



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD
EDUCATIVA**

**Gestión educativa y desempeño docente en dos Instituciones
Educativas de Lima Norte de la UGEL 04 – 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa

AUTORA:

Salcedo Romucho, Juana (ORCID: 0000-0002-0166-9326)

ASESORA

Dra. Esquiagola Aranda, Estrella Azucena (ORCID: 0000-0002-1841-0070)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

A mi familia por darme su apoyo y comprensión en la realización de este estudio.

Agradecimiento

Agradezco a los docentes, directivos e instituciones que brindaron su colaboración para la realización de este estudio.

Agradezco especialmente a mi asesora quien con sus acertadas orientaciones propicio un estudio de calidad.

Índice de contenidos

Página	
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaración de Autenticidad	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	X
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
35. Procedimiento	22
3.6. Métodos de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	45

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Distribución de instituciones educativas de Lima Norte UGEL 04	18
Tabla 2. Juicio de expertos del primer instrumento	20
Tabla 3. Juicio de expertos del primer instrumento	20
Tabla 4. Variable Gestión Educativa	24
Tabla 5. Variable Desempeño Docente	25
Tabla 6. Grado de correlación y nivel de significancia entre Gestión Educativa y Desempeño Docente	26
Tabla 7. Grado de correlación y nivel de significancia entre Gestión Institucional y Desempeño Docente	27
Tabla 8. Grado de correlación y nivel de significancia entre Gestión Administrativa y Desempeño Docente	28
Tabla 9. Grado de correlación y nivel de significancia entre Gestión Pedagógica y Desempeño Docente	29
Tabla 10. Grado de correlación y nivel de significancia entre Gestión Comunitaria y Desempeño Docente	30

Índice de figuras

	Página
Figura 1. <i>Comparación porcentual de la variable Gestión Educativa</i>	23
Figura 2. <i>Comparación porcentual de la variable Desempeño docente</i>	24

Resumen

La investigación presentó como propósito determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente en dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04 – 2020. Dicho estudio empleo la metodología descriptiva de diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida de 70 docentes de las instituciones educativas Abraham Lincoln y 2085 “San Agustín”. Se utilizó el muestreo no probabilístico de carácter intencionado. Para construir, validar y demostrar la confiabilidad de los instrumentos se ha considerado la validez de contenido, mediante la Técnica de Opinión de Expertos y su instrumento es el informe de juicio de expertos de las variables de estudio; se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, con preguntas tipo Escala de Likert. Para la confiabilidad de los instrumentos se usó Alpha de Cronbach. Las encuestas nos permitieron recolectar información fehaciente sobre las variables de estudio.

Palabras clave: Calidad educativa, gestión administrativa, monitoreo docente

Abstract

The purpose of the research was to determine whether educational management is related to the teaching performance in two Educational Institutions of North Lima of the UGEL 04-2020. This study used the descriptive methodology of non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 70 teachers from the educational institutions Abraham Lincoln and 2085 "San Agustín". Intentional non-probability sampling was used. In order to build, validate and demonstrate the reliability of the instruments, the content validity has been considered, using the Expert Opinion Technique and its instrument is the Expert judgment report of the study variables; The survey technique and its instrument the questionnaire were used, with Likert Scale questions. Cronbach's Alpha was used for the reliability of the instruments. The surveys allowed us to collect reliable information on the study variables.

Keywords: Educational quality, administrative management, teacher monitoring

I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos, a causa del agitado ritmo de trabajo que se observa a nivel mundial, las organizaciones e instituciones deben afrontar retos constantes, en el plano de la educación, los centros formativos no pueden estar ajenas a estos nuevos desafíos en búsqueda de la calidad educativa. Como sostiene Estela (2018), la gestión educativa se comprende como un conjunto de acciones ordenadas que busca optimizar los procesos directivos, pedagógicos, administrativos y comunitarios, destinadas a mejorar las instituciones educativas para facilitar el progreso institucional y de esta manera satisfacer las carencias que en materia educativa se presentan en todos los niveles. Así mismo, Chacón (2014) señala que la gestión es la capacidad de lograr lo planteado, realizando las actividades propuestas y obteniendo resultados de calidad en las instituciones.

En nuestro país, desde los noventa se han gestado documentos importantes para planificar la educación, entre ellos el Acuerdo Nacional en el 2002, la Ley General de Educación N° 28044 en el 2003, El Plan Nacional de Educación (PNE) 2005-2015 al 2021, el Proyecto Educativo Nacional (PEN) del 2007 y el Marco del buen desempeño docente entre otros. Todos ellos con la finalidad de mejorar las insuficiencias en el plano educativo que se han presentado en nuestro país, así mismo, tienen el propósito de crear y fortalecer estrechas relaciones y compromisos internacionales; las mejorar se evidencian en los nuevos enfoques para la enseñanza – aprendizaje, también en los alcances para la mejor gestión institucional, administrativa, de recursos y financieros, lo que fortalecerá el vínculo con la comunidad. Así pues, el desempeño docente busca la optimización del proceso pedagógico, como señala Torres (2008), el desenvolvimiento del profesor está vinculado a la calidad y eficacia de la labor pedagógica, teniendo en consideración entre otras cosas, la búsqueda de un ambiente propicio para la labor docente lo que le permita el bienestar; fortalezcan las buenas interacciones sociales, donde exista libertad para exteriorizar emociones y pensamientos sin temores ni ansiedades; planificar y preparar las actividades de enseñanza – aprendizaje (qué, cuándo, cómo, dónde y con qué hacerlo, se va a enseñar).

En las instituciones educativas locales se han venido dando un fenómeno preocupante, ya que algunas instituciones educativas tienen deficiencia para

realizar una adecuada planificación, lo que a la larga generará una serie de conflictos y enfrentamientos entre los elementos que forman parte de ellas.

Cuando se observa una defectuosa gestión educativa se traduce en muestras de desobediencia, deficiente grado de aprendizaje, no se respetan los tiempos para la entrega de los documentos pedagógicos solicitados, escasez de liderazgo entre otras, esta situación es muy preocupante y se deben tomar medidas de apoyo eficaz, como los trabajos en equipo con la comunidad educativa.

Tomando en consideración las Institución Educativa Abraham Lincoln del distrito de Puente Piedra y la Institución Educativa 2085 "San Agustín"; la carencia de una gestión eficiente, eficaz y efectiva que organice, proyecte y motive la ejecución de proyectos innovadores para alcanzar niveles óptimos de calidad en la actividad educativa, causa descontento porque que no se manifiesta ante sus inquietudes y necesidades en los ámbitos primordiales de la educación como son el rendimiento académico, la disciplina, la puntualidad, el desempeño docente, entre otros. En ese sentido, se plantea las siguientes interrogantes, vinculadas si la ¿gestión educativa se relaciona con el desempeño docente en dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04 – 2020?, así mismo, se plantean las preguntas específicas, tales como ¿de que manera se relaciona las dimensiones de la gestión educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04 – 2020?

El actual estudio se justifica en razón que el tema de gestión es de gran valor para la viabilidad de las instituciones educativas, puesto que comprende la administración y dirección de las técnicas que se necesitan en el desarrollo de los procesos educativos; teniendo como objetivo el logro de la efectividad, eficiencia y eficacia en los resultados. En cuyo sentido, se debe contar con características que generen éxito, estos son la resolución de condiciones confusas, contar con experiencias para la negociación, la creatividad, la innovación y la elasticidad, además de disponer con una alta formación para la correcta toma de decisiones. Teóricamente nuestra investigación cuenta con datos preciso que son relevantes para el estudio de las variables gestión educativa y desempeño docente, brindando claridad sobre sus dimensiones y aportando recomendaciones. Para la parte práctica, podemos señalar que nuestra investigación puede ser tomada como base para el manejo de la gestión educativa en diversas instituciones educativas o quizás

ser tomada como referente para futuros estudios ya que cuenta con una exhaustiva selección de instrumentos que facilitan la recolección de datos sobre las variables, y pueden ser utilizados para temas afines porque cuentan con la respectiva validez y confiabilidad. Finalmente, en el plano metodológico por ser descriptiva – correlacional con un enfoque cuantitativo, permite el planteamiento de recomendaciones que podrán ser utilizados por la institución educativa Abraham Lincoln y la institución educativa 2085 “san Agustín”, para que se genere un cambio que garantice el éxito educativo que pretende dicha institución.

En el presente estudio se ha propuesto el objetivo general, determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04. Así mismo, cuatro objetivos específicos, establecer la relación entre las dimensiones de la gestión educativa y el desempeño en dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04.

Las hipótesis planteadas fueron, la general, la gestión educativa tiene una relación significativa con el desempeño docente en dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04. Así mismo, cuatro objetivos específicos, la existencia de una relación significativa entre las dimensiones de la gestión educativa y el desempeño docente en dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04.

II. MARCO TEÓRICO

Para la elaboración de este trabajo de investigación se realizó una serie de recopilaciones de trabajos realizados por otros investigadores, ya sea visitando las diversas bibliotecas o recuperando información de páginas web. Para tener una selección amplia se tomó en consideración investigaciones entre el 2016 al 2020, así mismo, se consideraron los estudios que se refieren a las variables de estudio, desempeño docente y gestión educativa; teniendo en consideración temas afines, de orden nacional e internacional. A continuación, detallamos antecedentes internacionales; es el caso de Martínez, Guevara y Valle (2016) y Delgado (2016) quienes realizaron investigaciones sobre el desempeño docente, ambas fueron de tipo no experimental, transeccional y correlacional. Entre las conclusiones más resaltantes fueron que los docentes consideran a la evaluación (propio desempeño y de los alumnos) como necesaria, pero también consideran fundamental que el director ejecute su rol dentro de la institución de manera efectiva, como promotor

de la gestión educativa. En estas investigaciones se pretendió recomendar sugerencias en el quehacer docente, las cuales tendrían repercusiones en el desenvolvimiento escolar de los alumnos, la inspección, la valoración y el rastreo de las acciones que implican a los profesores y a sus pupilos por medio de la utilización de estándares; concluyendo una correlación significativa de 0,658 y 0,845, respectivamente y una significancia de $p < 0,05$.

Aguilar, Velandia, Aguilar y Rincón (2017), desarrollaron una investigación en Colombia para evaluar las tendencias de las políticas educativas implementadas en dicho país, donde se identifica y recopila las leyes públicas en educación, fue una revisión documental, donde se usó el método cualitativo, ya que se trató de una experiencia real, como se da en su propio contexto, procurando otorgar trascendencia a los eventos anómalos que se puedan evidenciar en el proceso de aprendizaje. Llegando a la conclusión que las políticas públicas sobre los procesos educativos fueron efectivos para lograr la integración nacional, además de resaltar la práctica de un desarrollo formativo técnico que servirá para fomentar el progreso de las habilidades de trabajo y del cumplimiento de labores integrales, así mismo, favorecen el logro de una equidad referente a los valores y principios de los miembros de las comunidades educativas.

Solano (2018) y Mezher, Cuba, Calonches y Chávez (2016) quienes estudiaron sobre gestión educativa y gestión administrativa respectivamente, los trabajos de investigación fueron documentales con una orientación interpretativa fenomenológica-hermenéutica. Según los hallazgos tenemos que la gestión educativa se compone del paso de evolución social, mediante cuatro tipos de gestiones: pedagógica y académica, directiva, administrativa y financiera, y de la comunidad; así mismo, el docente cumple un papel trascendental ya que influye en el aprendizaje y que mantener las prácticas pedagógicas tradicionales no va a contribuir con la mejora de la calidad de la enseñanza.

