



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión educativa y desempeño docente en una  
institución educativa, Lima-2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Rivera Carrillo, Layne Jesmar ([orcid.org/0000-0002-4260-6313](https://orcid.org/0000-0002-4260-6313))

**ASESOR:**

Dr. Farfan Pimentel, Johnny Felix ([orcid.org/00000-0001-6109-4416](https://orcid.org/00000-0001-6109-4416))

**CO-ASESORA:**

Dra. Torres Caceres, Fatima del Socorro ([orcid.org/0000-0001-5505-7715](https://orcid.org/0000-0001-5505-7715))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

**Dedicatoria:**

Agradezco a Dios, a mi familia por su constante apoyo y comprensión, debido a que han sido parte fundamental durante todo el proceso de mi formación como maestra.

**Agradecimiento:**

Agradezco al Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel por ser un excelente asesor y a todos los docentes que pudieron enriquecer mis conocimientos y aclarar las dudas a lo largo del desarrollo formativo en la maestría en gestión pública.

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>18</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>22</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>42</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>48</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>50</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>51</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>60</b>

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Distribución de la variable Gestión educativa	22
Tabla 2. Distribución de la dimensión administrativa	23
Tabla 3. Distribución de la dimensión institucional	24
Tabla 4. Distribución de la dimensión pedagógica	25
Tabla 5. Distribución de la dimensión comunitaria	26
Tabla 6. Distribución de la variable desempeño docente	27
Tabla 7. Distribución de la dimensión planificación pedagógica	28
Tabla 8. Distribución de la dimensión preparación para el aprendizaje	29
Tabla 9. Distribución de la dimensión proceso de enseñanza aprendizaje	30
Tabla 10. Distribución de la dimensión participación en la gestión	31
Tabla 11. Distribución de la dimensión desarrollo profesional e identidad docente	32
Tabla 12. Tabla cruzada entre variables Gestión educativa y Desempeño docente	33
Tabla 13. Tabla cruzada entre la dimensión Institucional y Desempeño docente	34
Tabla 14. Tabla cruzada entre la dimensión Pedagógica y Desempeño docente	35
Tabla 15. Tabla cruzada entre la dimensión administrativa y Desempeño docente	36
Tabla 16. Tabla cruzada entre la dimensión Comunitaria y Desempeño docente	37
Tabla 17. Tabla de prueba de normalidad de variables	38
Tabla 18. Correlación entre Gestión educativa y el Desempeño docente	39
Tabla 19. Correlación entre la Gestión administrativa y el Desempeño docente	39
Tabla 20. Correlación entre la Gestión institucional y el Desempeño docente	39
Tabla 21. Correlación entre la Gestión pedagógica y el Desempeño docente	40
Tabla 22. Correlación entre la Gestión comunitaria y el Desempeño docente	41

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Esquema del diseño	18
Figura 2. Distribución de la variable Gestión educativa	22
Figura 3. Distribución de la dimensión administrativa	23
Figura 4. Distribución de la dimensión institucional	24
Figura 5. Distribución de la dimensión pedagógica	25
Figura 6. Distribución de la dimensión comunitaria	26
Figura 7. Distribución de la variable desempeño docente	27
Figura 8. Distribución de la dimensión planificación pedagógica	28
Figura 9. Distribución de la dimensión preparación para el aprendizaje	29
Figura 10. Distribución de la dimensión proceso de enseñanza aprendizaje	30
Figura 11. Distribución de la dimensión participación en la gestión	31
Figura 12. Distribución de la dimensión desarrollo profesional e identidad docente	32
Figura 13. Gráfica de barras entre variables Gestión educativa y Desempeño docente	33
Figura 14. Gráfica de barras entre la dimensión Institucional y Desempeño docente	34
Figura 15. Gráfica de barras entre la dimensión Pedagógica y Desempeño docente	35
Figura 16. Gráfica de barras entre la dimensión Administrativa y Desempeño docente	36
Figura 17. Gráfica de barras entre Dimensión Comunitaria y Desempeño docente	37

## Resumen

La investigación titulada: “Gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa, Lima – 2022”; el objetivo fue determinar si existe relación entre la gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa, Lima - 2022.

El tipo de investigación fue básica del nivel descriptiva-correlacional, de enfoque cuantitativo; diseño no experimental de corte transversal. Se consideró una muestra de 88 participantes de la institución educativa. Siendo la técnica empleada para recolectar la información fue una encuesta y los instrumentos de tipo cuestionarios las cuales fueron correctamente validados a través de juicios de expertos y estableciendo su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach para la variable Gestión educativa ( $\alpha=0,888$ ) y para la variable Desempeño docente ( $\alpha=0,934$ ) que demuestra una alta confiabilidad.

Se concluyó que la relación es significativa entre Gestión educativa y el desempeño docente, afirmación fundamentada en el  $p\text{-valor}= 0,000 < 0,05$  luego de aplicar la prueba Rho de Spearman, se obtuvo que el valor del coeficiente de correlación  $0,643^{**}$  lo que indica que la Gestión educativa y el Desempeño docente tienen una correlación positiva considerable.

**Palabras clave:** Gestión educativa, institucional, pedagógica, administrativa, comunitaria.

## Abstract

The research entitled: "Educational management and teacher performance in an educational institution, Lima - 2022"; the objective was to determine if there is a relationship between educational management and teacher performance in an educational institution, Lima - 2022.

The type of research was basic descriptive-correlational, quantitative approach; non-experimental cross-sectional design. A sample of 88 participants from the educational institution was considered. The technique used to collect the information was a survey and questionnaire-type instruments which were correctly validated through expert judgments and establishing their reliability through the Cronbach's Alpha statistic for the variable Educational Management ( $\alpha=0.888$ ) and for the variable Teaching Performance ( $\alpha=0.934$ ), which shows high reliability.

It was concluded that the relationship is significant between Educational management and teaching performance, a statement based on the  $p\text{-value}=0.000<0.05$  after applying Spearman's Rho test, I know that the value of the correlation coefficient  $0.643^{**}$  which indicates that Educational management and Teaching performance have a considerable positive correlation.

**Keywords:** Educational, institutional, pedagogical, administrative, community management.



## I. INTRODUCCIÓN

Mundialmente la demanda de tecnologías, modernas y efectivas han permitido la modernización de la gestión educativa y la búsqueda de estrategias oportunas para enseñar a los educandos de todos los niveles de la educación, alcanzando así el máximo óptimo de profesionalismo con eficiencia, eficacia docente y estructura escolar; por ello, organismos como UNICEF, OCDE, FMI señalaron que, los países deberían invertir en educación, en los tres niveles educativos (Martínez, 2018).

Sin embargo existen muchos desafíos en la gestión educativa ya que, se evidencia carencias en cuanto a directivas, conllevando a una rutina o fracaso del proyecto educativo; asimismo, los docentes son reflejo de las debilidades que tienen; ya que, les falta preparación para interactuar en contextos vulnerables en ese aspecto la brecha es significativa, por otro lado, la ausencia de una práctica docente efectiva, donde el currículo este acorde a las tecnologías, también las insuficiencias familiares es decir (familias disfuncionales), a todo esto se suma la desmotivación de los estudiantes esto es una condición negativa ya que, obstaculiza el aprendizaje de los menores.

Frente a esta realidad es importante educar a los directivos sobre la gestión; por ello, deben tener experiencia en el manejo de habilidades, destrezas metodologías de trabajo, conocimientos integrales y recursos educativos para organizarse e intervenir en la gestión de las escuelas que dirigen, con base en los fundamentos de eficiencia, idoneidad, coherencia, validez, pertinencia y justicia (UNESCO, 2011).

Larrinaga (2021) señaló que, en América Latina los países están realizando cambios en sus estructuras educativas, aunque muchos de estos cambios no han tenido éxito; un ejemplo citado es la estructura educativa en Ecuador, Colombia y Perú; donde, el sistema educativo es poco confiable y solo copia de los países asiáticos, en el que la realidad y el contexto nacional no se toman en cuenta, sobretodo en América Latina, los problemas pendientes con la gestión y desempeño docente, combinan una serie de quejas y deficiencias para entender el horizonte general existente; es así que, en este panorama se requiere fortalecer la

gestión de políticas educativas (Escribano 2018).

Es por ello que, los retos que se ponen en evidencia en el desempeño docente son el reflejo de un conjunto de necesidades, debilidades e insuficiencias; en actualizaciones docentes; asimismo, en distintas disciplinas como la didáctica, por ello, algunos maestros y directivos son esquivos a procedimientos de evaluación porque, no se sienten preparados y se evidencia el temor al fracaso en ese sentido, los docentes y directivos bien preparados tienen los conocimientos, habilidades y capacidades para interactuar con el entorno escolar dentro de la realidad social y cultural en el cual el cambio es nuevo y el conocimiento en el aprendizaje de los educandos es muy importante (Herrera y Buitrago ,2015).

En esta misma línea de ideas para concretar las innovaciones y cambios en gestión y desempeño, es necesario promover un ambiente propicio que permita desarrollar en el docente y directivo un conjunto de estrategias que posibiliten optimizar la gestión educativa y desempeño docente, acorde a las necesidades de la comunidad educativa (Rivas, 2017).

Asimismo, en Perú, la realidad no es ajena a lo mencionado líneas arriba y con la llegada de la pandemia del covid-19 ha afectado la educación y se ha sumado a las necesidades educativas sobre gestión y desempeño; por tanto, la labor que se debe realizar es ardua; ya que, para sacar adelante a las escuelas, a la comunidad educativa y a los estudiantes es vital tener una preparación acorde a las exigencias de la realidad circundante (Meza, 2020).

Es por ello que, ante los cambios que se experimentan en la sociedad existe la necesidad de reorganizar la gestión de la educación, con nuevas tareas no solo para mejorar los resultados de aprendizaje sino también para atender las necesidades de nuestros estudiantes ante la nueva demanda de la comunidad educativa (Vega, 2020).

De tal modo que, para atender las necesidades de gestión y desempeño se debe posibilitar un conjunto de estrategias para el cumplimiento de la misión de todas las instituciones educativas, ya que cada área contribuye al logro de los resultados planificados; el progreso para lograr una educación de calidad, por lo

tanto, se debe incentivar el trabajo en conjunto de directivos, docentes, estudiantes y quienes integran la institución educativa (Flores-Flores, 2021).

En el contexto local la educación exige implementarse una gestión educativa para obtener óptimos resultados que conduzcan a lograr objetivos a nivel institucional (Minedu, 2014). Frente a lo mencionado hay debilidades en los procesos de planificación y organización, evaluación de la gestión en las IIEE (Simón, 2013).

Del mismo modo, la Ley General de Educación (Minedu, 2003) estableció que, los directivos deben estar acordes a una gestión efectiva en ese sentido, deben potenciar sus capacidades que les permita poder realizar acciones oportunas al planificar, dirigir y asumir el control de las escuelas en un entorno donde prime el respeto. Asimismo, Chacón (2014) expresó la necesidad que tienen las escuelas de optimizar la gestión tomada desde un sentido simplista a la puesta en marcha dentro de su estructura compleja con el agregado de la participación de los integrantes de la comunidad educativa para el aporte a la construcción de un verdadero proyecto educativo que responda a las grandes exigencias de la ciudadanía en consonancia con los retos que exigen los tiempos y que favorezcan el desarrollo de competencias y valores tan necesarias para un mundo que está en constantes cambios.

Rico (2016) indicó que, la gestión educativa es uno de los pilares esenciales para la buena marcha de una institución educativa a la vanguardia en donde los directivos docentes conocedores de la realidad impulsan cambios persistentes para elevar la calidad del servicio educativo dando vigor a la implementación de mejoras sustanciales que respondan a las grandes exigencias del mundo contemporáneo; gestionando procesos adecuados y pertinentes a los cambios en la sociedad.

Luego de mencionar la situación actual de las variables en estudio nos planteamos la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre Gestión educativa y desempeño docente en una IE de Lima, 2022?, asimismo, las interrogantes específicas son las siguientes: (a) ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una IE de Lima, 2022?; (b) ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el desempeño docente en una IE de Lima,

2022?; (c) ¿Qué relación hay entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en una IE de Lima, 2022?; (d) ¿Qué relación hay entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en una IE de Lima, 2022?

El presente trabajo se justifica de manera teórica en que la Gestión y desempeño docente es de suma importancia para que la factibilidad de las instituciones educativas se dinamicen; ya que, habla de la administración y como con las diferentes técnicas se direccionará los esfuerzos en el desarrollo de las transformaciones educativas, cuyo fin es la eficiencia, eficacia y efectividad, al respecto servirá como soporte teórico para futuras investigaciones (Ríos, 2017). A nivel práctico el resultado de esta investigación está orientado a la aplicación de estrategias que permitirá aportar soluciones al objeto de estudio planteado (Pino, 2018). Metodológicamente se aplicará en una muestra el instrumento y su selección han sido validada asimismo se verificó su confiabilidad, y se adaptó a la realidad de la población en estudio (Hernández et al., 2016).

