de los aprendizajes de la institución.	+		
2	En el diagnóstico se consideran los entornos familiar, institucional y social para analizar la influencia en el desarrollo de los aprendizajes.		+	
3	Convoca a los miembros de la comunidad para socializar los resultados del diagnóstico	+		
4	Orienta el proceso de planificación de las acciones a ejecutar en respuesta al diagnóstico			+
5	En el proceso de planificación se prioriza las actividades en función a las necesidades de aprendizaje		+	
6	Se plantean metas y objetivos en función a las necesidades de aprendizaje y a los recursos disponibles y con posibilidades de gestión	+		
7	Las acciones planificadas se plasman en los documentos de gestión pedagógica e institucional		+	
8	Se consideran acciones participativas en la mejora de los aprendizajes respetando a los diferentes estamentos de la comunidad educativa (docentes, estudiantes, padres de familia).	+		
9	Se diseña de manera participativa los documentos de gestión pedagógica e institucional.		+	
10	Promueve espacios y mecanismos de participación de las diferentes instancias en la planificación.	+		
11	Genera un clima favorable para el diálogo basado en el respeto y la comunicación		+	
12	Incorpora en los documentos de gestión pedagógica e institucional el manejo de los recursos económicos y materiales para la mejora de aprendizajes.		+	
13	Diseña e implementar mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de los logros de aprendizaje	+		
14	Orienta y viabiliza el uso de los recursos para el logro de las metas y objetivos institucionales	+		

Nº	Consigna	Nunca	A veces	Siempre
15	Gestiona el uso óptimo de los recursos en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas.		+	
16	Gestiona el uso óptimo del tiempo en favor del logro de los aprendizajes.	+	+	
Orientación de procesos pedagógicos para mejorar aprendizajes		9	08	3
17	En los documentos de gestión pedagógica e institucional se tiene implementado instrumentos de evaluación de acciones	+		
18	El director brinda orientaciones para llevar a cabo los procesos de evaluación	+		
19	Se establecen mecanismos de evaluación participativa permanente de las acciones de mejora de los aprendizajes planificadas	+		
20	Se aplican instrumentos de evaluación externa que permite determinar los niveles de aprendizaje logrados		+	
21	En función a los resultados obtenidos en la evaluación se toman decisiones para la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje		+	
22	La toma de decisiones es participativa e involucra a todos los actores de la comunidad educativa			+
23	El director genera compromisos e identificación de los actores educativos en la mejora de los aprendizajes	+		.
24	El director compromete y moviliza a los docentes en el trabajo centrado en lo pedagógico y las metas con altas expectativas	+		
25	Se promueve un liderazgo distribuido de manera que se genera empoderamiento de los objetivos y metas de aprendizaje.		+	
26	Se promueve la capacitación permanente de los docentes en estrategias didácticas para el aprendizaje		+	
27	Se tiene establecidos estrategias de apoyo permanente a la labor pedagógica de los docentes bajo el liderazgo directivo	+		
28	El director orienta organiza los espacios de intercambio de experiencias	+		
29	El director promueve y apoya la implementación de proyectos innovadores para la mejora de los aprendizajes	+		
30	El director orienta la aplicación de los procesos metodológicos que permite el aprendizaje de los estudiantes.	+		
Subtotal		17	22	6
Total		17	45	

Fuente: Estrada (2022)

estel

Cuestionario de desempeño directivo

IE - Nivel: PRIMARIA Comunidad: JMACITO

Condición laboral: Nombrado (X) Contratado () Sexo: M (X) F ()

Siempre	A veces	Nunca
3	2	1

Indicaciones

Estimada/o docente, el cuestionario persigue valorar el desempeño directivo en la gestión de aprendizajes, por tanto solicitamos leer los ítems y de acuerdo a la realidad percibida responder marcando con un aspa en el casillero correspondiente. El instrumento es anónimo por tanto se pide sinceridad en sus respuestas.

