



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión educativa y desempeño docente en una institución
educativa de San Juan de Lurigancho - 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Requena Contreras, Omar Guillermo (orcid.org/0000-0002-4719-1145)

ASESORAS:

Dra. Guerra de Gonzalez, Yetzy Beatriz (orcid.org/0000-0001-8801-5618)

Dra. Santa Cruz Terán, Flor Fanny (orcid.org/0000-0003-4032-9620)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

TRUJILLO - PERÚ

2023

Dedicatoria

Quisiera dedicar mi proyecto a Dios, quien me da vida, salud y las oportunidades afines; del mismo modo a mi padre que de donde esta me cuida y protege y a mi madre que me enseñó que la educación es lo más importante para tener éxito; y siempre trabajar incansablemente para lograr mis objetivos.

Agradecimiento

Quisiera expresar un sincero agradecimiento a quienes que me han brindado la oportunidad de culminar mi maestría, brindándome siempre su confianza, apoyo y fortaleza. En primer lugar, quiero agradecer al Todopoderoso y a mis padres. Gracias por ser mi inspiración en todo lo que hago, especialmente por animarme a seguir persiguiendo mis sueños. Mi gratitud también a mis profesores que durante el tiempo que me guiaron lograron influenciar sus enseñanzas por el bien del país.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	5
III METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	43

Índice de tablas	Pág.
Tabla 1. Muestra de la investigación	19
Tabla 2. Validez de juicio de expertos	20
Tabla 3. Confiabilidad de gestión educativa	20
Tabla 4. Confiabilidad de Desempeño Docente.	21
Tabla 5. Niveles de gestión educativa	23
Tabla 6. Niveles de las dimensiones de gestión educativa	23
Tabla 7. Niveles de desempeño docente	24
Tabla 8. Niveles de las dimensiones de desempeño docente.	25
Tabla 9. Prueba de normalidad de las variables de estudio.	26
Tabla 10. Correlación entre gestión educativa y el desempeño docente	27
Tabla 11. Correlación entre la dimensión gestión institucional y el desempeño docente	28
Tabla 12. Correlación entre la dimensión administrativa institucional y el desempeño docente	29
Tabla 13. Correlación entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente	29

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Niveles de gestión educativa.</i>	23
Figura 2 <i>Niveles de las dimensiones de gestión educativa</i>	24
Figura 3 <i>Niveles de desempeño docente</i>	25
Figura 4 <i>Niveles de las dimensiones de desempeño docente</i>	25

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el la gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho- 2022. El estudio realizado fue de tipo básico, con enfoque cuantitativo y se aplicó en el método hipotético-deductivo, diseño no experimental descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por un total 50 docentes; la muestra fue la misma cantidad de la población, por otro lado, la selección de la muestra se realizó a través del muestreo no probabilístico por conveniencia, se utilizaron dos instrumentos para recabar la información, el primero fue el cuestionario de liderazgo directivo, mientras que el segundo, el cuestionario de desempeño docente, dicho instrumento de evaluación fue validado por juicios de expertos y la confiabilidad 0 ,977 para la primera variable, 0,964 para la segunda variable a través del Alpha de Cronbrach. Los resultados del coeficiente de correlación r de Rho de Spearman =0.823 indica que existe relación significativa entre las variables, y la significancia bilateral $p=0.000<0.05$, permitió rechazar la hipótesis nula concluyendo: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

Palabras clave: *Liderazgo, pedagógica, desempeño docente*

Abstract

The objective of this study is to determine the relationship that exists between educational management and teaching performance in an educational institution in San Juan de Lurigancho- 2022. The study carried out was of a basic type, with a quantitative approach and was applied in the hypothetical method- deductive, correlational descriptive non-experimental design. The population consisted of a total of 50 teachers; the sample was the same amount of the population, on the other hand, the selection of the sample was made through non-probabilistic sampling for convenience, two instruments were used to collect the information, the first was the directive leadership questionnaire, while the second, the teacher performance questionnaire, said evaluation instrument was validated by expert judgments and reliability 0.977 for the first variable, 0.964 for the second variable through Cronbrach's Alpha. The results of the correlation coefficient r of Spearman's Rho =0.823 indicate that there is a significant relationship between the variables, and the bilateral significance $p=0.000<0.05$, allowed us to reject the null hypothesis, concluding: There is a significant relationship between managerial leadership and teacher performance. in an educational institution in San Juan de Lurigancho - 2022.

Keywords: Leadership, pedagogy, teacher performance

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente existe a nivel mundial, una gran preocupación con respecto a las fortalezas y debilidades en la educación de estos tiempos, por lo cual se busca que una adecuada gestión educativa favorezca a un excelente desempeño docente; por ende, en cómo están aprendiendo los estudiantes. A este problema se debe sumar la crisis vivida en la pandemia en el ámbito sanitario y educativo.

La UNESCO (2016) expresa sobre la educación del siglo XXI muestra una crisis en América Latina, orientando a direccionar la gestión del plantel a optimizar la educación, expresando qué factores organizacionales inciden de forma opuesta en la eficiencia de la misma, desperdiciando los esfuerzos por aplicar mejoras en los colegios.

El desempeño es la capacidad que nos permite innovar creativamente, y de esta manera, ponemos en práctica nuestras habilidades y capacidades y así poder solucionar problemas ante una situación complicada que se nos presenta. (Chiavenato, 2000). El desempeño cuenta con una técnica y un grupo de métodos que posibilita medir la capacidad del individuo, por ende, los docentes son evaluados por el personal directivo correspondiente para el progreso de los aprendizajes.

Para elevar el nivel de educativo en nuestro país es necesario invertir en capacitaciones docentes y otros estudios que mejoren su labor; aumentar el presupuesto para la compra de material educativo, equipar con tecnología y buena infraestructura las escuelas. Además, cabe señalar que los directivos deben saber gestionar aquellos medios que apoyen a brindar una calidad en la educación.

Cabe resaltar que una excelente Gestión educativa realizada por los directivos de la escuela contribuirá a lograr las metas trazadas, desplegando una serie de acciones y estrategias, medio por el cual el docente recibirá asesoría y apoyo constante para mejorar su labor, fortaleciendo los aprendizajes de sus alumnos, además es importante que los directivos de la escuela gestionen

capacitaciones para reforzar las debilidades de los docentes y así empoderarlo en su labor.

Dentro de la gestión educativa el monitoreo al docente es importante realizarlo con los instrumentos adecuados con miras a mejorar la labor de los maestros, para esto es importante un compromiso de parte de todos los entes educativos manteniéndose capacitados y acordes a las exigencias actuales en el ámbito educativo.

EL MINEDU (2014), expresa que la gestión educativa se percibe como la intervención de la escuela o redes, desde una mirada equitativa para obtener una comunidad de aprendizaje. Señala la comunicación asertiva dentro de variados sujetos de la escuela, la colaboración en la construcción de la programación, confección y valor del Proyecto Educativo Institucional, asimismo la construcción de un clima adecuado.

Una buena gestión educativa llevara a obtener resultados favorables en los aprendizajes.

EL MINEDU (2014), considera el desempeño como los quehaceres perceptibles que pueden ser definidas y valoradas enunciando su competencia.

El desinterés de los directivos por mejorar su gestión afecta directamente al progreso de la escuela y por consiguiente involucra al desempeño de los docentes.

La orientación insuficiente de algunos directivos a los maestros sobre aquellos aspectos que muchas veces como docentes no somos capaces de observar en el salón de clase.

El inconstante monitoreo directivo a los profesores afecta directamente a la gestión de la institución; por ende, al desempeño de los maestros, debido a que al no ser constante no se puede evidenciar las mejoras educativas.

La desactualización docente por parte de algunos maestros afecta a su desempeño y a mejorar la calidad educativa.

La indiferencia de algunos profesores por participar en las capacitaciones brindadas por el MINEDU (Perú Educa), afectando a su desempeño dentro del aula.

Ante esta realidad se formula las interrogantes ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho - 2022?, además tenemos como problemas concretos: ¿Qué relación existe entre la dimensión gestión institucional y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho - 2022?, también ¿Qué relación existe entre la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho - 2022?, finalmente ¿Qué relación existe entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente de una institución educativa en San Juan de Lurigancho - 2022?

Esta investigación se argumenta teóricamente gracias al Marco del Buen Desempeño Directivo y Docente propuesto por el Ministerio de Educación, donde plantea: los directores son gestores pedagógicos que deben motivar las mejoras en la educación a través de la fortaleza de los docentes y lograr así las metas trazadas. Del mismo modo, esta investigación contribuirá a mejorar las variables de estudio.

Dentro de lo metodológico, los instrumentos a utilizar ayudarán a recolectar información concreta en relación a las variables de estudio, las cuales serán procesadas adecuadamente. Los instrumentos serán aplicados con apoyo de los directivos y docentes en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho 2022.

Finalmente, es necesario contar con directivos que realicen una adecuada gestión en la parte administrativa y pedagógica para vigorizar el desempeño del pedagogo. Para terminar, brindará sugerencias a fin de que contribuyan en la gestión de la escuela y el fortalecimiento del profesor por el bien de la entidad educativa.

Como objetivo general el presente estudio se trazó comprobar la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

Se establecieron tres objetivos específicos:

Establecer la relación que coexiste entre la dimensión gestión institucional y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

Establecer la relación que preexiste entre la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

Establecer la relación que consta entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

También se planteó abordar como hipótesis general:

Se evidencia correlación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

Además se manifiesta una correlación significativa entre la dimensión gestión institucional y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

De igual modo coexiste correlación significativa entre la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

Así también podemos afirmar que coexiste correlación significativa entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para la realización de esta investigación se han considerado algunas tesis locales, nacionales e internacionales:

Los precedentes internacionales

Vivas & Solís, D. (2020), el propósito de la pesquisa realizada en Chile fue examinar el desarrollo de la gerencia educativa en el transcurso de actividades educativas. La metodológico del trabajo es de tipo descriptiva, la muestra fue integrada por 25 directivos - maestros, con la finalidad de recabar los datos se empleó el cuestionario con la escala de Likert, desarrollado dichos datos en alfa de Cronbach se obtiene una confiabilidad de 0.93, se demostró que el desarrollo administrativo de organización y control no se está realizando minuciosamente desfavoreciendo la fortaleza de la institución, también los pedagogos, estiman que el directivo carece de habilidades necesarias gestionar la institución.

López et al. (2019), esta indagación tiene como finalidad de instituir la función que ejerce los directivos de los colegios del nivel medio superior, en lo específico la gestión de la convivencia con los distintos actores educativos. La metodología usada se sustenta en un estudio cualitativo, y la escala de tipo Likert. Dichos hallazgos indican que los pedagogos no están de acuerdo con la gestión de los directores, lo que relaciona con negatividad los resultados de la formación de los educandos. Finaliza, expresando sobre la importancia del trabajo cooperativo y la comunicación asertiva, esto deben ser impulsados por los directores.