Este estudio ha planteado como objetivo general O.G: Determinar la relación que existente entre la gestión educativa y desempeño docente en una IE de Lima, 2022. Entre los objetivos específicos se señalaron: OE1. Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño docente en una IE de Lima, 2022; OE2. Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el desempeño docente en una IE de Lima, 2022; OE3. Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y desempeño docente en una IE de Lima, 2022; OE4. Determinar la relación que existe entre la gestión comunitaria y desempeño docente en una IE de Lima, 2022.

Respecto a la hipótesis general se mencionó la H.G. La gestión educativa tiene relación significativa con el desempeño docente en una IE de Lima, 2022. Sus hipótesis específicas son: HE1. La gestión administrativa tiene relación significativa con el desempeño docente en una IE de Lima, 2022; HE2. La gestión institucional tiene relación significativa con el desempeño docente en una IE de Lima, 2022; HE3. La gestión pedagógica tiene relación significativa con el desempeño docente en una IE de Lima, 2022; HE4. La gestión comunitaria tiene relación significativa con el desempeño docente en una IE de Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

De todo lo indagado en el trabajo de investigación se puede mencionar algunas ideas resaltantes a nivel nacional que han tenido repercusión en este trabajo, se destacan lo siguiente: Ramírez et al. (2022) en su estudio, estableció en qué medida se relacionan la gestión de una institución educativa y el desempeño del maestro. Bajo una metodología descriptiva, correlacional. Se empleó un cuestionario en una muestra de 23 maestros. Con respecto a los resultados se evidenció que un 48% de encuestados percibieron y calificaron a la Gestión institucional en un nivel deficiente al respecto, hay escasa intervención de los maestros ya que, muestran desacuerdo y fastidio al elaborar documentación de gestión, del mismo modo, un 43% de los encuestados lo perciben que el desempeño del maestro en un nivel medio y al contrastar las hipótesis se llegó a la conclusión que el valor p es menor a 0,05 y con una Correlación de Pearson ( $r=0,585$ ), se estableció que existe una correlación moderada en efecto, se indicó que es fundamental que se realice acciones inmediatas que permitan optimizar los procesos de gestión y desempeño del maestro.

Soria et al. (2022) realizó un estudio en la que se determinó si la gestión educativa influye en el desempeño laboral. Bajo una metodología descriptiva, la muestra fue de 150 directores quienes brindaron información a través de un cuestionario. Se hallaron los siguientes resultados; con respecto a gestión educativa lo percibieron en los siguientes niveles un 37% bajo, un 46,7% medio y un 18,7 % alto, asimismo, para desempeño laboral lo percibieron en los niveles 25% bajo, un 46% medio y un 29% alto. Se concluye que para optimizar la gestión educativa se debe fortalecer el desempeño laboral de los directores por ello, se debe hacer hincapié en la mejora continua y que se apropien de estrategias para poder posibilitar una gestión eficiente.

Acero (2021) en su trabajo hace énfasis en determinar la influencia de la gestión educativa en el desempeño docente; siendo su investigación descriptiva y correlacional. Se empleó la encuesta y con una muestra de 50 profesores de una institución educativa, vemos que el resultado obtenido es la relación entre la variable de gestión educativa y desempeño docente es de ( $\rho=0,869^{**}$ ), siendo el valor de  $p=0,000<0,05$ . Concluyéndose que, a mayor gestión educativa, mejora el

desempeño docente; en ese aspecto, la gestión educativa es el accionar directivo y docente en la que se concreta un conjunto de condiciones para lograr metas de aprendizaje y el desempeño es fiel reflejo de la eficacia en el transcurso de enseñanza- aprendizaje en el contexto educativo.

Rentería (2020) en su investigación determinó la relación entre los constructos gestión y desempeño. La investigación fue básica, bajo un diseño no experimental, correlacional. Se encuestó a 30 docentes, evidenciándose los siguientes resultados con respecto a la Correlación R de Pearson ( $r=0,423$ ), en ambas variables. Se concluyó que, hay una relación en un nivel moderado. La gestión educativa conduce a la comunidad educativa en el logro de metas y objetivos mediante actividades y estrategias metodológicas en donde el estudiante tiene un rol protagónico en la praxis educativa del mismo modo, lo ideal sería que mediante el desempeño docente se posibilite el desarrollo en la mejora del proceso enseñanza-aprendizaje, por ello, docentes y directivos asuman permanentemente capacitación y actualización en contenidos curriculares en beneficio del estudiante y la comunidad educativa.

Indacochea (2018) propuso en su estudio conocer la influencia de la gestión educativa en el desempeño laboral docente. El método fue descriptivo, explicativo. Se aplicó un cuestionario de 18 ítems a toda la población conformada por 37, se evidenció que un 64% de los docentes clasifican la gestión adecuadamente y el 16% calificó deficiente, asimismo, el valor sig. ( $p<0,05$ ) con una correlación ( $\rho=0,920$ ) y ( $R^2=0,783$ ). Se concluyó que, la gestión educativa está encaminada a una educación de calidad donde el docente como líder enfoca oportunamente la dirección de la labor educativa; de este modo, el desempeño permite al educador potenciar técnicas y estrategias eficientes en la que prime el progreso integral del estudiante.

Asimismo, se empleó antecedentes internacionales en las que señalamos las siguientes: Castellanos (2020) en su estudio, diseñó un programa de gestión del desempeño docente, bajo una metodología no experimental y correlacional, se empleó dos cuestionarios con un coeficiente de alfa de Cronbach cuyo valor es 0,780 y 0,890, la muestra fue de 200 encuestados, se evidenciaron los siguientes

resultados el programa tienen una aprobación del 75% dentro de los docentes del básico, 40% dentro del superior y 69% en el bachillerato.

Andrade (2019) Ecuador, en su estudio sostiene que la gestión educativa representa el soporte para el logro de los objetivos educacionales y se vinculan básicamente al manejo de la información ello implica el manejo de variadas técnicas y herramientas digitales para que se viabilice el desempeño de los involucrados en la acción pedagógica tales como: los directivos, la plana docente y administrativos, configurando un sistema abierto que se nutre de constantes aprendizajes acentuados en modelos de gestión las cuales responden a las reales necesidades de la comunidad educativa y esta a su vez entrelazada de procesos sociales y cuya implicancia es el mejoramiento continuo de la práctica educativa e innovación educativa. Los resultados mostraron que, la asistencia a la escuela es de 38,92%; la cobertura educativa es de 93,88%; tasa de analfabetismo de 12,75%; aulas en buen estado 15,15%; regular estado 78,79% y mal estado 6,06%. Se concluyó que la gestión educativa impulsa los procesos de mejora institucional y fortalece el trabajo en equipo, la coordinación, la integración, la cooperación y comunicación.

Cantos y Reyes (2018) en su estudio tuvo la finalidad de evaluar un modelo de gestión educativa en escuelas. La metodología empleada fue descriptiva y documental. Se empleó un cuestionario. La muestra lo conformo 124 docentes de las entidades educativas, se obtuvo los siguientes resultados el 86% de los encuestados manifestaron tener conocimiento sobre gestión, asimismo, un 90% de encuestados opinaron que, la gestión mejora toda vez que se evidencie logro en el aprendizaje de los estudiantes, del mismo modo un 87% de encuestados indicaron que conocen las características del desempeño. Se concluyó que, el modelo de gestión implementada incide en las escuelas de manera eficiente ya que, se da cumplimiento a objetivos, por ende, se brinda un buen servicio educativo de calidad donde, se fortaleció el curriculum mediante un conjunto de estrategias didácticas y guías posibilitando un aprendizaje óptimo en beneficio del estudiante.

Solano (2018) en su estudio describió en qué medida la gestión de calidad administrativa y el desempeño docente se relacionan. La metodología aplicada fue cuantitativa, descriptiva, correlacional. Se aplicó una encuesta con escala ordinal. Asimismo, la población estuvo constituida por 114 estudiantes entre los 14 y 18

años. Se apreció un valor de  $p=0,000<0,05$ ), los resultados indican que se acepta la hipótesis de investigación cuyos valores reflejan lo siguiente ( $F(2,111)=80,027$ ,  $p=0,000$  y  $R=0,768$ ,  $R^2=0,590$ ,  $R^2$  corregida =  $0,583$ ), y con un nivel de significancia ( $0,000<0,05$ ), se infiere que las dimensiones calidad, gestión y ambiente se relacionan con desempeño docente.

Pérez (2018) en su estudio, tuvo la finalidad de determinar la relación que existe entre gestión y satisfacción laboral. Bajo un enfoque mixto, con un nivel descriptivo, en la que se utilizó una encuesta y ficha de observación a 119 personas. Se reflejó los siguientes resultados según el coeficiente Rho Spearman =  $0,90$  y un valor ( $p<0,05$ ) lo que nos da a demostrar que si hay relación entre los constructos en estudio. Las conclusiones fueron que la gestión, al fusionarse con satisfacción se desarrolla de manera eficaz ya que, al hablar de gestión nos referimos a procesos de planificación en las estructuras educativas esto, sumado a las condiciones de trabajo que genera la satisfacción laboral cohesiona estratégicamente.

Seguidamente se abordará el sustento teórico sobre la variable Gestión Educativa. Desde la teoría el autor Casassus (1999) evidenció que, la gestión es el conjunto de ideas estructuradas y se encuentra estrechamente relacionada con toda acción humana.

En tal sentido la Gestión es entendida, como el acto de dirigir a un grupo de personas para el logro de fines institucionales, por ello, se debe poner en práctica la propuesta pedagógica. Sin embargo, es necesario señalar los procesos de gestión: (a) Planificación, señala el conjunto de acciones como diseño, diagnóstico, misión, meta, estrategia, presupuesto, plan, programa, proyecto; (b) Organización, en la que se define funciones, estructuras, costos, métodos, procedimientos, sistemas; (c) Coordinación, se evidencia a través de la coordinación en: comités, comités y grupos de trabajo; (d) Control, es la acción de supervisar, evaluar, verificar, dirigir y retroalimentar (Gómez y Macedo, 2011).

Sander (1996) señaló que, un enfoque de gestión educativa se fundamenta en la corriente abierta y pedagógica en la que se aplican cinco métodos analíticos, reflejados en la historia de la gestión educativa en América Latina: (1) Enfoque legal



relacionado con la administración de la Ley; (2) Enfoque tecnocrático que, enfatiza la toma de decisiones y puntos de vista organizacionales sobre la base del pragmatismo instrumental; (3) Enfoque conductual que, se retiene el aspecto humano de la teoría de la gestión y los sistemas como herramienta analítica para estudiar la situación y el funcionamiento de los sistemas educativos; (4) Enfoque de desarrollo, adoptado en el período de posguerra, es una perspectiva educativa diseñada específicamente para guiar los programas de desarrollo en el logro de sus objetivos económicos y sociales, y (5) Enfoque sociológico representa a las ciencias sociales conceptuales y analíticas aplicadas de América Latina.

Asimismo, la gestión está relacionada con el conocimiento y calidad de aprendizaje, es vital abordar esta concepción de manera holística en el aspecto social, cultural, religioso y valorativo ya que, mediante la educación se da una mirada al hecho de construir y generar conocimiento de manera interactiva entre estudiantes donde sus inquietudes, interés, ideas contribuyen a mejorar toda condición social y cultural (Casassus, 1999).

Ciertamente, se denomina gestión educativa a los procesos de mejora permanente son importantes ya que, se evidencia organización, innovación y un accionar educativo identificando fortalezas y debilidades de una institución educativa, y desarrollando una organización oportuna permitiendo el buen desarrollo en el sistema educativo y posibilitando la innovación sistemática (Educrea, 2015).

Es importante hacer un análisis, en función a la labor que se realiza en la escuela, ya que, son las acciones que permite tomar decisiones, delegar, coordinar, orientar, planificar y evaluar el aprendizaje, diseñando un conjunto de estrategias para implementar oportunamente la gestión educativa, en ese sentido, es vital la dirección, así como el funcionamiento de un sistema, en la que, la escuela brinde una dirección sustentada en normativa legal y técnica (pedagogía, didáctica), currículum, políticas y planes educativos (Graffe, 2020).

Según Martínez (2012) indicó que, la capacidad de crear relaciones adecuadas con respecto a estrategias, liderazgos y metas en función a una apropiada organización se denomina gestión educativa.

Díaz y Delgado (2014) dan un concepto diferente donde la gestión educativa es un proceso sistemático con respecto, a las actividades de gestión en un contexto escolar cuyo propósito es optimizar las instituciones, que las forman y ofrecer una educación implementada a través de planes, programas, recursos para generar procesos participativos en beneficio de la comunidad.

La gestión educativa tiene sus raíces en la administración y es un nuevo campo científico donde la educación potencia un conjunto de características, que corresponden a cambios de la época y modelos de educación con respecto, a la administración de las instituciones educativas, se puede mencionar las siguientes características: (a) Una visión con enfoque sistemático de las instituciones educativas, en el que cada dirección es parte de un todo que contribuye a la realización de las tareas establecidas; (b) La mejora continua, es como una espiral ascendente para obtener una educación eficaz y de calidad; (c) La colaboración de dirigentes, maestros, estudiantes, padres de familia ,comunidad educativa y su participación en los procesos (Flores, 2021). Asimismo, Ledesma et al. (2019) señaló que, la gestión educativa es un escenario que implica generar los cambios requeridos que conduzcan a las escuelas a alcanzar logros importantes articulando los esfuerzos en pos de alcanzar la calidad educativa para la comunidad escolar.