Así mismo, Tejada (2019) aborda el tema desde la necesidad de la apreciación de las competitividades expertas de los docentes y plantea retos de mejora, además, señala dimensiones como conceptual, desarrollo-reconstructiva, estratégica y operativa que conllevan al desarrollo de la gestión educativa en todos los niveles. Además, Ramírez, García y Cruel (2017) en su artículo científico denominado Gestión educativa y desarrollo social, que fue una revisión bibliográfica

donde se dan a conocer datos precisos sobre la actualización de un nuevo modelo de gestión educativa, a través del cual se sistematicen y ordenen los procesos de atención, alcanzando una alta eficiencia, eficacia y alcance. Teniendo como conclusión que para el logro de una gestión educativa óptima se hace necesario contar con un liderazgo altamente capacitado que propicie los cambios y las mejoras requeridas por el sistema educativo.

Rosario (2016), Anchante y Soriano (2017), Sosa (2017) y Flores (2017) desarrollaron investigaciones referentes a la gestión educativa y el desempeño docente, estos investigadores utilizaron el tipo de averiguación básico, descriptivo y de diseño correlacional, así mismo, las muestras fueron no probabilísticas y con una metodología hipotética – deductiva. En estos estudios se hizo el contraste de las hipótesis a través del uso de Rho de Spearman obteniéndose 0.837; 0,685; 0.754 y 0,634 respectivamente, el cual denota una alta significancia en los resultados de las investigaciones nombradas. En las cuatro investigaciones se obtuvo como resultado que existe una relación significativa entre las variable de gestión educativa y desempeño docente, así también, se concluye que el rol principal en la gestión administrativa debe ser desarrollada por el director; puesto que el desempeño docente depende de la calidad de gestión activada por el director, es decir, este último tiene implicancias sobre el rendimiento de los docentes en su trabajo pedagógico.

Por otro lado, contamos con otras investigaciones nacionales como las de Ponce (2018); Estela (2018); Quispe (2020) y Orbegoso (2019) quienes realizaron investigaciones sobre las variables gestión educativa y desempeño docente, para lo cual, se realizó una investigación del tipo básico, diseño no experimental – correlacional, transversal, así mismo, para hacer la investigación fehaciente la muestra de forma intencional no probabilística, como se usó el método hipotético – deductivo se realizó las contrastaciones de hipótesis, en los dos primeros casos la prueba de Rho de Spearman, obteniéndose como resultados 0,693 y 0.645 respectivamente, donde se concluye que hay asociación entre las variables analizadas. En el caso de las dos últimas investigaciones mencionadas por la naturaleza de los instrumentos usados, se procedió a utilizar la prueba de hipótesis de Pearson con un resultado de 0,819 y 0,752 respectivamente, por lo cual, se encontró que si la gestión pedagógica del directivo es óptima, más alto serían los

rangos de desempeño del profesional de la docencia, comprobando de esta manera que la gestión pedagógica del directivo no es anticipada, el desempeño de los docentes será limitado y con deficiencias.

También Solano (2018) y Ubillus (2019) elaboraron investigaciones relacionadas a la gestión administrativa y el desempeño docente, tuvieron un enfoque cuantitativo, transversal, correlacional y exploratorio. En la primera investigación por los hallazgos encontrados se pudo encontrar que el quehacer directivo y del profesor influyen en el aprendizaje y el conservar el ejercicio docente obsoleto no apoyará al progreso de la eficacia de la educación. Mientras que en la segunda se concluye que no existe relación total entre las variables evaluadas. A diferencia de los estudios anteriores podemos señalar a Chacón (2016) y Hurtado y Lancheros (2016), quienes a partir de sus estudios descriptivos se enfocaron en la gestión educativa y desempeño docente, tratando de hallar la influencia que exista entre ellas. Concluyendo que es importante el planteamiento de estrategias educativas para el refuerzo de los estudiantes, para lo cual es fundamental evaluar las acciones realizadas teniendo en consideración las políticas, las mejoras institucionales, con el único objetivo de tener un mejor desarrollo, perfeccionando los procesos para optimizar los tiempos asignados y recursos brindados, en beneficio de una mejora continua dentro de las instituciones.

A diferencia de las otras investigaciones Morazán (2016) y Díaz (2016) utilizaron como método el inductivo, para realizar los estudios sobre la gestión educativa, teniendo como propósito determinar qué medio emplear para lograr un óptimo desenvolvimiento del profesor, el estudio fue de corte transversal, diseño no experimental y tipo básico. Los resultados de Rho de Spearman fueron: 0,823 y 0.742 respectivamente, el cual demuestra la existencia de una relación significativa entre las unidades de análisis investigadas; Acosta (2017), en su indagación que tuvo como muestra a 150 estudiantes de las secciones; usando la técnica de encuesta, así también un cuestionario dicotómico como instrumento para el desenvolvimiento del profesor y una prueba escrita para el aprendizaje de matemática, obteniendo como resultado que es evidente una la dependencia del desempeño docente y el aprendizaje de las matemáticas en los alumnos de cuarto grado de primaria, con un nivel bajo y positivo de 0,361; teniendo como estándar el $p < 0,05$, donde se aceptó la hipótesis alterna.

Areche (2016) y Montoya (2016) realizaron investigaciones sobre la gestión institucional y el compromiso organizacional donde el fin principal fue conocer el efecto de la institución educativa en el clima laboral de los profesores. Sus investigaciones tuvieron un enfoque cuantitativo, los tipos de investigación fueron descriptivas niveles correlacionales, se obtuvieron como resultado una correlación significativa en el primer caso de 0.901, $p < 0.05$ y en el segundo de 0.710, $p < 0.05$; lo que nos indica que existe relación directa y significativa entre las variables estudiadas en ambas investigaciones. Para Anchante y Soriano (2017) quienes realizaron un estudio para demostrar la relación entre las unidades de análisis de la investigación, de paradigma positivista, racionalidad cuantitativa, nivel y diseño, descriptivo-correlacional, demostró que la gestión educativa y desenvolvimiento del profesor inciden en la orientación de la educación e ineludiblemente en los componentes que presenta.

Sin embargo, sobre el tema Damas y Oliva (2017) realizan también una investigación sobre la gestión educativa y satisfacción de los estudiantes, de tipo descriptiva correlacional, la cual concluyó, que es necesario perfeccionar la gestión dentro de la organización, lo que generará un incremento en la optimización del servicio educativo que se presta, así también, se recomienda a los miembros de la dirección, docentes y administrativos en general de la institución educativa adoptar una participación colaborativa, coordinada y democrática de la administración educativa institucional.

La investigación está sustentada por diversas investigaciones y teorías, las cuales tienen su origen en el esclarecimiento de la idea de gestión que hace su aparición en los años 70 setenta en Europa y llega a Latinoamérica en los años 80, este concepto como afirma Botero (2009) tiene su origen en la práctica de la actividad humana y el desarrollo social. Sin embargo, la gestión educativa se forja como la reunión de servicios que proporcionan los individuos dentro de las instituciones, en la actualidad la gestión educativa, ha cobrado mayor interés y responsabilidad por la importancia que tienen las competencias humanas dentro de los procesos de la sociedad actual. Agrega Álvarez, et al. (2013) que la gestión tiene su punto de partida en la cooperación, ya que está enfocado la voluntad de un grupo de representantes que se congregan y ordenan en torno a una meta común y las formas para formalizar su ejecución.

Inicialmente trataremos la primera variable **Gestión educativa**, para Correa, Álvarez y Correa (2014), la gestión por si misma nace del progreso originario de la administración, surgiendo como normas generales de la sociedad, las cuales, varían de acuerdo a las diversas corrientes que ejercen algunas transformaciones en el entorno mundial, las concepciones humanas; así mismo de los ámbitos financiero, gubernamental, general, formativo y técnico; es decir, una regla, que se encuentran afectos a las consecuencias que ocasionan los desastres naturales y los originados por hombre que afectan también a la gestión. Al respecto la Unesco (2011), de acuerdo al Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas, sostiene que es una pauta de incremento naciente; cuya intención es destinar la norma general de la gestión al ámbito del quehacer educativo. Es así que en la Gestión Educativa intervienen los enfoques del ejercicio, la actitud y el conocimiento.

También Vidal, Durán y Pujal (2008) consideran que la gestión educativa es la gestión del medio interno del sujeto docente en camino para alcanzar sus metas, relacionando estos cambios con los recientes estilos y la innovación educativa, para la búsqueda de la calidad total y manejo de las tecnologías en su progreso. Para Rico (2016) refiere a la utilización apropiada de los elementos sistematizados; además destacar la demanda que propicie las modificaciones efectuadas en los individuos, es decir, que las destrezas de organización les concedan mérito como autores de las transformaciones, la cual debe ser en las instancias internas y externas. De la misma manera Pérez (1998) supone la gestión educativa como el proceso a través del cual los funcionarios educativos buscan establecer las labores a realizar (planifica), teniendo en cuenta los fines institucionales, las carencias identificadas, las transformaciones necesarias, las actitudes propuestas para la mejora, y la manera como se efectuarán estas labores (estrategias, acción) y los efectos que se alcanzarán.

Así mismo, podemos considerar como señala Pernnett (2017) que la gestión educativa por procesos es el modo como la institución o entidad resuelve sus acciones diarias, entonces se deduce que es por procesos cuando existe una relación o serie lógica entre las acciones encaminadas a la creación de nuevos bienes, logrando efectos de satisfacción entre los clientes o usuarios. Cabe señalar que el gestionar con procesos lleva al planteamiento inicial de metas u objetivos

comunes antes de plantear estrategias, para lo cual se responde a la pregunta ¿qué? Por esta razón si se habla de una gestión educativa por procesos se debe tener en cuenta las necesidades de los estudiantes y buscando su participación comprometida y activa para de esa manera alcanzar la calidad del servicio. Además, Escobar, Santivañez, Miflen, Espinel & Mozombite. (2007), señalan que la gestión educativa tiene la misión de sustentar la organización integral de la institución, en todos los aspectos, siendo eficiente, democráticos, equitativos que ayudan al fortalecimiento de todas las instancias del proceso educativo.

Para Ortiz (2013), la gestión educativa por procesos en educación muestra ciertas peculiaridades, tales como; lograr la satisfacción de los participantes en dicha gestión, ser capaces de generar la responsabilidad de los integrantes de la comunidad educativa de forma transversal; tener en cuenta los resultados del desempeño docente para hacer una retroalimentación; el liderazgo directivo debe ser preponderante para generar la colaboración, compromiso y acción de todos los miembros. Además, se debe conocer los objetivos o metas y contar con recursos para poner en marcha el proceso apunta el proyecto que se establecerá, contar con la participación activa en el proceso de evaluación, para fortalecer los logros y superar las carencias. Anteriormente, Ivancevich (1997) se refiere a la gestión educativa como la búsqueda del empleo de los axiomas de la educación, su propósito no es teórica sino una disciplina puesta en práctica.