Pacheco et al. (2018), hizo un estudio descriptivo con el propósito de analizar los hallazgos de la gestión administrativa en las escuelas rurales del distrito de Santa Marta, Colombia, teniendo en cuenta las dimensiones como nivel de gestión, la visión administrativa, la toma de medidas e investigación operativa. Es una investigación de eje transversal, con 25 escuelas de población. La herramienta que uso fue un cuestionario con 48 ítems. Los hallazgos señalan que carecen de un enfoque gerencial sobresaliente en las escuelas y hay una utilización de técnicas de estudio operacional moderada. Asimismo, 72% de los directivos no usan fundamentos para profetizar, 48% no emplea mención teórica. En conclusión, las escuelas necesitan mejorar sus procesos de gestión.

Álvarez et al. (2016), desarrollaron un estudio de gestión y calidad educativa y encontró que 75% de encuestados asevera que la escuela ha ejecutado cambios importantes en los métodos de gestión, el 25% cree que se debe incrementar el involucramiento de la entidad educativa desde el rectorado. Consumaron lo primordial que resulta afianzar la gestión educativa con el diseño de un método con miras a mejorar la gestión de calidad, que acceda a perfeccionar el desempeño profesional.

Carmona (2015) El propósito básico de este estudio fue proponer planes para robustecer la gestión educativa de directores y educadores de Valencia, estado de Carabobo. Este relevamiento se realizó a manera de proyecto, apoyado en un relevamiento de campo y documentación que se llevó a cabo en tres fases; I Diagnosticar, II Definir y III Diseñar la propuesta para cubrir los intereses de la Organización. La población incluye 26 informantes. Durante el desarrollo, se recolectó la información necesaria para un diagnóstico situacional; Además, la fiabilidad está determinada por coeficiente Alfa de Cronbach, en un rango de 0,88 un tamaño muy alto. Los resultados muestran que las debilidades estructurales están relacionadas con la consistencia en las evaluaciones de los gerentes, la excitabilidad de los empleados, la falta de atención y aporte de los docentes, la falta de prácticas de liderazgo, así como aquellas que afectan negativamente el futuro pleno de los mismos. Quienes mantienen la entidad educativa, y con ello el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Mujica (2015) realizó una tesis teniendo como propósito proyectar hechos funcionales para una gestión educativa exitosa. Utilizó un diseño correlacional, con ayuda en la indagación documental. Utilizó el cuestionario. Definió en su investigación que el director del colegio no logra un dialogo asertivo con los docentes para una excelente dinámica de la gestión educativa.

Los antecedentes nacionales como de: Soria et al. (2022), estudio realizado en Apurímac, tuvo el propósito de estipular como la gestión educativa predomina la eficacia del trabajo de la plana jerárquica de las escuelas del lugar ya mencionado. Se realizó la pesquisa descriptiva con una muestra poblacional de 150 directivos, hallando como resultado sobre la gestión educativa primero un bajo nivel con el 34.7% de directores encuestados; luego, observamos un nivel medio con un 46.7%,

y un alto nivel con el 18.7%, se concluye que debe tenerse un despliegue de liderazgo y conocimiento de plan estratégico a fin de crear un clima laboral favorable en todos los integrantes del colegio.

Pérez (2022), En su estudio su propósito se orientó en evidenciar la relación existente en calidad de la gestión educativa y el desempeño pedagógico en escuelas de Chanchamayo, El método es en un diseño no experimental cuantitativo, deductivo, relativo, con un total de 120 pedagogos de tres escuelas, con una muestra de 92 profesores, su confiabilidad Pedagógica herramienta de gestión de calidad es 0.903, y el rendimiento es 0.955. Se muestra a través de los resultados entre las dimensiones una proporción positiva, el Rho de Spearman es 0.578; existiendo relación tangible medida entre la dimensión de gestión educativa y las variables de desempeño docente; dimensión liderazgo institucional y variables desempeño docente. Evidencia correlación real moderada entre las variables. Finalmente se determinó una correlación verdadera moderada entre las variables.

Méndez (2021), efectuó una pesquisa cuyo intento fue instituir la analogía de la gestión educativa y el desempeño docente en la entidad Augusto Salazar Bondy. El método es una descripción cuantitativa de niveles relacionados y diseños relacionados no experimentales utilizando un cuestionario validado formalmente con criterios de confiabilidad presentados y con un modelo de 18 educadores. Se fijó la presencia de una correlación positiva moderadamente fuerte en el estudio realizado.

Meza (2019), su propósito fue comprobar la existencia de la correlación sobre la gestión educativa y el desempeño docente en colegios de Juliaca. El estudio manejado es el método de correlación cuantitativa, involucró a 85 profesores que evaluaron cada variable de investigación utilizando dos herramientas de medición. Su principal hallazgo es la aseveración de que consta una relación entre las variables y las dimensiones.

Martos (2019), presenta como finalidad de su trabajo el establecer correspondencia adecuada de la Gestión Educativa y el desempeño docente en una escuela de Moyobamba; entonces, el resultado de la hipótesis general dio a

conocer que existe una relación positiva alta de 0.895. En conclusión, existe correspondencia significativa entre las variables analizadas, se sugiere al directivo promover y continuar con su gestión en las dimensiones: educativo, en gerencia y comunitaria, con el designio de mantener buena destreza del docente.

Los antecedentes locales. Baca (2021), realizó una tesis con el propósito de definir que existe un lazo entre el acompañamiento pedagógico y la gestión educativa. Aplicó el estudio cuantitativo, no experimental con alcance correlacional y transversal. Empleó un modelo de 15 profesores. Al final logró obtener como resultado que las variables estudiadas tienen una relación relevante.

Salcedo (2020), Dicho estudio tuvo el propósito decretar como la gestión educativa está relacionado con el desempeño docente, dentro de colegios de Lima Norte. La pesquisa utilizó el enfoque descriptivo y un diseño transversal no experimental. La cantidad total incluye 70 docentes de la escuela. Se realizó un muestreo no probabilístico intencional. Cuya finalidad fue establecer, probar y exponer la seguridad del instrumento, se logró examinar la veracidad del contenido a través del método de dictamen de especialistas, usó la encuesta, mediante un cuestionario. La confiabilidad se manejó el alfa de Cronbach. Estos estudios favorecieron recopilar información confiable sobre las variables de estudio. Obteniendo como resultado una correlación de las variables.

Santiago (2019), Tiene como finalidad principal el estipular si hay correlación entre para gestión educativa y el desempeño pedagógico de la escuela N° 6152, UGEL 01 en el 2019. Los métodos utilizados son cuantitativo y el sustantivo, con diseño correlacional descriptivo y la técnica deductiva hipotetizada. La muestra fue conformada por 32 pedagogos de las respectivas instituciones. La encuesta se utilizó como medio de recolección de información. Dichos instrumentos fueron confiables. El proceso de datos utiliza el diseño, incluidas las estadísticas descriptivas e inferenciales. Se extraen lo siguientes: La gestión educativa tiene relaciones significativas a nivel global y con las dimensiones: institución, administración, instrucción y comunidad, así como la práctica del maestro.

Sedano (2021), Su meta primordial es corroborar la analogía sobre la gestión educativa y el desempeño docente de la escuela Manuel Seoane Corrales. Se

utilizan sus estudios y sus correspondientes diseños descriptivos, transversales y no experimentales. Hay un total de 85 pedagogos y la muestra es no probabilística conformada por 70 profesores. Su validación estuvo a cargo de expertos usando alfa de Cronbach. Se evidencia que el 8,6% de la población cree que faltan resultados de aprendizaje, el 27,1% expresa que faltan, el 62,9% cree que es eficaz y 1,4% piensa que es efectivo, es muy eficientemente. El examen de inferencia hipotética muestra que el coeficiente Rho de Spearman es 0,548, lo que confirma que existe reciprocidad tangible medida entre las dos variables.

Gonzales (2017), desarrolló una tesis con el propósito de decretar como los deberes de la Gestión escolar generan efectos en el desempeño docente. Para lograr esto utilizó una indagación de tipo cuantitativo, descriptivo, usando el diseño correlacional causal. Contó con una muestra 131 individuos, a quienes se les realizó la encuesta.

Rosario. (2016) desarrolló la pesquisa con la intención de mostrar si la gestión educativa y el desempeño docente se relacionan estrechamente. En dicha investigación se usó la descripción - correlacional, siendo su diseño de exploración de corte no experimental – transversal. Finalmente obtuvo como resultado que sí existe relación.

Teorías relacionadas al tema variable

Variable Gestión Educativa

La Gestión Educativa integrada por las consecutivas dimensiones: institucional, administrativa y pedagógica de la cual su cimiento es la colaboración grupal, para lograr reflexionar y por lo mismo acordar el mecanismo de lograr los resultados proyectados y anhelados.

Para Botero (2009), Gestión Educativa se define como el grupo de mecanismos para tomar medidas y aplicación de actos que aprueban llevar a cabo las experiencias educativas, su desarrollo y resultados, por ende, implementar una organización es primordial puesto que de esta manera responderemos a las

necesidades de la escuela, adecuando acciones que formen buenos ambientes de aprendizaje.

Mientras que para Martí (2005), la Gestión Educativa son las situaciones administrativas, políticas y económicas que se efectúan para lograr obtener las metas del plan educativo en diversas situaciones.

Además, Tapia (2003) plantea transformar el colegio en un ente propicio, donde se ejecuten acciones novedosas bajo una visión integral centrada en lo pedagógico.

Finalmente, Alvarado (1990), nos dice sobre la gestión educativa, como ella es la utilización de las teorías y métodos, así como los principios y procedimientos para lograr el óptimo provecho a bien de la comunicad educativa. Así mismo mejorar la práctica docente

Para las dimensiones de la Gestión educativa se consideraron: La Gestión institucional, Gestión administrativa y Gestión pedagógica

La dimensión de Gestión institucional. La Unesco (2012), menciona las representaciones de cómo está organizada una institución, su estructura, instancias y responsabilidades de cada actor; del mismo modo las formas de relacionarse con las políticas visibles y no visibles.

La dimensión institucional, con respecto a esta dimensión es bueno el promover las habilidades de los educandos con la finalidad de hacer de la institución un lugar que tenga políticas claras, donde se desarrolle el objetivo, es decir se observe la competitividad, autonomía y flexibilidad, con el fin de lograr los objetivos en beneficio de todos.

Canchuricra (2013), lo define como: grupo de hechos articulados que desarrolla el equipo administrativo en la escuela para causar y viabilizar la intensión pedagógica dentro de ella.