Nº	Consigna	Nunca	A veces	Siempre
	Gestión de condiciones para la mejora de aprendizajes	6	18	3
1	Lidera y orienta el proceso de diagnóstico situacional de los aprendizajes de la institución.		X	
2	En el diagnóstico se consideran los entornos familiar, institucional y social para analizar la influencia en el desarrollo de los aprendizajes.			X
3	Convoca a los miembros de la comunidad para socializar los resultados del diagnóstico		X	
4	Orienta el proceso de planificación de las acciones a ejecutar en respuesta al diagnóstico		X	
5	En el proceso de planificación se prioriza las actividades en función a las necesidades de aprendizaje		X	
6	Se plantean metas y objetivos en función a las necesidades de aprendizaje y a los recursos disponibles y con posibilidades de gestión	X		
7	Las acciones planificadas se plasman en los documentos de gestión pedagógica e institucional		X	
8	Se consideran acciones participativas en la mejora de los aprendizajes respetando a los diferentes estamentos de la comunidad educativa (docentes, estudiantes, padres de familia).	X		
9	Se diseña de manera participativa los documentos de gestión pedagógica e institucional.		X	
10	Promueve espacios y mecanismos de participación de las diferentes instancias en la planificación.	X		
11	Genera un clima favorable para el diálogo basado en el respeto y la comunicación		X	
12	Incorpora en los documentos de gestión pedagógica e institucional el manejo de los recursos económicos y materiales para la mejora de aprendizajes.		X	
13	Diseña e implementa mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de los logros de aprendizaje	X		
14	Orienta y viabiliza el uso de los recursos para el logro de las metas y objetivos institucionales	X		

Nº	Consigna	Nunca	A veces	Siempre
15	Gestiona el uso óptimo de los recursos en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas.		X	
16	Gestiona el uso óptimo del tiempo en favor del logro de los aprendizajes.	X		
Orientación de procesos pedagógicos para mejorar aprendizajes		5	14	6
17	En los documentos de gestión pedagógica e institucional se tiene implementado instrumentos de evaluación de acciones		X	
18	El director brinda orientaciones para llevar a cabo los procesos de evaluación	X		
19	Se establecen mecanismos de evaluación participativa permanente de las acciones de mejora de los aprendizajes planificadas		X	
20	Se aplican instrumentos de evaluación externa que permite determinar los niveles de aprendizaje logrados	X		
21	En función a los resultados obtenidos en la evaluación se toman decisiones para la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje		X	
22	La toma de decisiones es participativa e involucra a todos los actores de la comunidad educativa	X		
23	El director genera compromisos e identificación de los actores educativos en la mejora de los aprendizajes		X	
24	El director compromete y moviliza a los docentes en el trabajo centrado en lo pedagógico y las metas con altas expectativas	X		
25	Se promueve un liderazgo distribuido de manera que se genera empoderamiento de los objetivos y metas de aprendizaje.		X	
26	Se promueve la capacitación permanente de los docentes en estrategias didácticas para el aprendizaje	X		
27	Se tiene establecidos estrategias de apoyo permanente a la labor pedagógica de los docentes bajo el liderazgo directivo		X	
28	El director orienta organiza los espacios de intercambio de experiencias			X
29	El director promueve y apoya la implementación de proyectos innovadores para la mejora de los aprendizajes			X
30	El director orienta la aplicación de los procesos metodológicos que permite el aprendizaje de los estudiantes.		X	
Subtotal		17	32	9
Total		52		

Fuente: Estrada (2022)

Cetel

Anexo 4

Cuestionario de gestión educativa



Cuestionario de calidad de gestión educativa

IE - Nivel: PRIMARIA Comunidad: IMACUTA

Condición laboral: Nombrado (x) Contratado () Sexo: M(x) F ()

Siempre	A veces	Nunca
3	2	1

Indicaciones

Estimada/o docente, el cuestionario persigue valorar calidad de gestión educativa, por tanto solicitamos leer los ítems y de acuerdo a la realidad percibida responder marcando con un aspa en el casillero correspondiente. El instrumento es anónimo por tanto se pide sinceridad en sus respuestas.

