



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión Educativa y Desempeño Docente de la Institución
Educativa Privada Benjamín Carson de Florencia de Mora, Trujillo
2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. Cortijo Valderrama, Rosa Cristina (ORCID: 0000-0003-0396-9143)

ASESORA:

Mg. Carranza Yuncor, Nelly Roxana (ORCID: 0000-0002-3268-4414)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO – PERÚ

2020

DEDICATORIA

Con mucho cariño a la Comunidad Educativa de la I.E.P “Benjamín Carson” que fueron el motor que impulso el que me siguiera preparando profesionalmente realizando el post grado de Administración en Gestión Educativa lo que me conllevó en realizar esta investigación para poder contribuir de alguna manera con el progreso en la Institución.

A mi madre quién siempre deposito todas sus esperanzas en mí, brindándome lo poco que tuvo y también lo que no tuvo; apoyándome incondicionalmente haciendo que me inicie con la carrera profesional de ser educadora siendo el primer paso en mi vida profesional.

A mi esposo Ángel Alfonso Medina Bravo, soporte emocional en todo momento difícil de mi vida, quien en el camino se convirtió en mi compañero y consejero pues con su perspectiva realista y hasta puedo decir un poco egocentrista que tiene de la vida, es él, quien me hace pisar tierra firme y no dejarme ser tan idealista.

A mis hijos: Jazmin Alely y Angel Gabriel por su comprensión y apoyo, aunque con sus cortas edades supieron entender a mamá cuando de lunes a viernes se ausentaba por el trabajo y los sábados y domingos tampoco podían gozar de su compañía aún en tiempos de cuarentena pues mamá seguía en el trabajo pegada a una computadora.

A cada uno de ustedes debo cada logro alcanzado.

CRISTINA

AGRADECIMIENTO

A los maestros y maestras de la I.E.P. “Benjamín Carson” por su tiempo prestado sin condicionamiento y colaboración dejando ocupaciones importantes en su ardua y dedicada labor y haberse dado un momento y poder desarrollar a conciencia los instrumentos que se les pidió que llenaran para la realización de este trabajo.

LA AUTORA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Pág.

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas y cuadros.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
I. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población y muestra	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	22
4.1 Objetivo General.....	22
4.2 Objetivos específicos	22
4.3 Estadística inferencial	26
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	39

ÍNDICE DE TABLAS Y CUADROS

	Pág.
Tabla 1. Población y muestra.....	18
Tabla 2. Promedio de la variable Gestión educativa y sus dimensiones	23
Tabla 3. Promedio de la variable Desempeño docente y sus dimensiones.....	23
Tabla 4. Correlación entre las variables de estudio: Gestión educativa y desempeño docente I.E.P. “Benjamín Carson” de Florencia de Mora – Trujillo.	24
Tabla 5. Correlación entre la variable Gestión educativa y la dimensión Planificación del aprendizaje del alumno	24
Tabla 6. Correlación entre la variable Gestión educativa y la dimensión Enseñanza aprendizaje del alumno	25
Tabla 7. Correlación entre la variable Gestión educativa y la dimensión Intervención del colegio en la comunidad.....	25
Tabla 8. Correlación entre la variable Gestión educativa y la dimensión Profesionalidad e identidad docente.....	26
Tabla 9. Prueba estadística de Shapiro Wilk de las variables Gestión educativa y Desempeño docente	26
Tabla 10. Prueba de normalidad de las variables Gestión educativa y Desempeño docente.....	27
Tabla 11. Categorías e intervalos del cuestionario de encuesta sobre gestión educativa	47
Tabla 12. Categorías e intervalos del cuestionario de encuesta sobre desempeño docente.....	50
Tabla 13. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	52
Cuadro 1. Base de Datos de los puntajes registrados obtenidos mediante el cuestionario de Gestión educativa	69
Cuadro 2. Base de Datos de los puntajes registrados obtenidos mediante el cuestionario de desempeño docente	70

RESUMEN

Con el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en la I.E.P. “Benjamín Carson” de Florencia de Mora – Trujillo, se realizó una investigación descriptiva correlacional de diseño transversal. La muestra de estudio estuvo constituida por 14 docentes: Un director, tres de educación Inicial, seis de educación primaria y, cuatro de educación secundaria, que se obtuvo de muestreo no probabilístico, por conveniencia, tomado en cuenta al 100% de la plana directiva y docente. Se aplicó un cuestionario de encuesta de gestión educativa y otro cuestionario de encuesta de desempeño docente. La validez y confiabilidad general de 0.8 en la prueba Alfa de Cronbach. Utilizando como ayuda el programa estadístico SPSSv26.0, se procesó la información y se obtuvo el coeficiente de correlación R de Pearson. Los resultados muestran que los docentes ubican la gestión educativa en un nivel Eficiente (29 puntos, promedio general), y al desempeño docente lo ubican en el nivel Eficiente (30 puntos, promedio general). Se concluyó que existe relación altamente significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la IEP “Benjamín Carson” de Florencia de Mora – Trujillo, ya que se obtuvo un valor $R = 0.917$, que según Pearson es positiva muy alta.

Palabras clave: Gestión, educativa, desempeño, docente.

ABSTRACT

In order to determine the relationship between educational management and teaching performance in the I.E.P. "Benjamín Carson" from Florencia de Mora - Trujillo, a descriptive correlational research of cross-sectional design was carried out. The study sample consisted of 14 teachers: One director, three from Initial education, six from primary education and, four from secondary education, which was obtained from non-probability sampling, for convenience, taken into account 100% of the board of directors and teacher. An educational management survey questionnaire and another teacher performance survey questionnaire were applied. The general validity and reliability of 0.8 in the Cronbach's Alpha test. Using the statistical program SPSSv26.0. As an aid, the information was processed and the Spearman's Rho correlation coefficient was obtained. The results show that teachers place educational management at an Efficient level (29 points, general average), and they place teaching performance at the Efficient level (30 points, general average). It was concluded that there is a significant relationship between educational management and teaching performance in the "Benjamín Carson" IEP in Florencia de Mora – Trujillo, since a $R = 0.917$ value was obtained, which according to Pearson is very high positive.

Keywords: Educational, management, teaching, performance.

I. INTRODUCCIÓN

La educación se ha tornado uno de los puntos principales de debate a nivel mundial pues todos apuntan a querer mejorarla, ya que no se evidencian buenos resultados en los estudiantes que egresan año a año de diferentes escuelas y colegios, sino todo lo contrario, es por ello que, se busca repotenciar y mejorar las estrategias de los agentes del proceso de enseñanza-aprendizaje, viéndose a los maestros y directivos como ejes principales para mejorar la educación y apuntar a una educación de calidad. El mundo actual requiere de un mayor compromiso y dedicación del docente, así como solidaridad, responsabilidad y disposición para el servicio educativo (vocación), que se deben reflejar en el apropiado desempeño del docente, ya que estamos en la era de un mundo globalizado donde la educación es un proceso indispensable para la superación del ser humano y de la sociedad en general.

En una conferencia organizada por la Delegación Permanente de Argentina ante la UNESCO (2018), expertos provenientes de todo el mundo afirmaron que, el docente es el componente principal para alcanzar el éxito de educandos y escuelas. Del mismo modo, somos conscientes que los países Latinoamericanos son los que ocupan los últimos puestos en las pruebas de calidad educativa, tanto en matemática como en comprensión de textos. A pesar de los enormes esfuerzos ejecutados en las políticas educativas de cada país, aún persiste la baja calidad en la educación, ello se manifiesta en los resultados de pruebas internacionales sobre calidad educativa donde estas naciones están ubicadas en los últimos lugares entre todos los participantes de varios continentes.

Nuestro país no está ajeno a esta realidad, según informes del FEM (Foro Económico Mundial), el Perú está ubicado en los últimos lugares en lo que se refiere a calidad educativa, esto se observa en la prueba PISA (primaria y secundaria). Por ello, la educación nacional está colmada de urgentes desafíos que deben ser atendidos a la brevedad, como así lo afirma el Informe Global de Competitividad 2017-2018, en donde el Perú está por debajo de 5

países (Chipre, Irán, Jamaica y Marruecos), en el ranking mundial de competitividad del *WEF (World Economic Fórum)*, quienes con promedios de 4.30, 4.27, 4.25 y 4.24 respectivamente superan al 4.22 que obtuvo nuestro país. Si bien es cierto, la educación peruana está en una situación crítica en donde, tanto el gobierno como el estado, muestran su profunda intranquilidad por la baja eficacia de la instrucción y los bajos efectos en el aprendizaje de los alumnos y egresados, el Ministerio de Educación ha implantado estrategias basadas fundamentalmente en el desempeño del docente y la gestión pedagógica, entre algunas de las estrategias establecidas tenemos: creación de nuevas instituciones, ejecución de programas de Jornada Completa, implementación de programas de colegios de alto rendimiento (COAR), innovación con el uso de tecnologías de la información, entre otros (Guadalupe, León, Rodríguez y Vargas, 2017).

Por lo tanto, el desempeño del docente involucra para los que la practican, la incesante exhibición a esos cambios que logren ser notables para perfeccionar el aprendizaje de los alumnos por medio de los procesos mentales, tales como: la meta cognición, toma de decisión, pensamiento creador, comunicación con razonamiento, resolver problemas y pensamiento crítico, con el propósito de agregarlos consciente y explícitamente para el perfeccionamiento. El desempeño docente es el componente primordial de la calidad del servicio pedagógico. Es por ello, la necesidad de describir el entrenamiento competitivo y tener personal educativo que cuenten con competencias adecuadas para la ejecución de la evaluación permanente tanto a los directivos como a los docentes, que son la porción significativa del impulso institucional. El indicador primordial del desempeño docente es la formación de personas competentes e íntegras para servir a su sociedad. Los estudiantes son los que reciben el servicio educativo, por tanto, según su experiencia son los únicos que determinarán su satisfacción o insatisfacción por la calidad educativa de la institución y, esto será también, un indicador para que el mismo estudiante ratifique su matrícula o realice su traslado.

Es así que, en la institución educativa, materia de investigación, aunque tiene docentes egresados de universidades e institutos pedagógicos de prestigio,

su desempeño no es el más adecuado ya que, en su mayoría aún trabajan con métodos tradicionalistas, poco comprometidos con la labor pedagógica por vocación de servicio, falta de identidad en actividades institucionales, no cumplen con la labor pedagógica programada, los docente solamente se limitan a cumplir con sus horas de trabajo, escaso interés por preparar material adecuado, estrategias dinámicas y atractivas para lograr el aprendizaje de sus alumnos y mucho menos lograr los objetivos de la institución, esto, se ve reflejado en los rendimientos de sus alumnos observados en las actas de notas finales. Es por ello que, un porcentaje alto de padres de familia todos los años trasladan a sus hijos a otras instituciones educativas, lo que nos hace pensar que no quedan satisfechos con la educación recibida. Esto está manifestado en los altos índices de traslados que hay en los últimos años, tal es así que, en las actas finales del año 2018, de 148 estudiantes matriculados se trasladaron 25. Y en el 2019, de 146 estudiantes matriculados se trasladaron 30 a otras instituciones. Frente a ello, se deben formular nuevas estrategias pedagógicas y metodológicas en la institución para que esta situación no siga ocurriendo año a año, así como también, tener en cuenta esta problemática al momento de elaborar los documentos de gestión institucional. En lo que respecta a la gestión educativa en la institución, ésta no es favorable en los siguientes aspectos: desconocimiento de funciones, falta de iniciativa para organizar y dirigir capacitaciones, falta de identificación con la IE, falta de estímulos, mala práctica de estrategias de buena convivencia, falta de entusiasmo laboral, falta de compromiso, entre otros; todas estas falencias tienen impacto negativo en la gestión de la institución.

Es por todo lo anteriormente descrito que se formula la siguiente interrogante como enunciado del problema: ¿Existe relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la IEP “Benjamín Carson” de Florencia de Mora – Trujillo?

Éste estudio se justifica porque surgió por la necesidad de conocer sobre la existencia de problemas entre la gestión educativa y el desempeño docente en la IEP “Benjamín Carson” de Florencia de Mora. Por tanto, esta

investigación ayudará a determinar si existe o no inconvenientes entre la gestión educativa y el desempeño docente, con el fin de recomendar medidas correctivas para el normal funcionamiento de la IE. Este trabajo beneficiará a los docentes de la IEP “Benjamín Carson” de Florencia de Mora, porque proporcionará conocimiento sobre la situación real y posible relación entre la gestión educativa y el desempeño docente. Así mismo, se validan los aportes de la UNESCO (2011) que define la gestión educativa y determina las dimensiones de la variable; y también, por un lado, Montenegro (2013), con su definición de desempeño docente y el MINEDU (2014) por su aporte con las dimensiones de la variable a través del Marco del Buen Desempeño Docente. Metodológicamente se justifica porque se usaron y aplicaron dos instrumentos: un cuestionario sobre gestión educativa con cuatro dimensiones, y otro cuestionario de desempeño docente, también con cuatro dimensiones.