Según lo expuesto, podemos mencionar a la gestión institucional, como la suma de saberes que busca desarrollar la habilidad individual y grupal, teniendo como objetivo que la escuela se desenvuelva autónomamente, en cuanto a si surgen inconvenientes en el lapso de desarrollo, se puede ejecutar perfeccionamientos importantes. Por eso es necesario que las escuelas tengan políticas claras y así evitar errores en la gestión, para no perjudicar la calidad de la educación.

Por otra parte, los que conforman la gestión institucional, los responsables de asumir los riesgos y soluciones ante un eventual inconveniente. Igualmente entiende las formas de organización de la escuela, sus anhelos y acuerdos de los miembros. Por ultimo entiende la forma de entender las reglas, con la finalidad de evidenciar los valores dentro y fuera de la escuela.

Por otro lado, Angulo (2014), lo define como un grupo de métodos teórico-prácticos, complementados horizontal y vertical incluido al régimen magisterial, con miras a efectuar las disposiciones de la sociedad. La gestión institucional puede concebirse como los mecanismos a desarrollar por los entes gestores que dirigen espacios de organización.

El precepto social es la buena labor institucional, para desarrollar óptimamente el desempeño pedagógico. Mencionando indirectamente la correlación existente entre la gestión institucional y aquellas políticas educativas dentro de un plazo determinado. Desde otra mirada nos dice que la gestión de la escuela, depende del avance que se dan en diferentes ámbitos.

La dimensión de Gestión administrativa. Para la Unesco (2011), la define como la utilización de recursos tangibles, humanos, económicos, manejo de información, salud y seguridad; del cual se debe cumplir las normas y vigilancia de funciones.

Podemos señalar que la dimensión administrativa tiene como fin el uso de estrategias donde nos involucramos de manera óptima, donde se permita el manejo de las riquezas económicas, humanas, seguridad y tangibles; así como intereses individuales de la comunidad educativa para que avancen acorde a los beneficios de la institución logrando tener un control en las labores y cumplir con las faenas y funciones administrativas, siendo un observador neutral con respecto al recurso económico que se tiene.

Aquí se toma en cuenta lo expresado por Quichca (2012), el cual rotuló que gestión administrativa es un mecanismo, por tal motivo es dirigido el propósito para que las personas se comprometan a cumplir a cabalidad con los objetivos de la escuela, por consiguiente, es un mecanismo que contiene acciones para planear, organizar, direccionar y controlar para que los sujetos se comprometan con lo acordado y reducir el margen de error.

La dimensión de Gestión pedagógica. La Unesco (2012) detalla: la realización de fundamentos del trabajo de la escuela y los que la integran; con expectativas metodológicas, educativas; de planificación, de evaluación y certificación; de igual modo el desarrollar experiencias pedagógicas.

Dimensión pedagógica son los procesos principales del trabajo que se realiza en la escuela, donde las comunidades educativas unen esfuerzos y dedicación para lograr mejorar los aprendizajes de los alumnos, donde cada docente conoce el enfoque pedagógico, habilidades didácticas y formas de instrucción para saber llegar a los educandos, con la finalidad de afianzar las competencias de los educandos, con el fin de mejorar los aprendizajes.

Teniendo en cuenta lo expresado por Calvo (2015), el cual señaló que la gestión pedagógica, es una labor realizada en las diferentes escuelas, enfocándose en evidenciar que las acciones se ejecuten en el tiempo acordado, para lograr que

los educandos desarrollen competencias y capacidades necesarias para realizarlas en su futuro laboral y social, así también la gestión educativa ve lo contenido al respecto con el diseño curricular, lo pedagógico, los aprendizajes y el seguimiento pedagógico.

Variable de desempeño docente. Desempeño docente describe la participación pedagógica del profesor en la búsqueda de un adecuado ambiente para las enseñanzas, administración de conocimientos, mantener a los alumnos motivados y desarrollar destrezas metodológicas y de valoración; y también el uso de recursos acordes e importantes para la didáctica.

Además, Peña (2002) expresa sobre el desempeño profesional es la realización y ejecución de acciones utilizadas por los individuos en respuesta a lo que se le asigna para su ejecución.

En cambio, Ponce (2005) nos claramente que el desempeño profesional docente es como el maestro usa las competencias pedagógicas para alinear y evaluar los aprendizajes del estudiante, teniendo en cuenta las tareas y funciones.

Guzmán (2015) manifiesta que: “el desempeño docente constituye el dominio de conocimientos y competencias del profesor que pone de manifiesto para dar soluciones a situaciones posibles de la labor educativa, sustentadas en hechos reales y del contexto” (p.25).

De la Cruz (2008) expresa que: Es la acción que mide la calidad del docente, del mismo modo mide las cualidades como el comportamiento, compromiso, la conducta y comportamiento que este tiene con su labor, para desarrollar innovaciones.

Para Fernández (2008) Son indicadores determinados por la escuela que aporta a la realización de las operaciones con el objetivo de lograr los fines

trazados; es la agrupación de acciones que el profesor realiza y de este modo poder cumplir con el aprendizaje de los estudiantes.

Por otro lado, Rodríguez (1999), puntualiza como el desempeño docente, es el paso que se da dentro de la valoración institucional. Por la cual se determina valoración a las acciones planteadas. Es el planteamiento de juicios de los acuerdos respecto a las acciones y productos, mecanismos, procesos y estructura con el objetivo de hacer rectificaciones que sean necesarias para conseguir mejores logros.

La dimensión del aspecto personal – social. Actualmente el ser humano se enfrenta a nuevos retos como son el dominar la matemática y la ciencia para poder aprovechar la tecnología de la mejor manera, aprender a dominarse para saber controlar sus emociones y modificar aquellos hábitos y actitudes que le ayuden a convivir mejor en la sociedad. Por lo cual, es indispensable tomar conciencia de sus conocimientos. Dicha dimensión considera las siguientes características: El educador como ente individual, ente histórico, trayecto profesional y su labor en la escuela.

Este progreso individual involucra el autoconocimiento, autoestima, y la interrelación para conseguir el bien mutuo, individual, laboral y familiar, Por lo cual se toma en cuenta los indicadores siguientes: Capacitación, didáctica, atención y conducta, capacidades, obediencia, involucramiento, agrupación, relaciones interpersonales, invención, liderazgo, resolución de conflictos, entre otros como el trato, la cordialidad la autocrítica etc.

La dimensión del aspecto institucional – administrativo. Relacionado a la escuela como un ente colectivo que se involucra en la práctica individual de cada docente. Tiene relación con la reflexión sobre de cómo la escuela socializa al docente con sus conocimientos en relación a su labor, prácticas. Las ideas que componen el centro de esta dimensión son: la forma de pertenecer a la escuela y conocer su normativa.

Del mismo modo Fierro, Fortoul y Rosas (2000), indican ideas alternas de las reglas conductuales, de información entre colaboradores y administrativos, los conocimientos previos y las habilidades de educación que se dan internamente en el sector educativo, los modos de correlación, las formalidades, los cultos y las guías de servicio directivo.

Por consiguiente, el buen ambiente que se refleja en la escuela debe ser significativo y brindar adecuadas enseñanzas. Así, el aspecto direccional del colegio envuelve todos los métodos de la labor pedagógica plasmadas en la normativa y documentos pedagógicos como el de control de tardanzas y asistencia y de los profesores, el contar con la carpeta pedagógica, donde se evidencie su PEI, PCI, Programación anual, experiencia de aprendizaje, sesiones. Recordemos que se deben evidenciar también indicadores como planificación, documentos pedagógicos, colaboración, elaboración de las sesiones, puntualidad, horario de clase, instrumentos, plan anual, semejanza, intenciones de la entidad, etc.

La dimensión del aspecto pedagógico – didáctico. Todas las escuelas son diferentes por el solo hecho de tener como objetivo primordial otorgar una enseñanza y aprendizaje afianzados. Por esto, la dimensión pedagógico – didáctica otorga especificaciones a los colegios para apoyar en las acciones de ilustración y aprendizaje como eje primordial; además, la dimensión pedagógica – didáctica es inseparable del profesor.

Tomando en cuenta esta óptica, las praxis pedagógicas se componen en la clave del progreso docente. Entiéndase la labor pedagógica como el medio donde los pedagogos planean y aseguran medios que faciliten la colisión de conocimientos entre estudiantes. Plantea, además, al profesor como el ente que utiliza los procesos de enseñanza para dirigir y facilitar entre los estudiantes los saberes propuestos por la escuela, y así puedan edificar sus propios conocimientos. El objetivo es reflexionar y determinar a profundidad sobre lo que adquieren los estudiantes en cuanto a sus aprendizajes y capacidades.

Para Fierro, Fortoul y Rosas (2000), lo que conforma el centro de esta dimensión la manera por la cual el docente aproxima los saberes para que sus estudiantes logren representar la manera en que concibe su proceso de aprendizaje y direcciona posiciones a través de análisis específicos que son limitados en el aula (técnicas de enseñanza, organización de las acciones educativas, forma de medir aprendizajes).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

En esta pesquisa de tipo básico, enfoque cuantitativo se sigue el método hipotético deductivo; Hernández, Fernández y Baptista (2014), definen como las investigaciones de tipo cuantitativas aquellas que se rigen en el proceso de recojo de información, y así poder examinar los datos y responder variadas preguntas, logrando de esa manera demostrar las hipótesis dadas, contando de este modo con una orientación numeral, a través de un proceso estadístico, formando estándares cuyas operaciones ayuden a demostrar supuestas hipótesis planteadas..

Bernal (2010) expresa que el método hipotético - deductivo como modelo permitirá afirmaciones en calidad de hipótesis, donde se trata de comprobar si las hipótesis son falsas o es necesario refutarlas. De igual modo se llegará a conclusiones para de esta manera corroborar los hechos.

Descriptivo y correlacional; puesto que, en primera instancia describe y caracteriza la dinámica de las variables utilizadas. Posteriormente el nivel de relación de dichas variables se mide con distintos estudios como son el descriptivo y correlacional.

- Investigación descriptiva. - recaba y mide lo estudiado, para señalar lo investigado. Señala las preferencias de un conjunto o población.

- Los fenómenos y sus elementos son tomados en cuenta.
- Evalúan significados
- Precisan la variable.

- Investigación correlacional. - Para saber la correlación que existe entre las variables se usa este tipo de investigación. Relaciona las variables a través de una constante previsible para un conjunto de pobladores.

- Brinda pronósticos
- Manifiestan la analogía entre variables
- Ponderan la unión entre variables

Planteado por Hernández, Fernández y Baptista (2010).

Según Hernández et al. (2014) manifiesta que el diseño describe una relación entre dos o más rangos, definiciones o variables en un tiempo establecido.