Para el mejor desarrollo de la investigación se dimensionó la primera variable, como señala la Unesco (2011), la gestión educativa de las instituciones educativas, presentan dimensiones tales como: Pedagógica, Institucional, Administrativa y Comunitaria; además Hernández (2013) considera los mismos aspectos como necesarios para generar cambios en la gestión educativa; así tenemos que, la dimensión pedagógica se refiere a la enseñanza impartida por los profesores y al aprendizaje que es perfeccionado por los estudiantes. En este contexto es primordial contar con una malla curricular, donde se encuentre la distribución de las sesiones apoyadas en métodos y tácticas pedagógicas, valoraciones de la enseñanza y el uso de materiales formativos. En esta dimensión encontraremos las diligencias que efectúan los profesores, la conducción de sus sistematizaciones (programas), la manera a través de la cual el docente facilita la enseñanza, el trato que se observa entre el profesor y su estudiante, su preparación

y modernización sobre su desarrollo pedagógico lo que conlleva a la demostración de su competencia en la labor educativa.

El segundo componente institucional, Unesco (2011) sostiene que los miembros de las instituciones se constituyan con el propósito de ordenar sus tareas concernientes al ejercicio de su labor, haciendo un seguimiento sobre su progreso y de esta manera ser más eficiente, independiente y maleable, así mismo, se motive el desarrollo de pericias y destrezas en el plano personal y colectivo, además lograr la mejor forma de adecuarse a los cambios que se van dan en el mundo actual. Es necesario resaltar el trabajo que se debe hacer para recuperar y afianzar los valores, principios y visión que sustenta el trabajo de la institución. Para Escalante (2010) la gestión institucional se refiere a la forma de ejercer con adecuadamente el liderazgo haciendo uso de sus habilidades y experiencias previas, contando con las herramientas para alcanzar los fines trazados. Teniendo en consideración que la planificación es la base para la dirección, gestión y tarea en el espacio educativo, construyendo un buen servicio.

En la tercera dimensión tenemos la administrativa; según la Unesco (2011) indica la necesidad de programar las tácticas para liderar al personal, manejar apropiadamente los materiales e insumos, distribuir eficientemente los recursos financieros, dirigir estratégicamente las acciones prácticas sobre higiene y seguridad, es decir, que con estas actividades realizadas se tratará de hacer progresos en el aprendizaje de los estudiantes. Así mismo, en esta dimensión sugiere el interés por colocar el bien institucional sobre el bien personal, con lo cual se permitirá contar con una cultura democrática y por consiguiente el logro de las metas trazadas. Para Tamariz (2013) esta dimensión alude al progreso de los aspectos administrativos, de planificación, organización, dirección y control; todo esto debe estar interconectado con la administración de recursos humanos y materiales. Para Correa, Álvarez y Correa (2014) la gestión administrativa se refiere al conjunto de actividades propuestas por los directivos para el desarrollo de las etapas del proceso administrativo que comprenden planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar la gestión. Además, esta dimensión tiene un enfoque integral de la institución, es decir, existe una interrelación de todas las áreas de trabajo; para desarrollar apropiadamente la misión, visión, objetivos, estrategias y metas institucionales.

Finalmente, el componente comunitaria, según la Unesco (2011), al estudiar este componente se puede afirmar que existe una dependencia importante entre las instituciones educativas y la comunidad donde se desarrollen, contando con el interés por conocer sus exigencias y necesidades, es decir, la institución educativa crean lazos de apoyo mutuo con la sociedad a través de cada miembro de la familia; lo que permitirá además contar con espacios de diálogo, la afinidad y la asistencia humanitaria entre todos. Espinel (2011) sostiene lo importante que es la activa colaboración de los integrantes de la comunidad, del entorno familiar, organizaciones de base, los representantes comunitarios, la comunidad educativa, todos ellos con el propósito de alcanzar la calidad educativa. Y uno de los aspectos cruciales es el compromiso entre las familias y el gestor institucional quienes a través de la sinergia buscan establecer un diálogos y acuerdos para el desarrollo institucional que repercute en mejorar los procesos que subyacen, entre ellos el proceso de aprender de los estudiantes.

Así mismo, haciendo considerando la variable **desempeño docente**, para Montenegro (2003), conceptualiza el desenvolvimiento del profesor como la acción de acatar los lineamientos que requiere su ocupación; el cual, está enmarcado en diversos principios inherentes a la labor propia del docente, las particularidades de los estudiantes y las diversidades del medio. Al referirse al desempeño, se supone su desarrollo en diferentes estratos, considerando el ámbito socio-cultural, el medio institucional, la situación en el salón de clase y además, una posición analítica acerca del docente y sus actividades. Así también, la Unesco (2005) sostiene que el Desempeño Docente es la secuencia de actividades a través del cual los docentes despliegan sus potencialidades y su compromiso social, para fomentar las relaciones entre la comunidad educativa; activando la gestión educativa y vigorizando una cultura institucional democrática. Para Torres, (2008) el desenvolvimiento del profesor esta vinculado con la calidad y eficacia con la que el profesor efectúa su trabajo pedagógico, desde el ambiente apropiado, favorecer las relaciones interpersonales, y permitir de esa manera un mejor desenvolvimiento de los estudiantes, su participación activa dentro de la planificación y preparación de las acciones que se desarrollan en sus clases. Según Estrada, (2013) el desenvolvimiento del profesor es el cimiento para alcanzar los logros esperados en un sistema educativo; también resalta la necesidad de hacer una evaluación y

análisis del desempeño docente de forma continua y permanente. Según Medrano, (2010) el desempeño profesional será posible siempre y cuando se realicen programas de formación continua que favorezcan la elaboración de las competencias profesionales; considerando que esta labor está destinada al incremento de la calidad educativa.

El desempeño profesional según Werther (2002) tiene ventajas como el mejoramiento del desempeño, se refiere a la retroalimentación; las políticas de compensación, las evaluaciones favorecen al personal en sus remuneraciones; decisiones de ubicación, según el desempeño se ubican de acuerdo a las insuficiencias de preparación y perfeccionamiento. Entonces, cuando el desempeño se presenta con carencias puede revelar que se hace necesario que el empleador retome un programa de capacitaciones; tal cual, para generar un desempeño adecuado o superior es necesario contar con un porcentaje de potencial para elevarlo, de tal manera que se pueda aprovechar para el impulso de la carrera profesional.

Considerando la necesidad de hacer del desempeño un tema que garantice su mejor empleo, desde los ámbitos de la formación profesional, de tal manera que se plantean retos de progreso, crean espacios para la mejora continua. Para Carranza (2005) el desempeño docente se refiere a la conveniente e inmejorable forma de administrar la documentación curricular, reconociendo el rol que cumple el profesional de la educación al idear, entender y poner en práctica sus criterios de educador; esto también implica las solvencias para trabajar con diversas herramientas que favorezcan el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje. Así también, tiene relación con necesidad de crear lazos de pertenencia hacia la institución educativa y sobre todo su responsabilidad para con los estudiantes.

También podemos mencionar a Montenegro y Aldana (2003) quienes precisan que el desempeño se refiere a la realización de acciones que caracterizan la labor profesional del docente, teniendo en consideración los ámbitos propios del docente, los factores de influencia del estudiante y el contexto donde se desarrolla. Precisa la importancia que tiene la valoración del desempeño docente para alcanzar el éxito de la educación y también procura un diagnóstico del ejercicio de la docencia a través de estándares de optimización de la calidad. Según Cerda (2003), el desempeño docente debe ser evaluado por medio de lineamientos que

caractericen la práctica del docente, puesto que originalmente el término desempeño es usado en administración para el desarrollo de la gestión de los recursos humanos, en suma, al definir desempeño en un terreno educativo sería referente a la labor propiamente dicha.

Así mismo, el presente estudio analizó las cuatro dimensiones de la guía del Marco del Buen Desempeño, sustentadas por el Minedu (2012) que menciona que la disposición para el aprendizaje, está vinculada con la Preparación para el aprendizaje de los escolares, concerniente a la distribución de la labor pedagógica por medio de la preparación del currículo de estudio, los componentes didácticos y las sesiones de aprendizaje, teniendo en consideración los lineamientos del enfoque intercultural e inclusivo que propone. Es decir, es necesario la comprensión y acercamiento a las primordiales peculiaridades de orden social, cultural, material e inmaterial y cognitivas que tienen los escolares y de parte del docente, el amplio manejo de los temas referentes al aspecto pedagógico y cognitivos, sumado a ello, la selección de recurso didácticos, tácticas de enseñanza y valoración del aprendizaje. Según Flores (2008) referente a la preparación para la enseñanza, esta debe estar constituida por estándares que desarrollen el área de trabajo del docente; así como, los elementos y capacidades pedagógicas relevantes para establecer los procesos de enseñanza - aprendizaje, involucrando y fortaleciendo en sus estudiantes dicho proceso.

Así también para el Minedu (2012) considera como una segunda dimensión al proceso de enseñar para el logro de las competencias de los escolares, que incluye el manejo de la enseñanza desde una visión que considere la integración y la diversidad en todas sus formas. Precisa el manejo didáctico que el docente puede realizar para el mejoramiento del ambiente de aprendizaje, la efectiva administración de los contenidos, el reforzamiento constante de sus estudiantes, la implementación de numerosas metodologías de la enseñanza y de valoración dichos aprendizajes, el manejo de recursos educativos oportunos y selectos; además propone la utilización de varias herramientas y estándares que propician el reconocimiento de los resultados y los retos que propicia el logro del aprendizaje para resaltar elementos que se necesitan optimizar. Para Flores (2008) esta dimensión es fundamental ya que presenta las destrezas del educador para establecer situaciones que despierten el interés y sean fructíferas para los

estudiantes, desarrollando capacidades de búsqueda, intercambio y retroalimentación de los aprendizajes. Para el mejor aprovechamiento de estos contextos se necesita tener en cuenta los conocimientos y las motivaciones de los estudiantes para poder suministrarles materiales convenientes y soportes oportunos; considerando evidentemente el compromiso de docente con sus estudiantes y para el logro de las metas académicas que se han trazado. En este sentido se hace necesario que el docente realice un seguimiento y acompañamiento que le permita brindar al estudiante una apropiada metacognición y se pueda identificar las debilidades que pueda presentar el estudiante en el proceso enseñar y aprender.

En la tercera dimensión, el Minedu (2012), consiste en que la escuela se articule a la sociedad, es una dimensión que señala la necesidad de colaborar en las actividades propuestas y ejecutadas por la escuela, estas acciones deben ser enmarcadas dentro de un espíritu democrático que favorezca la interrelación con la comunidad que la rodea. El enfoque requerido en esta dimensión es de la comunicación efectiva, puesto que propiciará la coordinación concreta con los agentes de la comunidad educativa en la gestión y ejecución del Proyecto Educativo Institucional, además de garantizar la institucionalidad de un clima institucional favorable que genere entre sus miembros el respeto y la valoración. Para Arango (1990) quien señala que la cooperación entre la familia o a la comunidad en acciones encaminadas a optimizar los propósitos interactivos, que den como resultado una buena calidad educativa. Entonces, el docente traza fines importantes pues que se trabajará el fortalecimiento de las debilidades e impulsar sus fortalezas, tomando conciencia de sus peculiaridades, intereses y necesidades; apuntando hacia el desarrollo de su capacidad académica y humana, debido a que es prioritario que los estudiantes tomen interés por estabilizar el aspecto emocional puesto que este puede garantizar el éxito del proceso.