Después de haber justificado la investigación, a continuación, se presenta el objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en la IEP “Benjamín Carson” de Florencia de Mora – Trujillo. Así mismo, se describen los objetivos específicos: Identificar el nivel de gestión educativa en la IEP “Benjamín Carson”. Identificar el nivel de desempeño docente en la IEP “Benjamín Carson”. Identificar la relación estadística entre la gestión educativa y la dimensión planificación del aprendizaje del alumno en la IEP “Benjamín Carson”. Identificar la relación estadística entre la gestión educativa y la dimensión enseñanza del aprendizaje del alumno en la IEP “Benjamín Carson”. Identificar la relación estadística entre la gestión educativa y dimensión intervención del colegio en la comunidad en la IEP “Benjamín Carson”. Identificar la relación estadística entre la gestión educativa y la dimensión profesionalidad e identidad docente en la IEP “Benjamín Carson”.

Mientras que, las hipótesis planteadas: H_1 existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la I.E.P. “Benjamín Carson” de Florencia de Mora – Trujillo. Y, H_0 no existe relación significativa entre la

gestión educativa y el desempeño docente en la I.E.P. “Benjamín Carson” de Florencia de Mora – Trujillo. Y, las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión planificación del aprendizaje del alumno en la IEP “Benjamín Carson”. Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión enseñanza del aprendizaje del alumno en la IEP “Benjamín Carson”. Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión intervención del colegio en la comunidad en la IEP “Benjamín Carson”. Y, existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión profesionalidad e identidad docente en la IEP “Benjamín Carson”.

II. MARCO TEÓRICO

Entre las investigaciones más relevantes que se relacionan con las variables de estudio tenemos: Antecedentes internacionales, Solano (2018), en su investigación *Calidad de gestión administrativa y desempeño del docente según la percepción de los alumnos del Instituto Colombo – venezolano*, se inicia formulando el siguiente objetivo establecer la relación existente entre la calidad administrativa y el desempeño del docente según la percepción de estos alumnos del ICOLVEN. La investigación fue cuantitativa, transversal, descriptivo correlacional y exploratorio; la población y muestra fue de 114 estudiantes de 14 a 18 años, y se les evaluó con un cuestionario que constó de 28 preguntas. Y, llegó a la siguiente conclusión: El estudio mostró una relación positiva entre la calidad de gestión y el desempeño docente, según la percepción de los alumnos del ICOLVEN.

Antecedentes nacionales; Ubillús (2019), en su informe *Gestión educativa y el desempeño docente universitario de la Universidad de Piura*, su objetivo fue establecer la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente universitario de la Universidad de Piura; utilizó metodología positivista o cuantitativo con diseño no experimental, la población y muestra fueron 53 docentes y a 624 alumnos, después de realizada el muestreo, a ellos se les aplicó dos encuestas (gestión educativa y desempeño pedagógico), lo que le permitió llegar a la conclusión que no existe relación entre la gestión educativa

y el desempeño docente universitario y que solamente algunos indicadores de las dimensiones tienen una correlación directa débil entre ellos.

Rivera (2019), en su tesis *Relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en instituciones de primaria de Huaura*, su objetivo planteado fue establecer la relación que existe entre gestión educativa y desempeño docente en instituciones de primaria; trabajó una investigación descriptiva, tipo sustantiva y diseño correlacional; su muestra fue 57 docentes, a quienes se aplicó dos cuestionarios; para concluir que existe alta relación estadística y significativa entre gestión educativa y desempeño docente.

Asmat, Campos y Perales (2018), en su estudio *Relación entre gestión educativa y desempeño docente en educación inicial*, formularon el siguiente objetivo establecer la relación que existe entre gestión educativa y desempeño docente en la I.E. N° 17076 de Bagua Grande, esta investigación fue transversal, diseño no experimental, tipo correlacional; la población y muestra fue de 11 profesores de la IE mencionada, y se les evaluó con una encuesta que constó de 20 preguntas. Y, llegaron a la conclusión: La relación entre gestión educativa y desempeño docente es nula, lo que demuestra que existen posibles conflictos en la gestión de la institución lo cual perjudica el buen desempeño docente.

Estela (2018), en su estudio *Gestión educativa y desempeño docente en una IEP de Pimentel*, formuló el objetivo establecer la relación entre gestión educativa y desempeño docente; metodológicamente fue descriptiva con diseño correlacional, su muestra estuvo formada 18 docentes y 03 directivos, se les aplicó dos cuestionarios (gestión y desempeño). Este autor concluye: Existe relación entre la gestión educativa y el desempeño docente, donde $R = 0,645$ que involucra un grado de relación positiva alta.

Por último, entre los antecedentes locales, Chávez y Olivos (2019), en su estudio titulado *Gestión educativa y desempeño docente en la IE Modelo*, el objetivo fue comprobar si hay relación entre el desempeño docente y la gestión educativa en la IE "Modelo"; este estudio fue no experimental

descriptivo con diseño correlacional, la muestra fue 52 docentes y se les aplicó una encuesta. Concluyen: Hay relación positiva y una asociación altamente significativa entre desempeño docente y gestión educativa, siendo la correlación Rho 0.877, con significancia $p=0.000$ siendo esto menor al 5%.

Pajares (2018), en su informe titulado *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la I.E Liceo Trujillo*, tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente en la IE Liceo Trujillo; se utilizó el diseño correlacional, la población fue de 113 docentes y la muestra a 34 de la misma población; para medir las variables se elaboró y validó una ficha de observación, esto permitió concluir que la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la IE "Liceo Trujillo", es directa, como lo demuestra el valor Rho 0.752, con nivel de significancia $p=0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$).

A continuación, se describirá toda la información teórica de la primera variable de estudio: La gestión educativa, antes de definir gestión educativa, se necesita determinar a qué se denomina gestión según la perspectiva de varios investigadores, como: Brandstadter (2007), la palabra gestión viene del latín *gestio-onis*, que significa "acción de llevar a cabo", también procede de *gerere* que significa "conducir, llevar, mostrar llevar a cabo". El RAE (2001), define la gestión al hecho de gestionar o administrar; y gestionar sugiere que es el afán de hacer actividades guiadas al éxito de un negocio. Por otro lado, Beltrán (2007), indica que la gestión parte de la teoría organizativa, la que la definen como una especialidad técnica relacionada con algunos métodos de producción, de distribución y apreciación de las riquezas. Según Uribe, citado por González y Palma (2005), la gestión se hace cargo de disentrar los problemas propios de las organizaciones actuales.

La gestión educativa para IPEBA (2011), es la destreza que tienen las instituciones para administrar recursos y procesos en mejora de la enseñanza aprendizaje de los alumnos y de su formación integral. Para Martí (2005), gestión educativa es un grupo de situaciones administrativas diferentes a nivel

económico, político y social, que se realizan hacia el logro de los objetivos planificados. Por su parte, para Carrillo (2002), gestión educativa es un trabajo para mantener y crear nuevos esquemas pedagógicos y administrativos que hagan que los receptores educativos se desarrollen como individuos eficaces, responsables, plenos y con habilidades para combinar su plan de vida personal con su contexto. Vásquez (2007), establece que gestión educativa es el modo de dirigir los colegios en diferentes contextos, sean estatales o privadas. Posner (2000), afirma que gestión educativa es el grupo de procesos prácticos y teóricos interconectados en el sistema pedagógico para desarrollar y ejecutar órdenes sociales, institucionales y pedagógicas. Para Braslavsky (1999), gestión educativa es el trabajo colectivo de los actores educativos quienes deben asumir un fin colectivo para poder actuar en la toma de decisiones acorde a los lineamientos institucionales.

Todos estos investigadores determinan que la gestión educativa es un conjunto de ejercicios articulados en un colegio, estas son flexibles y dinámicas porque apuntan hacia el logro de objetivos educativos a nivel internacional y nacional. Es así que, la labor directiva en la institución, consiste en determinar situaciones para que los objetivos se hagan realidad, teniendo en cuenta el contexto para el futuro.

La gestión educativa tiene los siguientes objetivos: Desplegar una cultura eficiente y democrática en la institución, con obligaciones definidas y dispuestas para cada colaborador. Así mismo, las autoridades deben potenciar y promover sistemas de comunicación transparente y de participación responsable tanto en la institución como a los representantes de la comunidad en general. Dirigir las labores educativas hacia la consecución de objetivos y fines institucionales, estableciendo situaciones adecuadas para el acatamiento. Dirigir al miembro o actor educativo a cumplir cabalmente sus funciones para llegar a las metas trazadas en la planificación institucional. Valorar los métodos y las resultantes del proceso pedagógico para encontrar deficiencias, logros y procedimientos innovadores para optimizarlos (Synthesis, 2008).

En cuanto a los fines de la gestión educativa institucional, la Ley General de Educación N.º 28044, Art. 64º, describe los siguientes: Trabajar el aprendizaje en la IE para lograr una calidad educativa de excelencia. Fortificar la habilidad de decisión de los actores de la IE, para que laboren con autonomía. Trabajar las teorías de solidaridad, subsidiariedad, concurrencia y complementariedad. Asegurar la concordancia de decisiones pedagógicas dispuesto por la administración. Encaminarse hacia la innovación, eficiencia y eficacia de la IE. Desarrollar el liderazgo democrático en la IE. Apoyar la articulación descentralizada, para asegurar el proceso de gestión política para el progreso integral de la nación. Contribuir a la participación activa de la comunidad. Apoyar a las IE en su crecimiento administrativo y así desarrollen relaciones de solidaridad y cooperación. Defender la ética en el ejercicio de las obligaciones administrativas. Actuar frente a hechos delictivos de los directivos de la IE, aplicando las sanciones merecidas. Estimular la evaluación y autoevaluación para asegurar el efecto positivo de los fines establecidos en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Para una buena gestión educativa en un colegio, debemos tener presente: La imagen institucional, debe ser coherente y acorde a la realidad educativa con todos sus actores educativos. Tener definidos la administración de recursos y los fines educativos institucionales. También, tener en cuenta las recomendaciones y sugerencias para que el sistema educativo de la institución sea eficiente. Precisar todas las operaciones en pro de hallar ventajas a futuro, respetando las amenazas y oportunidades que rodean el medio educativo, como son en su conjunto los problemas y los logros de la institución educativa. Complementar y juntar a los actores educativos para que el proceso pedagógico se desarrolle de forma certera, teniendo presente que los alumnos son los actores más importantes y deben ser parte de este proceso educativo. Delimitar el modelo de servicio educativo brindado a la comunidad en general, para que tengan en cuenta el producto que van a conseguir al culminar el PEA.

Para Rojas (2012), las instituciones educativas tienen la facultad de diseñar planes curriculares y materiales de gestión con independencia conforme a su contexto local, asimismo tomar decisiones pertinentemente con la finalidad de optimar la calidad del proceso metodológico y pedagógico.

El líder pedagógico de un colegio, es el director, su trabajo es conservar un ambiente laboral sano, equilibrado y armonioso entre el personal de la institución. Así mismo, debe cumplir las siguientes funciones: aplicar cambios, ser reflexivo, ser cuestionador y analítico de sus planes para solucionar los problemas institucionales y pedagógicas, pero estas soluciones deben darse a través de un diálogo abierto, sociable, sencillo y con una comunicación mesurada, conductualmente hablando, y con la aprobación de los actores educativos. Los directores, actualmente, cometen un grave error que es no tener buenas relaciones interpersonales con sus docentes, y temen perder autoridad ante ellos; por ello, la recomendación es que no necesita levantar la voz sino dialogar con seguridad y precisión. De lo contrario, distanciándose de los docentes perderá su confianza y también de los demás colaboradores (personal administrativo y auxiliar), por ello no debe tomar decisiones y órdenes apresuradas porque son consideradas como autoritarias por sus colaboradores. El director debe tener un buen manejo de sus emociones porque es considerado un ejemplo de persona y líder institucional (Rojas, 2012).

La UNESCO (2011), describe que la gestión educativa se refiere a la organización sistémica (aspectos o elementos presentes en la escuela). Incluye, el accionar del director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres de familia y la comunidad; y, las relaciones que se dan entre ellos, enmarcados dentro de un contexto cultural que trae consigo reglas, principios y normas para crear ambientes sanos y buenas condiciones de aprendizaje para los alumnos.