El diseño correlacional muestra el siguiente esquema, exhibiendo la gráfica siguiente:

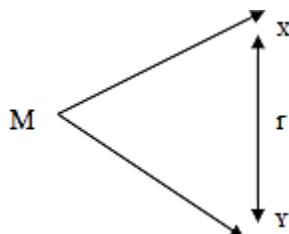


Figura 1. Diseño correlacional.

Dónde:

M = Muestra de estudio

X= gestión educativa

Y = Desempeño docente.

R = Relación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión Educativa

Variable 2: Desempeño docente

Gestión educativa: Son actividades que se realizan en general con el fin de lograr metas, desarrollándose en diferentes aspectos o áreas de la organización; se aplica a personas involucradas en posiciones de liderazgo. (Antúnez, 2000)

Desempeño docente: precisa como “el saber proceder eficientemente” dentro de un entorno educativo. (Cerón, et al. 2020).

3.3. Población, muestra Y muestreo

Población

Para Hernández, Fernández y Baptista, (2006), explica como una cantidad está determinada por un grupo de casos que se ajustan con determinados detalles. La población, está conformado por profesores de ambos sexos en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

Muestra

Dicha indagación presentada cuenta con una población conformada por 50 educadores en una institución educativa de San Juan de Lurigancho - 2022

Según Sabino (2000) La muestra es un segmento de la población o subdivisión dentro del grupo de componentes que se obtienen dentro en la ejecución de procedimientos con la finalidad de indagar los beneficios de la población de donde fue obtenido. Para evidenciar la muestra se usó como población a los docentes de una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022 los cuales son 50 pedagogos, 38 femeninos y 12 masculinos.

Tabla 1

Muestra de la investigación

N° de Docente	Masculino	femenino
Primaria	12	38

Se manejó la técnica de muestreo no probabilístico por facilidad de acceso a la muestra y connivencia del investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Los métodos de recopilación y averiguación nos permitirán obtener toda la información necesaria para dicha investigación, usando técnicas adecuadas. Para Tamayo (1998) métodos de recolección de información es un enunciado del diseño de investigación, acción regulatoria que detalla sobre cómo se llevará a cabo la encuesta.

Se utilizaron métodos de encuesta. Según Casas et al. (2003), es un método que es considerablemente usado en el desarrollo de la investigación porque permite una recolección y procesamiento de datos prácticos y eficientes.

En las encuestas, la gestión de encuestas se define como una destreza para calcular variables (Gestión pedagógica y desempeño docente).

Se utiliza un cuestionario como herramienta; consiste en un conjunto de puntos propuestos para recabar los datos importantes que ayudarán a conseguir los objetivos de pesquisa (Bernal, 2010). Asimismo, para Baena (2017) es una herramienta primordial basada en preguntas o preguntas en las que se deben tener en cuenta algunos aspectos importantes, como la forma en que se escriben las preguntas y se colocan en el cuestionario.

En la pesquisa se empleó como instrumento para las variables, el cuestionario de 22 ítems aplicando la escala de Likert, la manera de aplicar es virtual, validado por 03 expertos.

Tabla 2

Validez de juicio de expertos

Expertos	Grado	Resultado
	Maestra	Aplicable
	Maestra	Aplicable
	Maestra	Aplicable

Nota: elaboración propia

La confiabilidad: representa el grado de confianza con que se identifica el resultado alcanzado mediante el cuestionario u otra herramienta (Ñaupas et al., 2018).

La confiabilidad fue ejecutada a través de la herramienta de Alfa de Cronbach para las dos variables.

Tabla 3.

Confiabilidad de gestión educativa

	Alfa de Cronbach	ítems
Clima institucional	0 ,977	24

Interpretación:

Considerando la escala (De Vellis, 2006, p.8)

- Por debajo de .60 es inaceptable
- De .60 a .65 es indeseable.
- Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.
- De .70 a .80 es respetable.
- De .80 a .90 es buena
- De .90 a 1.00 muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.977 revelaría el estado de confiabilidad del instrumento como óptima.

Tabla 4

Confiabilidad de Desempeño Docente.

	Alfa de Cronbach	ítems
Desempeño docente	0.964	24

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.964 revelaría que el grado de confianza del instrumento es apropiada.

3.5. Procedimientos

Para recabar datos en dicha investigación, se utiliza el cuestionario a través del Google Forms para mantener conexión con los profesores encuestados, se recalca que desarrollarán una encuesta online, a través de un cuestionario elaborado en Google Forms; del mismo modo, se explica la intención de la encuesta, dándose a conocer que se quiere recabar datos sobre la apreciación que se dan en proporción a las dos variables de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Gracias a los datos acopiados tanto de la variable gestión educativa como de

desempeño docente, se utilizó el programa SPSS V. 26, brindándonos los porcentajes en tablas y figuras que muestran en disposición de la información y la estadística descriptiva, utilizando el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio cumple con la orientación pertinente, elementos éticos y lineamientos instituidos por la U.C.V. Código ético. Cabe señalar que se respeta los derechos de autoría o de pertenencia intelectual, hacer referencia y citar a los autores en el estilo de escritura APA apropiado. Se preservó la identidad de los encuestados, se determinó la originalidad del estudio mediante el software turnitin y se utilizaron las pautas de orientación por la UCV para la elaboración de la disertación.

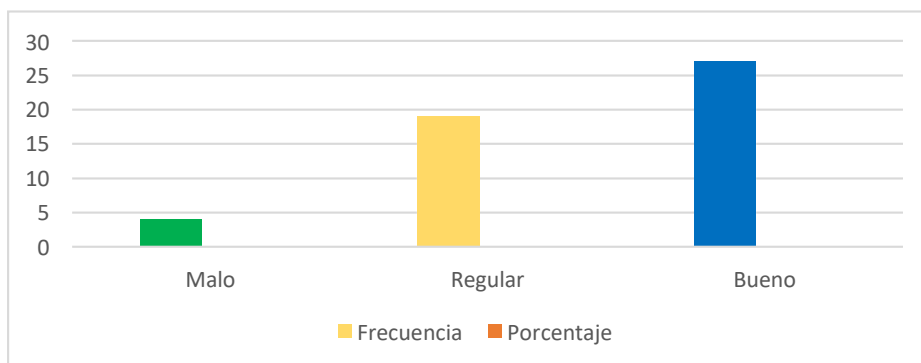
IV. RESULTADOS

Tabla 5.

Niveles de gestión educativa

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	8.0
Regular	19	38.0
Bueno	27	54.0
Total	50	100.0

Figura 1: Niveles de gestión educativa.



Descripción: Según muestra la tabla 5 expresa a nivel descriptivo sobre gestión educativa en pedagogos de una institución educativa de San Juan de Lurigancho que del 100 %, el 54% posee un nivel bueno, un 38% de nivel regular y un 8% de nivel malo.

Tabla 6.

Niveles de las dimensiones de gestión educativa

	Gestión Institucional		Gestión Administrativa		Gestión Pedagógica	
	Nº	%	Nº	%	Nº	
Malo	4	8.0	5	10.0	12	24.0
Regular	15	30.0	11	22.0	11	22.0
Bueno	31	62.0	34	68.0	27	54.0
Total	50	100.0	50	100.0	50	100.0

Descripción: Según muestra la tabla 5 expresa a nivel descriptivo sobre Gestión Institucional en maestros de una institución educativa de San Juan de Lurigancho que del 100 %, el 62% posee un nivel bueno, un 30% de nivel regular y un 8% de nivel malo Gestión Administrativa en profesores de una institución educativa de San Juan de Lurigancho que del 100 %, el 68% posee un nivel bueno, un 22% de nivel regular y un 10% de nivel malo Gestión Pedagógica en educadores de una institución educativa de San Juan de Lurigancho que del 100 %, el 54% posee un nivel bueno, un 22% de nivel regular y un 24% de nivel malo.

Figura 2: Niveles de las dimensiones de gestión educativa.

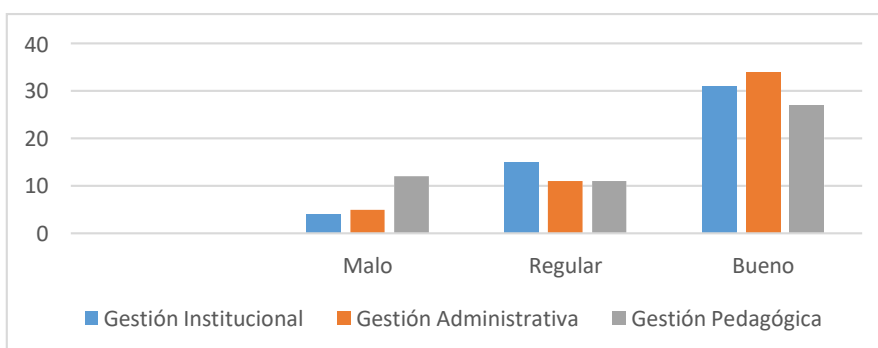
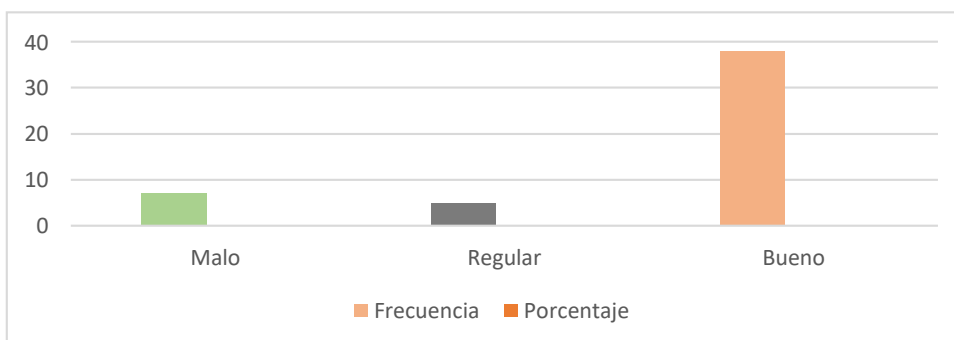


Tabla 7.

Niveles de desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	7	14.0
Regular	5	10.0
Bueno	38	76.0
Total	50	100.0

Figura 3: Niveles de desempeño docente.



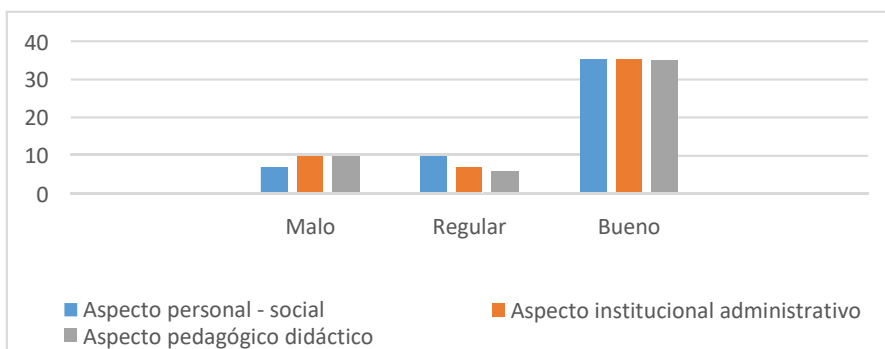
Descripción: Según muestra la tabla 5 expresa a nivel descriptivo sobre desempeño docente en docentes de una institución educativa de San Juan de Lurigancho que del 100 %, el 76% posee un nivel bueno, un 10% de nivel regular y un 14% de nivel malo

Tabla 8.