Finalmente, el Minedu (2012), propone como cuarta dimensión al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, este aspecto considera indispensable el avance en la práctica pedagógica, contando con elementos que fortalezcan el establecimiento de una comunidad educativa que acompañe al docente. Además, establece el análisis de los procesos de enseñanza – aprendizaje, logrando el intercambio de experiencias productivas dentro del grupo de docentes, sin dejar de

lado el compromiso de profesional de educación con los estudiantes; así mismo, conocer los lineamientos y las políticas fortalecerán su amplio desarrollo. Según Flores (2008) es de suma importancia los compromisos docentes, ya que de esta manera se podrá contar con metas y compromiso que generen confianza entre la comunidad educativa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Según Valderrama (2014) el estudio presenta una racionalidad de tipo cuantitativo se da cuando se procesan datos numéricos que son establecidos de acuerdo a patrones, y tienen el objetivo de comprobar las hipótesis. Para el presente estudio, en este enfoque cuantitativo se procesa información a través de estadísticos con el propósito de comprobar los supuestos. Así también, Hernández, Fernández y Baptista (2014), señala que este enfoque tiene un paradigma positivista toda vez que los hechos y acontecimientos son asuntos tangibles posibles de ser medidos y ponderados, lo que brinda exactitud a la investigación, tal como sucede en el estudio donde se mide tres variables.

Para León y Valderrama (2014) el método sirve para manifestar las evidencias de la investigación. También, Econlink (2017) refiere que el planteamiento de hipótesis, para poder procesarla y luego aceptar o rechazar las hipótesis planteadas; en nuestra investigación se usó el método el hipotético deductivo, ya que se inicia con una indagación pasando por etapas que procesen y contrastes los supuestos que el investigador propone, logrando de esta manera aclarar las presunciones trazadas.

Esta exploración es de tipo básica ya que tiene el propósito de examinar y ahondar en las bases teóricas de las variables de estudio. Para Carrasco (2009), este tipo de investigación no tiene intenciones aplicativas inmediatas, ya que solo trata de aumentar y ahondar en saberes indiscutibles sobre las variables de estudio. Así mismo, el presente estudio es de nivel descriptiva, puesto que inicialmente se representó a las variables y posteriormente se midió la relación existente entre ella, se parte de la observación; sustentada por Valderrama (2014) que sostiene que es necesario en este nivel es necesario identificar, conocer y clasificar las características de un estudio, para luego establecer preguntas que absuelvan el objeto de estudio. También, Hernández, Fernández y Baptista (2014), sobre este nivel manifiestas que indagan acerca de las peculiaridades, particularidades y los entornos de individuos, congregaciones, asociaciones, entre otros fenómenos que se puedan estudiar. Asimismo, es correlacional, sustentada por Piñero, (2006) que señala que tiene la intención de calcular el valor de dependencia que se presenta

entre dos o más conocimientos o variables en un período establecido. En nuestro estudio podremos reconocer a las variables y sus dimensiones, por medio de un cuestionario que nos ayudará a determinarlas.

El diseño de investigación es no experimental, puesto que las unidades de análisis no se manipulan, solo se les observa, sustentado por Kerlinger (2009) que señala que en este tipo de investigación se observa el fenómeno, tal como se presente en su contexto para luego analizarlas. También es de corte transversal, puesto que se recoge la información en un tiempo y espacio determinados, como señala Hernández, Fernández y Baptista (2014).

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual de la variable 1: Gestión Educativa

Se presenta como el apoyo que se da entre los componentes de la agrupación que forman parte de la institución educativa (comunidad educativa), con la meta de conservar una provechosa concordancia en contenidos concernientes a la educación en el ámbito de la programación y formación de las pautas, criterios, nociones, que beneficien en todos los aspectos la activación de un aprendizaje dentro de un ambiente propicio para los estudiantes (Unesco, 2011).

Definición operacional de la variable 1: Gestión Educativa

Para realizar una investigación de forma completa y llegar a dar respuestas a los objetivos previamente planteados, se dimensionó la variable en cuatro aspectos importantes como institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.

Definición conceptual de la variable 2: Desempeño docente

Está referido a poner en marcha las acciones que se deben realizar; teniendo en consideración las peculiaridades de los profesores, de los educandos y del mundo que los rodea. Este desempeño se ejecuta en la diversidad de medios que forman los componentes del servicio educativo, como son el ámbito socio-cultural, el ámbito institucional, el clima del aula e incluso sobre el mismo profesor, a través del ejercicio de prácticas analíticas (Montenegro, 2003).

Definición operacional de la variable 2: Desempeño docente

La variable es comprendida desde sus componentes: preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la participación en la gestión de la institución educativa vinculada a la sociedad, estos determinaron las dimensiones, con los cuales se plantearon los indicadores y ítems de los instrumentos.

3.3 Población, muestra y muestreo:

Sobre la población, Soto (2016) es la congregación de cosas o entes que son examinados, pues manifiestan características en usuales que despierta el interés del investigador; así mismo, Arias (2006), considera que es necesario contar con un conjunto de individuos que comparten peculiaridades comunes entre ellos, los cuales serán materia de estudio. En este sentido, para nuestro estudio la población está formada por:

Tabla 1

Distribución de instituciones educativas de Lima Norte UGEL 04

Instituciones educativas	Docentes
Institución Educativa Abraham Lincoln	35
Institución Educativa 2085 "San Agustín"	35
Total	70

Fuente: UGEL 04.

Muestra

Encontraron que la muestra es una fracción de la población de donde se tomará la información, siendo entonces necesario que sea representativo y contenga la información requerida, Hernández, Fernández y Baptista (2014), para este estudio se realizó un censo. Esto quiere decir todas las unidades poblaciones .

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Para Soto (2016) define las técnicas e instrumentos de recaudación de antecedentes como la forma práctica de la exploración, contiene los detalles sólidos para la ejecución de la investigación. La técnica de recaudación de información nos admitirá el acopiar de antecedentes a través del uso de los instrumentos que se prepararon según la investigación.

Encuesta

Según Paladines (2010) la encuesta es un instrumento mediante el cual se relaciona de forma inmediata con los entes selectos para efectuar las entrevistas; obteniendo información sobre la posición acerca del fondo de la investigación, de manera voluntaria y sincera.

En el presente estudio se consideró como técnica la encuesta y los cuestionarios como instrumentos.

Los instrumentos

La ficha técnica del cuestionario sobre Gestión educativa, indica el uso de escala Likert, con 22 ítems, diversificados en 4 componentes: gestión administrativa, institucional, comunitaria y pedagógica. Instrumento de administración colectiva, que tuvo por objetivo determinar la gestión educativa, la duración de la aplicación fue de 20 minutos aproximadamente. La escala del cuestionario está representada de la siguiente manera: siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

La ficha técnica del cuestionario sobre Desempeño Docente indica el uso de escala Likert, con 20 ítems, diversificados en 4 componentes: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. De administración colectiva, que tuvo por propósito determinar el desempeño docente, la duración de la aplicación del instrumento fue de 20 minutos aproximadamente. La escala del cuestionario está representada de la siguiente

manera: siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Los rangos de las dos variables de estudio se establecieron a través de los valores máximos y mínimos en función al número de ítems y los valores asumidos en la escala Likert, siendo para el estudio los baremos que aparecen en la tabla de operacionalización y que permitieron la presentación de los resultados descriptivos del estudio.

Sobre la validez de los instrumentos, Menéndez (2016) señala que está referida a la forma que tiene la herramienta para deducir las propiedades específicas que se intentan confrontar. A través de la validación se intenta de corroborar con seguridad que el instrumento ha sido redactado según el propósito de la investigación.

Tabla 2

Juicio de expertos del primer instrumento

Apellidos y Nombres	Valoración
Dra. Estrella Azucena	Suficiente
Dr. Rafael Silva Lavalle	Suficiente
Mg. Rosa Meneses Perez	Suficiente

Tabla 3

Juicio de expertos del segundo instrumento

Apellidos y Nombres	Valoración
Dra. Estrella Azucena	Suficiente
Dr. Rafael Silva Lavalle	Suficiente
Mg. Rosa Meneses Perez	Suficiente

La validez brinda la seguridad que el instrumento permite la recolección de información necesaria para realizar el estudio, Según Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Sobre la confiabilidad, en ambos instrumentos se aplicó el Alfa de Cronbach cuyos resultados denotaron alta confiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	22

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	20

Como se puede apreciar, la fiabilidad en el instrumento para la variable Gestión educativa obtuvo una fiabilidad de 0.920 y en el caso de desempeño docente, una fiabilidad de 0,943, en ambos casos indica alta confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Se inicio el trabajo con una revisión de la literatura, a través del estudio de los documentos obtenidos en las bases de datos sobre la temática de la investigación. Encontrando suficiente información para la realidad problemática y marco teórico. Seguido por establecer el enfoque cuantitativo de estudio.

Se realizó una búsqueda para conocer los instrumentos, encontrándose la construcción de la misma por varios investigadores, por lo que se tuvo que determinar por el instrumento que se adaptó más a las características del estudio en cuanto enfoque, tipo de investigación, diseño y también las cualidades de la población de estudio.

Se tabularon los datos para elaborar el capítulo de los resultados para lo cual se contaba con la base de datos en Excel producto de la aplicación del formulario Google, dicha información, fue procesada mediante el programa SPSS, donde se realizaron las pruebas de hipótesis. Se establecieron las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

En el presente estudio se aplicó un método de análisis de datos cuantitativo. Hernández, Fernández y Batista (2014) indican que el enfoque cuantitativo encarna

un grupo de procedimientos, es serial y probatorio. En este, se evalúan los cálculos obtenidos haciendo uso de técnicas estadísticas para luego elaborar las conclusiones.

De Freitas (2019) se precisó que la calidad de las investigaciones cuantitativas radica en la complejidad de los modelos estadísticos, nivel de planificación, variación y asertividad de las variables, instrumentos aplicados y fundamentos teóricos que permiten un mejor análisis de la hipótesis.

Para poder procesar la información cuantitativa, se usó el aplicativo estadístico SPSS V 25.0, este a su vez empleó la estadística descriptiva para determinar frecuencias absolutas y porcentuales, y la estadística inferencial para utilizar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, la cual determinó si existía correlación entre las dos variables del estudio. Luego, la información estadística fue ordenada y analizada a través de Microsoft Excel.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación a realizar tendrá en cuenta las siguientes consideraciones:

Se respetó el código de ética del investigador, quien contempla en los trabajos de investigación con seres humanos se debe tener en cuenta el consentimiento informado de directivos y especialmente de los docentes a quienes se les destinó los instrumentos. Además de considerar la confidencialidad y privacidad de la información brindada. Se utilizó las normas internacionales APA, para dar a conocer el presente estudio el que permite la comunicación científica. Se respetó los datos obtenidos de los instrumentos evitando todo tipo falsación, adulteración o fabricación de datos.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

A continuación, se presentarán tablas y figuras los que permite visualizar la situación de las variables de estudio.