Tomando como referencia este manual de directores de la UNESCO, se han considerado las dimensiones para la presente investigación:

Dimensión 1: Gestión directiva, esta dimensión se concentra en la dirección estratégica, cultura institucional, gobierno escolar y clima laboral, así como de las relaciones con su contexto. De esta manera, es viable que el director organice, desarrolle y evalúe el funcionamiento general de la IE. Así mismo, esta dimensión está orientada a la planificación del PEI, que permite conservar la autonomía institucional, en el convenio de las políticas educativas, y dignifica el proceso pedagógico con la finalidad de reconocer las insuficiencias educativas.

Dimensión 2: Gestión administrativa, aquí se planean las estrategias para regir – guiar a los docentes y otro personal de la IE; se seleccionan los insumos y materiales de trabajo; se destina el presupuesto económico para las necesidades de la IE; todo esto insertado en el afán de contribuir en la enseñanza aprendizaje y su mejoría. Así mismo, esta dimensión admite que los beneficios personales primen sobre los beneficios institucionales, para lograr mejores alianzas en el momento de decidir y alcanzar los objetivos formulados.

Dimensión 3: Gestión docente – académica, esta dimensión se refiere esencialmente a la instrucción que brindan los docentes y el desarrollo de las nociones de conocimientos de los estudiantes. Para esto es preciso seguir el plan curricular, donde se programen sesiones y proyectos basados en estrategias didácticas y metodologías, evaluaciones y uso de material educativo. Así mismo, incluye actividades que efectúan los docentes, el uso de su planificación curricular, su formación pedagógica, los estilos de enseñanza, su actualización profesional y la relación con sus estudiantes, y de tal forma que manifiesten su competencia.

Dimensión 4: Gestión comunal, en esta dimensión la IE se relaciona con la colectividad a la que corresponde, entendiendo sus necesidades y prioridades. La IE por medio de los padres de familia y alumnos, permite que exista confraternidad con la comunidad, lo que permite que ante cualquier

fenómeno, desastre o desavenencia comunal la IE apoya con el diálogo y brinda la ayuda humanitaria.

La variable desempeño docente, se inicia con la definición de desempeño; según Chiavenato (2010), desempeño consiste en el comportamiento y las acciones de los colaboradores, las mismas que son notables en el cumplimiento de las metas de la institución. También asevera que el buen desempeño es el tesoro más importante que posee una institución.

El desempeño docente según Montalvo (2011), califica al profesional docente por su calidad de trabajo y lo que se espera de él. Así mismo, calcula las cualidades del profesional, estas son: mujer – hombre, actitudes en su trabajo, puntualidad – responsabilidad, comportamiento – disciplina, obligación con su trabajo y con la institución, acomedido para el trabajo, desarrollo y capacidades pedagógicas, innovador.

Para la fundación Santa María (2011), el desempeño docente es una experiencia relacional formada por un grupo de características profesionales e individuales afines con la habilidad del docente para motivar a sus alumnos de hacer que vivan felices, también agregan que la definición de la labor de un docente es esencialmente su experiencia pedagógica y metodológica. Por otro lado, Montenegro (2013), lo determina como el grupo de accionar que un docente practica para realizar sus funciones educativas; esto relacionado con el proceso formativo de los jóvenes y niños a su cargo; agrega que ese accionar está determinado por componentes que acompañan a los estudiantes, su entorno y a los docentes. Por su parte, Cuenca (2011), lo conceptúa como el quehacer conectado; dicho de otro modo, es el desarrollo de las habilidades de interactuar y conocer a los demás, así también, es la utilización de modos y medios diversos para comunicarse. Otra aportación interesante es de Castro (2015), el desempeño del docente es valorado en procesos de reunión de elementos profesionales e intelectuales para usar objetos determinados de enseñanza por medio de métodos didácticos adecuados y además con ética profesional en un definido contexto social. Por

su parte Martínez (2010), concibe que el quehacer pedagógico establece la gestión principal de los colegios. Se trata del elemento más reconocido, porque sorprende los escasos trabajos que existen alrededor de distinguir con claridad la dimensión pedagógica de la dimensión como aspecto de gestión.

En el Marco del Buen Desempeño, según el MINEDU (2014), se reconoce a la profesión docente como un asunto confuso, ya que su práctica requiere una actuación abstraída, esto quiere decir, una correlación crítica y autónoma en correspondencia al conocimiento necesario para desenvolverse, y la habilidad de decidir en cada situación contextual. Asimismo, es una carrera profesional que se desarrolla dentro y a través de una dinámica correlacional, de los estudiantes con sus pares, un grupo complicado de acciones que intervienen entre el funcionamiento y el aprendizaje. Esta perspectiva, afirma que el profesor es un elemento pedagógico importante, ya que sus frases y accionar servirán para educar a los alumnos, así como también su labor es comprometida éticamente. Desempeño docente es la actuación reflexiva dentro de una relación crítica y autónoma respecto al conocimiento necesario para actuar y la capacidad para decidir en cada contexto, siendo el docente un agente de cambio.

Por otro lado, en acotación al desempeño docente el MINEDU (2014), plantea los siguientes propósitos: Brindar un lenguaje claro a los ciudadanos para dar a conocer sobre los procesos de enseñanza. Promover la reflexión del docente sobre su desempeño para construir una visión compartida de la enseñanza. Promover para el docente su revaloración profesional y social, así se fortalecerá su imagen como profesional competente que se desarrolla y se perfecciona con su práctica. Implementar las políticas de reconocimiento profesional, formación, evaluación, y mejora de las condiciones de trabajo docente.

El MINEDU (2014), siguiendo la perspectiva anterior, identifica un grupo de dimensiones que hoy están presentes en otras especialidades profesionales,

estas son: Cultural, se refiere a los conocimientos de su entorno social, con la finalidad de enfrentarse a los retos sociales, financieros, culturales y políticos, asimismo también la tradición de la situación internacional, nacional, regional y local. Involucra examinar los retos y dilemas para comprender las enseñanzas contextuales que el grupo social actual presenta a las generaciones. Política, está referida a la responsabilidad del docente con la educación de los alumnos como ciudadanos guiados al cambio de las relaciones sociales desde una visión de equidad y justicia social, ya que la misión del colegio se relaciona con el desafío de establecernos como sociedad cohesionada y como país con una conciencia común. Formar sociedades con menos desigualdades, libres y más justas, con ciudadanos responsables, respetuosos, activos y conscientes de su medio ambiente, de sus restos y de la realidad social. Pedagógica, establece el núcleo del profesionalismo docente; se refiere al saber pedagógico y específico, cimentado en reflexiones teórico-prácticas, que le admite apelar a diversos saberes para el cumplimiento de sus roles. Sugiere la enseñanza propiamente dicha y requiere la habilidad para producir la destreza, es decir, el compromiso y el interés en los alumnos para formarse y aprender.

De igual forma el MINEDU (2014), describe los desempeños, las competencias y los dominios que determinan un buen trabajo pedagógico y son exigibles en la educación básica de la nación, las mismas que para la presente investigación han sido tomadas como dimensiones de la variable desempeño docente:

Dimensión 1: Planificación del aprendizaje del alumno, describe la planificación de la labor pedagógica por medio de la preparación de la programación, sesiones y unidades dentro de la visión intercultural e inclusivo. Explica la comprensión de las características importantes: culturales, cognitivas y sociales de sus alumnos, así como también la elección de estrategias, material educativo y evaluación.

Dimensión 2: Enseñanza del aprendizaje del alumno, describe la guía de la enseñanza mediante una perspectiva que aprecie la diversidad y la inclusión en toda su expresión. Explica la intervención pedagógica en el fomento de un ambiente favorable para el aprendizaje, la motivación permanente, el uso de contenidos, la realización de estrategias de evaluación y metodológicas, así como el uso de elementos relevantes y pertinentes. Incluye la utilización de instrumentos y criterios que favorecen los desafíos y el logro de los aprendizajes, asimismo de las etapas de la enseñanza que es necesario perfeccionar. También incluye, el aprendizaje de los alumnos; la intervención en la gestión del colegio y mejora de la identidad y profesionalidad pedagógica.

Dimensión 3: Intervención del colegio en la comunidad, describe la intermediación en la gestión educativa desde una visión democrática para reconfigurar la asociación de aprendizajes. Explica la comunicación positiva con los representantes educativos, la intervención en la evaluación, elaboración y ejecución del PEI, también el crear un clima favorable y sano. Incluye el respeto y la apreciación a la comunidad, la responsabilidad de la familia en relación a los efectos del aprendizaje de sus hijos.

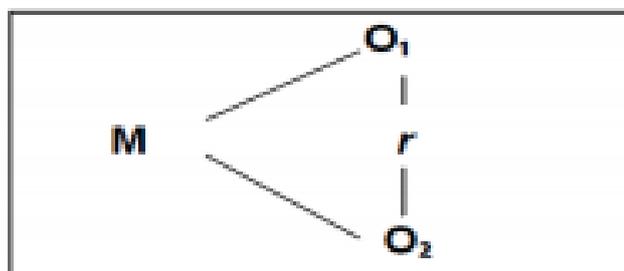
Dimensión 4: Profesionalidad e identidad docente, describe la práctica y el proceso que determinan el desarrollo y la formación de los profesionales docentes. Explica la reflexión de la práctica docente personal, la de los demás docentes, trabajo en equipo, la asistencia de los colegas y su intervención en acciones profesionales. Contiene la responsabilidad, resultados y manejo de información sobre las políticas educativas a nivel nacional y regional.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Se considera una investigación básica; con diseño no experimental descriptivo, porque según Bernal (2002), este estudio tiene permite seleccionar las características del objeto de estudio y la descripción de las categorías, partes o clases de dicho objeto.

El diseño utilizado es el correlacional, ya que, los datos son recogidos en un momento y en un solo tiempo. (Bernal, 2002). Su esquema es el siguiente (Sampieri 2010):



Dónde:

M : Representa a la muestra de estudio

O1: Representa a la variable gestión educativa

O2: Representa a la variable desempeño docente

r : representa a la relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión educativa:

Definición Conceptual: La gestión educativa se refiere a la organización sistémica (aspectos o elementos presentes en la escuela). Incluye, el accionar del director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres de familia y la comunidad; y, las relaciones que se dan entre ellos, enmarcados dentro de un contexto cultural que trae consigo reglas, principios y normas para crear ambientes sanos y buenas condiciones de aprendizaje para los alumnos (UNESCO, 2011).

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual:

Con este término se califica al profesional docente por su calidad de trabajo y lo que se espera de él. Así mismo, calcula las cualidades del profesional en su trabajo, capacidades y desarrollo pedagógico. (Montalvo, 2011).

Operacionalización (ver anexo 3)

3.3. Población y muestra

La población y muestra quedó conformada por los docentes de la I.E.P. “Benjamín Carson” de Florencia de Mora – Trujillo, cuya distribución se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1. Población y muestra

Personas	Cantidad	Porcentaje %
Directora	1	7.1
Docentes de Inicial	3	21.4
Docentes de Primaria	6	42.9
Docentes de Secundaria	4	28.6
Totales	14	100%

Fuente: Archivo de la I.E.P. “Benjamín Carson” de Florencia de Mora – Trujillo

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento; esta técnica (encuesta), permitió conseguir información notable sobre la gestión educativa y el desempeño docente en la I.E.P. “Benjamín Carson” de Florencia de Mora – Trujillo. Fueron dos instrumentos, uno para valorar la gestión educativa y el otro para valorar el desempeño docente, los mismos que se describen a continuación:

a) **Cuestionario de Gestión educativa**, este cuestionario de encuesta calcula el nivel de gestión educativa y es de administración individual, fue adaptada por la autora de la presente investigación y tomada de referencia de la investigadora Bach. Abraham Roy Rosario Flores, tiene una duración de 25 minutos aproximadamente, su aplicación es para docentes. Este instrumento consta de 20 ítems, las que están divididas por dimensiones: gestión directiva con 5 ítems; gestión administrativa con 5 ítems; gestión académica-docente con 5 ítems; y gestión comunal con 5 ítems; presenta tres alternativas de respuestas: Siempre, A veces, Nunca; con una categorización final deficiente, aceptable y eficiente. La validez y confiabilidad de este instrumento se realizó por medio de un informe a juicio de expertos y especialistas con Grado de Maestría y Doctor. Y, una prueba piloto aplicada a 5 docentes con características similares a la población investigada, se seleccionaron al azar, este cuestionario fue sometido a un análisis estadístico de los ítems y dimensiones. La prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach obtuvo un coeficiente de 0.8. De acuerdo al resultado obtenido para alfa es, aceptable.

b) **Cuestionario del Desempeño docente**, este cuestionario de encuesta calcula el nivel de desempeño docente y es de administración individual, fue adaptada por la autora de la presente investigación y tomada de referencia de la investigadora Br. Abraham Roy Rosario Flores, tiene una duración de 25 minutos aproximadamente, su aplicación es para docentes. Este instrumento consta de 20 ítems, las que están divididas por dimensiones: planificación del aprendizaje del alumno con 5 ítems; enseñanza aprendizaje del alumno con 5 ítems; intervención del colegio en la comunidad con 5 ítems; y profesionalidad e identidad docente con 5 ítems; presenta tres alternativas de respuestas: Siempre, A veces, Nunca; con una categorización final deficiente, aceptable y eficiente. La validez y confiabilidad de este instrumento se realizó por medio

de un informe a juicio de expertos y especialistas con Grado de Maestría y Doctor. Y, una prueba piloto aplicada a 5 personas con características similares a la población investigada, se seleccionaron al azar, este cuestionario fue sometido a un análisis estadístico de los ítems y dimensiones. La prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach obtuvo un coeficiente de 0.8. De acuerdo al resultado obtenido para alfa es, aceptable.