Niveles de las dimensiones de desempeño docente.

	Aspecto personal - social		Aspecto institucional administrativo		Aspecto pedagógico didáctico	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Malo	7	14.0	8	16.0	9	18.0
Regular	8	16.0	7	14.0	6	12.0
Bueno	35	70.0	35	70.0	35	70.0
Total	50	100.0	50	100.0	50	100.0

Figura 4: Niveles de las dimensiones de desempeño docente.



Descripción: Según muestra la tabla 5 expresa a nivel descriptivo sobre Aspecto personal - social en docentes de una institución educativa de San Juan de Lurigancho que del 100 %, el 76% posee un nivel bueno, un 10% de nivel regular y un 14% de nivel malo Aspecto institucional administrativo en docentes de una institución educativa de San Juan de Lurigancho que del 100 %, el 70% posee un nivel bueno, un 14% de nivel regular y un 16% de nivel malo Aspecto pedagógico didáctico en docentes de una institución educativa de San Juan de Lurigancho que del 100 %, el 70% posee un nivel bueno, un 12% de nivel regular y un 18% de nivel malo.

Tabla 9.

Prueba de normalidad de las variables de estudio.

Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Educativa	0.713	50	0.000
Gestión Institucional	0.768	50	0.000
Gestión Administrativa	0.692	50	0.000
Gestión Pedagógica	0.746	50	0.000
desempeño docente	0.662	50	0.000
Aspecto personal - social		50	
Aspecto institucional administrativo	0.382	50	0.000
Aspecto pedagógico didáctico	0.653	50	0.000

Prueba de significancia estadística de Shapiro-Wilk para comprobar si la información de la muestra tiene una fuente normalmente distribuida. La prueba se utiliza para evaluar tamaños de muestras menores o iguales a 50 valores cuando se obtienen resultados donde el nivel de significancia para cada distribución es menor a 0.05 para los datos obtenidos. Esto significa que se utilizará la prueba estadística Rho de Spearman con miras a comparar las hipótesis.

Prueba de hipótesis.

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Hipótesis general

H_g Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022

H_0 No Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022

Tabla 10

Correlación entre gestión educativa y el desempeño docente

			Gestión Educativa	desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	1.000	,823**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	desempeño docente	Coeficiente de correlación	,823**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

Se encontró que el coeficiente de correlación Rho $r = 0.823$ de Spearman indica la presencia de una relación significativa entre las variables y también se encontró que a un alto nivel de correlación y un nivel de significancia bilateral de $p = 0.000 < 0.05$ la hipótesis nula. Se rechazó y se aceptó la hipótesis general. Se concluye: Existe relación importante entre la gestión educativa y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

Hipótesis específica 1

H_g Existe relación significativa entre la dimensión gestión institucional y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022

H₀ No Existe relación significativa entre la dimensión gestión institucional y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022

Tabla 11

Correlación entre la dimensión gestión institucional y el desempeño docente

			Gestión Institucional	desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión Institucional	Coeficiente de correlación	1.000	,671**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	desempeño docente	Coeficiente de correlación	,671**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

Se encontró que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es $r = 0.671$, lo que indica que hay una relación significativa entre las variables, además se halla en un alto nivel de correlación y en un nivel de significancia bilateral de $p=0.000 < 0.05$, Rechazándose la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis general. Se concluye: Existe relación significativa entre la dimensión gestión institucional y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

Hipótesis específica 2

H_g Existe relación significativa entre la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

H₀ No Existe relación significativa entre la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

Tabla 12

Correlación entre la dimensión administrativa institucional y el desempeño docente

			Gestión Administrativa	desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	,673**
		Sig. (bilateral)		0.000
	desempeño docente	Coeficiente de correlación	,673**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

Se puede observar que el coeficiente de correlación del Rho de Spearman $r = 0,673$ indica una correlación significativa entre las variables y también se halla en un alto nivel de correlación y un nivel de significación bilateral de $p=0,000 < 0,05$ lo que rechaza la hipótesis nula y admite la hipótesis general. Se concluye: Existe relación significativa entre la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

Hipótesis específica 3

H_g Existe relación significativa entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

H_0 No Existe relación significativa entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

Tabla 13

Correlación entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente

			Gestión Pedagógica	desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión Pedagógica	Coeficiente de correlación	1.000	,705**
		Sig. (bilateral)		0.000
	desempeño docente	Coeficiente de correlación	,705**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

Se halló que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es $r = 0,673$, lo que revela que existe una correlación significativa entre las variables y también se encontraba en un alto nivel de correlación. El nivel de significancia bilateral $p=0,000 < 0,05$ rechazó el valor nulo de la hipótesis y aceptó la hipótesis general. Se concluye: Existe relación significativa entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

V. DISCUSIÓN

En el estudio antes mencionado, al estipular la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente se evidenció un $r = 0.823$ mediante una prueba no paramétrica de Rho de Speman, la cual reflejó un alto grado de correspondencia entre las variables, indicando una alta correlación positiva, lo que confirma que la gestión pedagógica tiene un efecto positivo en el trabajo de los docentes.

Dichos hallazgos tienen relación con el trabajo de Sedano (2021), quien realizó la pesquisa con las mismo variables, alcanzando a concluir que consta una correlación tangible medida entre ambas variables, lo cual tiene resultado Rho de 0,548, de sig. 0,01.

Por otra parte, Méndez (2021), en la pesquisa llegó a concluir que la gestión educativa resulta primordial para el trabajo de los profesores, ello esta de acorde con los resultados de dicho estudio arrojando una relación de $r = 0.545$. representada a una vinculación de intensidad media entre la gestión educativa y el desempeño docente.

Pérez (2022), Su trabajo verificó que el coeficiente de correlación de Spearman era de 0,578 en el cual existía una relación positiva moderada entre la dimensión gestión pedagógica y la variable desempeño docente. Los hallazgos según el discernimiento de los pedagogos se requiere ciertas aptitudes de administración, así como la toma de decisiones, trabajo cooperativo, etc. ello permitirá proyectar instrumentos resientes de gestión con la finalidad de establecer la realidad pedagógica y restablecer la labor del docente.

Soria et al. (2022), El estudio realizado en Apurímac, tuvo como finalidad establecer como la gestión educativa predomina en la eficacia del trabajo de los directivos de escuela, mostró que el 34,7% de los directores encuestados se ubicaban en un nivel bajo y el 46,7% en un nivel bajo. En promedio y 18,7% en un nivel alto, en general se evidencia una correlación moderada entre las variables y para restablecer las capacidades de gestión educativa de los directivos implica un despliegue de liderazgo y conocimiento de plan estratégico a fin de crear un clima laboral favorable en todos los miembros educativos.

Al respecto, Salcedo (2020), en su estudio la gestión educativa se enlaza significativamente con el desempeño docente. Logrando un Rho Spearman de 0.752, y una significancia de $p = 0.000 < 0.05$. Llegando a la conclusión que en dicho centro se trabaja con autonomía en consecuencia tiene como efecto que los pedagogos procedan con libertad lo cual incide de modo positivo en su labor.

En tanto, Vivas & Solís, D. (2020), en su trabajo mostro que el proceso de la gestión administrativa no se efectúa minuciosamente, por tal se observó un descontento por la plana docente que expresan la falta de estrategias de parte del director para gestionar una escuela. Por ende, no existe una relación entre los variables analizados, no encaja con la presente pesquisa

Del mismo modo, López et al. (2019), en su pesquisa de acuerdo a sus hallazgos indican que los maestros discrepan la gestión del directivo, lo que relaciona perjudicialmente los resultados del aprendizaje escolares. Por consiguiente, se sugiere una comunicación de forma efectiva y empática, y el trabajo en equipo. En conclusión, no existe correlación entre las variables de estudio; debido que no concuerda con la reciente investigación.

Santiago (2019), La intención fue esbozar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente. Sus hallazgos revelan que existen importantes relaciones entre la gestión educativa tanto a nivel global como en dimensiones similares: institucional, administrativa y pedagógica y de desempeño laboral del maestro.

Martos (2019), la finalidad de su trabajo fue establecer correspondencia entre la Gestión Educativa y el desempeño docente. Mostrando en tales hallazgos la existencia de una correspondencia positiva alta de 0.895. En conclusión, rebelo la de una correspondencia significativa entre las variables analizadas, se sugiere al directivo promover y continuar con su gestión en las dimensiones: educativo, en gerencia y comunitaria, con la finalidad de mantener la buena práctica del docente. Gestión Educativa y el desempeño docente de un colegio de Moyobamba

Meza (2019), en su pesquisa muestra correspondencia estadísticamente significativa de $r=.504$, indicando una correlación moderada, entre la gestión educativa y desempeño docente. Concluyó demostrando que la plana jerárquica y los maestros tienen un trabajo conjunto para determinar asuntos de carácter educativo.

Al respecto Gonzales (2017), desarrolló una pesquisa con el propósito de determinar que los compromisos de la Gestión escolar generan efectos en el desempeño docente. Para lograrlo, realizó un estudio descriptivo cuantitativo utilizando un diseño causal. Se seleccionaron y encuestaron 131 personas.

Rosario. (2016) obtuvo como resultado que entre la gestión educativa y el desempeño docente si existe relación.

Por otra parte, Pacheco et al. (2018), en su estudio tuvo la finalidad de analizar los efectos de la gestión administrativa. En los resultados encontrados señalan la falta de visión gerencial por parte del directivo, en consecuencia, el mayor porcentaje de la comunidad educativa no concuerdan con dicha gestión. Finalmente, necesitan mejorar el desarrollo de gestión. Por ende, no existe una correspondencia entre las variables analizadas.

Álvarez et al. (2016), realizaron un estudio con las variables analizadas, en sus hallazgos demuestran que el 75% de los maestros encuestados afirman la buena gestión directiva y el 25% sugieren incrementar el nivel de compromiso. Por tal se concluye que existe una relación de acuerdo a los resultados de la encuesta.

Carmona (2015), el fin de la pesquisa es plantear un plan de acción para vigorizar la Gestión Escolar de directivos y maestros, el diagnóstico de los resultados evidencia flaqueza en la organización vinculada a unificar criterios por parte del directivo, en la motivación personal, falta de participación docente, la falta de liderazgo, todo ello afecta la vida institucional, por ende, no existe una correspondencia en los variables de estudio.