La variable Gestión Educativa tiene como dimensiones lo siguiente: (1) Dimensión Institucional, en educación, se determina la dirección de operación de cada organismo administrativo, desde esta categoría, orienta la creación de proyectos efectivos, en programas y articulaciones educativas; la visión panorámica de la realidad educativa sobre la relación entre todos los participantes se impone a todos los planes del sistema, esta actividad educativa está relacionada con las formas del gobierno y la gerencia, con la protección e implementación de mecanismos para conseguir los objetivos, asimismo, la implementación está relacionada con la evaluación, las políticas, las organizaciones orientadas en las tareas institucionales. Este tipo de gestión moviliza todos los elementos de la estructura educativa; por lo tanto, es necesario coordinar los esfuerzos y tomar decisiones en actividades comunes que le permitan lograr objetivos comunes (PEC, 2010)

(2) Dimensión Administrativa, es un aspecto administrativo, que comprende los medios y estrategias para implementar procesos humanitarios, materiales, financieros y de este modo, efectuar y monitorear la enseñanza y aprendizaje. Este aspecto trata sobre las estrategias y herramientas, para lograr la toma de decisiones, lo que conduce a medios precisos para alcanzar metas específicas; al administrar un equipo educativo, por ello, se dan medidas específicas dentro del alcance de la labor asignada (UNESCO, 2011). En ese aspecto, en las escuelas, se evidencia que los miembros de la comunidad educativa empezando con el director como líder de escuela, hasta personal de apoyo, tienen la responsabilidad de lograr metas que se deben alcanzar mediante procedimientos organizacionales (Farfán y Reyes, 2017). Por último, la gestión administrativa se fundamenta en dirigir, gestionar e informar el conjunto de metas y actividades en la organización (escuela) asegurando que todos los equipos docentes trabajen con eficacia y eficiencia (Quiroz, 2018).

(3) Dimensión Pedagógica, hay una evolución fundamental en el quehacer de una institución educativa, en ese aspecto, el aprendizaje-aprendizaje incluye el progreso de la enseñanza-aprendizaje, el diseño, la diversificación curricular, las estrategias, metodologías, didácticas, evaluación, materiales y procedimientos pedagógicos. Asimismo, comprender que el trabajo de los docentes, está inmerso en su práctica docente, planes anuales y planes de lecciones, planes maestros como gestión pedagógica, estilos, estrategias, actualización de los docentes para, vigorizar competencias en relación con los educandos, entre otros (UNESCO, 2011). La gestión pedagógica se enfoca a la implementación docente, se enfoca en la manera que, los docentes implementan los procesos educativos para llevar a cabo la formación integral en los educandos (Quispe-Pareja, 2020). La praxis educativa es un conjunto de actividades, tiene como propósito brindar una enseñanza de calidad en función a los objetivos, metas y propósitos, aplicando los recursos metodológicos y didácticos a través de la planificación, supervisión y coordinación de este modo, se garantiza niveles altos de motivación y por añadidura, resultados de aprendizaje óptimos (Quiroz, 2018).

(4) Dimensión Comunitaria, es la interacción a través de las relaciones sociales que tiene la escuela con diferentes organizaciones como; municipalidades, parroquias, museos, entre otras. Facilitando alianzas que tienen relevancia ya que, va permitir optimizar la calidad en el desarrollo integral del educando (Unesco, 2011). Asimismo, la acción colectiva educativa genera participación e interculturalidad ya que, producto de esta interacción se genera el aprendizaje (Quiroz, 2018). Cuando se evidencia participación de la comunidad el director, docentes realizan las coordinaciones necesarias para efectivizar la acción educativa y brindar experiencias enriquecedoras a los estudiantes (Anwar ,2018).

La segunda variable en estudio es el Desempeño docente, en palabras de los autores Huaita y Luza (2018) estableció que, el trabajo de un docente es la consecuencia que logra a través de la interacción con todos los estudiantes, su desempeño académico significativo durante el periodo escolar, y por lo tanto encarna todas las destrezas didácticas que posee y circunscribe el apego a los estudiantes. Sin embargo, no solo son responsables de su trabajo, sino, igualmente de conservar las relaciones interpersonales en su contexto laboral.

Alderete (2017) señaló que, cuando un maestro ejerce brillantemente sus actividades educativas es porque emplea su habilidad y destreza en beneficio de los estudiantes y se esfuerza por mejorarla, además, de fortificar las deficiencias que ha identificado en cada uno de ellos porque puede implicar, enfatizar la diferencia entre un estudiante y otro.

Alonso (2017) indicó que, el docente tiene la labor de brindar una actividad encaminada a educar a los estudiantes y su entorno, es por ello que los docentes reflexionan acerca de su trabajo y logran optimizar su trabajo día a día.

El desempeño docente tiene mucha importancia en los últimos tiempos, el papel de los docentes en la praxis educativa es prominente en los programas de investigación educativa, donde hay una estrecha relación con el aprendizaje y la evaluación (Cuenca, 2011).

Con respecto a la educación y desempeño docente se señaló que, la educación es un derecho individual consagrado en el artículo 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, donde establece que la educación está

dirigida al desarrollo integral de la personalidad de todos y fortalece el respeto a los derechos y libertades fundamentales de la persona (ONU, 2015).

Efectivamente, la educación es un proceso y significa preparar integralmente, asimismo, permite capacitar a la persona para que viva dignamente teniendo como pilares los valores; justicia e igualdad cuya intención es, el desarrollo integral (Gómez y Valdés, 2019).

Por consiguiente, los desempeños son Indicadores detallados en función al desenvolvimiento de los estudiantes en función a las competencias (estándares de aprendizaje). Se pueden observar en diferentes realidades. No son exhaustivos, sino que simplemente detallan las acciones que realizan los alumnos mientras aprenden o cuando han alcanzado el nivel deseado de dominio del idioma. Los logros se demuestran en el currículo por nivel o modalidad, por edad (en el nivel primario) o por grado (en otras modalidades y niveles de educación primaria) para ayudar a los maestros a planificar y evaluar, registrando que existe una variación en los niveles de logro adentro de un conjunto de estudiantes que puede constar por arriba o por debajo de los estándares, lo que brinda flexibilidad (MINEDU, 2016).

Es importante realizar precisiones con respecto al criterio que se debe tener en cuenta en el desempeño docente, teniendo en cuenta que la enseñanza, es oportuna, a la vez, conocer los modelos y métodos educativos, ya que, mantienen una analogía especial entre docentes, saberes y educandos, estableciendo características y niveles básicos, es decir, establecen las habilidades y recursos que utilizará el profesorado en el aula. El modelo de educación en Perú, propone un plan de estudios nacional, se utiliza a manera apoyo para la praxis docente en las organizaciones estatales y programas educativos, contribuyendo a la innovación y al trabajo de nuevos métodos y destrezas educativas, asegurando la eficacia de las consecuencias del aprendizaje que se origina en los siguientes métodos:(a) El cognitivismo, señaló que el conocimiento es una acción interna del progreso humano, lo que le aprueba alcanzar su contexto, acomodar y accionar en él (MINEDU, 2016); (b) El constructivismo apunta a la necesidad de dotar a los estudiantes de las herramientas necesarias para resolver un contexto problemático mediante estrategias. Así, se sugiere que, para adquirir conocimiento, se debe analizar e interpretar nueva información, lo que le permite construir conocimiento,

y adaptarla al entorno a través de un conjunto de interacciones, donde aprendizaje no es producto de la casualidad, sino que es el resultado de procesos mentales que permiten sacar conclusiones sobre lo que perciben los sentidos, y la inteligencia se desarrolla debido, a cuatro factores principios y la influencia del entorno social, estos principios son: ambiente, madurez, experiencia y equilibrio (Piaget, 1969).

Dado que el aprendizaje es el resultado de procedimientos cognitivos que se desarrollan en una persona, el órgano del aprendizaje obtiene una función propia ya que, contribuye al progreso de los procesos intelectuales mediante estrategias y recursos pedagógicos (Ortiz, 2013). Por consiguiente, la educación es el conjunto de procedimientos en el que participan estudiantes, maestros y comunidad educativa, cumpliendo esencialmente con modelos educativos; para lograr este objetivo, se tiene que trabajar arduamente para generar conciencia y compromiso de este modo, para adquirir un nuevo conocimiento es relevante crear las condiciones donde el estudiante desarrolle habilidades, destrezas, valores, hábitos donde se tenga como finalidad el desarrollo integral del estudiante (Guizado et al., 2020). En palabras de los autores Martínez et al. (2021) aseveraron que, el desempeño docente es un procedimiento sistematizado que permite verificar los logros de aprendizajes, asimismo, el progreso de competencias.

En el Marco del buen desempeño docente se conceptualiza la palabra “desempeño” al conjunto de acciones o praxis docente, en la que, se tiene que, comunicar, participar, elaborar, ejecutar y evaluar competencias cuya intención es, establecer metas en todo proceso de enseñanza-aprendizaje (Minedu, 2014).

Asimismo, otro concepto relevante es el “dominio” en la que se señala que, es un conjunto de desempeños que incide de manera efectiva en el aprendizaje, por ende, el estudiante desarrolla integralmente. Dichos dominios se clasifican en cuatro: (a) Preparar a los estudiantes para un aprendizaje eficiente en la que se debe planificar la labor pedagógica mediante la elaboración de currículos, bloques de aprendizaje y sesiones con un punto de vista intercultural e inclusivo, por ello, se realiza un análisis sobre la particularidad y característica del estudiante teniendo en cuenta, aspectos básicos como; habilidades, capacidades, destrezas, también el docente debe poner en práctica estrategias de enseñanza- aprendizaje para lograr resultados eficientes.

(b) Enseñar, Implica guiar el aprendizaje utilizando una perspectiva inclusiva y diversa. Esto se refiere a la creación de entornos de aprendizaje, la gestión de contenidos, la motivación constante de los alumnos, el progreso de diferentes estrategias y métodos de evaluación, así como, el uso de recursos didácticos oportunos y actualizados.

(c) Intervención Comunitaria en los procesos de gestión escolar, Incluye participar en la gobernabilidad de una escuela de manera democrática para crear comunidades de aprendizajes. Esto se aplica en el hecho de comunicarse efectivamente con los diferentes actores del escenario educativo, por ello, es relevante participar en la elaboración, implementación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, esto incluye reconocer y respetar a la colectividad y sus características, así como compartir la responsabilidad de la familia por los resultados del aprendizaje.

(d) Perfeccionamiento profesional de los docentes, Incluye procesos y habilidades que determinan el aprendizaje y perfeccionamiento de la profesión docente sobre su práctica, entre pares, trabajo en equipo, y el adelanto profesional, circunscribe el compromiso de los procesos y efectos del aprendizaje, así como la gestión de la información para el desarrollo y la culminación de políticas educativas a nivel nacional y regional (Minedu, 2014).

En esta misma línea de ideas, se señala los factores del desempeño docente; la didáctica donde el manejo de estrategias y técnicas permitan un aprendizaje esperado; la personalidad es el rasgo particular del docente; la motivación es el interés del estudiante para aprender; la orientación, es el apoyo constante que el profesor da al estudiante; habilidad para enseñar son las capacidades que tiene el profesor mediante una sistematización de contenidos en función a los aprendizajes de calidad (Flores et al., 2018).

La variable desempeño docente se dimensionará a través de cuatro fundamentos, que a continuación se señala: (1) Dimensión: Planificación pedagógica, es preparar a los estudiantes para el aprendizaje, Incluye la planificación de la labor docente mediante el desarrollo de planes de estudio, bloques de aprendizaje y sesiones de formación teniendo en cuenta un enfoque

sustentado en los enfoques de interculturalidad e inclusividad. Asimismo, se refiere a tener conocimiento de todas las características básicas sociales, emocionales, culturales y cognoscitivas de los educandos, en ese sentido, el docente en su accionar pedagógico debe dominar la estructura de los contenidos pedagógicos y disciplinares, para aplicar oportunamente; materiales didácticos, metodologías y estrategias de enseñanza, para que, se asegure el aprendizaje y evaluación (MINEDU, 2014).

(2) Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, es el conjunto de procesos en la que, se planifica la labor docente mediante la preparación de clase que empieza con la programación curricular, hasta las sesiones de aprendizaje en función a los fundamentos interculturales e inclusivos; dicho de otro modo, teniendo en conocimiento el contexto social, cultural y cognoscitivo del estudiante (MINEDU, 2014).