3.5. Procedimientos

A continuación, describiremos los procedimientos realizados en el presente estudio:

Primero, se determinó la muestra que fueron 14 docentes siendo la totalidad de maestros que laboran en la Institución, luego se procedió a la elaboración de los instrumentos: encuesta sobre gestión educativa y desempeño docente a los que se le realizó la validación por juicio de expertos y la confiabilidad con la prueba piloto aplicada a 5 maestros; estos datos se trabajaron en el programa estadístico Excel 2019. En seguida se aplicaron los instrumentos a la muestra de estudio vía WhatsApp; con los datos resultantes se procedió a hacer el análisis estadístico con tablas de frecuencia y correlación, para ello se usó el programa estadístico SPSS v.26 y Excel 2019. Una vez terminado el tratamiento de datos se realizó la prueba R de Pearson para establecer la correlación de las variables de estudio en esta investigación. La correlación calculada a través de la prueba de hipótesis puede oscilar entre -1.00 a 1.00. (Ávila, 2010).

Dando cumplimiento a los trámites formales se procedió a solicitar virtualmente el permiso a la directora y así obtener el consentimiento de los participantes de la muestra, dicha solicitud fue resuelta concediendo el permiso mediante un documento enviado por foto vía WhatsApp.

3.6. Método de análisis de datos

Seleccionada la información necesaria, se realizó la tabulación respectiva de datos, para luego procesarlos estadísticamente, se generaron tablas de frecuencia con las tasas de porcentajes obtenidos; para después, hallar la correlación entre las variables de estudio, por medio de la prueba R de Pearson.

a) Estadística descriptiva: Se inició con los cuadros base sobre la gestión educativa y el desempeño docente. Luego, se elaboraron tablas estadísticas. Para hallar la correlación entre ambas variables se usó la prueba R de Pearson, cuya fórmula es la siguiente:

$$r_{xy} = \frac{n\sum X*Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dónde:

r_s = Coeficiente de correlación

n = Muestra

x = Puntaje gestión educativa

y = Puntaje desempeño docente

Existen tres tipos de correlación: positiva, negativa y nula, las descripciones de las correlaciones según los valores hallados y se rigen por la escala de Pearson (ver anexo)

b) Estadística inferencial: Para el procesamiento de datos y obtención de los resultados descriptivos se usó el programa SPSS v26 y Microsoft Excel. También, se usó la prueba de Shapiro – Wilk con significancia del 5% para una muestra comparativa de la función observada de las variables: gestión educativa y desempeño docente, siendo el contraste de ajuste a una distribución normal.

3.7. Aspectos éticos

Los instrumentos y materiales que se usen en esta investigación, serán entregados a los directivos de la IE en investigación; así como también el compromiso personal de cumplimiento con las actividades planteadas en la ejecución de esta investigación y ofrecer una información sincera y fehaciente, sin adulterar ningún resultado. También, se mantendrá en anonimato los nombres de los docentes encuestados.

IV. RESULTADOS

4.1 Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en la I.E.P. “Benjamín Carson” de Florencia de Mora – Trujillo.

Tabla 2. Correlación entre las variables: Gestión educativa y desempeño Docente I.E.P. “Benjamín Carson” de Florencia de Mora – Trujillo.

			Gestión educativa	Desempeño docente
R de Pearson	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,917**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	14	14
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,917**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	14	14

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

Interpretación: El valor $r = 0.917$, según Pearson la correlación es positiva muy alta, esto quiere decir que la gestión educativa tiene una aceptable implicancia en la variable desempeño docente y el valor de significancia 0.000 al ser menor que el 1%, indica que existe una relación altamente significativa.

4.2 Objetivos específicos

Objetivo específico N.º 1: Identificar el nivel de gestión educativa en la IEP “Benjamín Carson”

Tabla 3. Promedio de la variable Gestión educativa y sus dimensiones

Dimensiones	Promedio	Nivel
Gestión directiva	6.9	Aceptable
Gestión administrativa	7.9	Eficiente
Gestión académica – docente	7.5	Eficiente
Gestión comunal	6.4	Aceptable
Variable Gestión Educativa	29	Eficiente

FUENTE: Cuadro base de puntajes.

Interpretación: En la tabla se observa los resultados obtenidos sobre gestión educativa, y, demuestran que los niveles alcanzados por dimensiones son como sigue: Gestión directiva fue “aceptable” (6.9 de promedio); Gestión administrativa fue “eficiente” (7.9 de promedio); Gestión académica – docente fue “eficiente” (7.5 de promedio) y, finalmente, Gestión

comunal fue “aceptable” (6.4 de promedio). En forma general, esta variable se ubica en el nivel “eficiente” con 29 de promedio.

Objetivo específico N.º 2: Identificar el nivel de desempeño docente en la IEP “Benjamín Carson”.

Tabla 4. Promedio de la variable Desempeño docente y sus dimensiones

Dimensiones	Promedio	Nivel
Planificación del aprendizaje del alumno	8.4	Eficiente
Enseñanza aprendizaje del alumno	7.5	Eficiente
Intervención del colegio en la comunidad	6.6	Aceptable
Profesionalidad e identidad	7.3	Aceptable
Variable Desempeño Docente	30	Eficiente

FUENTE: Cuadro base de puntajes.

Interpretación: En la tabla se observa los resultados obtenidos sobre desempeño docente, y, demuestran que los niveles alcanzados por dimensiones son como sigue: Planificación del aprendizaje del alumno fue “eficiente” (8.4 de promedio); Enseñanza aprendizaje del alumno fue “eficiente” (7.5 de promedio); Intervención del colegio en la comunidad fue “aceptable” (6.6 de promedio) y, finalmente, profesionalidad e identidad fue “aceptable” (7.3 de promedio). En forma general, esta variable se ubica en el nivel “eficiente” con 30 de promedio.

Objetivo específico N.º 3: Identificar la relación estadística entre la gestión educativa y la dimensión planificación del aprendizaje del alumno en la IEP “Benjamín Carson”.

Tabla 5. Correlación entre Gestión educativa y Planificación del aprendizaje del alumno

		Gestión educativa	Planificación del aprendizaje del alumno
R de Pearson	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	14
	Planificación del aprendizaje del alumno	Coefficiente de correlación	,880**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	14

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

Interpretación: Los datos obtenidos en esta tabla permiten afirmar que: Existe relación altamente significativa entre la gestión educativa y la dimensión planificación del aprendizaje del alumno en la IEP “Benjamín Carson” de Florencia de Mora – Trujillo, con un valor $r = 0.880$ que indica una correlación positiva alta.

Objetivo específico N.º 4: Identificar la relación estadística entre la gestión educativa y la dimensión enseñanza del aprendizaje del alumno en la IEP “Benjamín Carson”.

Tabla 6. Correlación entre Gestión educativa y Enseñanza aprendizaje del alumno

			Gestión educativa	Enseñanza aprendizaje del alumno
R de Pearson	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,906**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	14	14
	Enseñanza aprendizaje del alumno	Coeficiente de correlación	,906**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	14	14

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

Interpretación: Los datos de esta tabla permiten afirmar que: Existe relación altamente significativa entre la gestión educativa y la dimensión enseñanza del aprendizaje del alumno en la IEP “Benjamín Carson” de Florencia de Mora – Trujillo, con un valor $r = 0.906$ que indica una correlación positiva muy alta.

Objetivo específico N.º 5: Identifica la relación estadística entre la gestión educativa y dimensión intervención del colegio en la comunidad en la IEP “Benjamín Carson”.

Tabla 7. Correlación entre Gestión educativa e Intervención del colegio en la comunidad

			Gestión educativa	Intervención del colegio en la comunidad
R de Pearson	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,865**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	14	14
	Intervención del colegio en la comunidad	Coeficiente de correlación	,865**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	14	14

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

Interpretación: Los datos de esta tabla permiten afirmar que: Existe relación altamente significativa entre la gestión educativa y la intervención del colegio en la comunidad en la IEP “Benjamín Carson” de Florencia de Mora – Trujillo, con un valor $r = 0.865$ que indica una correlación positiva alta.

Objetivo específico N.º 6: Identificar la relación estadística entre la gestión educativa y la dimensión profesionalidad e identidad docente en la IEP “Benjamín Carson”.

Tabla 8. Correlación entre la variable Gestión educativa y la dimensión Profesionalidad e identidad docente

			Gestión educativa	Profesionalidad e identidad docente
R de Pearson	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,906**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	14	14
	Profesionalidad e identidad docente	Coeficiente de correlación	,906**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	14	14

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

Interpretación: Los datos obtenidos en esta tabla permiten afirmar que: Existe relación altamente significativa entre la gestión educativa y la dimensión profesionalidad e identidad docente en la IEP “Benjamín Carson” de Florencia de Mora – Trujillo, con un valor $r = 0.906$ que indica una correlación positiva muy alta.

4.3 Estadística inferencial

Tabla 9. Prueba estadística de Shapiro Wilk de las variables Gestión educativa y Desempeño docente

Prueba estadística Shapiro – Wilk	
Hipótesis:	H_0 . La gestión educativa y el desempeño docente provienen de una distribución normal. H_1 . La gestión educativa y el desempeño docente no provienen de una distribución normal.
Significancia:	5% o 0.05
Valor calculado:	0.96 para Gestión educativa 0.97 para Desempeño docente
P – Valor:	0.813 para Gestión educativa 0.916 para Desempeño docente
Decisión:	Si $p > 0.05$, se acepta la H_0 , caso contrario se acepta la H_1 . En este caso como $p > 0.05$, esto implica que se debe aceptar la H_0 .
Conclusión:	Las variables Gestión educativa y Desempeño docente sí provienen de una distribución normal.

Tabla 10. Prueba de normalidad de las variables Gestión educativa y Desempeño docente

Prueba de normalidad			
Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	P-Valor
Gestión educativa	,966	14	,813
Desempeño docente	,982	14	,986

Interpretación: En esta tabla observa que el p-valor 0.813 de la variable Gestión educativa y el p-valor 0.986 de la variable Desempeño docente son mayores que $p > 0.05$, esto permite aceptar la hipótesis alterna de la prueba estadística: La gestión educativa y el desempeño docente provienen de una distribución normal, por lo cual es necesario utilizar la prueba paramétrica correlación de Pearson.

V. DISCUSIÓN

Para dar inicio a la discusión de resultados, es necesario precisar que se realizó la prueba de normalidad de las variables gestión educativa y desempeño docente, basada en la prueba estadística de Shapiro – Wilk, la que determinó la distribución normal de las variables con un nivel de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%, llegándose a la conclusión de que el p-valor 0.813 de la variable gestión educativa y el p-valor 0.986 de la variable desempeño docente, admiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna de la prueba que afirma: la gestión educativa y el desempeño docente sí provienen de una distribución normal.