Abundes (2011) este estudio debido a sus resultados obtenidos nos lleva a concluir que la experiencia de recibir incentivos económicos contribuye poco al rendimiento académico de los estudiantes, tratando de participar activamente como

docentes en el desarrollo de mecanismos para influir en el rendimiento. La calidad educativa de sus alumnos.

Con referencia al primer objetivo específico, que radicó en comprobar la relación entre la dimensión Gestión Institucional y el desempeño docente, los resultados hallados según Rho de Spearman $=0.671$, demuestra una relación significativa alta. según los resultados descriptivos que del 100 %, de los maestros encuestados del nivel de gestión institucional el 62% posee un nivel bueno, y del nivel de desempeño docente el 76% posee un nivel bueno, el resto del docente se encuentran distribuidos en los niveles de regular y malo. Se determina que existe una correspondencia entre las variables. Se halla semejanza con el trabajo de Pérez (2022), en su resultado obtenido se constató una correlación positiva media entre la dimensión gestión institucional y la variable desempeño docente, obteniendo un nivel del Rho de Spearman, 410, existiendo similitud con el presente trabajo.

De la misma manera, Meza (2019), determinó en su trabajo la relación positiva de nivel moderado entre la Gestión educativa y Desempeño docente. Esta correlación fue comprobada con el Rho de Spearman obteniendo un $r = .417$, mostrando una vinculación moderada y siendo significativa con $p < 0.05$.

Con referencia al segundo objetivo específico, que consistió en estipular la relación entre la dimensión Gestión Administrativa y el desempeño docente. Los resultados muestran la existencia de una correspondencia de nivel alta ($\rho = 0.673$; $p=0.000 < 0.05$) según los resultados descriptivos que del 100 %, de los maestros encuestados del nivel de gestión administrativa el 68% posee un nivel bueno, y del nivel de desempeño docente el 70% posee un nivel bueno, el resto de los pedagogos se hallan distribuidos en los niveles de regular y malo. Por consiguiente, los hallazgos antes señalados tienen parecido con el trabajo de Pérez (2022), quien corrobora la existencia de una correlación positiva media entre la dimensión gestión administrativa y la variable desempeño docente con el Rho de Spearman $=0,404$.

Otro estudio realizado por Meza (2019), tuvo la finalidad de instaurar la relación que hay entre la dimensión específica de la gestión administrativa y desempeño docente determinó la existencia de una correlación entre las variables

estudiadas con una $r = .469$, $p < 0.05$. por tal demuestra la similitud con dicho estudio.

Álvarez et al. (2016), Consideraron fundamental fortificar la gestión educativa en el programa de mejoramiento de la Gestión de la Calidad, que optimiza el índice de desempeño laboral. Por otra parte, Mujica (2015) en su resultado arrojó que no existe correlación entre las variables analizadas, comprobando que el director del colegio no logra una comunicación asertiva con los maestros para una excelente dinámica de la gestión educativa.

En referencia al objetivo específico tres, el cual radicó en instituir la relación entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente, Los hallazgos demuestran la existencia de una vinculación de nivel alta ($\rho = 0.673$; $p = 0.000 < 0.05$). Según los resultados descriptivos que del 100 %, de los profesores encuestados del nivel de gestión pedagógica el 54% posee un nivel bueno, y del nivel de desempeño docente el 70% posee un nivel bueno, el resto del docente se encuentran distribuidos en los niveles de regular y malo

A su vez, Pérez (2022), en su resultado indicó que, se evidencia una correlación positiva media entre las variables analizadas exhibiendo un $Rho = 0,439$; $Sig. = 0.000$. concluyó expresando que a mayor gestión existirá mejor desempeño docente.

De la misma manera, Baca (2021) en su pesquisa tuvo el propósito de concretar un nexo entre el acompañamiento pedagógico y la gestión educativa, logró obtener como resultado que el acompañamiento pedagógico y la gestión educativa tienen relación relevante significativa, por tal coinciden con los resultados del presente estudio.

Otra pesquisa realizada por Santiago (2019) Llegó, con lo siguiente: Existe una relación significativa entre la gestión educativa en un nivel general y sus dimensiones: institucional, administrativa, docente y el desempeño docente en la institución educativa N° 6152 Stella Maris, UGEL 01, 2019

Meza (2019), tuvo la finalidad de establecer la relación que se evidencia entre la dimensión específica de la gestión pedagógica y desempeño docente, en

su resultado indico que, existe una correlación positiva moderada entre las variables analizadas exhibiendo un $Rho = .438$, $p < 0.05$. por tal existe un vincula similar al estudio.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En cuanto al propósito general, se refiere que evidencia una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente, se ubica en el nivel de correlación alta, presenta un Rho de $=0.823$ y una significancia bilateral $p=0.000<0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

Segunda: En lo alusivo al primer propósito específico, se refiere que consta una relación significativa entre la dimensión gestión institucional y el desempeño docente exhibiendo una Rho de Spearman $=0.671$, se encuentra en el nivel de correlación alta con el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica.

Tercera: Al respecto del segundo propósito específico, se refiere que existe relación relevante en referencia a la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente exhibiendo una Rho de Spearman $=0.673$, se encuentra en el nivel de correlación alta con el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica.

Cuarta: En lo alusivo al tercer propósito específico, se refiere que existe correlación significativa entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente exhibiendo una Rho de Spearman $=0.673$, además se encuentra en el nivel de correlación alta con el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: se recomienda al directivo del centro educativo proseguir coordinaciones con los especialistas de la DRE o del Ministerio de Educación y así los maestros logren desarrollar en su estrategia de aprendizaje las tendencias oficiales del Ministerio.

Segunda: se recomienda al dirigente educativo promover y continuar gerenciando los componentes: educativo, gerencia, corporativo e institucional, con la finalidad de continuar conservando la buena práctica laboral del maestro, fundamentado en una gestión educativa adecuada.

Tercero: se recomienda a los pedagogos a continuar interviniendo en las capacitaciones educativas y continuar eligiendo contenidos, contextualizando y expandiendo capacidades para el bien del educando.

Cuarto: se recomienda al equipo directivo continuar ejecutando un acompañamiento y seguimiento que dirige al maestro a la buena práctica pedagógica, a fin de afianzar los menesteres y beneficios, luego concertar estrategias que consienten perfeccionar su calidad docente.

Referencias

- Abundes, C. (2011). Tesis Una estrategia de gestión para mejorar el desempeño docente y la calidad de la educación pública en el nivel secundaria en México. Tesis de Maestría en Administración en Gestión y Desarrollo de la educación, Instituto Politécnico Nacional, México.
- Álvarez, I., Ibarra, M. y Miranda E. (2016). La Gestión Educativa como factor de calidad en una universidad intercultural. Revista: RA XIMHAI ISSN-1665-0441 Vol. 9 N° 4 Edición México.
- Antúnez, S. (2000): Organización escolar y acción directiva, Editorial SEP, Antúnez, S. (2003). Gestión Institucional: Formación de Directores de Centros Educativos. Ministerio de Educación: Dirección nacional de desarrollo educativo. San salvador. <https://silo.tips/download/gestion-institucional>
- Carmona, M. (2015) gerencia educativa y desempeño docente: un binomio de acción para la calidad educativa en la U.E. instituto "San Valentín" municipio Valencia Estado Carabobo <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/2399/mcarmona.pdf?sequence=1>
- Cerón, C., Cossio, M., Pezoa, P. y Gómez, R. y (2020). Diseño y validación de un cuestionario para evaluar desempeño docente asociado a las prácticas evaluativas formativas. Revista Complutense de Educación. ISSN: 1549-2230
- Cózar Sedano, Rosa Amelia (2021) Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales, distrito Mi Perú 2021. [Tesis Maestría] file:///C:/Users/OMAR/Desktop/TESIS%20REFERENCIAS/C%C3%B3zar_SRA-SD.pdf
- De La Cruz, L. (2008). El desempeño docente laboral. Lima, Perú.

Fernández, J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia. *Universitas Psychologica.*, Lima.

Guzmán, R. (2015). *Autorreflexión y evaluación de la práctica docente*. México: Universidad del Salvador

López, E., García, L., & Martínez, J. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *Ride: Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 792-812, e-ISSN: 2007-7467. Recuperado de: <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>

Lucas Fernando Meza Revatta (2019) *Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018*
<https://core.ac.uk/download/pdf/478794268.pdf>

Luis Rubén Oré Pérez (2022), *Calidad de gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín. Para optar el grado académico de maestro en: Liderazgo y Gestión Educativa*
http://45.177.23.200/bitstream/undac/2774/1/T026_20401914_T.pdf

Mercedes Francisca Santiago Santos (2019), *Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa N° 6152 Stella Maris, UGEL 01, 2019*
[Tesis Maestría]
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5537/Mercedes%20Francisca%20SANTIAGO%20SANTOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mendez Lee, Junior (2021). *Gestión educativa y el desempeño docente del docente de secundaria en la institución educativa agosto Salazar Bondy de nuevo Chimbote - Perú en el año 2021*. [Tesis Licenciatura]
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/22470/AP_RENDIZAJE_COMUNIDAD_MENDEZ_LEE_JUNIOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pacheco-Granados, R., Robles-Algarín, C., & Ospino-Castro, A. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 259-266, e-ISSN: 0718-0764. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Peña González, A. M. (2002). Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito No. 11-02 de Puerto Plata. <http://www.oei.es>
- Ponce M. Z. (2005). El desempeño Profesional Pedagógico del Tutor Docente en Formación en la Escuela Primaria como Microuniversidad. Tesis de Dr. En Ciencias Pedagógicas Instituto Superior Pedagógico “Juan Marinello. Matanzas
- Salcedo, J. (2021). Gestión educativa y desempeño docente en dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04–2020. [Tesis Maestría]https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82127/Salcedo_RJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salinas, M. (2017). Gestión de la evaluación del desempeño docente en aulas virtuales de un proyecto de *blended-learning*. *Revista ciencia, docencia y tecnología*. Vol. 28 | Nº 54 | mayo de 2017 ISSN 1851-1716. isabelsalinas@uca.edu.ar
- Soria Nieto, O., Soria Tello, K. O., Ancco Ramírez, C. L., Vera Teves, R. M., & Flores Masías, E. (2022). Gestión educativa y desempeño laboral de los directores de instituciones educativas de la provincia de Aymaraes, 2022. *Científica Multidisciplinar*, 6(3), 578-599. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2246
- Vivas, A., Martínez, M., & Solís, D. (2020). Gestión de la Administración Escolar en el Desarrollo de Actividades Académicas: Mirada en Tiempos de Pandemia.