(3) Dimensión: Proceso de enseñanza, es el procedimiento pedagógico en la que, el docente emplea; técnicas, estrategias, manejo de contenidos, recursos, motivación y evaluación hacia los estudiantes; teniendo como pilar los enfoques de inclusión e interculturalidad, asimismo, encierra los diferentes instrumentos y criterios que permiten identificar los retos y logros de aprendizaje. Por ende, enseñar es la manera que el docente interactúa con el estudiante, esta relación va más allá del conocimiento donde, converge el aspecto reflexivo, espiritual y moral con el propósito que el estudiante desarrolle competencias, capacidades, habilidades y destrezas donde, el aprender se convierta en una voluntad inquebrantable del saber (MINEDU, 2014).

(4) Dimensión: Participación de gestión en la comunidad educativa, es el acto de participar en los procesos de gestión de la II.EE. con una óptica democrática en la comunidad de aprendizaje, es decir, es el hecho de comunicar efectivamente elaborando, ejecutando y evaluando el PEI, también contribuye a establecer un clima institucional propicio donde, cobra relevancia el respeto y el valor hacia las familias, comunidades, para optimizar el aprendizaje (MINEDU, 2014).

(5) Dimensión: Desarrollo profesional e Identidad docente, es la capacidad del docente al comprender prácticas y actualizaciones inmersas a la formación



profesional y pedagógica. En ese sentido, es la sistematización reflexiva sobre la labor que realiza con su equipo de trabajo, teniendo como pilar la responsabilidad que recae al impartir aprendizaje. Por ende, es necesario implementarse y capacitarse (MINEDU, 2014).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

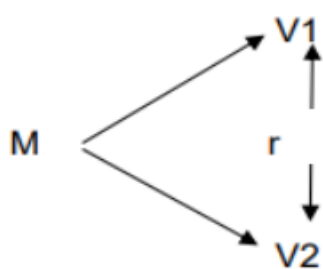
##### 3.1.1 Tipo de investigación

Esta investigación es básica, ya que tiene como objetivo identificar problemas específicos a través de la recopilación de datos objetivos e información sobre un determinado contexto observable (Concytec, 2018). La investigación es básica no resuelve el problema, pero sí proporciona la teoría y la base para posteriores estudios de correlación descriptiva (Arias, 2020).

##### 3.1.2 Diseño de investigación

El diseño aplicado en la presente investigación es no experimental ya que, proporciona información relevante, pero, no considera el manejo de los elementos de prueba o sujetos en su entorno (Agudelo et al., 2008).

La investigación fue transversal porque se llevó a cabo simultáneamente durante un período de tiempo específico (Ñaupas et al., 2018). Dado que existe una relación entre las variables, esta está correlacionada (Hernández et al., 2016). El procesamiento numérico se realiza mediante el análisis lógico, por lo tanto, se han realizado hipótesis, por ende, corresponde a una investigación cuantitativa (Sánchez, 2018).



**Figura 1.** Esquema del diseño

M: Muestra

V1: Gestión educativa

V2: Desempeño docente

r: Relación entre V1 y V2

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Definición conceptual: Gestión educativa**

Es el interactuar de manera coordinada con todos los que conforman la población educativa, esto con el objetivo de mantener la coordinación de temas educativos conllevando a la planificación y organización basado en normas y reglas con el fin de llevar un ambiente de aprendizaje óptimo (Minedu, 2014).

#### **Definición operacional: Gestión educativa**

La variable gestión educativa se dimensiona en 4 niveles:(a) institucional; (b) administrativa; (c) pedagógica y (d) comunitaria (Minedu, 2014).

#### **Definición conceptual: Desempeño docente**

Es la función que realiza el docente con el fin de permitir el aprendizaje del alumno y su entorno. Esto va a estar regido por diversos factores. Es una labor que exige autonomía, reflexión, y autocrítica, para tomar decisiones oportunas. Es un interactuar dinámico entre el docente y el alumno (Minedu, 2014).

#### **Definición operacional: Desempeño docente**

La variable desempeño docente se dimensiona en 4 niveles:(a) Planificación pedagógica; (b) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; (c) Proceso de enseñanza-aprendizaje de estudiantes; (d) Participación de gestión y la comunidad educativa; (d) Desarrollo profesional e Identidad docente (Minedu, 2014).

### **3.3. Población, muestra, muestreo**

#### **3.3.1 Población**

Arias et al. (2016) indicó como un conjunto de entidades que conforman un estudio con características comunes y específicas para obtener resultados que deben cumplir con requisitos específicos, se denomina población; en este sentido, la población incluiría a 105 participantes de una institución educativa, 2022.

#### **3.3.2 Muestra**

La muestra simboliza una gran proporción de la población y que su propósito es cuantificar los elementos de la investigación y analizar los resultados; fue una muestra de 88 participantes (Otzen y Manterola, 2017).

### **3.3.3 Muestreo**

El muestreo es un método que admite la elección de elementos que conforman la muestra de investigación, el tipo de muestra aplicada será probabilística ya que, se admite hacer una selección accesible de los encuestados (Carhuancho, 2019).

- **Criterio de inclusión:**

En la presente investigación se tuvo en consideración a docentes que vienen desempeñando sus labores en la institución educativa en situación nombrados y contratados.

- **Criterio de exclusión:**

Se consideró a aquellos docentes que no se desempeñan en la institución educativa, por ende, no son objeto de estudio.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para recabar información sobre las dos variables de estudio se empleó la encuesta, consintió en recabar datos para un estudio realizado este método que permite recabar opiniones sobre un tema en particular en forma de interrogaciones y contestaciones (Herrero-Corona, 2021). Se aplicó como instrumento un cuestionario, en la que se obtuvo información en función a la muestra, lo cual permitió efectuar un tratamiento cuantitativo en la contrastación estadística (García et al., 2006).

Con respecto a la variable Gestión educativa, el cuestionario comprende cuatro dimensiones, 19 indicadores y 21 Ítems, ciertamente se aplicó la escala de Likert. Con respecto a la variable Desempeño pedagógico, el cuestionario comprende cinco dimensiones, 10 indicadores y 29 Ítems, ciertamente se aplicó la escala de Likert.

Para Carrasco, (2016) la validez tiene el propósito de medir de manera precisa un constructo, de igual forma su procedimiento debe ser evaluado por un experto, en este sentido se considera relevancia, pertinencia y claridad.

La confiabilidad es un factor que permite indicar qué tan oportuna es un instrumento, para verificar la confiabilidad se empleó la prueba Alfa de Cronbach (Córdova, 2018). En ese sentido, se obtuvo un valor ( $\alpha=0,888$ ) para Gestión educativa y un valor ( $\alpha=0,934$ ) para Desempeño docente.

### **3.5. Procedimientos**

Al realizar la presente investigación se tuvo criterios de organización y planificación de las diferentes acciones para la elaboración y desarrollo de tesis, en ese aspecto, se determinaron los objetivos y de ese modo, recabar información, asimismo, se coordinó con el director de la II.EE. para poder realizar la aplicación del instrumento previa autorización y aprobación de los sujetos de estudio para tal efecto, se estableció una fecha y a través de un formulario se pudo recabar información. Posteriormente se hizo uso de Excel en la que se procesó la data y mediante el software estadístico SPSS v.26 se realizó el tratamiento estadístico donde, se obtuvo tablas y figuras dando sustento a la investigación. Se hizo la búsqueda de fuentes bibliográficas, tesauros, metadatos, aplicando las normas Apa 7, en redacción de citas y corrección de estilo.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se analizaron los datos estadísticamente, mediante el software SPSS v. 26, en el tratamiento se empleó la estadística descriptiva e inferencial generando tablas, figuras del mismo modo, se realizó la interpretación respectiva en función a la norma Apa 7 dando sustento en la interpretación.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación realizada se elaboró teniendo en cuenta los criterios que estipula la casa de estudio César Vallejo, respetando el formato y líneas de investigación. Por otro lado, se respetó el derecho de autor de fuentes bibliográficas en ese aspecto, se aplicó citas y referencias, también se solicitó la autorización respectiva mediante un documento firmado por la Universidad César Vallejo. Asimismo, Rosales (2021) la ética es esencial en la actividad científica y requiere de una firme formación en valores y sobre esta base posibilita el desarrollo de actitudes para la búsqueda de nuevos conocimientos y su contribución para el desarrollo científico.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo univariado

**Tabla 1**

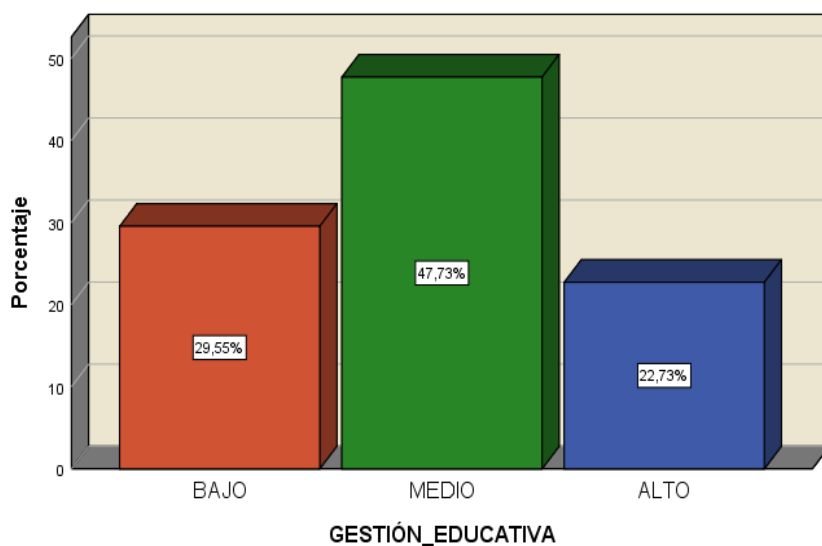
*Distribución de la variable Gestión educativa*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	26	29,5
	Medio	42	47,7
	Alto	20	22,7
	Total	88	100,0

*Nota:* cuestionario aplicado

**Figura 2**

*Distribución de la variable Gestión educativa*



**Nota:** De la tabla 1 y figura 2 se comprobó la distribución de variable Gestión educativa que mostró los niveles; en 47,7% (42) de encuestados fue medio, bajo en 29,5% (26) y un 22,7% (20) presento nivel alto.

**Tabla 2**

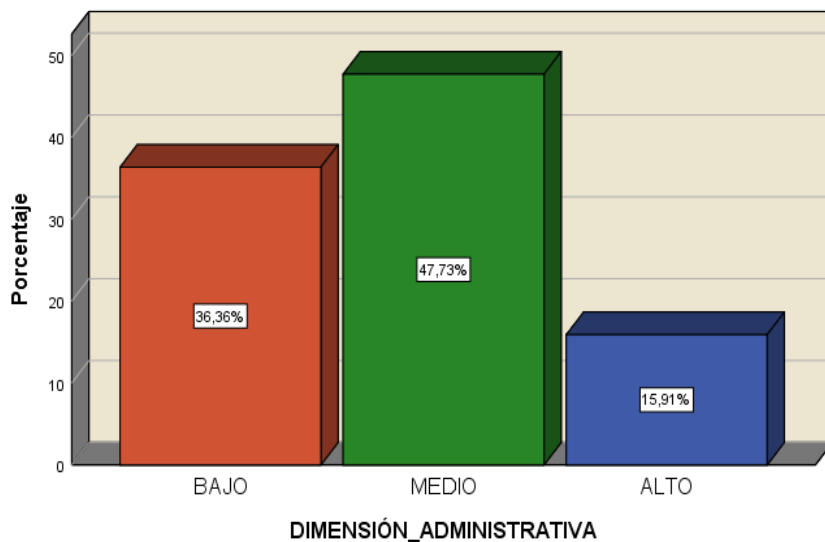
*Distribución de la dimensión administrativa*

<b>DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA</b>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	32	36,4
	Medio	42	47,7
	Alto	14	15,9
	Total	88	100,0

*Nota:* cuestionario aplicado

**Figura 3**

*Distribución de la dimensión gestión administrativa*



**Nota:** De la tabla 2 y figura 3 se demostró la distribución de la dimensión administrativa que mostró los niveles; un 47,7% (42) medio, un 36,4% (32) bajo y un 15,9% (14) alto.