N°	Consigna	Nunca	A veces	Siempre
Aspecto institucional		3	2	3
1	Los instrumentos de gestión educativa se elaboran en respuesta a un diagnóstico de los aprendizajes alcanzados.		X	
2	Los instrumentos de gestión son elaborados con criterios participativos de los agentes educativos.			X
3	La dirección promueve la elaboración de proyectos que responden a los objetivos estratégicos planteados		X	
4	Se tiene establecido procedimientos de revisión participativa de los documentos de gestión institucional	X		
5	Los documentos de gestión son difundidos para conocimiento de los miembros de la comunidad educativa		X	
6	Se promueve el cumplimiento de los acuerdos establecidos en los documentos de gestión institucional.	X		
7	Los documentos de gestión están articulados a la normatividad vigente establecido por las autoridades nacionales, regionales y locales		X	
8	Están establecidos las estrategias de trabajo institucional en los documentos de gestión (comisiones, responsabilidades, etc.)	X		
Aspecto administrativo		7	4	
9	Los espacios de la institución están adecuadamente organizados para su uso en las acciones pedagógicas.			
10	Se distribuyen los recursos pedagógicos a docentes y estudiantes oportunamente para su empleo en los aprendizajes.			
11	Los recursos económicos son distribuidos en función a las necesidades de aprendizaje priorizadas			
12	Se tiene una calendarización adecuada privilegiando los procesos pedagógicos para el aprendizaje.			
13	Se realiza vigilancia permanente para el cumplimiento de los cronogramas planificados para el desarrollo de los aprendizajes			



Nº	Consigna	Nunca	A veces	Siempre
14	Se tiene establecido de manera clara y precisa las funciones de los agentes que laboran en la institución		X	
15	Se administra el potencial humano en función asignando funciones y responsabilidades.		X	
16	Se establecen estrategias para gestionar recursos o generarlos a través de actividades.	X		
Aspecto pedagógico		3	8	3
17	La institución cuenta con un Proyecto educativo institucional que responde a la realidad educativa de los estudiantes.		X	
18	Consideran las corrientes pedagógicas contemporáneas en los procesos pedagógicos para el aprendizaje de los estudiantes.	X		
19	Se tienen establecidos estrategias de capacitación permanente de los docentes en los enfoques pedagógicos de desarrollo de competencias		X	
20	Se orienta y capacita a los docentes en el uso de los recursos y materiales educativos para el desarrollo de competencias	X		
21	Se promueve el trabajo en equipo en los procesos de planificación de las actividades de aprendizaje.		X	
22	Existe una política consensuada de monitoreo del desempeño docente			X
23	Se realiza el acompañamiento permanente de la labor pedagógica que realizan los docentes		X	
24	Se evalúa permanentemente el aprendizaje de los estudiantes para tomar decisiones de mejora.	X		
Aspecto comunitario		2	6	3
25	Los padres de familia y la comunidad son aliados que coadyuvan en los procesos de aprendizaje de los estudiantes.			X
26	Están establecidos acciones de coordinación permanente con los padres de familia y las autoridades de la comunidad		X	
27	La comunidad educativa realiza actividades de proyección social con participación de los pobladores del entorno	X		
28	Se promueve el trabajo de las familias y la comunidad en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes		X	
29	Se rinde cuentas a la comunidad sobre los logros de aprendizaje alcanzados por los estudiantes.		X	
30	Se realizan convenios con otras instancias públicas y privadas para la mejora de los aprendizajes.	X		
Subtotal		9	26	9
Total		44		

Fuente: Estrada (2022)

Cuestionario de calidad de gestión educativa

IE - Nivel: INICIAL Comunidad: MARACANA

Condición laboral: Nombrado (X) Contratado () Sexo: M () F (X)

Siempre	A veces	Nunca
3	2	1

Indicaciones

Estimada/o docente, el cuestionario persigue valorar calidad de gestión educativa, por tanto solicitamos leer los ítems y de acuerdo a la realidad percibida responder marcando con un aspa en el casillero correspondiente. El instrumento es anónimo por tanto se pide sinceridad en sus respuestas.