Revista Scientific, 5(18), 24-45, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de:
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.18.1.24-45>

ANEXOS

Anexo 1

Gestión Educativa Y Desempeño Docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho - 2022

Matriz de operacionalización de la variable 1: Gestión Educativa

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
GESTIÓN EDUCATIVA	La gestión educativa es un conjunto de procesos y actividades de toma de decisiones que posibilitan la práctica, la impartición y la evaluación de la instrucción. (Botero, 2009)	Determinar los efectos de la administración de la instrucción en el rendimiento del aprendizaje a través del desempeño de los docentes. Se recogerá la muestra la valoración	GESTIÓN INSTITUCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos de Gestión. • Organización Institucional • Clima organizacional 	1 - 8	Cuestionario
			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de Recursos Humanos. • Administración de recursos Materiales • Administración de recursos Económicos 	9 - 14	
			GESTIÓN PEDAGÓGICA	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque y estrategias didácticas. • Planes y programas de estudio. • Desarrollo profesional Docente. 	15 - 22	

Fuente: Elaboración Propia (2022).

Matriz de operacionalización de la variable 2: Desempeño docente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
DESEMPEÑO DOCENTE	Liderar a los docentes a través del proceso de cambio es una habilidad clave para brindar apoyo técnico y emocional (emocionalmente ético y efectivo). Se enfoca en promover competencias profesionales a partir de la asistencia técnica, el diálogo y el fomento de la reflexión de los docentes sobre su labor docente. (Cavalli, 2006)	Reconocer el conjunto de acciones que ayudan al fortalecimiento de la labor docente.	Aspecto personal - social	Esto facilita la creación de un espacio de aprendizaje adecuado. Crea un espacio de confianza, aceptación, honestidad y respeto entre los miembros de la comunidad educativa.	Del 1 al 10	Cuestionario
			Aspecto institucional – administrativo	Conoce los documentos administrativos y solicita el PEI, RI, PCC, PAT. Organización del proceso de aprendizaje. Actividades de aprendizaje bien planificadas y organizadas.	Del 11 al 20	
			Aspecto pedagógico – didáctico	Conocimiento y comprensión de los contenidos de aprendizaje. Correcto uso de los medios didácticos.	Del 21 al 30	

Fuente: Elaboración Propia (2022).

Anexo N° 2

Matriz de Consistencia							
Título: Gestión Educativa Y Desempeño Docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho - 2022							
Autor: Omar Guillermo Requena Contreras							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Gestión Educativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho - 2022?	Establecer la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho-2022.	La gestión educativa se relaciona con el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho-2022.	Gestión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos de Gestión. • Organización Institucional • Clima organizacional 	1 - 7	Ordinal: Totalmente de acuerdo (1) De acuerdo (2) Indiferente (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo. (5)	Malo [28 – 65] Regular [66 –103] Bueno [104 -110]
			Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de Recursos Humanos. • Administración de recursos Materiales • Administración de recursos Económicos 	8 - 14		
				<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque y 	15 - 22		
Problemas Específicos	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:					

¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente?	Establecer una relación entre la gestión institucional y el desempeño docente	Existe una relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente.	Gestión Pedagógica	estrategias didácticas. <ul style="list-style-type: none"> • Planes y programas de estudio. • Desarrollo profesional Docente. 			
Variable 2: Desempeño docente							
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente?	Establecer la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente.	Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente?	Establecer la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente.	Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente.	Aspecto personal y social	Esto facilita la creación de un espacio de aprendizaje adecuado. Crea un espacio de confianza, aceptación, honestidad y respeto entre los miembros de la comunidad educativa.	1 al 10	Ordinal: Totalmente de acuerdo (1) De acuerdo (2) Indiferente (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo. (5)	Malo (28 – 65)
			Aspecto institucional y administrativo	Conoce los documentos administrativos y solicita el PEI, RI, PCC, PAT. Organización del proceso de aprendizaje.	11 al 20		Regular (66 – 103)
					21 al 30		Bueno (104-110)

			Aspecto pedagógico y didáctico	Actividades de aprendizaje bien planificadas y organizadas. Conocimiento y comprensión de los contenidos de aprendizaje. Correcto uso de los medios didácticos.			
--	--	--	--------------------------------	---	--	--	--

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
ENFOQUE: Cuantitativo MÉTODO. Hipotético deductivo TIPO: Básica NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental - Transversal	Población censal: Contó con 47 docentes una institución educativa de San Juan de Lurigancho	Variable 1 Gestión educativa Técnicas: La Encuesta Instrumentos: El cuestionario Variable 2: Desempeño docente Técnicas: La Encuesta Instrumento: El cuestionario	Descriptiva <ul style="list-style-type: none"> • Tablas de frecuencia y gráficos. Inferencial: Los cálculos estadísticos necesarios para la prueba de hipótesis se realizan utilizando la fórmula que corresponda según los resultados.

INSTRUMENTO

Instrumento sobre gestión educativa

Apreciado pedagogo:

El propósito de esta encuesta es recopilar información relacionada con: "La gestión educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho - 2020"; indicándole que elija la opción que considere conveniente marcando un aspa (X) al efecto. La encuesta es anónima, gracias de antemano por su colaboración.

ESCALA:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	GESTIÓN INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5
1	La dirección de la I.E. te involucra para la elaboración de los instrumentos de gestión (PEI, RI, PAT)					
2	La dirección promueve el desarrollo de programas educativos que permiten el logro de objetivos estratégicos trazados.					
3	El reglamento interno de la I.E. se revisa y actualiza por consenso.					
4	Conoce los dominios, competencias y desempeños del directivo y docente.					
5	La dirección mantiene una comunicación horizontal con toda la comunidad educativa de la I.E.					
6	En la I.E. la dirección promueve el cumplimiento de la calendarización (horas lectivas y semanas de gestión, según la calendarización).					
7	La asignación de recursos propios se prioriza según la necesidad establecida en la norma en beneficio de la I.E.					

N°	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1	2	3	4	5
8	La I.E. entrega oportunamente los textos para la biblioteca del aula.					
9	Se monitorea el cumplimiento de las actividades consideradas en la calendarización del año escolar.					

10	La conformación de los comités de gestión se designa en forma democrática.					
11	El equipo directivo realiza monitoreo de los docentes de la I.E. para mejorar la práctica pedagógica.					
12	El cumplimiento de las funciones de la comunidad educativa se monitorea tomando en cuenta el reglamento interno.					
13	Se socializa y analiza oportunamente las normas directivas y resoluciones emitidas por el MINEDU.					
14	En la práctica pedagógica docente utiliza diferentes estrategias teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					

N°	GESTIÓN PEDAGÓGICA	1	2	3	4	5
15	Los docentes toman en cuenta las teorías socioconstructivas en su práctica pedagógica.					
16	Trabaja con la resolución de problemas y toma en cuenta retroalimentaciones significativas para desarrollar sus sesiones de aprendizaje.					
17	Los docentes seleccionan materiales teniendo en cuenta los principios DUA (Diseño Universal de Aprendizaje).					
18	La I.E. cuenta con herramientas tecnológicas para favorecer el desarrollo de las competencias en las diferentes áreas.					
19	Propicia un ambiente de respeto y utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes.					
20	Toma en cuenta la evaluación formativa para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.					
21	Prioriza la retroalimentación por descubrimiento según la necesidad de aprendizaje.					
22	Promueve actividades para el desarrollo del pensamiento de orden superior (razonamiento, creatividad y pensamiento crítico).					

Gracias por su colaboración.

INSTRUMENTO

Instrumento sobre desempeño docente

Apreciado pedagogo:

El propósito de esta encuesta es recopilar información relacionada con: "El desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho - 2020"; indicándole que elija la opción que considere conveniente marcando un aspa (X) al efecto. La encuesta es anónima, gracias de antemano por su colaboración.

ESCALA

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ASPECTO PERSONAL - SOCIAL	1	2	3	4	5
1	Para fortalecer su competencia profesional participa en capacitaciones / talleres.					
2	Como estrategia de formación considera la práctica reflexiva.					
3	Gestiona las actividades con liderazgo.					
4	En las relaciones interpersonales practica las habilidades blandas.					
5	Identifica las emociones de los estudiantes y brinda soporte emocional.					
6	Asiste y participa de las reuniones colegiadas.					
7	Promueve la convivencia armoniosa de los integrantes de la comunidad educativa.					

N°	ASPECTO INSTITUCIONAL - ADMINISTRATIVO	1	2	3	4	5
8	Planifica oportunamente sus documentos inherentes a su práctica pedagógica.					
9	Presenta oportunamente sus documentos pedagógicos.					
10	Ud. participa responsablemente en las comisiones asignadas.					

11	Ud. planifica activamente con responsabilidad en los diferentes comités y subcomisiones.					
12	Brinda tutoría individual y grupal según las necesidades identificadas.					
13	Incentiva a los estudiantes a la práctica del enfoque ambiental y el orientado al bien común.					

N°	ASPECTO PEDAGÓGICO - DIDÁCTICO	1	2	3	4	5
14	Selecciona los materiales teniendo en cuenta el propósito de aprendizaje.					
15	Toma en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.					
16	Promueve el trabajo colaborativo en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje					
17	Desarrolla actividades que promueven la capacidad creadora de sus estudiantes.					
18	Considera las necesidades y/o perspectivas de sus estudiantes.					
19	Es respetuoso con sus estudiantes y muestra empatía con sus necesidades afectivas o físicas					
20	Desarrolla actividades que involucren a sus estudiantes en el desarrollo de la sesión.					
21	Brinda retroalimentación oportuna a partir de las evidencias y/o productos.					
22	Promueve el uso de las TIC durante sus actividades de aprendizaje.					

Gracias por su colaboración.