**Tabla 3**

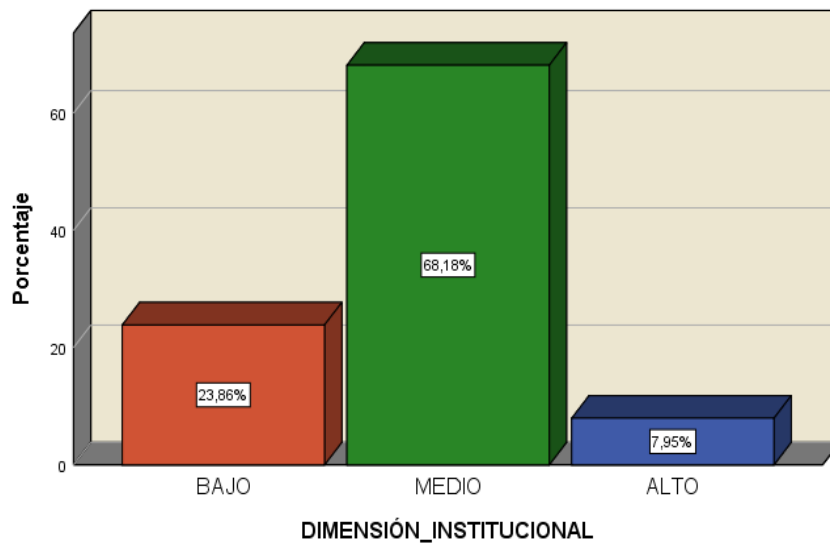
*Distribución de la dimensión institucional*

<b>DIMENSIÓN_INSTITUCIONAL</b>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	21	23,9
	Medio	60	68,2
	Alto	7	8,0
	Total	88	100,0

*Nota:* cuestionario aplicado

**Figura 4**

*Distribución de la dimensión institucional*



**Nota:** De la tabla 3 y figura 4 se comprobó la distribución de la dimensión Institucional que mostró los niveles; un 68,2% (60) medio, un 23,9% (21) bajo y un 8,0% (7) alto.



**Tabla 4**

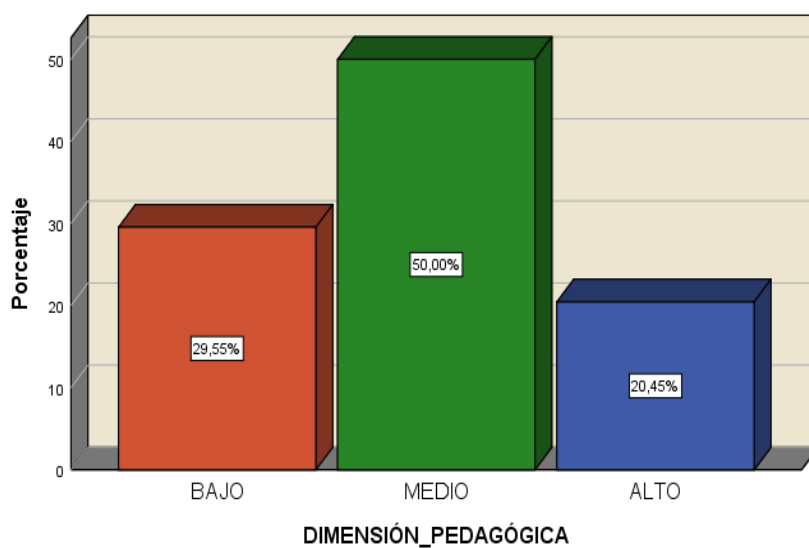
*Distribución de la dimensión pedagógica*

<b>DIMENSIÓN_PEDAGÓGICA</b>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	26	29,5
	Medio	44	50,0
	Alto	18	20,5
	Total	88	100,0

*Nota:* cuestionario aplicado

**Figura 5**

*Distribución de la dimensión pedagógica*



**Nota:** De la tabla 4 y figura 5 se demostró la distribución de la dimensión pedagógica que muestra los niveles; un 50,0% (44) medio, un 29,5% (26) bajo y un 20,5% (18) alto.

**Tabla 5**

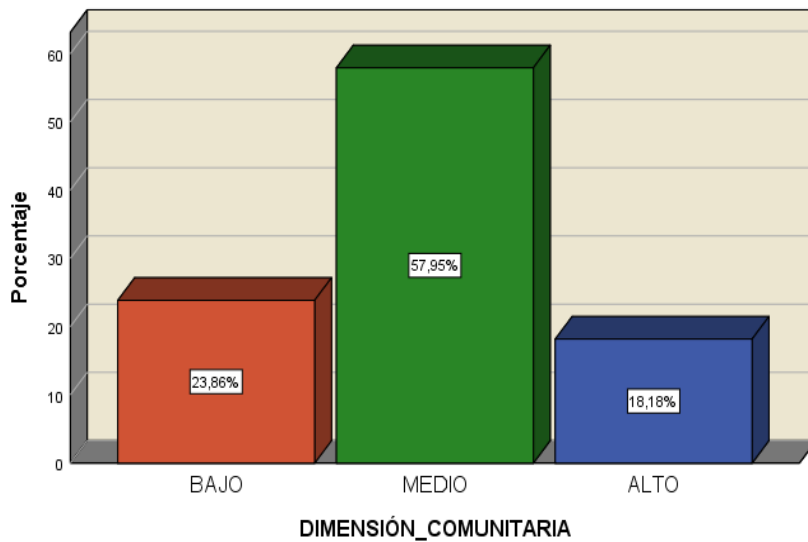
*Distribución de la dimensión comunitaria*

<b>DIMENSIÓN_COMUNITARIA</b>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	21	23,9
	Medio	51	58,0
	Alto	16	18,2
	Total	88	100,0

*Nota:* cuestionario aplicado

**Figura 6**

*Distribución de la dimensión comunitaria*



**Nota:** De la tabla 5 y figura 6 se demostró la distribución de la dimensión comunitaria que mostró los niveles; un 58,0% (51) medio, un 23,9% (21) bajo y un 18,2% (16) alto.

**Tabla 6**

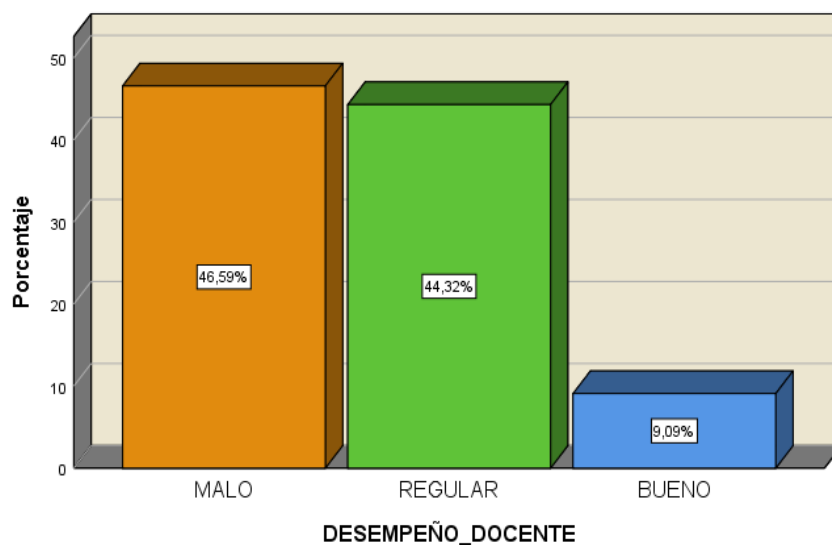
*Distribución de la variable desempeño docente*

<b>DESEMPEÑO_DOCENTE</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	41	46,6
	Regular	39	44,3
	Bueno	8	9,1
Total		88	100,0

*Nota:* cuestionario aplicado

**Figura 7**

*Distribución de la variable desempeño docente*



**Nota:** De la tabla 6 y figura 7 se demostró la distribución de la variable desempeño docente que mostró los niveles; un 46,6% (41) malo, un 44,3% (39) regular y un 9,1% (8) bueno.

**Tabla 7**

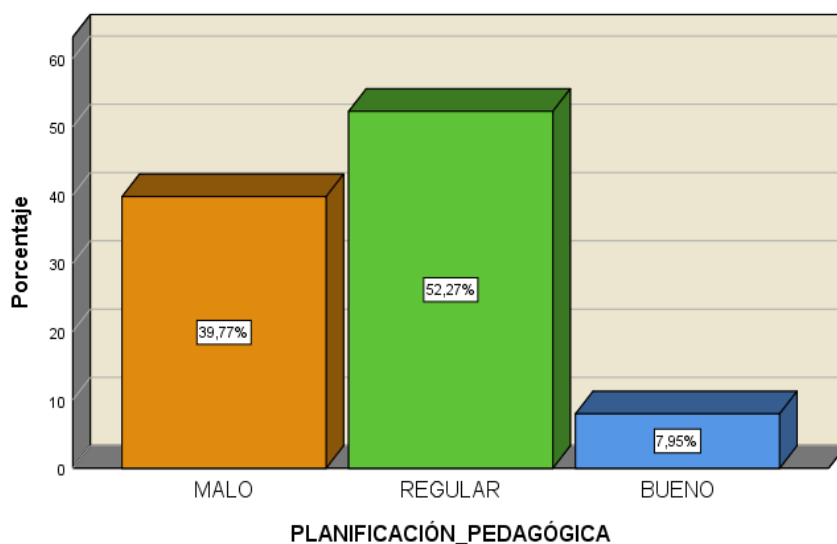
*Distribución de la dimensión planificación pedagógica*

PLANIFICACIÓN_PEDAGÓGICA		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	35	39,8
	Regular	46	52,3
	Bueno	7	8,0
	Total	88	100,0

*Nota:* cuestionario aplicado

**Figura 8**

*Distribución de la dimensión planificación pedagógica*



**Nota:** De la tabla 7 y figura 8 se demostró la distribución de la variable planificación pedagógica que mostró los niveles; un 52,3% (46) regular, un 39,8% (35) malo y un 8,0% (7) bueno.

**Tabla 8**

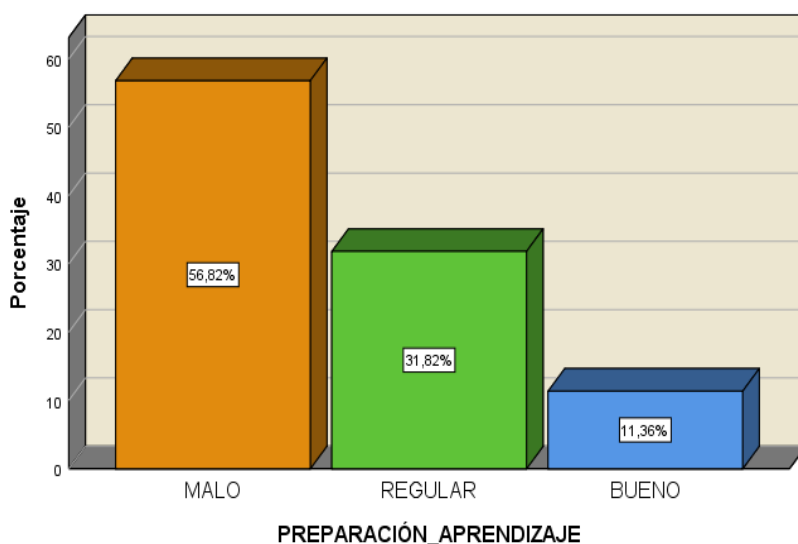
*Distribución de la dimensión preparación para el aprendizaje*

PREPARACIÓN_APRENDIZAJE		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	50	56,8
	Regular	28	31,8
	Bueno	10	11,4
	Total	88	100,0

*Nota:* cuestionario aplicado

**Figura 9**

*Distribución de la dimensión preparación para el aprendizaje*



**Nota:** De la tabla 8 y figura 9 se demostró la distribución de la dimensión preparación para el aprendizaje que mostró los niveles; un 56,8% (50) malo, un 31,8% (28) regular y un 11,4% (10) bueno.

**Tabla 9**

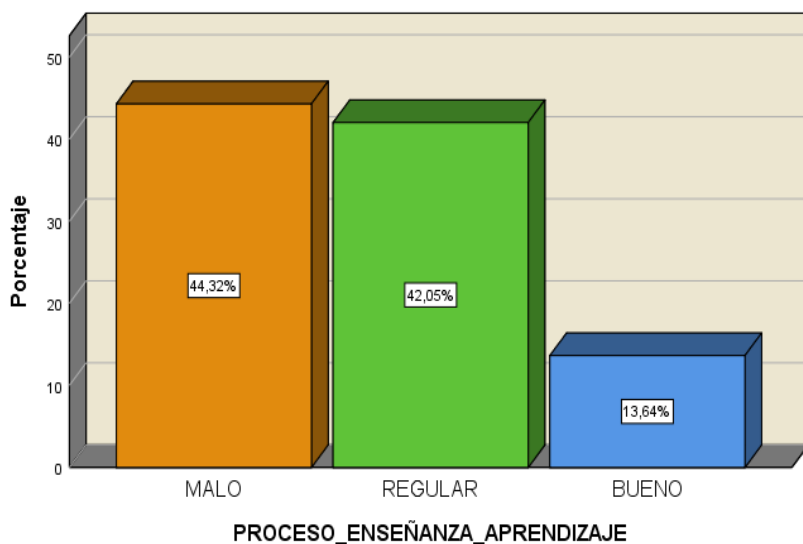
*Distribución de la dimensión proceso de enseñanza-aprendizaje*

<u>PROCESO_ENSEÑANZA_APRENDIZAJE</u>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	39	44,3
	Regular	37	42,0
	Bueno	12	13,6
Total		88	100,0

*Nota:* cuestionario aplicado

**Figura 10**

*Distribución de la dimensión proceso de enseñanza-aprendizaje*



**Nota:** De la tabla 9 y figura 10 se demostró la distribución de la dimensión proceso de enseñanza aprendizaje que mostró los niveles; un 44,3% (39) malo, un 42,0% (37) regular y un 13,6% (12) bueno.