N°	Consigna	Nunca	A veces	Siempre
Aspecto institucional		4	6	3
1	Los instrumentos de gestión educativa se elaboran en respuesta a un diagnóstico de los aprendizajes alcanzados.	X		
2	Los instrumentos de gestión son elaborados con criterios participativos de los agentes educativos.		X	
3	La dirección promueve la elaboración de proyectos que responden a los objetivos estratégicos planteados	X		
4	Se tiene establecido procedimientos de revisión participativa de los documentos de gestión institucional		X	
5	Los documentos de gestión son difundidos para conocimiento de los miembros de la comunidad educativa			X
6	Se promueve el cumplimiento de los acuerdos establecidos en los documentos de gestión institucional.		X	
7	Los documentos de gestión están articulados a la normatividad vigente establecido por las autoridades nacionales, regionales y locales	X		
8	Están establecidos las estrategias de trabajo institucional en los documentos de gestión (comisiones, responsabilidades, etc.)	X		
Aspecto administrativo		3	10	3
9	Los espacios de la institución están adecuadamente organizados para su uso en las acciones pedagógicas.		X	
10	Se distribuyen los recursos pedagógicos a docentes y estudiantes oportunamente para su empleo en los aprendizajes.			X
11	Los recursos económicos son distribuidos en función a las necesidades de aprendizaje priorizadas	X	X	
12	Se tiene una calendarización adecuada privilegiando los procesos pedagógicos para el aprendizaje.		X	
13	Se realiza vigilancia permanente para el cumplimiento de los cronogramas planificados para el desarrollo de los aprendizajes		X	

N°	Consigna	Nunca	A veces	Siempre
14	Se tiene establecido de manera clara y precisa las funciones de los agentes que laboran en la institución	+		
15	Se administra el potencial humano en función asignando funciones y responsabilidades.	+		
16	Se establecen estrategias para gestionar recursos o generarlos a través de actividades.		+	
Aspecto pedagógico		4	6	3
17	La institución cuenta con un Proyecto educativo institucional que responde a la realidad educativa de los estudiantes.	+		
18	Consideran las corrientes pedagógicas contemporáneas en los procesos pedagógicos para el aprendizaje de los estudiantes.	+		
19	Se tienen establecidos estrategias de capacitación permanente de los docentes en los enfoques pedagógicos de desarrollo de competencias			+
20	Se orienta y capacita a los docentes en el uso de los recursos y materiales educativos para el desarrollo de competencias	+		
21	Se promueve el trabajo en equipo en los procesos de planificación de las actividades de aprendizaje.		+	
22	Existe una política consensuada de monitoreo del desempeño docente		+	
23	Se realiza el acompañamiento permanente de la labor pedagógica que realizan los docentes		+	
24	Se evalúa permanentemente el aprendizaje de los estudiantes para tomar decisiones de mejora.	+		
Aspecto comunitario		2	8	
25	Los padres de familia y la comunidad son aliados que coadyuvan en los procesos de aprendizaje de los estudiantes.		+	
26	Están establecidos acciones de coordinación permanente con los padres de familia y las autoridades de la comunidad	+		
27	La comunidad educativa realiza actividades de proyección social con participación de los pobladores del entorno	+		
28	Se promueve el trabajo de las familias y la comunidad en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes		+	
29	Se rinde cuentas a la comunidad sobre los logros de aprendizaje alcanzados por los estudiantes.		+	
30	Se realizan convenios con otras instancias públicas y privadas para la mejora de los aprendizajes.		+	
Subtotal		13	30	9
Total			52	

Fuente: Estrada (2022)

[Handwritten signature]

Cuestionario de calidad de gestión educativa

IE - Nivel: VALENTIN SALEGUL Comunidad: IMACITA

Condición laboral: Nombrado () Contratado () Sexo: M () F ()

Siempre	A veces	Nunca
3	2	1

Indicaciones

Estimada/o docente, el cuestionario persigue valorar calidad de gestión educativa, por tanto solicitamos leer los ítems y de acuerdo a la realidad percibida responder marcando con un aspa en el casillero correspondiente. El instrumento es anónimo por tanto se pide sinceridad en sus respuestas.