En relación a la variable gestión educativa los resultados a los que se llegó indican que, el nivel alcanzado como variable general es eficiente con 29 puntos de promedio, mientras que sus dimensiones lograron los siguientes niveles: Gestión directiva aceptable con 6.9 puntos de promedio; gestión administrativa eficiente con 7.9 puntos de promedio; gestión académica – docente eficiente con 7.5 puntos de promedio; y gestión comunal aceptable con 6.4 puntos de promedio. Las dimensiones de esta variable se ven respaldadas por la propuesta del Manual de Directores de la UNESCO (2011), que describen a la gestión educativa como la organización sistémica que incluye el accionar del director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres de familia y la comunidad. Así mismo, la variable gestión educativa está argumentada en concordancia con las definiciones de los autores Martí (2005), Tapia (2003), Carrillo (2002) y Vásquez (2007), quienes en su afán de darle una conceptualización llegaron a la conclusión similar de que es el proceso mediante el cual se puede dirigir, organizar, administrar de forma eficiente y equitativa la institución educativa, se aplican atendiendo la diversidad del contexto de forma dinámica y flexible en pro de una organización educativa innovadora y acogedora para la formación integral de los estudiantes. La gestión educativa, como es conocida, está referido al proceso direccionado a enriquecer el PEI, desarrolla la independencia institucional en la política pública y mejora del proceso pedagógico tanto de los docentes como de los estudiantes; así mismo, está adherida a las necesidades educativas a nivel nacional, regional y local.

En relación a la variable desempeño docente los resultados a los que se llegó indican que, el nivel alcanzado como variable general es eficiente cp 30 puntos de promedio; mientras que sus dimensiones lograron los siguientes niveles: Planificación del aprendizaje del alumno eficiente con 8.4 puntos de promedio; enseñanza aprendizaje del alumno eficiente con 7.5 puntos de promedio; intervención del colegio en la comunidad aceptable con 6.6 puntos de promedio y, profesionalidad e identidad aceptable con 7.3 puntos de promedio. Las dimensiones de esta variable se ven respaldadas por la propuesta del Marco del Buen Desempeño Docente del MINEDU (2014), donde describe los desempeños, las competencias y los dominios que determinan un buen trabajo pedagógico y son exigibles en la educación básica de la nación; del mismo modo, reconocen que la práctica docente requiere de una buena actuación, desenvolvimiento y habilidades por parte de los docentes para que su trabajo frente a sus estudiantes sea dinámico, reflexivo y ético, ya que de ello dependerá el futuro de los estudiantes; un buen docente enseñará con el ejemplo y su vocación será inspirador para los niños y jóvenes peruanos. Así mismo, desde la perspectiva profesional, el desempeño del docente se basa en dos aspectos fundamentales: su formación inicial recibida en las universidades u otras entidades de educación superior y su preocupación permanente por actualizarse en materia científica, cultural y didáctica correspondientes a su especialidad.

Como consecuencia de ello se calculó la relación entre las variables, mediante el coeficiente de correlación de Pearson, los mismos que se resumen a continuación: El coeficiente de correlación entre las variables gestión educativa y desempeño docente resultó un valor $r = 0.917$, con nivel de significancia 0.000 siendo esto menor al 1% determinando una muy alta asociación entre las variables y siendo altamente significativo el cual indica una relación positiva muy alta, esto quiere decir que existe una relación altamente significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente. Estos resultados se ven respaldados por Rivera (2019), quien en su estudio concluye que existe alta relación estadística y significativa entre gestión

educativa y desempeño docente, y los resultados hallados en la presente investigación determinan que hay relación positiva alta entre las variables, en tanto que, se están desarrollando de forma conjunta y aceptable, si una de ellas muestra deficiencia o bajo nivel, la otra también lo mostrará como resultado de su asociación. Tal y como también se ha logrado en esta investigación con un valor R de 0.917, que indica que entre las variables existe una relación positiva alta; por tanto, se puede afirmar que la gestión educativa tiene alta significatividad o asociación sobre el desempeño docente. Igualmente, se puede comparar los resultados de esta investigación con los resultados de Pajares (2018), quien en su investigación concluyó que la relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente en la IE "Liceo Trujillo", es directa positiva, con un valor Rho 0.752. Asimismo, también se compara con los resultados de Chávez y Olivos (2019), quienes concluyeron que existe relación positiva entre desempeño docente y gestión educativa, siendo la correlación Rho 0.877; en tanto que, se halló una relación positiva alta entre ambas variables de estudio, gestión educativa y desempeño docente, siendo similar al valor obtenido en nuestro trabajo con un valor R 0,917. Incluso, también se compara con los resultados de Solano (2018), quien afirma que existe relación significativa positiva entre las variables de estudio calidad de gestión y el desempeño docente; así como queda demostrada en esta investigación que los docentes evaluados ubicaron en un buen nivel de asociación a las variables gestión educativa y desempeño docente. Por otro lado, no existe concordancia ni coincidencia con los estudios de Ubillús (2019) y, Asmat, Campos y Perales (2018), quienes concluyeron que no existe relación estadística y que es nula, respectivamente; esto demuestra que tal vez existen algunos conflictos en la gestión que, en consecuencia, perjudica al buen desempeño docente.

En cuanto a la correlación entre la variable gestión educativa y las dimensiones del desempeño docente; en la primera dimensión planificación del aprendizaje del alumno resultó un valor $r = 0.880$ que indica una relación positiva alta; en la segunda dimensión enseñanza aprendizaje del alumno

resultó un valor $r = 0.906$ que indica una relación positiva muy alta; en la tercera dimensión intervención de colegio en la comunidad resultó un valor $r = 0.865$ que indica una relación positiva alta; y en la cuarta dimensión profesionalidad e identidad docente resultó un valor $r = 0.906$ que indica una relación positiva muy alta. Es decir, la relación entre la variable y las dimensiones del desempeño docente, de la indicada institución, es altamente significativa como se esperaba.

En síntesis, bajo estos resultados, concordancias y comparaciones, la gestión educativa tiene mucho que ver con el desempeño docente, ya que el desenvolvimiento docente se realizará bien si existe una buena planificación y manejo organizacional de los directivos de la institución, esto se refiere a la planeación curricular, funciones y reglamentos acordes a la diversidad contextual de los estudiantes para que a futuro la educación sea de calidad y beneficiosa para ellos mismos, que en este momento y situación que vivimos es necesario que la enseñanza en el Perú dé un cambio radical y dejemos de ser copia fiel de otras naciones, debemos crear cambios ideológicos e innovadores en la educación, comenzando por la gestión y ello se va a reflejar en el trabajo de los docentes con sus estudiantes.

De acuerdo a todo lo expuesto en los diferentes capítulos y en especial de los resultados a los que se han llegado, se está en total convencimiento que los objetivos y las hipótesis planteadas, en la presente investigación, han sido logradas.

VI. CONCLUSIONES

- 1.** La relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente en la I.E.P. “Benjamín Carson” de Florencia de Mora – Trujillo, es positiva muy alta, según el valor obtenido en $r = 0.917$, con nivel de significancia menor al 1%, determinando una muy alta asociación entre las variables y siendo altamente significativa.
- 2.** El nivel de gestión educativa en la IEP “Benjamín Carson” de Florencia de Mora – Trujillo, es eficiente según el promedio de 29 puntos logrados en la encuesta.
- 3.** El nivel de desempeño docente en la IEP “Benjamín Carson” de Florencia de Mora – Trujillo, es eficiente según el promedio de 30 puntos logrados en la encuesta.
- 4.** La relación estadística entre la gestión educativa y la dimensión planificación del aprendizaje del alumno en la IEP “Benjamín Carson” de Florencia de Mora – Trujillo, es positiva alta según el valor $r = 0.880$, con nivel de significancia 0.000 siendo menor al 1% ($p < 0.01$) determinando que existe relación altamente significativa.
- 5.** La relación estadística entre la gestión educativa y la dimensión enseñanza aprendizaje del alumno en la IEP “Benjamín Carson” de Florencia de Mora – Trujillo, es positiva muy alta según el valor $r = 0.906$, con nivel de significancia 0.000 siendo menor al 1% ($p < 0.01$) determinando que existe relación altamente significativa.
- 6.** La relación estadística entre la gestión educativa y la intervención del colegio en la comunidad en la IEP “Benjamín Carson” de Florencia de Mora – Trujillo, es positiva alta según el valor $r = 0.865$, con nivel de significancia 0.000 siendo menor al 1% ($p < 0.01$) determinando que existe relación altamente significativa.
- 7.** La relación estadística entre la gestión educativa y la dimensión profesionalidad e identidad docente en la IEP “Benjamín Carson” de Florencia de Mora – Trujillo, es positiva muy alta según el valor $r = 0.906$, con nivel de significancia 0.000 siendo menor al 1% ($p < 0.01$) determinando que existe relación altamente significativa.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Que, la UGEL debe implementar talleres, programas o capacitaciones al personal docente de su jurisdicción, para concientizar y superar los problemas que se presenten tanto en la gestión educativa como en el desempeño docente.
- 2.** Que, la dirección de la I.E.P. “Benjamín Carson” de Florencia de Mora – Trujillo, debe brindar capacitaciones, seminarios o talleres al personal docente no sólo en temas pedagógicos sino también referidos a gestión educativa y administrativa.
- 3.** Que, la dirección de la I.E.P. “Benjamín Carson” de Florencia de Mora – Trujillo, mejore el clima laboral donde para que exista la buena comunicación y coordinación de actividades. De esa forma, los docentes estarán más motivados para realizar su trabajo de planificación y enseñanza.

REFERENCIAS

- Alvarado, O. (2008). *Gestión educativa enfoques y procesos*. Lima. Perú.
- Alvarez-Trongé, M. (2019). *El Mayor Desafío de Latinoamérica es Educativo*. INFOBAE: Diario Digital de Argentina.
- Asmat, C.; Campos, A. y Perales, E. (2018). *Relación entre gestión educativa y desempeño docente en educación inicial*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica del Perú].
Benedicto XVI].
https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/342/1/014080035F_014080002K_T_2018.pdf
- Barber, M. y Mourshed, M. (2008). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos*. Mckinsey &Company. PREAL. Disponible en:
http://www.oei.es/pdfs/documento_preal41.pdf. Recuperado de
<https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/viewFile/44066/25808>
- Botero, C. (2009). *Cinco tendencias de la gestión educativa*. Revista Iberoamericana de Educación. Recuperado de
<https://rieoei.org/historico/deloslectores/2811Botero.pdf>
- Calero, M. (2006). *Gestión educativa*. Lima: Abedul.
- Calero, M. (1998). *Hacia la excelencia de la educación*. Lima: San Marcos.
- Cassasús, J. (2000). *Problemas de la Gestión en América Latina: La tensión entre los paradigmas de tipo A y tipo B*. Santiago: UNESCO. Recuperado de
<http://files.7o- semestre.webnode.mx/200000184-5e8c65f84a/problemas%20de%20gestion%20educativa%20en%20america%20latian.pdf>

CDI–WEF (s/f). *Informe global de competitividad 2017-2018*.
<https://www.contexto.org/pdfs/2018/wef-informe-global-de-competitividad-2017-2018.pdf>

Chávez, M. y Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa “Modelo” Trujillo, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica Benedicto XVI].
http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos*. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill.

Chipana, I. (2015). *Liderazgo directivo y gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL N° 15 -Huarochirí, 2015*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21673/Chipana_HI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes*. Informe 45. IPP. Lima-Perú. Recuperado de
<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/173/077.%20Evaluaci%c3%b3n%20de%20desempe%c3%b1os%20docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Choque, J. (2005). *Gerencia educativa*. Perú: EDIMAD.

Demming, W. (1999). *Institución educativa y administración escolar*. Madrid: Ed. La Muralla.