Tabla 4

Variable Gestión Educativa

		Gestión Educativa			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	3	4,3	4,3	4,3
	Buena	67	95,7	95,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

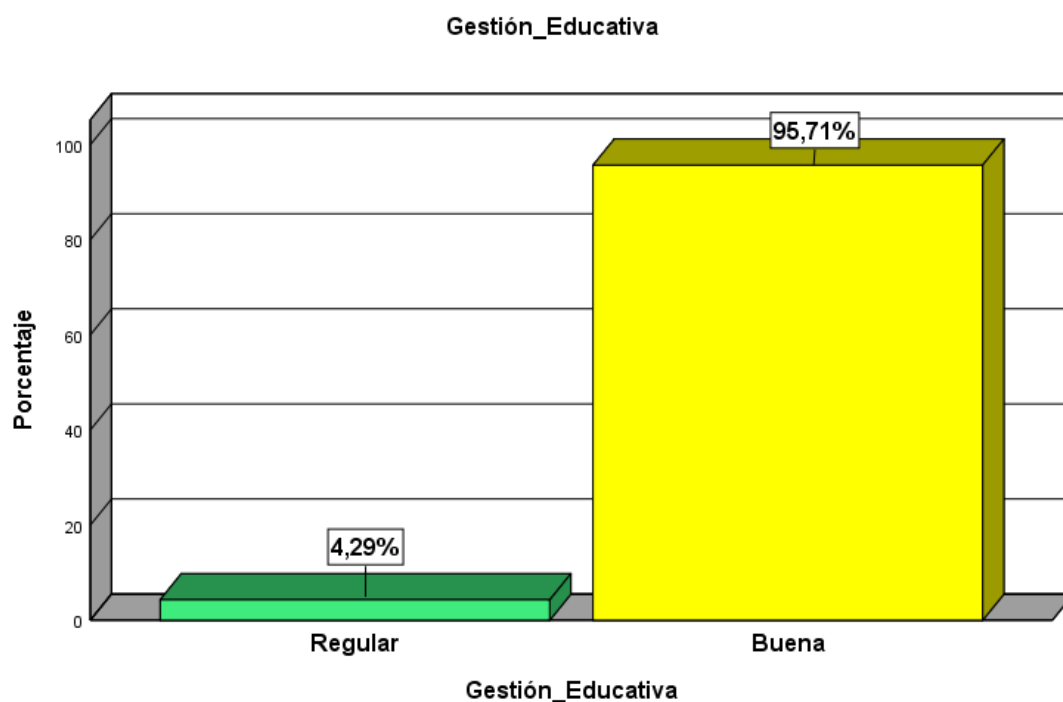


Figura 1. Comparación porcentual de la variable Gestión Educativa

Según los resultados, de los encuestados el 95,71% percibe una buena gestión educativa y lo que es positivo para la integración de la comunidad educativa y los posibles proyectos que se puedan desarrollar. También el 4,29% señala que es de

nivel regular, ambos resultados en base a las dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04 – 2020.

Tabla 5

Variable Desempeño docente

Desempeño Docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	2,9	2,9	2,9
	Alto	68	97,1	97,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

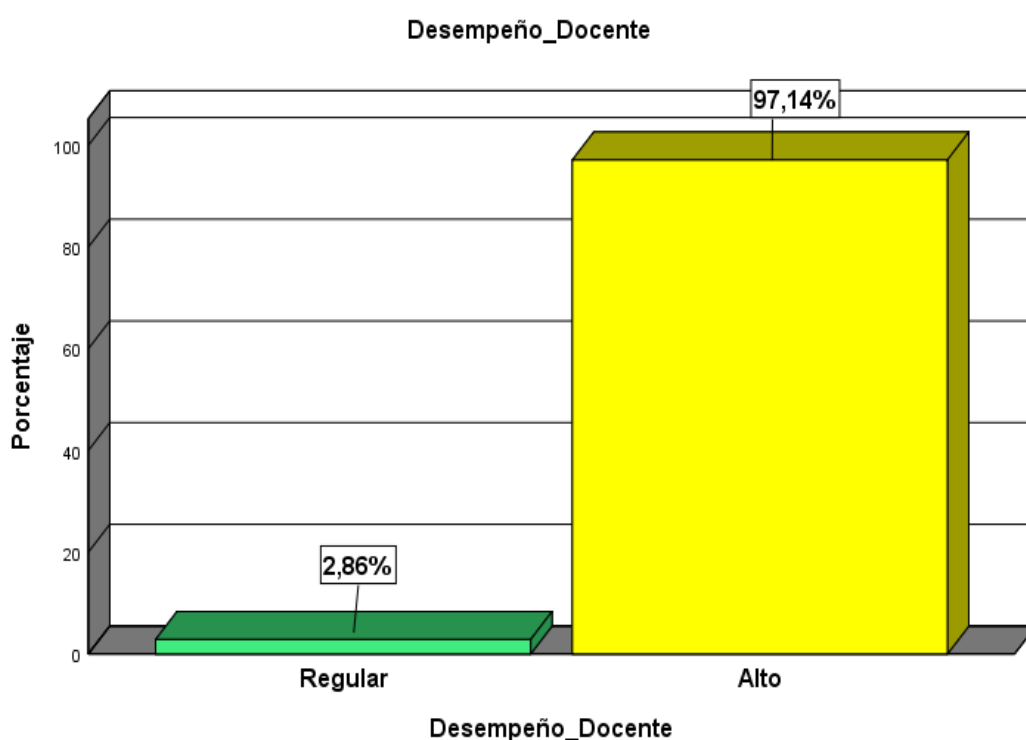


Figura 2. Comparación porcentual de la variable Desempeño Docente

Según los resultados, de los encuestados el 97,14% tienen una percepción alta del desempeño docente y mientras el 2,86% señala que es de nivel regular en dos Instituciones Educativas de Lima Norte. Esto indica que los docentes son

profesionales reconocidos y cuyos lineamientos serán recibidos y asumidos por la comunidad educativa.

4.2 Resultados inferenciales

Hipótesis general

H₀: La gestión educativa no se relaciona significativamente con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04 – 2020.

H_a: La gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04 – 2020.

Tabla 6

Grado de correlación y nivel de significancia entre la gestión educativa y el desempeño.

			Correlaciones	
			Gestión Educativa	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,752**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		70	70
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,752**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		70	70	

De acuerdo a los resultados, se obtiene un coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,752 lo cual determina la existencia de una correlación positiva alta; además, el nivel de significancia fue de $p = 0,000$ siendo este menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Hipótesis específica 1

H₀: La gestión institucional no se relaciona significativamente con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04 – 2020.

H_a: La gestión institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04 – 2020.

Tabla 7

Correlación y nivel de significancia entre la gestión institucional con el desempeño docente.

Correlaciones				
			Gestión Institucional	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,592**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño o Docente	Coeficiente de correlación	,592**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

De los resultados obtenidos, se puede observar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,592, determinando la existencia de una correlación positiva de nivel moderado; además, el nivel de significancia fue de $p = 0,000$ siendo este menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Hipótesis específica 2

H₀: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04 – 2020.

H_a: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04 – 2020.

Tabla 8

Correlación y nivel de significancia entre la gestión administrativa con el desempeño docente.

Correlaciones			Gestión Adminis trativa	Desempe ño Docente
Rho de Spearman	Gestión Adminis trativa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 70	,538** ,000 70
	Desempe ño Docente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,538** ,000 70	1,000 . 70

Los resultados nos indican que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman con un valor de 0,592, determinando la existencia de una correlación positiva de nivel moderado; además, el nivel de significancia fue de $p = 0,000$ siendo este menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Hipótesis específica 3

H₀: La gestión pedagógica no se relaciona significativamente con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04 – 2020.

H_a: La gestión pedagógica se relaciona significativamente con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04 – 2020.

Tabla 9

Correlación y nivel de significancia entre la gestión pedagógica con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04 – 2020.

		Correlaciones		
			Gestión pedagógica	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,731**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,731**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Los resultados indican que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,731, afirmando la existencia de una correlación positiva de nivel alto; además, el nivel de significancia fue de $p = 0,000$ siendo este menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Hipótesis específica 4

H_0 : La gestión comunitaria no se relaciona significativamente con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04 – 2020.

H_a : La gestión comunitaria se relaciona significativamente con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04 – 2020.

Tabla 10

Correlación y nivel de significancia entre la gestión comunitaria con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04 – 2020.

Correlaciones		
	Gestión comunitaria	Desempeño o Docente

Rho de Spearman	Gestión comunitaria	Coeficiente de correlación	1,000	,598**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
		<hr/>		
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,598**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70
		<hr/>		

Los resultados presentan que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,598, afirmando que existe una correlación positiva moderada; además, el nivel de significancia fue de $p = 0,000$ siendo este menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

V. DISCUSIÓN

De los resultados encontrados para la hipótesis general se denota que la gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04 – 2020, obtuvo que existe una positiva alta de $r = 0,752$. Estos hallazgos guardan relación con los estudios realizados sobre las variables mencionados, entre ellos tenemos a Ponce (2018) y Estela (2018) quienes obtuvieron Rho de Spearman de 0,693 y 0.645, además de Quispe (2020) y Orbegoso (2019) donde se encontraron los resultados Pearson de 0,819 y 0,752 respectivamente, esto nos lleva a la afirmación que si existe una gestión pedagógica del directivo representativa y óptima se podrá tener un alto desempeño docente, por lo que deducimos que para tener un alto desempeño docente se hace necesario contar con características de alta gestión, entonces existe una relación comprobada donde se resalta la preparación que deba tener el directivo, esto conllevará a crear un ambiente de consideración y apoyo mutuo. De esta manera que la gestión pedagógica del directivo no es anticipada, el desempeño de los docentes será limitado y con deficiencias. Estas apreciaciones están respaldadas por las afirmaciones de Pérez (1998) que supone la gestión

educativa como un procedimiento en el cual los funcionarios de las instituciones educativas, buscan instaurar las tareas a ejecutarse es decir la planificación, considerando los fines institucionales, las actitudes propuestas para la mejora, y las estrategias y acciones que se usaran para lograr el éxito planteado.

Con respecto a la hipótesis específica 1, la gestión institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04 – 2020, al realizar la contrastación se pudo hallar que el Rho de Spearman es de 0,592 lo que indica una relación positiva moderada; estos resultados coinciden con los encontrados por Areche (2016) y Montoya (2016) quienes obtuvieron como resultado una correlación significativa en el primer caso de 0.901, $p < 0.05$ y en el segundo de 0.710, $p < 0.05$; lo que nos indica que existe relación directa y significativa entre las variables estudiadas en ambas investigaciones, entonces podemos deducir que las acciones y actividades que involucran a las instituciones educativas están íntimamente ligadas con su desarrollo y con las acciones que se tomen. Como afirma la Unesco (2011) esta tarea representa el ordenamiento de acciones que los miembros de la comunidad educativa cumplen para lograr una tarea eficaz y eficiente, en ese sentido, se destaca la tarea de seguimiento sobre su progreso, además de motivarse mutuamente para el cumplimiento de sus compromisos educativos. Escalante (2010) agrega que también es importante para la gestión institucional la práctica de un liderazgo proactivo capaz de fortalecer las habilidades y experiencias previas para lograr los objetivos comunes, desarrollando una buena planificación que garantice la calidad educativa.