Nº	Consigna	Nunca	A veces	Siempre
Aspecto institucional		5	4	3
1	Los instrumentos de gestión educativa se elaboran en respuesta a un diagnóstico de los aprendizajes alcanzados.	<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Los instrumentos de gestión son elaborados con criterios participativos de los agentes educativos.		<input checked="" type="checkbox"/>	
3	La dirección promueve la elaboración de proyectos que responden a los objetivos estratégicos planteados	<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Se tiene establecido procedimientos de revisión participativa de los documentos de gestión institucional	<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Los documentos de gestión son difundidos para conocimiento de los miembros de la comunidad educativa	<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Se promueve el cumplimiento de los acuerdos establecidos en los documentos de gestión institucional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
7	Los documentos de gestión están articulados a la normatividad vigente establecido por las autoridades nacionales, regionales y locales			<input checked="" type="checkbox"/>
8	Están establecidos las estrategias de trabajo institucional en los documentos de gestión (comisiones, responsabilidades, etc.)	<input checked="" type="checkbox"/>		
Aspecto administrativo		5	4	3
9	Los espacios de la institución están adecuadamente organizados para su uso en las acciones pedagógicas.	<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Se distribuyen los recursos pedagógicos a docentes y estudiantes oportunamente para su empleo en los aprendizajes.	<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Los recursos económicos son distribuidos en función a las necesidades de aprendizaje priorizadas	<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Se tiene una calendarización adecuada privilegiando los procesos pedagógicos para el aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
13	Se realiza vigilancia permanente para el cumplimiento de los cronogramas planificados para el desarrollo de los aprendizajes		<input checked="" type="checkbox"/>	

Nº	Consigna	Nunca	A veces	Siempre
14	Se tiene establecido de manera clara y precisa las funciones de los agentes que laboran en la institución	+		
15	Se administra el potencial humano en función asignando funciones y responsabilidades.	+		
16	Se establecen estrategias para gestionar recursos o generarlos a través de actividades.		X	
Aspecto pedagógico		03	08	03
17	La institución cuenta con un Proyecto educativo institucional que responde a la realidad educativa de los estudiantes.			X
18	Consideran las corrientes pedagógicas contemporáneas en los procesos pedagógicos para el aprendizaje de los estudiantes.		+	
19	Se tienen establecidos estrategias de capacitación permanente de los docentes en los enfoques pedagógicos de desarrollo de competencias		+	
20	Se orienta y capacita a los docentes en el uso de los recursos y materiales educativos para el desarrollo de competencias	+		
21	Se promueve el trabajo en equipo en los procesos de planificación de las actividades de aprendizaje.	+		
22	Existe una política consensuada de monitoreo del desempeño docente	+		
23	Se realiza el acompañamiento permanente de la labor pedagógica que realizan los docentes		+	
24	Se evalúa permanentemente el aprendizaje de los estudiantes para tomar decisiones de mejora.		+	
Aspecto comunitario		4	4	0
25	Los padres de familia y la comunidad son aliados que coadyuvan en los procesos de aprendizaje de los estudiantes.	X		
26	Están establecidos acciones de coordinación permanente con los padres de familia y las autoridades de la comunidad	+		
27	La comunidad educativa realiza actividades de proyección social con participación de los pobladores del entorno	X		
28	Se promueve el trabajo de las familias y la comunidad en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes		X	
29	Se rinde cuentas a la comunidad sobre los logros de aprendizaje alcanzados por los estudiantes.	X		
30	Se realizan convenios con otras instancias públicas y privadas para la mejora de los aprendizajes.		X	
Subtotal		17	22	9
Total		21	48	5

Fuente: Estrada (2022)

capitel

Anexo 5

Tomas fotográficas - evidencias



Nota: En la institución educativa inicial de Maracana



Nota: Entregando documentos en la I.E.



Nota: En la Institución Educativa Acosta Herrera



Nota: Con la directora de la Institución Educativa



Nota: al frontis de la dirección institucional



Nota: En la IE del nivel primaria de Imacita



Nota: Un docente llevando la ficha de cuestionario



Nota: Docente respondiendo la ficha de cuestionario



Nota: Acompañado del director después de responder la ficha



Nota: Entregando las fichas a los docentes



Nota: dirigiéndome a una comunidad nativa



Nota: docente respondiendo la encuesta



Nota: Entregando la ficha a una docente



Nota: entregando carta de autorización al director



Nota: En el frontis de la Institución Educativa Alberto Acosta Herrera