- Estela, T. (2018). *Gestión Educativa y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundaria del Distrito de Pimentel*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30171/estela_ct.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ethier, G. (1989). *La gestion de l'excellence en éducation*. Québec: Presses de l'Université du Québec. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=Kr4ly9rQCwwC&pg=PA312&dq=Ethier,+G.+\(1989\).+La+gestion+de+l%C2%B4excellence+en+%C3%A9ducation.+Qu%C3%A9bec:+Presses+de+l%C2%B4Universit%C3%A9+du+Qu%C3%A9bec.&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiZxOTTToNPqAhWBd98KSH_CW8Q6AEwAnoECAEQAg#v=onepage&q=Ethier%2C%20G.%20\(1989\).%20La%20gestion%20de%20l%C2%B4excellence%20en%20%C3%A9ducation.%20Qu%C3%A9bec%3A%20Presses%20de%20l%C2%B4Universit%C3%A9%20du%20Qu%C3%A9bec.&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=Kr4ly9rQCwwC&pg=PA312&dq=Ethier,+G.+(1989).+La+gestion+de+l%C2%B4excellence+en+%C3%A9ducation.+Qu%C3%A9bec:+Presses+de+l%C2%B4Universit%C3%A9+du+Qu%C3%A9bec.&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiZxOTTToNPqAhWBd98KSH_CW8Q6AEwAnoECAEQAg#v=onepage&q=Ethier%2C%20G.%20(1989).%20La%20gestion%20de%20l%C2%B4excellence%20en%20%C3%A9ducation.%20Qu%C3%A9bec%3A%20Presses%20de%20l%C2%B4Universit%C3%A9%20du%20Qu%C3%A9bec.&f=false)
- Farro, F. (2001). *Planeamiento estratégico para instituciones educativas de calidad*. Lima: UDEGRAF.
- Fundación Santa María. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Lima: SM.
- Gimeno, J. & Pérez, A. (1993). *Comprender y transformar la enseñanza*. Segunda ed. Madrid, España: Morata.
- Gómez, L. y Macedo, J. (2011). *Hacia una mejor calidad de la Gestión Educativa peruana en el siglo XXI*. Artículo de la revista Investigación Científica. Vol. 14 N.º 26, 39-49. Julio-Diciembre 2010, ISSN 1728-5852.
- Grinberg, J. (1999). *Desafíos y posibilidades para el futuro de la educación. El papel del docente líder*. Primer Coloquio Universidad Torcuato Di Tella – The

University of New México: "El rol del docente en la escuela del nuevo milenio".
https://www.academia.edu/7265785/Desaf%C3%ADos_y_posibilidades_para_el_futuro_de_la_educaci%C3%B3n._El_papel_del_docente_l%C3%ADder

Guadalupe, C.; León, J.; Rodríguez, J. y Vargas, S. (2017). *Estado de la Educación*. Perú.

Ley N.º 28044, Ley General de Educación, Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 17 de Julio de 2003. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

Martí, I. (2005). *Diccionario enciclopédico de la educación*. Barcelona: CEAC.

Ministerio de Educación (2014). *Marco de buen desempeño docente*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempenodocente.pdf>

Montenegro, I. (2013). *La búsqueda educativa*. Ecuador: Liliam.

Pajares, B. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la I.E Liceo Trujillo*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4221/1/RE_MAEST_EDU_BLANCA.PAJARES_LIDERAZGO.TRANSFORMACIONAL_DATOS.PDF

Rivera, E. (2019). *Relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en Instituciones Educativas primarias de la provincia de Huaura*. [Tesis de Doctorado, Universidad Femenina del Sagrado Corazón]. http://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/530/Rivera%20Arellano%2c%20Edith%20Gissela__2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruíz, L. (2016). *Gestión de la calidad del desempeño en los docentes del Área de Lenguaje del Colegio La Salle de Riobamba, durante el primer quimestre del*

año lectivo 2012-2013. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4826/1/T1837-MGE-Ruiz-Gestion.pdf>

Salinas, S. (2012). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2653/1/MA-EVA-EDU-951.pdf>

Sander, B. (1994). *Gestión educativa y calidad de vida. Implicaciones para América Latina*. Washington DC. USA. Recuperado de http://pdfhumanidades.com/sites/default/files/apuntes/11_-_Sander_-_Gestion_educativa_en_America_Latina.__cap._3_%2819_Copias%29.pdf

Solano, M. (2018). *Calidad de la gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del Instituto Colombo – Venezolano*. [Tesis de Maestría, Universidad de Montemorelos]. <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/1008/Tesis%20de%20%20Mar%C3%ADa%20Bernarda%20Solano%20Leal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tejada, R. (2006). *Desempeño profesional docente y evaluación*. Madrid: Editorial Académica.

Tomlinson, H. (2013). *Educational Management: Major Themes in Education*. Vol I. New York: Routledge. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=k0RGAgAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Ubillús, M. (2019). *Gestión educativa y el desempeño docente universitario en la facultad de ingeniería de la Universidad de Piura, Piura 2018*. [Tesis de

Maestría, Universidad de Piura].
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4003/MAE_EDUC_GE_1901.pdf?sequence=2&isAllowed=y

UNESCO (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. MINEDU. Lima: Lance Grafico S.A.C.

UNESCO (2013). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*. Publicado en 2013 por la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago). Impreso por Salesianos Impresores S.A.

UNESCO (2018). *¿Qué determina el buen desempeño de un docente?*
<https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>

Vásquez, W. (2009). *Diccionario de Pedagogía*. Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO N° 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión educativa	La gestión educativa se refiere a la organización sistémica (aspectos o elementos presentes en la escuela). Incluye, el accionar del director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres de familia y la comunidad; y, las relaciones que se dan entre ellos, enmarcados dentro de un contexto cultural que trae consigo reglas, principios y normas para crear ambientes sanos y buenas condiciones de aprendizaje para los alumnos (UNESCO, 2011).	La gestión educativa es el conjunto de labores de dirección en una I.E. con la finalidad de lograr los objetivos propuestos en el PEI a través de los aspectos: Directiva, administrativa, docente – académico, y, comunal.	Gestión directiva	<ul style="list-style-type: none"> - Propósitos de la IE. - Reglamento interno de la IE. - Comités de trabajo. 	Ordinal
			Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos financieros - Recursos y potencial humano - Supervisión y acompañamiento 	
			Gestión docente – académica	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de enseñanza. - Ambiente adecuado de aprendizaje. - Programación curricular (UD, sesiones, proyectos). 	
			Gestión comunal	<ul style="list-style-type: none"> - Innovación. - Socios estratégicos. - Participación. - Trabajo 	
Desempeño docente	Con este término se califica al profesional docente por su calidad de trabajo y lo que se espera de él. Así mismo, calcula las cualidades del profesional en su trabajo, capacidades y desarrollo pedagógico. (Montalvo, 2011).	El desempeño es la función que cumple el docente en la IE a través de: Planificación del aprendizaje, enseñanza aprendizaje, intervención del colegio en la comunidad y, profesionalidad e identidad docente.	Planificación del aprendizaje del alumno	<ul style="list-style-type: none"> - Actitudes y necesidades - Programa curricular - Conocimiento actualizado - Intereses y necesidades 	Ordinal
			Enseñanza aprendizaje del alumno	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de aprendizaje y evaluación - Resolución de problemas - Material didáctico - Ambiente 	
			Intervención del colegio en la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión y proyectos - Fomento de trabajo - Experiencias de enseñanza 	
			Profesionalidad e identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos - Responsabilidad y respeto - Disposición laboral 	

ANEXO N° 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TIPO DE INVESTIGACIÓN	TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS
Correlacional	GESTIÓN EDUCATIVA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA "BENJAMÍN CARSON" DE FLORENCIA DE MORA – TRUJILLO 2020	¿QUÉ RELACIÓN EXISTE ENTRE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E.P. "BENJAMÍN CARSON" DE FLORENCIA DE MORA, TRUJILLO 2020	Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la I.E.P. "Benjamín Carson" de Florencia de Mora, Trujillo 2020	<p>1. Identificar la relación estadística entre la gestión educativa y la dimensión planificación del aprendizaje del alumno en la IEP Benjamin Carson</p> <p>2. Identifica la relación entre la gestión educativa y la dimensión enseñanza del aprendizaje del alumno en la IEP Benjamin Carson.</p> <p>3. Identifica la relación estadística entre la gestión educativa y la dimensión intervención del colegio en la comunidad en la IEP Benjamin Carson</p> <p>4. Identifica la relación estadística entre la gestión educativa y la dimensión profesionalidad e la identidad docente en la IEP Benjamin Carson</p>	<p>H1 Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente de la I.E.P. "Benjamín Carson" de Florencia de Mora, Trujillo 2020.</p> <p>H0 No Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente de la I.E.P. "Benjamín Carson" de Florencia de mora, Trujillo 2020.</p> <p>H2 Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión planificación del aprendizaje del alumno en la IEP Benjamin Carson</p> <p>H0 No. existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión planificación del aprendizaje del alumno en la IEP Benjamin Carson</p> <p>H3. Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión enseñanza del aprendizaje del alumno en la IEP Benjamin Carson.</p> <p>H0.No. existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión enseñanza del aprendizaje del alumno en la IEP Benjamin Carson.</p> <p>H4 Existe relación entre la gestión educativa y la dimensión intervención del colegio en la comunidad en la IEP Benjamin Carson.</p> <p>H0 No existe relación entre la gestión educativa y la dimensión intervención del colegio en la comunidad en la IEP Benjamin Carson.</p> <p>H5. Existe relación entre la gestión educativa y la dimensión profesionalidad e identidad. en la IEP Benjamin Carson</p> <p>H0 No existe relación entre la gestión educativa y la dimensión profesionalidad e identidad de la IEP Benjamin Carson.</p>

ANEXO N° 3

CUESTIONARIO DE ENCUESTA Gestión Educativa

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de encuesta sobre gestión educativa

Administración: Individual

Autor: Br. Abraham Roy Rosario Flores, y adaptada por la autora de la presente investigación.

Duración: 25 minutos aprox.

Aplicación: Adultos

Significación: Con este instrumento se calcula el nivel de gestión educativa

Estructura: El instrumento consta de 20 ítems, con 03 alternativas en grados variables: Siempre, A veces, Nunca.

En la calificación: Siempre=2, A veces=1, Nunca=0

Validez y confiabilidad del instrumento: La validez y confiabilidad del instrumento se realizó a través de un informe a juicio de expertos y especialistas con Grado de Maestría y Doctor. Y, una prueba piloto aplicada a 5 personas con características similares a la población investigada, se seleccionaron al azar, este cuestionario fue sometido a un proceso de análisis estadístico de sus ítems. La prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach obtuvo un coeficiente de 0.8. De acuerdo al resultado obtenido para alfa es, aceptable.

Tabla 11. Categorías e intervalos del cuestionario de encuesta sobre gestión educativa

Dimensiones	Cantidad de ítems	Categorías	Intervalos
Gestión directiva	5	Deficiente Aceptable Eficiente	0 – 3 4 – 7 8 – 10
Gestión administrativa	5	Deficiente Aceptable Eficiente	0 – 3 4 – 7 8 – 10
Gestión académica – docente	5	Deficiente Aceptable Eficiente	0 – 3 4 – 7 8 – 10
Gestión comunal	5	Deficiente Aceptable Eficiente	0 – 3 4 – 7 8 – 10
Variable general Gestión educativa	20	Deficiente Aceptable Eficiente	0 – 13 14 – 27 28 – 40

CUESTIONARIO DE ENCUESTA Gestión Educativa

FINALIDAD: Este instrumento tiene por objetivo determinar el nivel de gestión educativa en la I.E.P. "Benjamín Carson" de Florencia de Mora – Trujillo.

INDICACIÓN: Responda a los siguientes ítems marcando con un aspa(X). La encuesta es anónima.

N°	Ítem	Siempre	A veces	Nunca
GESTIÓN DIRECTIVA				
1	Tiene conocimiento sobre manual de organizaciones y funciones de su institución.			
2	Participa en la elaboración de los documentos oficiales de gestión (PEI, PAT, RI.)			
3	Se mantiene la comunicación horizontal entre el personal de la institución.			
4	Promueve el uso efectivo y cumplimiento de las horas pedagógicas.			
5	Se promueve la elaboración de proyectos estratégicos en mejora de la calidad educativa.			
GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
6	Se supervisa, monitorea y acompaña al personal de la institución respetando los tiempos para verificar el cumplimiento de sus funciones.			
7	Se usa de forma adecuada los recursos económicos de la institución para atender principales necesidades en servicio a los alumnos.			
8	Se cuida que la normatividad institucional y del MINEDU se cumpla a cabalidad.			
9	El potencial humano es administrado adecuadamente fijándoles funciones, cargos y comisiones, para el desarrollo efectivo de la I.E.			
10	Se provee con material necesario a los docentes para su trabajo pedagógico en aula.			
GESTIÓN DOCENTE – ACADÉMICA				
11	Se prepara la programación curricular de forma coordinada con los docentes de grado y nivel.			
12	Se trabaja con las teorías constructivistas en las sesiones de clase.			
13	Las sesiones de clase con sus alumnos se realizan en ambientes acogedores, afectivos y seguros.			
14	Tiene conocimientos actualizados sobre las áreas curriculares y los nuevos enfoques educativos.			
15	Evalúan asiduamente los aprendizajes de los alumnos haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.			
GESTIÓN COMUNAL				
16	Los PPF y comunidad en general son aliados estratégicos para el buen funcionamiento de actividades en la I.E.			
17	Hay participación conjunta de PPF, directivos, docentes y alumnos en actividades a favor de la I.E. y comunidad.			
18	Fomenta el trabajo educativo con las familias en pro del aprendizaje de los alumnos.			
19	Incluyen en la enseñanza de los alumnos los recursos y cultura de la comunidad.			
20	Las buenas relaciones amicales y pedagógicas con otras instituciones son proyectadas a la comunidad educativa.			