Con respecto a la hipótesis específica 2, la gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente, al realizar la contrastación se pudo hallar que el Rho de Spearman es de 0, 538 por lo que se encuentra una relación positiva moderada; por lo que se deduce que en el aspecto de la gestión administrativa genera un alcance notorio con respecto al desempeño de los docentes, demostrando así que existe un interés real por alcanzar metas comunes y objetivos transformadores. Mezher, Cuba, Calonches y Chávez (2016) en su estudio también refiere que la gestión administrativa está orientada a interpretar fenómenos cambiantes, pero sobre todo resalta la necesidad de buscar una evolución social, donde el profesor cumple un rol trascendental, pues influye en el

aprendizaje y la generación de la calidad de la enseñanza. Sobre este tema la Unesco (2011) aclara que el ejercer una gestión administrativa optima pretende poner en marcha estrategias para liderar al personal, teniendo un manejo apropiado de los recursos, la distribución eficaz los recursos financieros, entre otras, permitirá el mejor avance en el proceso de aprendizaje. Pero Tamariz (2013) precisa que para la mejora de los componentes administrativos (planificación, organización, dirección y control) se requiere estar interrelacionado con un buen manejo de los recursos humanos y materiales.

Con respecto a la hipótesis específica 3, la gestión pedagógica se relaciona significativamente con el desempeño docente, al realizar la contrastación se pudo hallar que el Rho de Spearman es de 0,731, lo que significa que existe una relación positiva alta; podemos deducir entonces que el progreso o mejoramiento de la gestión pedagógica garantizará un buen desempeño, esto tiene que ver mucho con el papel del profesional de la educación y sobre todo sobre su labor en la institución. Como señalan Mezher, Cuba, Calonches y Chávez (2016) el docente cumple un papel trascendental pues influye directamente en el aprendizaje, por eso surge la necesidad de mejorar e innovar esta práctica pedagógica. Es más Hernández (2013) resalta el papel que tiene la gestión pedagógica en la transformación de la gestión educativa; pues está referida a la enseñanza impartida por los profesores y al aprendizaje que es perfeccionado por los estudiantes, se hace importantes el manejo de métodos y estrategias, la valoración de la enseñanza y el uso de materiales formativos; se resalta el desarrollo de las labores propias de los profesionales de la educación, considerando efectiva la facilitación de medios y recursos que garanticen un desarrollo pedagógico dando como resultado la demostración de su competencia en la labor educativa.

En relación a la hipótesis específica 4, la gestión comunitaria se relaciona significativamente con el desenvolvimiento del profesor; al realizar la contrastación se pudo hallar que el Rho de Spearman es de 0,598, lo que permite afirmar que existe una relación positiva moderada; entonces podemos deducir que es importante el desarrollo de la dimensión comunitaria, ya que desde el inicio de nuestro estudio nos ha llamado la atención la participación activa que debe tener la comunidad educativa en pleno en las decisiones para la vida educativa. Como afirma Botero (2009) la gestión nace en la práctica de la actividad humana y en su

desarrollo social, esto se trata de la conjunción de servicios a disposición de la institución educativa y sus miembros. Además, Álvarez, et al. (2013) señala que esta relación se origina en la cooperación entre los miembros que forman la comunidad educativa, reflejando de forma apropiada las necesidades o beneficios del desarrollo del grupo; el mismo que se considera una comunidad por las metas y fines comunes que sean trazado. Para la Unesco (2011), es más abierta al afirmar que existe una dependencia importante entre las instituciones educativas y la comunidad donde se desarrollen, para la comunidad educativa la interrelación es importante pues se establecen vínculos entre los integrantes del núcleo familiar; creando espacios de comunicación, de afinidad y la asistencia humanitaria entre todos. Espinel (2011) sostiene la importancia de la asistencia y colaboración de las familias, integrantes de la sociedad y entidades comunitarias, así como la comunidad escolar, para alcanzar la calidad educativa deseada, es decir, un hecho de pacto entre las familias y quienes lideran las instituciones educativas en relación a los aspectos que se necesitan desarrollar en la escuela.

VI. CONCLUSIONES

Por los resultados obtenidos podemos concluir que:

Primero: La gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente, obteniendo un Rho Spearman de 0.752, y una significancia de $p = 0.000 < 0.05$, dicha relación es positiva y alta. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Segundo: La gestión institucional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente, obteniendo un Rho de Spearman 0.592, y una significancia de $p = 0.000 < 0.05$, dicha relación es positiva y moderada. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tercero: La gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño docente, obteniendo un Rho de Spearman 0.538, y una significancia de $p = 0.000 < 0.05$, dicha relación es positiva y moderada. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Cuarto: La gestión pedagógica se relaciona significativamente con el desempeño docente, obteniendo un Rho Spearman de 0.731, y una significancia de p

= 0.000 < 0.05, dicha relación es positiva y alta. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Quinto: La gestión comunitaria se relaciona significativamente con el desempeño docente, obteniendo un Rho Spearman de 0.598, y una significancia de $p = 0.000 < 0.05$, dicha relación es significativa y positiva moderada. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Involucrar a los miembros de la comunidad educativa en los planes estratégicos y operativos para la elaboración y revisión de proyectos educativos que las instituciones educativas requieran, para alcanzar la calidad educativa anhelada.

Segunda: Los directivos tienen el compromiso de generar entre los miembros de la comunidad escolar un espíritu innovador y transformador, que inyecte a las instituciones proactividad y efectividad para garantizar el éxito de la gestión educativa.

Tercero: Establecer mecanismos para agilizar la gestión administrativa, abreviando procesos, buscando la flexibilidad en las acciones, siendo creativa al dar propuestas, teniendo como fin común la búsqueda de un proceso de aprendizaje óptimo.

Cuarto: La plana jerárquica debe organizar acciones y espacios para favorecer las actividades de los docentes, que no demanden exceso de procesos o trámites y permitirles desarrollar iniciativas propias para el bien común. Proporcionar los medios para la aplicación de metodologías activas que faciliten los aprendizajes significativos.

Quinto: Implementar espacios y tiempos de trabajo colaborativo entre los miembros de la comunidad educativa, donde se consolidará una educación en valores y desarrollo integral. Brindar a través de la gestión un servicio de calidad integral, donde se procure dar solución a conflictos de la realidad que viven los miembros de la comunidad educativa.

REFERENCIAS

- Acosta, S. (2017). Desempeño docente y aprendizaje de matemáticas en los estudiantes de cuarto grado su propósito fue establecer la relación entre el desempeño docente y el aprendizaje de matemática en estudiantes de cuarto grado de primaria Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8211/Acosta_RSI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguilar- Barreto, A., Velandia – Riaño, Y. R., Aguilar- Barreto, C. P., & Rincón Álvarez, G. (2017). Gestión educativa: Tendencias de las políticas públicas educativas implementadas en Colombia. *Revista Perspectivas*, 2(2), 84-94. <https://doi.org/10.22463/25909215.1331>
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y marketing educativo*. Lima-Perú: Fondo de Desarrollo.
- Álvarez S. I. N., et al. (2013). La gestión educativa como factor de calidad en una universidad Intercultural. *Ra Ximhai*, 9(4), pp. 149-156, ISSN-1665-0441. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/pdf/461/46129004014.pdf>
- Anchante y Soriano (2017). Gestión educativa y desempeño docente de una Institución Educativa, Chincha Alta-2018. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28743/anchante_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Areche, V, (2016). La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° y 5° de secundaria del Colegio "María Auxiliadora" de Huamanga-Ayacucho. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4011>
- Botero, C. A. (2009). Cinco tendencias de la gestión educativa. Revista Iberoamericana De Educación, 49(2), 1-11. <https://doi.org/10.35362/rie4922100>
- Camargo, I. Y Pardo, C. (2008). Competencias docentes de profesores de pregrado: diseño y validación de un instrumento de evaluación. Revista Electrónica UNIV. PSYCHOL. Vol. 7, N° 02.
- Casassús, J. (2000). Acerca de la práctica y la teoría de la gestión: Marcos Conceptuales para el análisis de los Cambios en la Gestión de los Sistemas Educativos. Recuperado de www.scribd.com/doc/12667410/gestion
- Chacón, L. (2016). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/737/73735396006.pdf>
- Cerda, H. (2003). La Nueva Evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares. Bogotá: Magisterio.
- Cóndor, B. & Remache, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. Recuperado de <https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1436>
- Correa, A Correa S y Álvarez A (2014). La gestión educativa un nuevo paradigma. Recuperado de virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/.../lageducativaunnuevoparadigma.pdf

- Damas, G. y Oliva, J. (2017). Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en las instituciones educativas de la Ugel N° 01, distrito San Juan de Miraflores, Lima, 2015. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4884/Damas_VGE-%20Oliva_AJG.pdf?sequence=1
- Delgado, P. (2016) Desempeño docente. Madrid: Ediciones Díaz Santos, S. A.
- Díaz, F. (2016). Las competencias temáticas del profesor y su incidencia en la calidad investigativa” (Tesis Doctoral). Universidad Nacional Mayor de san Marcos, Lima.
- Econlink, (2017). El Método Hipotético Deductivo. Recuperado el 12 de junio de 2019 de <https://www.econlink.com.ar/ciencia/metodo-hipotetico-deductivo>.
- Escalante, R. (2010). “Propuesta de un modelo de gestión institucional para mejorar la calidad de la gestión educativa en la institución educativa “Independencia Americana de la Región Arequipa”.
- Escobar, P., Santivañez, M., Miflen, M., Espinel, R. y Mozombite, S. (2007). Gestión educativa, Centro de investigaciones y servicios educativos CISE del departamento de educación de la. CISE PUCP.
- Estela, T. (2018). Gestión Educativa y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundaria del Distrito de Pimentel. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/30171>
- Estrada, L. (2013) El desempeño docente. Carabobo - Venezuela: Universidad de Carabobo. P. 88 45 Medrano, H. (2010) Congreso Iberoamericano de Educación. www.chubut.edu.ar

Flores, F. (2008). Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente. (Tesis de Maestría) España: Universidad Complutense de Madrid.

Flores, M. (2017). Gestión educativa del director y desempeño docente en el IST AMAZONICO, Tarapoto San Martín, 2017". Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12829/flores_fm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, R. (2015), en su investigación tuvo como propósito de saber que medio utilizar para obtener un buen Desempeño Docente en el Instituto Público Ensenada, Baja California.

Hernández, P. (2015). Los enfoques de gestión. Un estudio empírico. Proyecto de investigación para el acceso a Cátedra. Murcia: Universidad de Murcia.

Hernández, R. (2013). Enseñanza-aprendizaje de ciencia e investigación en educación básica en México. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412016000300014

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.

Hurtado, N. y Lancheros, R. (2016). Estrategia de gestión educativa para fortalecer la convivencia, en estudiantes de ciclo I y II del colegio Orlando Higuera Rojas I.E.D. Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8274/Estrategia%20de%20gesti%C3%B3n%20educativa%20para%20fortalecer%20la%20convivencia%20en%20estudiantes%20de%20ciclo%20I%20y%20II%20del.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ivancevich, et al. (1996). Gestión, Calidad y Competitividad. Colombia: IRWIN.

Kerlinger, F. (2009). Investigación del comportamiento. México: McGraw-Hill.

León, L. y Valderrama, S. (2014). Técnicas e instrumentos para obtención de datos en la investigación científica. Recuperado de <http://www.librosperuanos.com/libros/detalle/9888/Tecnicas-e-instrumentos-para-la-obtencion-de-datos-en-la-investigacion-cientifica>

Martínez, G., Guevara, A. y Valle, M. (2016). Desempeño docente y calidad educativa. Revista Ra Ximhai. Universidad Autónoma Indígena de México. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>

Medina, L. (2015), Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior. Universidad de Oriente, Tesis de Maestría. Universidad de Oriente, Puerto La Cruz, Venezuela.