**Tabla 10**

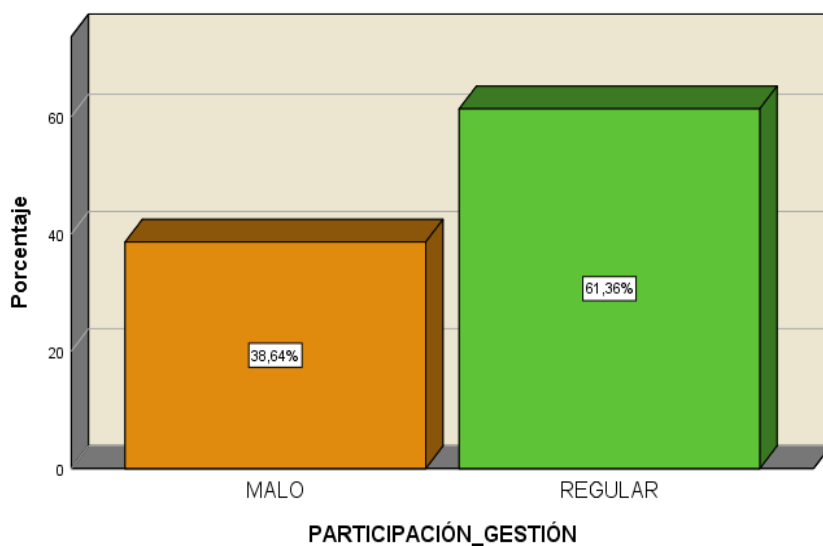
*Distribución de la dimensión participación de la gestión*

PARTICIPACIÓN_GESTIÓN		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	34	38,6
	Regular	54	61,4
	Total	88	100,0

*Nota:* cuestionario aplicado

**Figura 11**

*Distribución de la dimensión participación de la gestión*



**Nota:** De la tabla 10 y figura 11 se demostró la distribución de la dimensión participación de la gestión que mostró los niveles; un 61,4% (54) regular y un 38,6% (34) malo.

**Tabla 11**

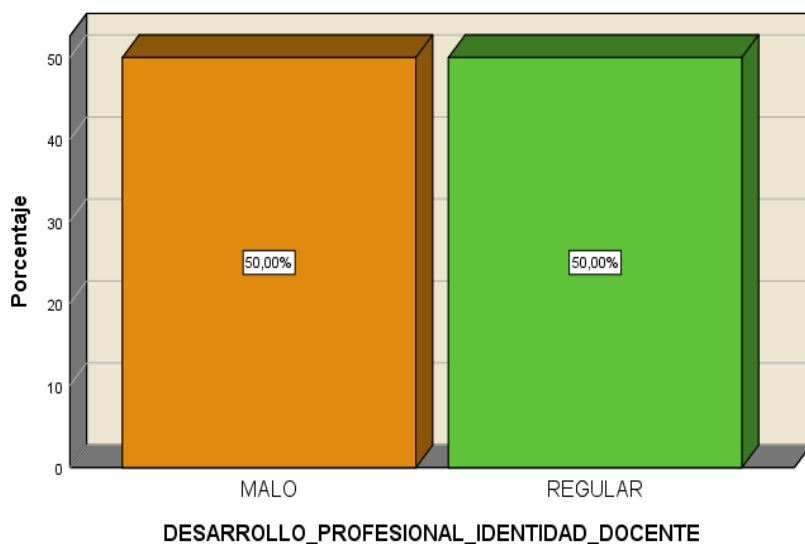
*Distribución de la dimensión desarrollo profesional e identidad docente*

<u>DESARROLLO_PROFESIONAL_IDENTIDAD_DOCENTE</u>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	44	50,0
	Regular	44	50,0
	Total	88	100,0

*Nota:* cuestionario aplicado

**Figura 12**

*Distribución de la dimensión desarrollo profesional e identidad docente*



**Nota:** De la tabla 11 y figura 12 se demostró la distribución de la dimensión desarrollo profesional identidad docente que mostró los niveles; un 50,0% (44) regular y un 50,0% (44) malo.



## 4.2. Análisis descriptivo bivariado:

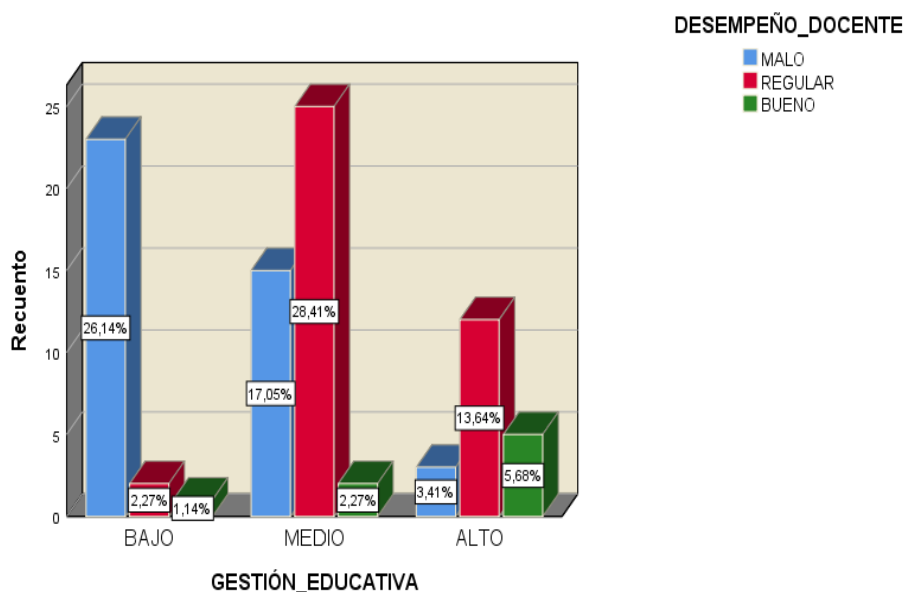
**Tabla 12**

*Tabla cruzada entre las variables Gestión educativa y Desempeño docente*

		Desempeño Docente				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Gestión Educativa	Bajo	Recuento	23	2	1	26
		% del total	26,1%	2,3%	1,1%	29,5%
	Medio	Recuento	15	25	2	42
		% del total	17,0%	28,4%	2,3%	47,7%
	Alto	Recuento	3	12	5	20
		% del total	3,4%	13,6%	5,7%	22,7%
Total		Recuento	41	39	8	88
		% del total	46,6%	44,3%	9,1%	100,0%

**Figura 13**

*Gráfica de barras entre variables Gestión educativa y Desempeño docente*



**Nota:** En la tabla 12 y figura 13 se percibió que el 26,1% (23) de los encuestados aprecian que cuando su gestión educativa es baja el desempeño docente es malo, así mismo cuando el 28,4% (25) aprecian que cuando su gestión educativa es medio el desempeño docente es regular y cuando 5,7% (5) aprecian que su gestión educativa es alta su desempeño docente es bueno.

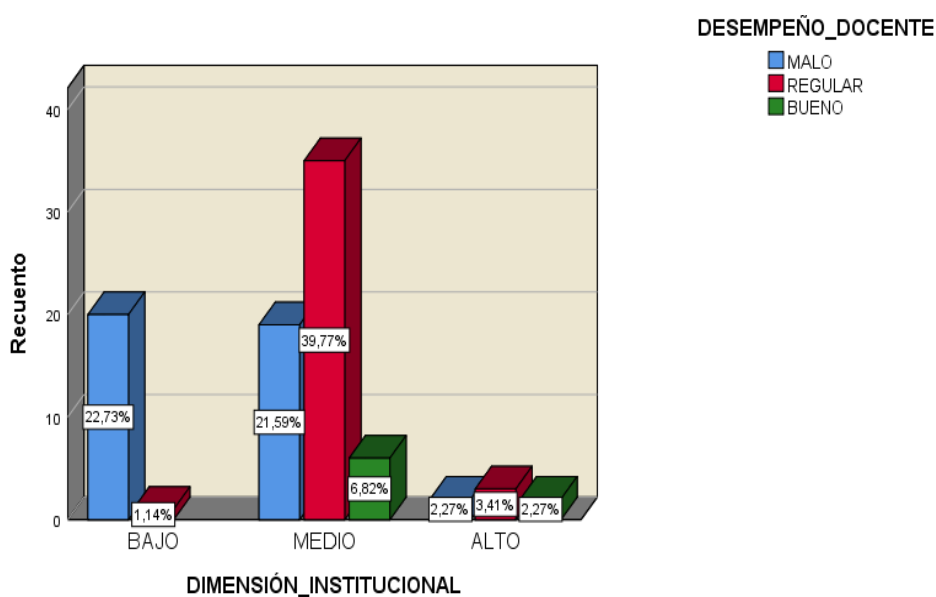
**Tabla 13**

*Tabla cruzada entre la dimensión Institucional y Desempeño docente*

		Desempeño Docente				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Dimensión Institucional	Bajo	Recuento	20	1	0	21
		% del total	22,7%	1,1%	0,0%	23,9%
	Medio	Recuento	19	35	6	60
		% del total	21,6%	39,8%	6,8%	68,2%
	Alto	Recuento	2	3	2	7
		% del total	2,3%	3,4%	2,3%	8,0%
Total	Recuento	41	39	8	88	
	% del total	46,6%	44,3%	9,1%	100,0%	

**Figura 14**

*Gráfica de barras entre la dimensión Institucional y Desempeño docente*



**Nota:** En la tabla 13 y figura 14 se percibió que el 22,7% (20) de los encuestados aprecian que cuando su dimensión institucional es baja el desempeño docente es malo, así mismo cuando el 39,8% (35) aprecian que cuando su dimensión institucional es medio el desempeño docente es regular y cuando 2,3% (2) aprecian que su dimensión institucional es alta su desempeño docente es bueno.

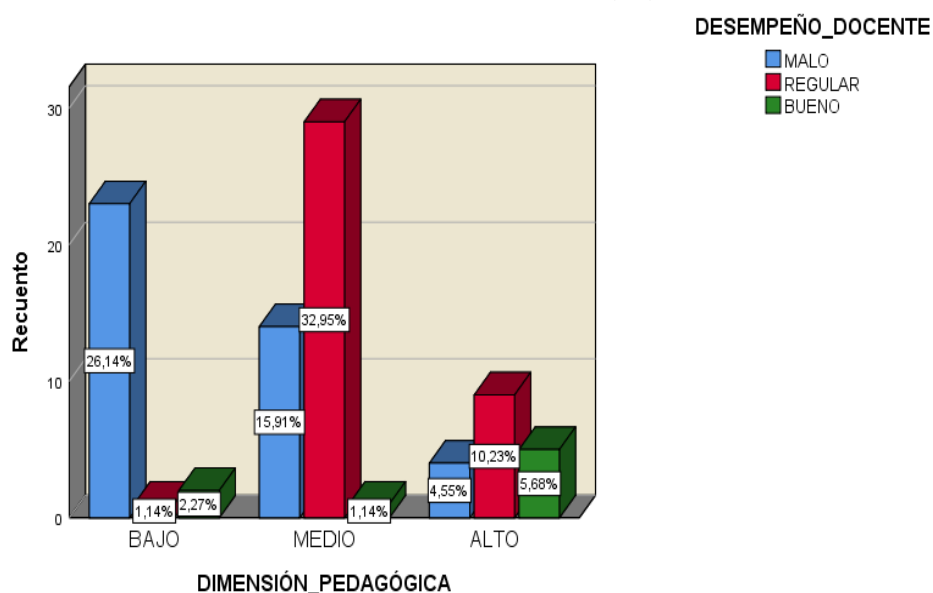
**Tabla 14**

*Tabla cruzada entre la dimensión Pedagógica y Desempeño docente*

		Desempeño Docente				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Dimensión Pedagógica	Bajo	Recuento	23	1	2	26
		% del total	26,1%	1,1%	2,3%	29,5%
	Medio	Recuento	14	29	1	44
		% del total	15,9%	33,0%	1,1%	50,0%
	Alto	Recuento	4	9	5	18
		% del total	4,5%	10,2%	5,7%	20,5%
Total	Recuento	41	39	8	88	
	% del total	46,6%	44,3%	9,1%	100,0%	

**Figura 15**

*Gráfica de barras entre la dimensión Pedagógica y Desempeño docente*



**Nota:** En la tabla 14 y figura 15 se percibió que el 26,1% (23) de los encuestados aprecian que cuando su dimensión pedagógica es baja el desempeño docente es malo, así mismo cuando el 33,0% (29) aprecian que cuando su dimensión pedagógica es medio el desempeño docente es regular y cuando 5,7% (5) aprecian que su dimensión pedagógica es alta su desempeño docente es bueno.