LA AUTORA

ANEXO N° 4

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Desempeño Docente

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario de desempeño docente

Duración: 25 minutos aprox.

Administración: Individual

Autor: Br. Abraham Roy Rosario Flores, y adaptada por la autora de la presente investigación.

Aplicación: Adultos

Significación: Con este instrumento se calcula el nivel de desempeño docente.

Estructura: EL instrumento consta de 20 ítems, con 03 alternativas en grados variables: Siempre, A veces, Nunca.

En la calificación: Siempre=2, A veces=1, Nunca=0

Validez y confiabilidad del instrumento: La validez y confiabilidad del instrumento se realizó a través de un informe a juicio de expertos y especialistas con Grado de Maestría y Doctor. Y, una prueba piloto aplicada a 5 personas con características similares a la población investigada, se seleccionaron al azar, este cuestionario fue sometido a un proceso de análisis estadístico de sus ítems. La prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach obtuvo un coeficiente de 0.8. De acuerdo al resultado obtenido para alfa es, aceptable.

Tabla 12. Categorías e intervalos del cuestionario de encuesta sobre desempeño docente

Dimensiones	Cantidad de ítems	Categorías	Intervalos
Planificación del aprendizaje del alumno	5	Deficiente Aceptable Eficiente	0 – 3 4 – 7 8 – 10
Enseñanza aprendizaje del alumno	5	Deficiente Aceptable Eficiente	0 – 3 4 – 7 8 – 10
Intervención de colegio en la comunidad	5	Deficiente Aceptable Eficiente	0 – 3 4 – 7 8 – 10
Profesionalidad e identidad docente	5	Deficiente Aceptable Eficiente	0 – 3 4 – 7 8 – 10
Variable general Desempeño docente	20	Deficiente Aceptable Eficiente	0 – 13 14 – 27 28 – 40

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Desempeño Docente

FINALIDAD: Este instrumento tiene por objetivo determinar el nivel de desempeño docente en la I.E.P. "Benjamín Carson" de Florencia de Mora – Trujillo.

INDICACIÓN: Responda a los siguientes ítems marcando con un aspa (X). La encuesta es anónima.

N°	Ítem	Siempre	A veces	Nunca
PLANIFICACIÓN DEL APRENDIZAJE DEL ALUMNO				
1	El docente conoce los rasgos individuales y socio culturales de los alumnos para orientarlos adecuadamente durante la clase.			
2	El docente tiene presente las características evolutivas de los alumnos para su aprendizaje.			
3	El docente utiliza estrategias didácticas adecuadas a las necesidades y la realidad de los alumnos.			
4	El docente trabaja con la resolución de problemas en sus sesiones de clase.			
5	El docente tiene conocimientos actuales sobre las áreas curriculares o cursos de enseñanza.			
ENSEÑANZA APRENDIZAJE DEL ALUMNO				
6	Refuerzan el bajo rendimiento o falta de aprendizaje de los alumnos, con clases de retroalimentación.			
7	El docente aplica estrategias educativas según la diversidad de sus alumnos.			
8	El docente siempre evalúa el aprendizaje de sus alumnos utilizando técnicas e instrumentos de evaluación diversos.			
9	El docente atiende a las necesidades de aprendizaje de los alumnos durante las sesiones de clase.			
10	El docente inculca el uso de material educativo en los alumnos.			
INTERVENCIÓN DEL COLEGIO EN LA COMUNIDAD				
11	El docente y los alumnos elaboran proyectos de innovación e investigación dirigidas a la comunidad.			
12	El docente comunica a las autoridades locales y a la comunidad educativa los desafíos de una educación de calidad.			
13	El docente alienta el trabajo educativo con las familias en pro del aprendizaje de los alumnos.			
14	El docente incluye en la enseñanza de los alumnos los recursos y cultura de la comunidad.			
15	El docente fomenta el trabajo educativo con las familias en pro del aprendizaje de los alumnos.			
PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE				
16	El docente se capacita para mejorar sus estrategias de enseñanza las áreas curriculares.			
17	El docente aplica sus conocimientos de las capacitaciones realizadas en sus sesiones de clase para mejorar el rendimiento de sus alumnos.			
18	El docente realiza su labor pedagógica con justicia, honestidad y responsabilidad.			
19	El docente respeta la diversidad y ritmos de aprendizaje de sus alumnos.			
20	El docente da a conocer sus dificultades a sus colegas, en el proceso de enseñanza, para mejorar su práctica pedagógica.			

LA AUTORA

ANEXO N° 5

Tabla 13. Interpretación del coeficiente de correlación de Pearson

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

ANEXO N° 6

PRUEBA PILOTO

ALPHA DE CRONBACH – Cuestionario Gestión Educativa

CUESTIONARIO GESTION EDUCATIVA																					
SUJETOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Total
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	35
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	0	1	2	2	2	1	1	2	1	2	32
3	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	27
4	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	30
5	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	24
Total	7	7	9	10	7	6	8	10	8	5	5	6	10	7	8	6	7	7	6	9	
Varianza	0.24	0.24	0	0	0.24	0	0	0	0	0	0.4	0.16	0	0.24	0.24	0.16	0.24	0.24	0.16	0.16	0.16

GESTIÓN EDUCATIVA	
$\sigma =$	0.8
K (nro items)=	20
V_i (var c/item)=	3.52
V_t (var total)=	14.64
$a = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum v_j}{v_t} \right]$	
$a = \frac{20}{19} \left[1 - \frac{3.52}{14.64} \right]$	
$a = 1.05 [1 - 0.24]$	
$a = 1.05 [0.76]$	
$a = 0.8$	

ESTE INSTRUMENTO SEGÚN LA APLICACIÓN COMO PRUEBA PILOTO A UNA MUESTRA DE CINCO DOCENTES, DIO COMO RESULTADO, SEGÚN EL RANGO DEL ALFA DE CRONBACH, QUE TIENE UNA CONFIABILIDAD ELEVADA.

ANEXO N° 7

PRUEBA PILOTO

ALPHA DE CRONBACH – Cuestionario Desempeño Docente

CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE																				DESEMPEÑO DOCENTE					
SUJETOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Total				
1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	35			
2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	33				
3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	32			0.8	
4	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	29			20	
5	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38			2.32	
Total	10	6	8	10	10	8	9	10	9	5	7	6	9	9	6	10	10	7	8					9.04	
Varianza	0	0.16	0.24	0	0	0.24	0.16	0	0.16	0	0.24	0.16	0.16	0.16	0.16	0	0	0	0.24	0.24					
$a = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum v_j}{v_t} \right]$																									
$a = \frac{20}{19} \left[1 - \frac{2.32}{9.04} \right]$																									
$a = 1.05 [1 - 0.26]$																									
$a = 1.05 [0.74]$																									
$a = 0.77$																									

ESTE INSTRUMENTO SEGÚN LA APLICACIÓN COMO PRUEBA PILOTO A UNA MUESTRA DE CINCO DOCENTES, DIO COMO RESULTADO, SEGÚN EL RANGO DEL ALFA DE CRONBACH, QUE TIENE UNA CONFIABILIDAD ACEPTABLE.

ANEXO N° 8

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa Privada “Benjamín Carson” de Florencia de Mora, Trujillo, 2020,

CUESTIONARIO DE ENCUESTA Gestión Educativa

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendación	
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión educativa La gestión educativa es el conjunto de labores de dirección en una I.E. con la finalidad de lograr los objetivos propuestos en el PEI a	Gestión directiva	<ul style="list-style-type: none"> - Propósitos de la IE. - Reglamento interno de la IE. - Comités de trabajo. 	1. Tiene conocimiento sobre manual de organizaciones y funciones de su institución.				X		X		X		X			
			2. Participa en la elaboración de los documentos oficiales de gestión (PEI, PAT, RI).				X		X		X		X			
			3. Se mantiene la comunicación horizontal entre el personal de la institución.				X		X		X		X			
			4. Promueve el uso efectivo y cumplimiento de las horas pedagógicas.				X		X		X		X			
			5. Se promueve la elaboración de proyectos estratégicos en mejora de la calidad educativa.				X		X		X		X			

Gestión administrativa	- Recursos financieros y - Recursos potencial humano. - Supervisión y acompañamiento	6. Se supervisa, monitorea y acompaña al personal de la institución respetando los tiempos para verificar el cumplimiento de sus funciones.				X		X		X		X	
		7. Se usa de forma adecuada los recursos económicos de la institución para atender principales necesidades en servicio a los alumnos.				X		X		X		X	
		8. Se cuida que la normatividad institucional y del MINEDU se cumpla a cabalidad.				X		X		X		X	
		9. El potencial humano es administrado adecuadamente fijándoles funciones, cargos y comisiones, para el desarrollo efectivo de la I.E.				X		X		X		X	
		10. Se provee con material necesario a los docentes para su trabajo pedagógico en aula.				X		X		X		X	
Gestión docente – académica	- Estrategias de enseñanza. - Ambiente adecuado - Evaluación de aprendizaje. - Programación curricular (UD, sesiones, proyectos).	11. Se prepara la programación curricular de forma coordinada con los docentes de grado y nivel.				X		X		X		X	
		12. Se trabaja con las teorías constructivistas en las sesiones de clase.				X		X		X		X	
		13. Las sesiones de clase con sus alumnos se realizan en ambientes acogedores, afectivos y seguros.				X		X		X		X	
		14. Tiene conocimientos actualizados sobre las áreas curriculares y los nuevos enfoques educativos.				X		X		X		X	
		15. Evalúan asiduamente los aprendizajes de los alumnos haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.				X		X		X		X	

			16. Los PPF y comunidad en general son aliados estratégicos para el buen funcionamiento de actividades en la I.E.				X		X		X		X	
			17. Hay participación conjunta de PPF, directivos, docentes y alumnos en actividades a favor de la I.E. y comunidad.				X		X		X		X	
		- Innovación. - Socios estratégicos. - Participación. - Trabajo	18. Fomenta el trabajo educativo con las familias en pro del aprendizaje de los alumnos.				X		X		X		X	
			19. Incluyen en la enseñanza de los alumnos los recursos y cultura de la comunidad.				X		X		X		X	
			20. Las buena relaciones amicales y pedagógicas con otras instituciones son proyectadas a la comunidad educativa.				X		X		X		X	


 Dra. Lilette del Carmen Villavicencio Palacios

DNI:18033075

ORCID: 000-0002-2221-7951

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de encuesta sobre gestión educativa”

OBJETIVO: “Con este instrumento se calcula el nivel de gestión educativa”.