Menéndez, A. (2016). Validez, confiabilidad y utilidad. Recuperado de <http://www.gobierno.pr/nr/ronlyres/5cf112bb-5811-4a9a-8d1e-1ba213c5eef7/0/14validez.pdf>, Octubre 2016.

Mezher, T., Cuba, M., Calonches, A. y Chávez, K. (2016). La gestión educativa: proceso de transformación social. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6296673>

MINEDU datos N° 18 El PBI y gasto público en la educación pública Escala. Recuperado de: minedu.gob.pe/c/document_library/get_file?uuid=1e766906-8eda.

Ministerio de Educación. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. Ministerio de Educación, Lima. Lima: Ministerio de Educación. Recuperado de: minedu.gob.pe/c/document_library/get_file?uuid=1e766906-8eda.

- Montenegro, I. A., & Aldana, I. A. M. (2003). Evaluación del desempeño docente. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montoya, D. (2016). Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/7490>
- Morazán, R. (2016). Desempeño de educadores y su relación con el rendimiento académico en las materias de matemáticas en las I.E de educación media del municipio de Danlí” Tesis (Maestría). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Honduras.
- OCDE (2016) MAKING DEVELOPMENT HAPPEN: Avanzando hacia una mejor educación para Perú. Recuperado de: <https://www.oecd.org/dev/Avanzandohacia-una-mejor-educacion-en-Peru.pdf>
- Orbegoso, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i23.1682>
- Pernett, J. (2017). La Gestión Educativa por Procesos. Guía para su identificación e implementación. Recuperado de https://www.academia.edu/1481357/La_Gesti%C3%B3n_Educativa_por_Procesos
- Ponce, L. (2018). La gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la provincia de Yauyos, Lima. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2412>
- Portero, M. (2013). Gestión por procesos: herramienta para la mejora de centros educativos. Recuperado de https://www.academia.edu/33614023/2_GESTI%C3%93N_POR_PROCESOS_HERRAMIENTA_PARA_LA_MEJORA_DE_CENTROS_EDUCATIVOS

- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. Recuperado de <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Ramírez, C., García, E. y Cruel, J. (2017). Gestión educativa y desarrollo social. Dom. Cien., ISSN: 2477-8818, 3(1). 378 – 390.
- Rico, A (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. Sophia 12(1) pp.55-70
- Rosario, A. (2017). La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima –2016. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de [file:///C:/Users/Usuario%20HP/Downloads/Rosario_fa%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario%20HP/Downloads/Rosario_fa%20(1).pdf)
- Ruiz, J. (2000). Gerencia de la Universidad para el Siglo XXI y la Postmodernidad. Caracas: Italgrafía. C.A.
- 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”. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2653/1/MA-EVA-EDU-951.pdf>
- Say, R. (2012). La evaluación del desempeño laboral de los docentes de nivel medio de los centros educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/01/01/Say-Rebeca.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. Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/100>

8/Tesis%20de%20%20Mar%C3%ADa%20Bernarda%20Solano%20Leal.pdf
?sequence=1&isAllowed=y

Sosa, G. (2017) La Gestión Educativa y el marco del buen desempeño Docente de las I.E. de Puente Piedra. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Recuperado de
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1171/T_MAESTRIA%20EN%20ADMINISTRACION%20DE%20LA%20EDUCACION_10413319_SOSA%20_ESPINOZA_GLORIA%20VIRGINIA.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Tamayo, M. (1998). El proceso de la investigación científica. México: Limusa.

Tejada, F. (2009). "Teachers competencias". REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación Vol. 1, No. 2.
<https://revistas.uam.es/reice>

Tejada, J. (2016). Evaluación de competencias profesionales en educación superior: retos e implicaciones. Recuperado de
<http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/12175>

Ubillus, M. (2019). Gestión educativa y el desempeño docente universitario en la facultad de ingeniería de la Universidad De Piura, Piura. Recuperado de
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4003/MAE_EDUC_GE_1901.pdf?sequence=2&isAllowed=y

UNESCO (2005). Protagonismo Docente en el Cambio Educativo. Recuperado de
<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s.pdf>

UNESCO (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Ministerio de Educación, Lima – Perú.

UNESCO (2014). Cuadernos de Discusión de Comunicación e Información. Recuperado de <http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Montevideo/pdf/CDCI1-Karisma-ES.pdf>

Urriola, K. (2013). Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso. El caso de la ciudad de Concepción. Recuperado de <https://www.tdx.cat/handle/10803/131128#page=1>

Vidal L. M., Durán G. F. & Pujal V. N. (2008). Gestión educativa. Educación Médica Superior, 22(2) Recuperado en 14 de marzo de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412008000200012&lng=es&tlng=pt.

Yábar (2013), La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima

Yataco, J. (2015). Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7057 “Soberana Orden Militar de Malta” Villa María del Triunfo 2013. Universidad Cesar Vallejo.

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

Título: Gestión educativa y desempeño docente en dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04 – 2020.								
Autor: Br. Juana Salcedo Romucho								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema General: ¿De qué manera la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente en dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04 – 2020?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional y el desempeño docente en dos Instituciones Educativas de Lima Norte UGEL 04- 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en dos Instituciones Educativas de Lima Norte UGEL 04- 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en dos Instituciones Educativas de Lima Norte UGEL 04- 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión comunitaria y el</p>	<p>Objetivo general: Determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente en dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04 – 2020.</p> <p>Objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre la gestión institucional y el desempeño docente en dos Instituciones Educativas de Lima Norte UGEL 04- 2020.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en dos Instituciones Educativas de Lima Norte UGEL 04- 2020.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en dos Instituciones Educativas de Lima Norte UGEL 04- 2020.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en dos Instituciones</p>	<p>Hipótesis general: La gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04 – 2020.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente en dos Instituciones Educativas de Lima Norte UGEL 04- 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa en dos Instituciones Educativas de Lima Norte UGEL 04- 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en dos Instituciones Educativas de Lima Norte UGEL 04- 2020</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en</p>	Variable 1: Gestión Educativa					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Participación - Proyectos institucionales - Reglamento interno - Manual de organización y funciones - Comisiones de trabajo 	Del 01 al 05	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (22 – 51)	
			Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación Cumplimiento - Recursos económicos - Materiales educativos - Calendarización. - Potencial humano - Monitoreo - Supervisión - Cumplimiento de normas 	Del 06 al 010			Medio (51 – 80)
			Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de enseñanza. - Teorías constructivistas - Resolución de problemas. - Material didáctico. - Recursos - Ambiente - Evaluación de aprendizaje. - Módulos de aprendizaje. 	Del 11 al 16			
Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Aliados estratégicos. - Relaciones - Participación. - Iniciativa - Innovación al servicio. - Trabajo - Prácticas de enseñanza. - Educación de calidad. 	Del 17 al 22	Alto (80 – 110)					

desempeño docente en dos Instituciones Educativas de Lima Norte UGEL 04- 2020?	Educativas de Lima Norte UGEL 04- 2020.	dos Instituciones Educativas de Lima Norte UGEL 04- 2020.	Variable 2: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento y comprensión - Características evolutivas - Programación curricular - Necesidades e intereses - Conocimiento actualizado - Orientación - Estrategias didácticas - Actitudes y necesidades 	Del 01 al 06		Bajo (20 – 47)
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias - Teorías constructivistas - Resolución de problemas - Material didáctico para la enseñanza-aprendizaje - Uso de materiales por estudiantes - Ambiente - Evaluación - Reforzamiento 	Del 07 al 12	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Regular (47 – 74)
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Clima democrático - Gestión - Proyectos - Fomentación de trabajo - Prácticas de enseñanza - Retos de una educación 	Del 13 al 16		Bueno (74 – 100)
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de enseñanza aprendizaje - Conocimientos - Honestidad, justicia y responsabilidad - Respeto - Disposición laboral - Dificultades de enseñanza 	Del 17 al 20		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Básica Descriptivo - correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal, descriptivo - correlacional</p> <p>Método: Hipotético – deductivo</p>	<p>Población: Está compuesta por 70 docentes de las instituciones educativas Abraham Lincoln y 2085 “San Agustín”</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 70 docentes de las instituciones educativas Abraham Lincoln y 2085 “San Agustín”</p>	<p>Variable 1: Gestión educativa</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Autor: Rosario Flores, Abraham Roy Año: 2017 Monitoreo: Validez mediante el juicio de expertos y la confiabilidad con el método Alfa de Crombach Ámbito de Aplicación: Docentes de las instituciones educativas Abraham Lincoln y 2085 “San Agustín” Forma de Administración: Individual</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Rosario Flores, Abraham Roy Año: 2017 Monitoreo: Validez mediante el juicio de expertos y la confiabilidad con el método Alfa de Crombach Docentes de las instituciones educativas Abraham Lincoln y 2085 “San Agustín” Forma de Administración: Individual</p>	<p>Se utilizará el software SPSS versión 25 en español, en la estadística descriptiva e inferencial.</p> <p>DESCRIPTIVA: Se ha trabajado con fórmulas de estadística descriptiva para resumir la información recopilada en valores numéricos y sacar consecuencias de esa información así obtendremos medidas de centralización (media, mediana moda), dispersión (rango, varianza, desviación típica) y forma (coeficiente de asimetría y curtosis). Se encarga de recolección, clasificación, descripción, simplificación y presentación de los datos mediante tablas y figuras que describan en forma apropiada el comportamiento de información captada.</p> <p>INFERENCIAL: Se ocupa de los procesos de estimación, análisis y pruebas de hipótesis, con el propósito de llegar a conclusiones que brinden una adecuada base científica para la toma de decisiones, tomando como base la información muestral captada.</p>

Anexo 2.

Tabla

Operacionalización de la variable Gestión educativa

Variable	Dimensiones	Indicadores
Gestión educativa	Gestión institucional	Participación Proyectos institucionales Reglamento interno Manual de organización y funciones Comisiones de trabajo Comunicación Cumplimiento
	Gestión administrativa	Recursos económicos Materiales educativos Calendarización. Potencial humano Monitoreo Supervisión
	Gestión pedagógica	Cumplimiento de normas Estrategias de enseñanza. Teorías constructivistas Resolución de problemas. Material didáctico. Recursos Ambiente Evaluación de aprendizaje. Módulos de aprendizaje.
	Gestión comunitaria	Aliados estratégicos. Relaciones Participación. Iniciativa Innovación al servicio. Trabajo Prácticas de enseñanza. Educación de calidad.

Fuente: Rosario, 2017.

Tabla

Operacionalización de la variable Desempeño docente

Variable	Dimensiones	Indicadores
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento y comprensión Características evolutivas Programación curricular Necesidades e intereses Conocimiento actualizado Orientación Estrategias didácticas Actitudes y necesidades
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Estrategias Teorías constructivistas Resolución de problemas Material didáctico para la enseñanza-aprendizaje Uso de materiales por estudiantes

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Ambiente Evaluación Reforzamiento Clima democrático Gestión Proyectos Fomentación de trabajo Prácticas de enseñanza Retos de una educación Estrategias de enseñanza aprendizaje
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Conocimientos Honestidad, justicia y responsabilidad Respeto Disposición laboral Dificultades de enseñanza

Fuente: Rosario, 2017.