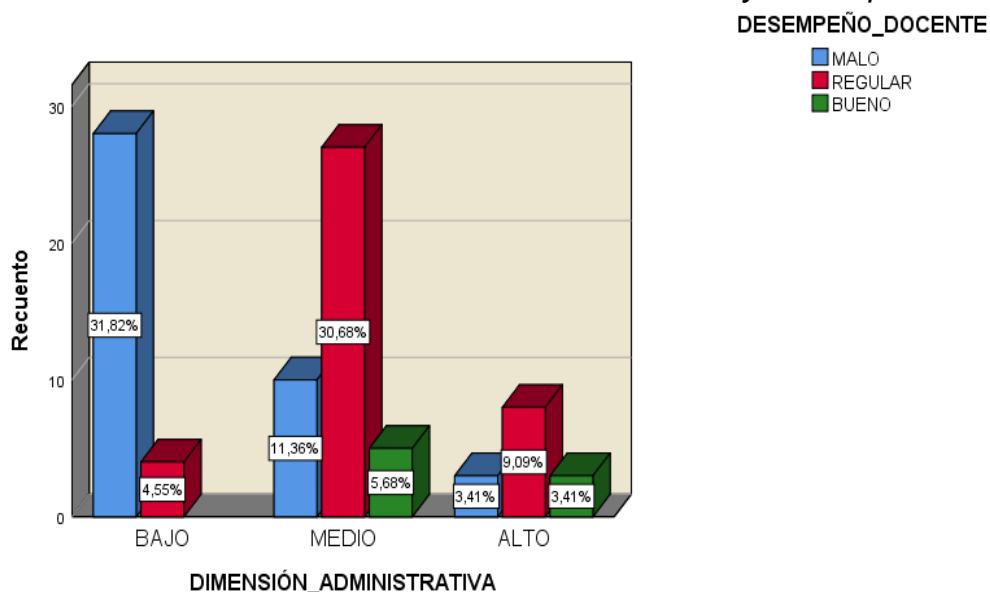
**Tabla 15**

*Tabla cruzada entre la dimensión administrativa y Desempeño docente*

			Desempeño Docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Dimensión Administrativa	Bajo	Recuento	28	4	0	32
		% del total	31,8%	4,5%	0,0%	36,4%
	Medio	Recuento	10	27	5	42
		% del total	11,4%	30,7%	5,7%	47,7%
	Alto	Recuento	3	8	3	14
		% del total	3,4%	9,1%	3,4%	15,9%
Total	Recuento	41	39	8	88	
	% del total	46,6%	44,3%	9,1%	100,0%	

**Figura 16**

*Gráfica de barras entre la dimensión Administrativa y Desempeño docente*



**Nota:** En la tabla 15 y figura 16 se percibió que el 31,8% (28) de los encuestados aprecian que cuando su dimensión administrativa es baja el desempeño docente es malo, así mismo cuando el 30,7% (27) aprecian que cuando su dimensión administrativa es medio el desempeño docente es regular y cuando 3,4% (3) aprecian que su dimensión administrativa es alta su desempeño docente es bueno.

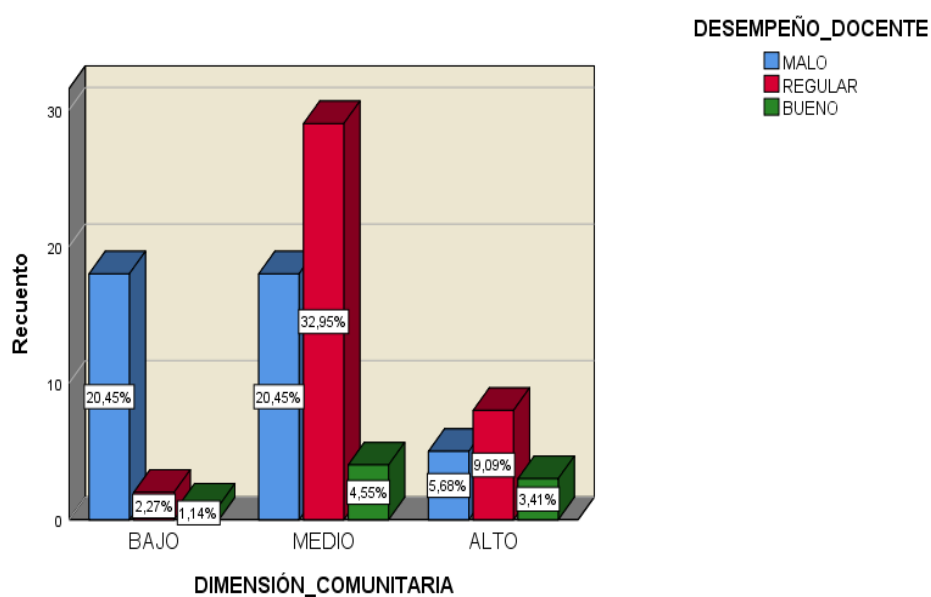
**Tabla 16**

*Tabla cruzada entre la dimensión Comunitaria y Desempeño docente*

		Desempeño Docente				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Dimensión Comunitaria	Bajo	Recuento	18	2	1	21
		% del total	20,5%	2,3%	1,1%	23,9%
	Medio	Recuento	18	29	4	51
		% del total	20,5%	33,0%	4,5%	58,0%
	Alto	Recuento	5	8	3	16
		% del total	5,7%	9,1%	3,4%	18,2%
Total	Recuento	41	39	8	88	
	% del total	46,6%	44,3%	9,1%	100,0%	

**Figura 17**

*Gráfica de barras entre Dimensión Comunitaria y Desempeño docente*



**Nota:** En la tabla 16 y figura 17 se percibió que el 20,5% (18) de los encuestados aprecian que cuando su dimensión comunitaria es baja el desempeño docente es malo, así mismo cuando el 33,0% (29) aprecian que cuando su dimensión comunitaria es medio el desempeño docente es regular y cuando 3,4% (3) aprecian que su dimensión comunitaria es alta su desempeño docente es bueno.

### 4.3. Análisis inferencial

Ho: Existe una distribución normal.

H1: No existe una distribución normal.

**Tabla 17**

*Tabla de normalidad de variables*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión educativa	,125	88	,002
Desempeño docente	,115	88	,006

**Nota:** Según los resultados de la prueba de normalidad K-S se evidenció que el  $p < 0,05$  en consecuencia se manifiesta que la distribución de datos no tiene normalidad en consecuencia se aplicó la prueba Rho de Spearman.

#### Contrastación de hipótesis

##### Prueba de hipótesis general:

**Ho:** La gestión educativa no tiene relación significativa con el desempeño docente en una IE de Lima, 2022

**Hg:** La gestión educativa tiene relación significativa con el desempeño docente en una IE de Lima, 2022

**Tabla 18**

*Correlación entre Gestión educativa y el Desempeño docente*

		Desempeño docente	
RS	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,643**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	88

**Nota:** En la tabla 18 se observó que el  $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$ , por lo tanto, se rechaza Ho, y se acepta que existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en una IE de Lima, 2022, además el valor Rho – Spearman = 0,643 donde la gestión educativa y el desempeño docente muestran una correlación positiva considerable.

### Prueba de hipótesis específica 1:

**H<sub>0</sub>:** La gestión administrativa no tiene relación significativa con el desempeño docente en una IE de Lima, 2022.

**H<sub>1</sub>:** La gestión administrativa tiene relación significativa con el desempeño docente en una IE de Lima, 2022

**Tabla 19**

#### *Correlación entre la Gestión administrativa y el Desempeño docente*

		Desempeño docente	
RS	Gestión	Coeficiente de correlación	,582**
	administrativa	Sig. (bilateral)	,000
		N	88

**Nota:** En la tabla 19 se observó que el sig.=0,000<0,05, por lo tanto, se rechaza H<sub>0</sub>, y se acepta que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una IE de Lima, 2022, además el valor Rho – Spearman =0,582 donde la gestión administrativa y el desempeño docente muestran una correlación positiva considerable.

### Prueba de hipótesis específica 2:

**H<sub>0</sub>:** La gestión institucional no tiene relación significativa con el desempeño docente en una IE de Lima, 2022.

**H<sub>2</sub>:** La gestión institucional tiene relación significativa con el desempeño docente en una IE de Lima, 2022

**Tabla 20**

#### *Correlación entre la Gestión institucional y el Desempeño docente*

		Desempeño docente	
RS	Gestión	Coeficiente de correlación	,518**
	institucional	Sig. (bilateral)	,000
		N	88

**Nota:** En la tabla 20 se observó que el valor de sig = 0,000<0,05, por lo tanto, se rechaza Ho, y se acepta que existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente en una IE de Lima, 2022, además el valor Rho – Spearman =0,518 donde la gestión institucional y el desempeño docente muestran una correlación positiva considerable.

**Prueba de hipótesis específica 3:**

**Ho:** La gestión pedagógica no tiene relación significativa con el desempeño docente en una IE de Lima, 2022.

**H3:** La gestión pedagógica tiene relación significativa con el desempeño docente en una IE de Lima, 2022.

**Tabla 21**

Correlación entre la Gestión pedagógica y el Desempeño docente

		Desempeño docente	
RS	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	,578**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	88

**Nota:** En la tabla 21 se observó que el valor de sig = 0,000<0,05, por lo tanto, se rechaza Ho, y se acepta que existe relación significativa entre gestión pedagógica y desempeño docente en una IE de Lima, 2022, además el valor Rho – Spearman =0,578 donde la gestión pedagógica y el desempeño docente muestran una correlación positiva considerable.

**Prueba de hipótesis específica 4:**

**Ho:** La gestión comunitaria no tiene relación significativa con el desempeño docente en una IE de Lima, 2022.

**H4:** La gestión comunitaria tiene relación significativa con el desempeño docente en una IE de Lima, 2022.



**Tabla 22***Correlación entre la Gestión comunitaria y el Desempeño docente*

		Desempeño docente	
RS	Gestión	Coeficiente de correlación	,502**
	comunitaria	Sig. (bilateral)	,000
		N	88

**Nota:** En la tabla 22 se observó que el valor de sig. = 0,000 < 0,05, por lo tanto, se rechaza  $H_0$ , y se acepta que existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en una IE de Lima, 2022, además el valor Rho – Spearman = 0,502 donde la gestión comunitaria y el desempeño docente muestra una correlación positiva considerable.

## V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se desarrollará la discusión acorde a los resultados obtenidos teniendo en cuenta la aplicación de instrumentos a una muestra de una IIEE de Lima, 2022. Donde se determinó la relación que existe ente la gestión educativa y desempeño docente, se evidenció que del 100% de encuestados percibieron que su gestión educativa se encuentra en los siguientes niveles un 47,7% (42) medio, 29,5% bajo (26) 22,7% (20) alto y el valor de Rho de Spearman ( $\rho=0,643^{**}$ ) lo que demostró que existe correlación positiva considerable entre ambas variables. En consecuencia, se demuestra que la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente.

Se encontró similitud con Ramírez et al. (2022) en su estudio, estableció en qué medida se relacionan la gestión de una institución educativa y el desempeño del maestro. Con respecto a los resultados se demostró que, un 48% de encuestados percibieron y calificaron a la Gestión institucional en un nivel deficiente al respecto, hay escasa intervención de los maestros ya que, muestran desacuerdo y fastidio al elaborar documentación de gestión, del mismo modo, un 43% de los encuestados lo perciben que el desempeño del maestro en un nivel medio y al contrastar las hipótesis se llegó a la conclusión que el valor p es menor a 0,05 y con una Correlación de Pearson ( $r=0,585$ ), se indicó que es fundamental que se realice acciones inmediatas que permitan optimizar los procesos de gestión y desempeño del maestro.

Se encontró similitud con Soria et al. (2022) en su estudio determinó si la gestión educativa influye en el desempeño laboral. Se hallaron los siguientes resultados; con respecto a gestión educativa lo percibieron en los siguientes niveles un 37% bajo, un 46,7% medio y un 18,7 % alto, asimismo, para desempeño laboral lo percibieron en los niveles 25% bajo, un 46% medio y un 29% alto. Se concluye que para optimizar la gestión educativa se debe fortalecer el desempeño laboral de los directores por ello, se debe hacer hincapié en la mejora continua y que se apropien de estrategias para poder posibilitar una gestión eficiente.

Estas similitudes fueron corroboradas por los autores Gómez y Macedo (2011) donde indicaron que, la gestión educativa es entendida, como el acto de

dirigir a un grupo de personas para el logro de fines institucionales, por ello, se debe poner en práctica la propuesta pedagógica. Alderete (2017) señaló que, cuando un maestro ejerce brillantemente sus actividades educativas es porque emplea su habilidad y destreza en beneficio de los estudiantes y se esfuerza por mejorarla, además, de fortificar las deficiencias que ha identificado en cada uno de ellos porque puede implicar, enfatizar la diferencia entre un estudiante y otro.

En la hipótesis específica 1, se determinó la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una IE de Lima, se evidenció que del 100% de encuestados percibieron que su gestión administrativa se encuentra en los siguientes niveles; un 47,7% (42) medio, un 36,4% (32) bajo y un 15,9% (14) alto y el valor de Rho de Spearman ( $\rho=0,582^{**}$ ) lo que demostró que existe correlación positiva considerable entre ambas variables. En consecuencia, se demuestra que la gestión institucional se relaciona con el desempeño docente.