DIRIGIDO A: Adultos

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Lilette del Carmen Villavicencio Palacios

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Educación

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------	-------	------	----------



Dra. Lilette del Carmen Villavicencio Palacios

DNI:18033075

ORCID: 000-0002-2221-7951

ANEXO N° 09

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa Privada “Benjamín Carson” de Florencia de Mora, Trujillo, 2020,

CUESTIONARIO DE ENCUESTA Desempeño Docente

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendación
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente El desempeño es la función que cumple el docente en la IE a través de: Planificación del aprendizaje, enseñanza del aprendizaje, intervención del colegio en la comunidad y, profesionalidad e identidad docente.	Planificación del aprendizaje del alumno	- Actitudes y necesidades - Programa curricular - Conocimiento actualizado - Intereses y necesidades.	1. El docente conoce los rasgos individuales y socio culturales de los alumnos para orientarlos adecuadamente durante la clase.				X		X		X		X		
			2. El docente tiene presente las características evolutivas de los alumnos para su aprendizaje.				X		X		X		X		
			3. El docente utiliza estrategias didácticas adecuadas a las necesidades y la realidad de los alumnos.				X		X		X		X		
			4. El docente trabaja con la resolución de problemas en sus sesiones de clase.				X		X		X		X		
			5. El docente tiene conocimientos actuales sobre las áreas curriculares o cursos de enseñanza.				X		X		X		X		
	Enseñanza del aprendizaje del alumno	- Estrategias de aprendizaje y evaluación - Resolución de problemas - Material didáctico - Ambiente.	6. Refuerzan el bajo rendimiento o falta de aprendizaje de los alumnos, con clases de retroalimentación.				X		X		X		X		
			7. El docente aplica estrategias educativas según la diversidad de sus alumnos.				X		X		X		X		
			8. El docente siempre evalúa el aprendizaje de sus alumnos utilizando técnicas e instrumentos de evaluación diversos.				X		X		X		X		

		9. El docente atiende a las necesidades de aprendizaje de los alumnos durante las sesiones de clase.				X		X		X		X	
		10. El docente inculca el uso de material educativo en los alumnos.				X		X		X		X	
Intervención del colegio en la comunidad	- Gestión y proyectos - Fomento de trabajo - Experiencias de enseñanza.	11. El docente y los alumnos elaboran proyectos de innovación e investigación dirigidas a la comunidad.				X		X		X		X	
		12. El docente comunica a las autoridades locales y a la comunidad educativa los desafíos de una educación de calidad.				X		X		X		X	
		13. El docente alienta el trabajo educativo con las familias en pro del aprendizaje de los alumnos.				X		X		X		X	
		14. El docente incluye en la enseñanza de los alumnos los recursos y cultura de la comunidad.				X		X		X		X	
		15. El docente fomenta el trabajo educativo con las familias en pro del aprendizaje de los alumnos.				X		X		X		X	
Profesionalidad e identidad docente	- Conocimientos - Responsabilidad y respeto - Disposición laboral	16. El docente se capacita para mejorar sus estrategias de enseñanza las áreas curriculares.				X		X		X		X	
		17. El docente aplica sus conocimientos de las capacitaciones realizadas en sus sesiones de clase para mejorar el rendimiento de sus alumnos.				X		X		X		X	
		18. El docente realiza su labor pedagógica con justicia, honestidad y responsabilidad.				X		X		X		X	
		19. El docente respeta la diversidad y ritmos de aprendizaje de sus alumnos.				X		X		X		X	
		20. El docente da a conocer sus dificultades a sus colegas, en el proceso de enseñanza, para mejorar su práctica pedagógica.				X		X		X		X	


 Dra. Lilette del Carmen Villavicencio Palacios

DNI: 18033075

ORCID: 000-0002-2221-7951

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de encuesta sobre desempeño docente”

OBJETIVO: “Con este instrumento se calcula el nivel de desempeño docente”.

DIRIGIDO A: Adultos

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Lilette del Carmen Villavicencio Palacios

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Educación

VALORACIÓN

Muy Alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy Bajo
-----------------	-------------------------	--------------	-------------	-----------------



Dra. Lilette del Carmen Villavicencio Palacios

DNI:18033075

ORCID: 000-0002-2221-7951

ANEXO N° 10

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa Privada “Benjamín Carson” de Florencia de Mora, Trujillo, 2020,

CUESTIONARIO DE ENCUESTA Gestión Educativa

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendación	
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión educativa La gestión educativa es el conjunto de labores de dirección en una I.E. con la finalidad de lograr los objetivos propuestos en el PEI a	Gestión directiva	<ul style="list-style-type: none"> - Propósitos de la IE. - Reglamento interno de la IE. - Comités de trabajo. 	1. Tiene conocimiento sobre manual de organizaciones y funciones de su institución.				X		X		X		X			
			2. Participa en la elaboración de los documentos oficiales de gestión (PEI, PAT, RI).				X		X		X		X			
			3. Se mantiene la comunicación horizontal entre el personal de la institución.				X		X		X		X			
			4. Promueve el uso efectivo y cumplimiento de las horas pedagógicas.				X		X		X		X			
			5. Se promueve la elaboración de proyectos estratégicos en mejora de la calidad educativa.				X		X		X		X			

	Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos financieros y potencial humano. - Supervisión y acompañamiento 	6. Se supervisa, monitorea y acompaña al personal de la institución respetando los tiempos para verificar el cumplimiento de sus funciones.				X	X	X	X		
			7. Se usa de forma adecuada los recursos económicos de la institución para atender principales necesidades en servicio a los alumnos.				X	X	X	X		
			8. Se cuida que la normatividad institucional y del MINEDU se cumpla a cabalidad.				X	X	X	X		
			9. El potencial humano es administrado adecuadamente fijándoles funciones, cargos y comisiones, para el desarrollo efectivo de la I.E.				X	X	X	X		
			10. Se provee con material necesario a los docentes para su trabajo pedagógico en aula.				X	X	X	X		
	Gestión docente – académica	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de enseñanza. - Ambiente adecuado - Evaluación de aprendizaje. - Programación curricular (UD, sesiones, proyectos). 	11. Se prepara la programación curricular de forma coordinada con los docentes de grado y nivel.				X	X	X	X		
			12. Se trabaja con las teorías constructivistas en las sesiones de clase.				X	X	X	X		
			13. Las sesiones de clase con sus alumnos se realizan en ambientes acogedores, afectivos y seguros.				X	X	X	X		
			14. Tiene conocimientos actualizados sobre las áreas curriculares y los nuevos enfoques educativos.				X	X	X	X		
			15. Evalúan asiduamente los aprendizajes de los alumnos haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.				X	X	X	X		

	Gestión comunal	<ul style="list-style-type: none"> - Innovación. - Socios estratégicos. - Participación. - Trabajo 	16. Los PPF y comunidad en general son aliados estratégicos para el buen funcionamiento de actividades en la I.E.				X		X		X		X			
			17. Hay participación conjunta de PPF, directivos, docentes y alumnos en actividades a favor de la I.E. y comunidad.				X		X		X		X		X	
			18. Fomenta el trabajo educativo con las familias en pro del aprendizaje de los alumnos.				X		X		X		X		X	
			19. Incluyen en la enseñanza de los alumnos los recursos y cultura de la comunidad.				X		X		X		X		X	
			20. Las buena relaciones amicales y pedagógicas con otras instituciones son proyectadas a la comunidad educativa.				X		X		X		X		X	

FIRMA DEL EVALUADOR

Dra. Cecilia E. Mendoza Alva

(ORCID 0000-0002-3640-2779)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de encuesta sobre gestión educativa”

OBJETIVO: “Con este instrumento se calcula el nivel de gestión educativa”.

DIRIGIDO A: Adultos

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cecilia E. Mendoza Alva

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy Bajo
-----------------	------------------	--------------	-------------	-----------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Dra. Cecilia E. Mendoza Alva

(ORCID 0000-0002-3640-2779)

ANEXO N° 11

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa Privada “Benjamín Carson” de Florencia de Mora, Trujillo, 2020,

CUESTIONARIO DE ENCUESTA Desempeño Docente

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendación
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente El desempeño es la función que cumple el docente en la IE a través de: Planificación del aprendizaje, enseñanza del aprendizaje, intervención del colegio en la comunidad y, profesionalidad e identidad docente.	Planificación del aprendizaje del alumno	- Actitudes y necesidades - Programa curricular - Conocimiento actualizado - Intereses y necesidades.	1. El docente conoce los rasgos individuales y socio culturales de los alumnos para orientarlos adecuadamente durante la clase.				X		X		X		X		
			2. El docente tiene presente las características evolutivas de los alumnos para su aprendizaje.				X		X		X		X		
			3. El docente utiliza estrategias didácticas adecuadas a las necesidades y la realidad de los alumnos.				X		X		X		X		
			4. El docente trabaja con la resolución de problemas en sus sesiones de clase.				X		X		X		X		
			5. El docente tiene conocimientos actuales sobre las áreas curriculares o cursos de enseñanza.				X		X		X		X		
	Enseñanza del aprendizaje del alumno	- Estrategias de aprendizaje y evaluación - Resolución de problemas - Material didáctico - Ambiente.	6. Refuerzan el bajo rendimiento o falta de aprendizaje de los alumnos, con clases de retroalimentación.				X		X		X		X		
			7. El docente aplica estrategias educativas según la diversidad de sus alumnos.				X		X		X		X		
			8. El docente siempre evalúa el aprendizaje de sus alumnos utilizando técnicas e instrumentos de evaluación diversos.				X		X		X		X		

Intervención del colegio en la comunidad		9. El docente atiende a las necesidades de aprendizaje de los alumnos durante las sesiones de clase.				X		X		X		X		
		10. El docente inculca el uso de material educativo en los alumnos.				X		X		X		X		
	- Gestión y proyectos - Fomento de trabajo de experiencias de enseñanza.	11. El docente y los alumnos elaboran proyectos de innovación e investigación dirigidas a la comunidad.				X		X		X		X		
		12. El docente comunica a las autoridades locales y a la comunidad educativa los desafíos de una educación de calidad.				X		X		X		X		
		13. El docente alienta el trabajo educativo con las familias en pro del aprendizaje de los alumnos.				X		X		X		X		
		14. El docente incluye en la enseñanza de los alumnos los recursos y cultura de la comunidad.				X		X		X		X		
		15. El docente fomenta el trabajo educativo con las familias en pro del aprendizaje de los alumnos.				X		X		X		X		
	Profesionalidad e identidad docente	- Conocimientos - Responsabilidad y respeto - Disposición laboral	16. El docente se capacita para mejorar sus estrategias de enseñanza las áreas curriculares.				X		X		X		X	
			17. El docente aplica sus conocimientos de las capacitaciones realizadas en sus sesiones de clase para mejorar el rendimiento de sus alumnos.				X		X		X		X	
			18. El docente realiza su labor pedagógica con justicia, honestidad y responsabilidad.				X		X		X		X	
19. El docente respeta la diversidad y ritmos de aprendizaje de sus alumnos.						X		X		X		X		
20. El docente da a conocer sus dificultades a sus colegas, en el proceso de enseñanza, para mejorar su práctica pedagógica.						X		X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR

Dra. Cecilia E. Mendoza Alva

(ORCID 0000-0002-3640-2779)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de encuesta sobre desempeño docente”

OBJETIVO: “Con este instrumento se calcula el nivel de desempeño docente”.

DIRIGIDO A: Adultos

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cecilia E Mendoza Alva

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Administración de la Educación

VALORACIÓN

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			

FIRMA DEL EVALUADOR

Dra. Cecilia E. Mendoza Alva

(ORCID 0000-0002-3640-2779)

ANEXO N° 12

Cuadro 1. Base de Datos de los puntajes registrados obtenidos mediante el cuestionario de Gestión educativa

N°	ÍTEMS																			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	0	1	2	2	2	1	1	2	1	2
3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1
4	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2
5	0	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1
6	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1
7	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1
8	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
9	0	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	0
10	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	0
11	1	0	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1
13	0	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1
14	1	1	1	2	0	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	0

FUENTE: Cuestionario de encuesta sobre gestión educativa.

ANEXO N° 13

Cuadro 2. Base de Datos de los puntajes registrados obtenidos mediante el cuestionario de desempeño docente

N°	ÍTEMS																			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1
3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1
4	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2
6	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	0	2	1	1	2	2	1	1	1
7	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
8	2	1	1	1	1	2	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1
9	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1
10	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	0	2	1	2	2	2	1	1	1
11	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
12	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1
13	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1
14	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	0	1	2	1	2	1	0

FUENTE: Cuestionario de encuesta sobre desempeño docente.

ANEXO N° 14

"Año de la Universalización de la Salud"

Florencia de Mora, 07 de Mayo del 2020

Prof. Rosa Cristina Cortijo Valderrama
TRUJILLO.

ASUNTO: AUTORIZA DESARROLLAR SU TESIS: "Gestión Educativa y Desempeño Docente de la Institución Educativa Privada Benjamin Carson de Florencia de Mora, Trujillo 2020"

Referencia: Su Solicitud de fecha 07 de mayo del 2020

De mi consideración:

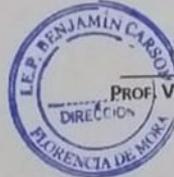
Por medio de la presente acuso recibo de su Solicitud de la referencia, en la que me indica que en su calidad de alumna del III Ciclo de la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad "César Vallejo" de Trujillo, se encuentra en la elaboración de su tesis intitulada "Gestión Educativa y Desempeño Docente de la Institución Educativa Privada Benjamin Carson de Florencia de Mora, Trujillo 2020", habiendo considerado desarrollar la misma en la Institución educativa de mi dirección.

Debo indicarle que esta institución educativa siente que esta consideración suya compromete el apoyo hacia vuestra persona, máxime si permitirá mejorar el desempeño docente en la IE y qué mejor que ello tome como punto de estudio a nuestra institución.

Por ello, **AUTORIZO lo solicitado en el documento de la referencia;** y, en consecuencia, cuenta con el apoyo de mi despacho y la I.E.P de mi dirección para la elaboración de su tesis, deseándole éxitos en dicho trabajo.

Sin otro particular, le expreso las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente.


PROF. VICTORIA ELIZABETH DE LA CRUZ RAMOS
DIRECTORA
I.E.P. "BENJAMIN CARSON"