Ficha técnica de la variable de: **Gestión educativa**

Nombre del cuestionario	Gestión Educativa
Autor	REQUENA CONTERAS, OMAR GUILLERMO
Procedencia	Lima – Perú
Año de creación	2022
objetivo	Medir la variable de la Gestión Educativa en docentes.
Muestra	20 maestros de una Institución Educativa en San Juan de Lurigancho
Confiabilidad alfa de Cronbach
Escala de Medición	Likert ordinal: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)
Nivel de Rango	alto medio bajo
Cantidad de Ítems	22
Extensión	Gestión Institucional Gestión Administrativa Gestión pedagógica
Tiempo	25 minutos

Tabla 4Ficha técnica de la variable de: **Desempeño docente**

Nombre del cuestionario	Desempeño Docente
Autor	REQUENA CONTRERAS OMAR GUILLERMO
Procedencia	Lima – Perú
Año de creación	2022
objetivo	Medir la variable desempeño docente.
Muestra	20 maestros de una Institución Educativa en San Juan de Lurigancho
Confiabilidad alfa de Cronbach
Escala de Medición	Likert ordinal: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)
Nivel de Rango	alto medio bajo
Cantidad de Ítems	22
Extensión	Aspecto personal y social Aspecto institucional y administrativo Aspecto pedagógico y didáctico
Tiempo	25 minutos

Anexo 04

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La dirección de la I.E. te involucra para la elaboración de los instrumentos de gestión (PEI, RI, PAT)	X		X		X		
2	La dirección promueve el desarrollo de programas educativos que permiten el logro de objetivos estratégicos trazados.	X		X		X		
3	El reglamento interno de la I.E. se revisa y actualiza por consenso.	X		X		X		
4	Conoce los dominios, competencias y desempeños del directivo y docente.	X		X		X		
5	La dirección mantiene una comunicación horizontal con toda la comunidad educativa de la I.E.	X		X		X		
6	En la I.E. la dirección promueve el cumplimiento de la calendarización (horas lectivas y semanas de gestión, según la calendarización).	X		X		X		
7	La asignación de recursos propios se prioriza según la necesidad establecida en la norma en beneficio de la I.E.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Si	No	Si	No	Si	No	
8	La I.E. entrega oportunamente los textos para la biblioteca del aula.	X		X		X		

9	Se monitorea el cumplimiento de las actividades consideradas en la calendarización del año escolar.	X		X		X		
10	La conformación de los comités de gestión se designa en forma democrática.	X		X		X		
11	El equipo directivo realiza monitoreo de los docentes de la I.E. para mejorar la práctica pedagógica.	X		X		X		
12	El cumplimiento de las funciones de la comunidad educativa se monitorea tomando en cuenta el reglamento interno.	X		X		X		
13	Se socializa y analiza oportunamente las normas directivas y resoluciones emitidas por el MINEDU.	X		X		X		
14	En la práctica pedagógica docente utiliza diferentes estrategias teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN PEDAGÓGICA		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los docentes toman en cuenta las teorías socioconstructivas en su práctica pedagógica.	X		X		X		
16	Trabaja con la resolución de problemas y toma en cuenta retroalimentaciones significativas para desarrollar sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
17	Los docentes seleccionan materiales teniendo en cuenta los principios DUA (Diseño Universal de Aprendizaje).	X		X		X		
18	La I.E. cuenta con herramientas tecnológicas para favorecer el desarrollo de las competencias en las diferentes áreas.	X		X		X		

19	Propicia un ambiente de respeto y utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes.	X		X		X		
20	Toma en cuenta la evaluación formativa para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
21	Prioriza la retroalimentación por descubrimiento según la necesidad de aprendizaje.	X		X		X		
22	Promueve actividades para el desarrollo del pensamiento de orden superior (razonamiento, creatividad y pensamiento crítico).	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ASPECTO PERSONAL SOCIAL								
1	Para fortalecer su competencia profesional participa en capacitaciones / talleres.	X		X		X		
2	Como estrategia de formación considera la práctica reflexiva.	X		X		X		
3	Gestiona las actividades con liderazgo.	X		X		X		
4	En las relaciones interpersonales practica las habilidades blandas.	X		X		X		
5	Identifica las emociones de los estudiantes y brinda soporte emocional.	X		X		X		

6	Asiste y participa de las reuniones colegiadas.	X		X		X		
7	Promueve la convivencia armoniosa de los integrantes de la comunidad educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ASPECTO INSTITUCIONAL ADMINISTRATIVO		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Planifica oportunamente sus documentos inherentes a su práctica pedagógica.	X		X		X		
9	Presenta oportunamente sus documentos pedagógicos.	X		X		X		
10	Ud. participa responsablemente en las comisiones asignadas.	X		X		X		
11	Ud. planifica activamente con responsabilidad en los diferentes comités y subcomisiones.	X		X		X		
12	Brinda tutoría individual y grupal según las necesidades identificadas.	X		X		X		
13	Incentiva a los estudiantes a la práctica del enfoque ambiental y el orientado al bien común.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ASPECTO PEDAGÓGICO DIDÁCTICO		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Selecciona los materiales teniendo en cuenta el propósito de aprendizaje.	X		X		X		
15	Toma en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
16	Promueve el trabajo colaborativo en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje	X		X		X		

17	Desarrolla actividades que promueven la capacidad creadora de sus estudiantes.	X		X		X		
18	Considera las necesidades y/o perspectivas de sus estudiantes.	X		X		X		
19	Es respetuoso con sus estudiantes y muestra empatía con sus necesidades afectivas o físicas	X		X		X		
20	Desarrolla actividades que involucren a sus estudiantes en el desarrollo de la sesión.	X		X		X		
21	Brinda retroalimentación oportuna a partir de las evidencias y/o productos.	X		X		X		
22	Promueve el uso de las TIC durante sus actividades de aprendizaje.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN EDUCATIVA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: CUNYARACHE CAMASCA, MARGARITA RAFAELA

DNI: 10356490

Especialidad del validador: MAGISTER EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 10 de noviembre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: CUNYARACHE CAMASCA, MARGARITA RAFAELA

DNI: 10356490

Especialidad del validador: MAGISTER EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 10 de noviembre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN EDUCATIVA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: **SULCA DIPAS OLINDA**

DNI: 28208640

Especialidad del validador: **MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Lima, 11 de noviembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: **SULCA DIPAS OLINDA**

DNI: 28208640

Especialidad del validador: **MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Lima, 11 de noviembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN EDUCATIVA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: **CHURAMPI RODRÍGUEZ YESENIA MABEL**

DNI: 42040244

Especialidad del validador: **MAGISTER EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 12 de noviembre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: **CHURAMPI RODRÍGUEZ YESENIA MABEL**

DNI: 42040244

Especialidad del validador: **MAGISTER EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 12 de noviembre del 2022



Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SULCA DIPAS, OLINDA DNI 28208640	LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 09/06/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>
SULCA DIPAS, OLINDA DNI 28208640	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 28/04/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>
SULCA DIPAS, OLINDA DNI 28208640	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 09/06/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>
SULCA DIPAS, OLINDA DNI 28208640	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 23/09/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CHURAMPI RODRIGUEZ, YESENIA MABEL DNI 42040244	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 04/07/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
CHURAMPI RODRIGUEZ, YESENIA MABEL DNI 42040244	MAGISTER EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE Fecha de diploma: 28/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 28/06/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CUNYARACHE CAMASCA, MARGARITA RAFAELA DNI 10356490	BACHILLER EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 29/10/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CUNYARACHE CAMASCA, MARGARITA RAFAELA DNI 10356490	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 20/02/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CUNYARACHE CAMASCA, MARGARITA RAFAELA DNI 10356490	MAESTRA EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE Fecha de diploma: 11/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/09/2015 Fecha egreso: 10/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Trujillo, 02 de noviembre de 2022

CARTA N° 285-2022-UCV-VA-EPG-F01J

Lic. Jesús Román Córdova

Directora

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 145 "INDEPENDENCIA AMERICANA"

Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar al estudiante **OMAR GUILLERMO REQUENA CONTRERAS**, del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SAN JUAN DE LURIGANCHO – 2022"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente, en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –



Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

Lic. Román Córdova
DIRECTOR
07-11-22

MATRIZ CRONBRACH DESEMPEÑO DOCENTE

ENCUESTADOS	ITEMS																						SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
E1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	106
E2	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	98
E3	3	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	99
E4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	77
E5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	99
E6	2	3	4	4	3	5	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	77
E7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
E8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	107
E9	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	103
E10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	108
E11	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	93
E12	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	96
E13	4	4	3	3	3	5	3	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	90
E14	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
E15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	108
E16	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	96
E17	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	87
E18	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	1	5	4	4	4	5	5	4	97
E19	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
E20	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	106
VARIANZA	0.93	0.63	0.54	0.43	0.79	0.09	0.55	0.39	0.16	0.63	0.26	0.34	0.89	0.19	1.04	0.44	0.43	0.96	0.43	0.41	0.53	0.44	
SUMATORIA DE VARIANZAS	11.48																						
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	86.55																						
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$																						α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario 0.91 K : Número de ítems del instrumento 22 $\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems 11.48 S_T^2 : Varianza total del instrumento. 86.55	

MATRIZ CRONBRACH GESTION EDUCATIVA

ENCUESTADOS	ITEMS																						SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
E1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	106
E2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	109
E3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103
E4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
E5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	105
E6	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	4	95
E7	3	3	3	3	4	5	5	4	5	3	3	3	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	85
E8	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	94
E9	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	94
E10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
E11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	108
E12	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	97
E13	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	102
E14	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	107
E15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	106
E16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
E17	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	92
E18	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	104
E19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
E20	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	107
VARIANZA	0.51	0.71	0.45	0.39	0.31	0.53	0.16	0.19	0.05	0.23	0.29	0.35	0.24	0.29	0.34	0.13	0.24	0.44	0.31	0.33	0.19	0.51	
SUMATORIA DE VARIANZAS	7.16																						
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	56.25																						
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$																						α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario 0.91 K : Número de ítems del instrumento 22 $\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems 7.16 S_T^2 : Varianza total del instrumento. 56.25	

Presupuesto

Categoría de presupuestos	N°	Costo unitario	Costo total
1. RECURSOS HUMANOS			
Asesor Doctorado Digitador	1	300	300
Sub total		300	300
2. MATERIALES O INSUMOS			
computadora	1	2800	2800
Laptop	1	3800	3800
impresora	1	900	900
tinta	4	55	220
memoria USB	2	35	70
Sub total			7,790
3. EQUIPOS Y BIENES DURADEROS			
Transporte	75	2.00	150
Fotocopias	100	0.20	200
Teléfono	1	90	90
internet	1	110	110
Otros		100	100
Sub total			650
4. ASESORÍAS ESPECIALIZADAS Y SERVICIOS			
Recolección de datos	1	200	200
Procesamiento de muestras	1	600	600
Sub total			800
5. GASTOS OPERATIVOS			
impresiones	200	2.00	200
Papel bond 80 gr	1000	80	80
Archivador	1	30	30
memoria USB	2	35	70
Libros	1	200	200
Revistas	3	50	150
Útiles de escritorio		200	200
Otros		200	200
Sub total			1,130

Presupuesto del proyecto	
Resumen	Total
Recursos humanos	300
Materiales o insumos	7,790
Equipo y bienes duraderos	650
Asesorías especializadas y servicios	800
Gastos operativos	1,130
total	10,670



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUERRA DE GONZÁLEZ YETZY BEATRIZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión Educativa y Desempeño Docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho - 2022", cuyo autor es REQUENA CONTRERAS OMAR GUILLERMO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUERRA DE GONZÁLEZ YETZY BEATRIZ CARNET EXT.: 003480915 ORCID: 0000-0001-8801-5618	Firmado electrónicamente por: YBGUERRA el 09-01- 2023 11:05:56

Código documento Trilce: TRI - 0507277