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA DOCENTES SOBRE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad de Determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de dos instituciones educativas de Lima Norte UGEL 04 - 2020.

Instrucciones: Elija una alternativa y marque con una equis (X). La encuesta es anónima.

Las alternativas de cada ítem son las siguientes:

Nunca (1)

Casi Nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
GESTIÓN INSTITUCIONAL						
01	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)					
02	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa					
03	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes					
04	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela					
05	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas					
GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
06	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes.					
07	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.					
08	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.					
09	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.					
10	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.					
GESTIÓN PEDAGÓGICA						
11	Aplico estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.					

12	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
13	Hago uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje					
14	Brindo los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.					
15	Desarrolla con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
16	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
GESTIÓN COMUNITARIA						
17	La dirección proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las alianzas con otras instituciones.					
18	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad					
19	Cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.					
20	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
21	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
22	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad					

Fuente: Adaptado de Rosario, 2017.

CUESTIONARIO PARA DOCENTES SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad de Determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de dos instituciones educativas de Lima Norte UGEL 04 - 2020.

Instrucciones: Elija una alternativa y marque con una equis (X). La encuesta es anónima.

Las alternativas de cada ítem son las siguientes:

Nunca (1)

Casi Nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
01	Conoce las características individuales socios culturales de sus estudiantes.					
02	Elabora la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.					
03	Tiene en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones					
04	Demuestra conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza.					
05	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con mis estudiantes.					
06	Selecciona estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes.					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
07	Acompaño la actividad que realiza mis estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades durante la sesión.					
08	Brindo una retroalimentación promoviendo la reflexión de su propio aprendizaje en todo el desarrollo de la sesión.					
09	Hago uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
10	Promuevo el interés de mis estudiantes durante el desarrollo de la clase y ofrezco oportunidades de participación.					
11	Me comunico de manera respetuosa con mis estudiantes manteniendo la calidez y empatía.					
12	Realizo actividades que promuevan el razonamiento, la creatividad y / o el pensamiento crítico					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
13	Intercambio experiencia para mejorar mi práctica docente.					

14	Desarrollas proyectos y propuestas para para la mejora de la calidad educativa					
15	Realizas proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
16	Integro en mi práctica de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE						
17	Los docentes se capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.					
18	Aplico los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.					
19	Respeto la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.					
20	Me comprometo con la I.E a través de proyectos para una buena convivencia.					

Fuente: Adaptado de Rosario, 2017.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2020, aula 901 -B, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Gestión educativa y desempeño docente de educación en dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04 – 2020 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Apellidos y nombre:
Salcedo Romucho Juana
D.N.I.:08135975

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: GESTIÓN EDUCATIVA

Gestión Educativa: UNESCO (2011) hace referencia a interacción entre los agentes de la comunidad educativa, es decir, director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, con el fin de mantener una adecuada relación en asuntos educativos dentro de un contexto de planificación y organización sobre las normas, reglas, principios, y todo esto para generar los ambientes y condiciones de aprendizaje de los estudiantes.

Dimensiones de las variables: Las dimensiones han sido tomadas de los autores Rosario (2017, p. 89)

Dimensión 1

Gestión institucional: La estructura formal como los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios) como los que conforman la estructura informal (vínculos, formas de relacionarse, y estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución).

Dimensión 2

Gestión administrativa: Cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Dimensión 3

Gestión pedagógica: Proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje, uso de estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos.

Dimensión 4

Gestión comunitaria: Relaciones de la institución educativa con el entorno social e interinstitucional, considerando a los padres de familia y organizaciones de la comunidad.

Variable: DESEMPEÑO DOCENTE

Desempeño docente: Montenegro (2003) se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

Dimensiones de las variables: Las dimensiones han sido tomadas de los autores Rosario (2017, p. 89)

Dimensión 1

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Dimensión 2

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones.

Dimensión 3

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable.

Dimensión 4

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Gestión educativa

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Participación - Proyectos institucionales - Reglamento interno - Manual de organización y funciones - Comisiones de trabajo 	Del 01 al 05	Mala (22 – 51)
Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación Cumplimiento - Recursos económicos - Materiales educativos - Calendarización. - Potencial humano - Monitoreo - Supervisión - Cumplimiento de normas 	Del 06 al 10	Regular (51 – 80)
Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de enseñanza. - Teorías constructivistas - Resolución de problemas. - Material didáctico. - Recursos - Ambiente - Evaluación de aprendizaje. - Módulos de aprendizaje. 	Del 11 al 16	Adecuado (80 – 110)
Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Aliados estratégicos. - Relaciones - Participación. - Iniciativa - Innovación al servicio. - Trabajo - Prácticas de enseñanza. - Educación de calidad. 	Del 17 al 22	

Fuente: Adaptado de Rosario, 2017.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Desempeño docente

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento y comprensión - Características evolutivas - Programación curricular - Necesidades e intereses - Conocimiento actualizado - Orientación - Estrategias didácticas - Actitudes y necesidades 	Del 01 al 05	Mala (22 – 51)
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias - Teorías constructivistas - Resolución de problemas - Material didáctico para la enseñanza-aprendizaje - Uso de materiales por estudiantes - Ambiente - Evaluación - Reforzamiento 	Del 06 al 10	Regular (51 – 80)
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Clima democrático - Gestión - Proyectos - Fomentación de trabajo - Prácticas de enseñanza - Retos de una educación 	Del 11 al 16	Adecuado (80 – 110)
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de enseñanza aprendizaje - Conocimientos - Honestidad, justicia y responsabilidad - Respeto - Disposición laboral - Dificultades de enseñanza. 	Del 17 al 22	

Fuente: Adaptado de Rosario, 2017.

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

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL								
1	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)	X		X		X		
2	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa	X		X		X		
3	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes	X		X		X		
4	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela	X		X		X		
5	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
6	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes.	X		X		X		
7	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	X		X		X		
8	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	X		X		X		
9	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.	X		X		X		
10	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN PEDAGÓGICA								
11	Aplico estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.	X		X		X		
12	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
13	Hago uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje	X		X		X		
14	Brindo los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.	X		X		X		
15	Desarrolla con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	X		X		X		
16	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	X		X		X		

16	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: GESTIÓN COMUNITARIA		Si	No	Si	No	Si	No
17	La dirección proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las alianzas con otras instituciones.	X		X		X	
18	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad	X		X		X	
19	Cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	X		X		X	
20	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes	X		X		X	
21	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	X		X		X	
22	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Mercedes Pérez Rosa Eguía DNI: 09745420

Especialidad del validador: Docente

08 de 03 del 2021

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

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


 Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL								
1	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)	X		X		X		
2	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa	X		X		X		
3	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes	X		X		X		
4	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela	X		X		X		
5	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
6	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes.	X		X		X		
7	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	X		X		X		
8	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	X		X		X		
9	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.	X		X		X		
10	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN PEDAGÓGICA								
11	Aplico estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.	X		X		X		
12	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
13	Hago uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje	X		X		X		
14	Brindo los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.	X		X		X		
15	Desarrolla con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	X		X		X		
16	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	X		X		X		

16	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: GESTIÓN COMUNITARIA		Si	No	Si	No	Si	No
17	La dirección proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las alianzas con otras instituciones.	X		X		X	
18	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad	X		X		X	
19	Cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	X		X		X	
20	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes	X		X		X	
21	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	X		X		X	
22	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Silva Lovelle Rafael DNI: 09745988

Especialidad del validador: Docente

08 de 03 del 2021

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

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



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL							
1	Conoce las características individuales socios culturales de sus estudiantes.	X		X		X		
2	Elabora la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.	X		X		X		
3	Tiene en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones	X		X		X		
4	Demuestra conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza.	X		X		X		
5	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con mis estudiantes.	X		X		X		
6	Selecciona estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Acompaño la actividad que realiza mis estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades durante la sesión.	X		X		X		
8	Brindo una retroalimentación promoviendo la reflexión de su propio aprendizaje en todo el desarrollo de la sesión.	X		X		X		
9	Hago uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	X		X		X		
10	Promuevo el interés de mis estudiantes durante el desarrollo de la clase y ofrezco oportunidades de participación.	X		X		X		
11	Me comunico de manera respetuosa con mis estudiantes manteniendo la calidez y empatía.	X		X		X		
12	Realizo actividades que promuevan el razonamiento, la creatividad y / o el pensamiento crítico	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Intercambio experiencia para mejorar mi práctica docente.	X		X		X		

14	Desarrollo proyectos y propuestas para para la mejora de la calidad educativa	X		X		X	
15	Realizas proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	X		X		X	
16	Integro en mi práctica de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No
17	Los docentes se capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.	X		X		X	
18	Aplico los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.	X		X		X	
19	Respeto la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.	X		X		X	
20	Me comprometo con la I.E a través de proyectos para una buena convivencia.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Meneses Perez Rosa, Elvira
DNI: 09945420

Especialidad del validador: Docente

08 de 03 del 2021

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

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



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL							
1	Conoce las características individuales socioculturales de sus estudiantes.	X		X		X		
2	Elabora la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.	X		X		X		
3	Tiene en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones	X		X		X		
4	Demuestra conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza.	X		X		X		
5	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con mis estudiantes.	X		X		X		
6	Selecciona estrategias didácticas de acuerdo a la realidad y necesidades de sus estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Acompaño la actividad que realiza mis estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades durante la sesión.	X		X		X		
8	Brindo una retroalimentación promoviendo la reflexión de su propio aprendizaje en todo el desarrollo de la sesión.	X		X		X		
9	Hago uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	X		X		X		
10	Promuevo el interés de mis estudiantes durante el desarrollo de la clase y ofrezco oportunidades de participación.	X		X		X		
11	Me comunico de manera respetuosa con mis estudiantes manteniendo la calidez y empatía.	X		X		X		
12	Realizo actividades que promuevan el razonamiento, la creatividad y / o el pensamiento crítico	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Intercambio experiencia para mejorar mi práctica docente.	X		X		X		

14	Desarrollo proyectos y propuestas para para la mejora de la calidad educativa	X		X		X	
15	Realizas proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	X		X		X	
16	Integro en mi práctica de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No
17	Los docentes se capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.	X		X		X	
18	Aplico los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.	X		X		X	
19	Respeto la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.	X		X		X	
20	Me comprometo con la I.E a través de proyectos para una buena convivencia.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiente.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Dr. Silva Lavalle Rafael*
 DNI: *09745420*

Especialidad del validador: *Docente*

08 de *03* del 20*21*

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

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

Rafael Silva
 Firma del Experto Informante.

RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 3596-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 4 de octubre de 2021

VISTO:

El expediente presentado por **Juana Salcedo Romucho** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA NORTE DE LA UGEL 04 - 2020**; y

CONSIDERANDO:

Que el(la) bachiller **Juana Salcedo Romucho**, ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de MAESTRÍA EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestra está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *"Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis"*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: **GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA NORTE DE LA UGEL 04 - 2020** presentado por **Juana Salcedo Romucho**.

Art. 2°.- DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente	: Dr. Menacho Rivera, Alejandro Sabino
Secretario	: Dra. Nagamine Miyashiro, Mercedes María
Vocal (Asesor de la tesis)	: Dra. Esquiagola Aranda Estrella Azucena

Art. 3°.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar	: Posgrado
Día	: 6 de octubre de 2021
Hora	: 9:45 a.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