Hubo similitud con Acero (2021) en su estudio determinó la influencia de la gestión educativa en el desempeño docente; vemos que el resultado obtenido es la relación entre la variable de gestión educativa y desempeño docente es de ( $\rho=0,869^{**}$ ), siendo el valor de  $p=0,000<0,05$ . Concluyéndose que, a mayor gestión educativa, mejora el desempeño docente; en ese aspecto, la gestión educativa es el accionar directivo y docente en la que se concreta un conjunto de condiciones para lograr metas de aprendizaje y el desempeño es fiel reflejo de la eficacia en el transcurso de enseñanza- aprendizaje en el contexto educativo.

Se encontró parecido Rentería (2020) en su investigación determinó la relación entre los constructos gestión y desempeño, evidenciándose los siguientes resultados con respecto a la Correlación R de Pearson ( $r=0,423$ ), en ambas variables. Se concluyó que, hay una relación en un nivel moderado. La gestión educativa conduce a la comunidad educativa en el logro de metas y objetivos mediante actividades y estrategias metodológicas en donde el estudiante tiene un rol protagónico en la praxis educativa del mismo modo, lo ideal sería que mediante el desempeño docente se posibilite el desarrollo en la mejora del proceso enseñanza-aprendizaje, por ello, docentes y directivos asuman permanentemente capacitación y actualización en contenidos curriculares en beneficio del estudiante y la comunidad educativa.

Respalda esta contrastación el autor Martínez (2012) indicó que, la capacidad de crear relaciones adecuadas con respecto a estrategias, liderazgos y metas en función a una apropiada organización se denomina gestión educativa. Alonso (2017) indicó que, el docente tiene la labor de brindar una actividad encaminada a educar a los estudiantes y su entorno, es por ello que los docentes reflexionan acerca de su trabajo y logran optimizar su trabajo día a día.

En la hipótesis específica 2, se determinó la relación que existe entre la gestión institucional y el desempeño docente en una IE de Lima, se evidenció que del 100% de encuestados percibieron que su gestión institucional se encuentra en los siguientes niveles; un 68,2% (60) medio, un 23,9% (21) bajo y un 8,0% (7) alto y el valor de Rho de Spearman ( $\rho=0,518^{**}$ ) lo que demostró que existe correlación positiva considerable; en consecuencia, se demuestra que la gestión institucional se relaciona con el desempeño docente.

Se encontró coincidencia con el autor Indacochea (2018) propuso en su estudio conocer la influencia de la gestión educativa en el desempeño laboral docente., se evidenció que un 64% de los docentes clasifican la gestión adecuadamente y el 16% calificó deficiente, asimismo, el valor sig. ( $p<0,05$ ) con una correlación ( $\rho=0,920$ ) y ( $R^2=0,783$ ). Se concluyó que, la gestión educativa está encaminada a una educación de calidad donde el docente como líder enfoca oportunamente la dirección de la labor educativa; de este modo, el desempeño permite al educador potenciar técnicas y estrategias eficientes en la que prime el progreso integral del estudiante.

Asimismo, se coincidió con, Castellanos (2020) en su estudio, diseñó un programa de gestión del desempeño docente, bajo una metodología no experimental y correlacional, se empleó dos cuestionarios con un coeficiente de alfa de Cronbach cuyo valor es 0,780 y 0,890, la muestra fue de 200 encuestados, se evidenciaron los siguientes resultados el programa tienen una aprobación del 75% dentro de los docentes del básico, 40% dentro del superior y 69% en el bachillerato.

Desde la teoría de los autores Díaz y Delgado (2014) dan un concepto diferente donde la gestión educativa es un proceso sistemático con respecto, a las actividades de gestión en un contexto escolar cuyo propósito es optimizar las

instituciones, que las forman y ofrecer una educación implementada a través de planes, programas, recursos para generar procesos participativos en beneficio de la comunidad. Cuenca (2011) señaló que, el desempeño docente tiene mucha importancia en los últimos tiempos, el papel de los docentes en la praxis educativa es prominente en los programas de investigación educativa, donde hay una estrecha relación con el aprendizaje y la evaluación

En la hipótesis específica 3, se determinó la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en una IE de Lima, se evidenció que del 100% de encuestados percibieron que su gestión pedagógica se encuentra en los siguientes niveles; un 50,0% (44) medio, un 29,5% (26) bajo y un 20,5% (18) alto, el valor de Rho de Spearman ( $\rho=0,578^{**}$ ) lo que demostró que existe correlación positiva considerable; en consecuencia, se demuestra que la gestión pedagógica se relaciona con el desempeño docente.

Se encontró similitud con Cantos y Reyes (2018) en su estudio tuvo la finalidad de evaluar un modelo de gestión educativa en escuelas, se obtuvo los siguientes resultados el 86% de los encuestados manifestaron tener conocimiento sobre gestión, asimismo, un 90% de encuestados opinaron que, la gestión mejora toda vez que se evidencie logro en el aprendizaje de los estudiantes, del mismo modo un 87% de encuestados indicaron que conocen las características del desempeño. Se concluyó que, el modelo de gestión implementada incide en las escuelas de manera eficiente ya que, se da cumplimiento a objetivos, por ende, se brinda un buen servicio educativo de calidad donde, se fortaleció el currículum mediante un conjunto de estrategias didácticas y guías posibilitando un aprendizaje óptimo en beneficio del estudiante.

Asimismo, se evidenciaron coincidencia con Solano (2018) en su estudio describió en qué medida la gestión de calidad administrativa y el desempeño docente se relacionan. La metodología aplicada fue cuantitativa, descriptiva, correlacional. Se aplicó una encuesta con escala ordinal. Asimismo, la población estuvo constituida por 114 estudiantes entre los 14 y 18 años. Se apreció un valor de  $p=0,000<0,05$ , los resultados indican que se acepta la hipótesis de investigación cuyos valores reflejan lo siguiente ( $F(2,111)=80,027$ ,  $p=0,000$  y  $R=0,768$ ,  $R^2=0,590$ ,

$R^2$  corregida=0,583), y con un nivel de significancia ( $p=0,000<0,05$ ), se infiere que las dimensiones calidad, gestión y ambiente se relacionan con desempeño docente.

Desde la teoría del Marco del Buen Desempeño Docente (Minedu, 2014) se conceptualiza la palabra “desempeño” al conjunto de acciones o praxis docente, en la que, se tiene que, comunicar, participar, elaborar, ejecutar y evaluar competencias cuya intención es, establecer metas en todo proceso de enseñanza-aprendizaje. Gómez y Valdés (2019) indicó que, la educación es un proceso y significa preparar integralmente, asimismo, permite capacitar a la persona para que viva dignamente teniendo como pilares los valores; justicia e igualdad cuya intención es, el desarrollo integral. En el Marco del buen desempeño docente se conceptualiza la palabra “desempeño” al conjunto de acciones o praxis docente, en la que, se tiene que, comunicar, participar, elaborar, ejecutar y evaluar competencias cuya intención es, establecer metas en todo proceso de enseñanza-aprendizaje (Minedu, 2014).

En la hipótesis específica 4, se determinó la relación que existe entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en una IE de Lima, se evidenció que del 100% de encuestados percibieron que su gestión comunitaria se encuentra en los siguientes niveles; un 58,0% (51) medio, un 23,9% (21) bajo y un 18,2% (16) alto y el valor de Rho de Spearman ( $\rho=0,502^{**}$ ) lo que demostró que existe correlación positiva considerable; en consecuencia, se demuestra que la gestión comunitaria se relaciona con el desempeño docente.

Hubo coincidencia con Pérez (2018) en su estudio, tuvo la finalidad de determinar la relación que existe entre gestión y satisfacción laboral. Se reflejó los siguientes resultados según el coeficiente Rho Spearman=0,90 y un valor ( $p<0,05$ ) lo que nos da a demostrar que si hay relación entre los constructos en estudio. Las conclusiones fueron que la gestión, al fusionarse con satisfacción se desarrolla de manera eficaz ya que, al hablar de gestión nos referimos a procesos de planificación en las estructuras educativas. Minedu (2014) señaló que, la Intervención Comunitaria en los procesos de gestión escolar, Incluye participar en la gobernabilidad de una escuela de manera democrática para crear comunidades de aprendizajes. Esto se aplica en el hecho de comunicarse efectivamente con los diferentes actores del escenario educativo, por ello, es relevante participar en la

elaboración, implementación y evaluación del PEI, esto incluye reconocer y respetar a la colectividad y sus características, así como compartir la responsabilidad de la familia por los resultados del aprendizaje. Desde la teoría de Huaita y Luza (2018) establecieron que, el trabajo de un docente es la consecuencia que logra a través de la interacción con todos los estudiantes, su desempeño académico significativo durante el periodo escolar, y por lo tanto encarna todas las destrezas didácticas

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera.**

Se estableció la relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente, con Rho – Spearman =0,643 donde la gestión educativa y el desempeño docente tiene una correlación positiva considerable y  $\text{sig}=0,000<0,05$ . En ese sentido, es oportuno aplicar estrategias que permita una implementación en coordinación, planificación y evaluación; teniendo en cuenta, la ruta didáctica para efectivizar una correcta gestión; del mismo modo, al tener un buen manejo de técnicas, estrategias y didáctica el estudiante desarrollará habilidades cognitivas, por ende, el desempeño docente se verá fortalecido ya que, se logrará objetivos, metas y propósitos.

### **Segunda.**

Se estableció la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente, con un Rho de Spearman de 0,582 y ( $p\text{-valor}<0,05$ ); con una correlación positiva considerable, sin embargo, se debe potenciar e implementar la gestión administrativa para efectivizar el desempeño docente. En tal sentido la parte administrativa es un factor esencial para la adecuada marcha de una IE, manteniendo en óptimas condiciones la información respecto a la documentación normativa, informes de gestión, informes de evaluación de gestión sin un asidero a tener en consideración.

### **Tercera.**

Se estableció que existe una relación entre la gestión institucional y el desempeño docente; asimismo, el Rho de Spearman de 0,518 y ( $p\text{-valor}<0,05$ ); con una correlación positiva considerable; por otro lado, la gestión institucional exige la operacionalización del organismo administrativo orientadas al desempeño docente. En cuanto a lo institucional, los directivos tienen la responsabilidad de representar al mismo tiempo de evaluar las necesidades inherentes a la institución educativa.



#### **Cuarta.**

Se estableció una relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, con un Rho de Spearman de 0,578 ( $p$ -valor $<0,05$ ); con una correlación positiva considerable. Aunque, se debe reflexionar y, por ende, aplicar estrategias que permita posibilitar el quehacer educativo; de este modo, lograr un progreso en la enseñanza- aprendizaje. En virtud al aspecto pedagógico es realmente crucial que los docentes se encuentren empoderados de los recursos tecnológicos y didácticos para que los aprendizajes sean significativos y formativos para los educandos.

#### **Quinta.**

Se estableció que existe una relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño docente, y mediante el coeficiente Rho de Spearman de 0,502y ( $p$ -valor $<0,05$ ); evidenciándose que, la gestión comunitaria y el desempeño docente muestra una correlación positiva considerable. En tal sentido, es vital fortalecer la interacción con las organizaciones de la comunidad; ya que, genera en los estudiantes un aprendizaje holístico; porque, se evidencia una participación integral donde se logra la construcción del conocimiento del estudiante a través de los procesos de interacción con el medio social que le rodea. Por otro lado, es relevante que el docente optimice su accionar pedagógico ya que, al aplicar metodologías eficaces permitirá al estudiante un desarrollo en sus estructura cognitiva, social, afectiva y valorativa en ese sentido.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera.**

Se recomienda al director de la IIEE realizar una implementación para optimizar la gestión educativa con la intención de otorgar al estudiante una educación de calidad y, por ende, un buen servicio educativo.

### **Segunda.**

Se recomienda al director de la IIEE en perfeccionar los procesos de gestión administrativa ya que, permite asegurar toda la documentación que maneja la institución; con la finalidad que los padres de familia estén informados con el progreso del estudiante.

### **Tercera.**

Se recomienda al director de la UGEL realizar acciones implementando un software digital que impulse los procesos de planificación en la gestión institucional; con la finalidad de conducir de manera eficaz las practicas pedagógicas; asimismo, innovar para promover el potencial de todo el personal de la comunidad educativa.

### **Cuarta.**

Se recomienda al director y a los docentes de la IIEE perfeccionar la gestión pedagógica y desempeño docente con la finalidad de fortalecer al estudiante en su desarrollo integral en consecuencia una mejor calidad educativa.

### **Quinta.**

Se recomienda al director, padres de familia y comunidad reflexionar y posibilitar situaciones de aprendizaje donde la gestión comunitaria este orientada a la integración cultural y sea eje de aprendizaje de este modo, el estudiante será capaz de valorar su entorno social.

## REFERENCIAS:

- Acero, J. (2021). *Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa Luciano Chambi de la ciudad de Desaguadero 2021*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78686>
- Agudelo, G., Aignerren, M. & Ruiz, J. (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental. *Centro de estudio de opinión*. Universidad de Antioquía. 1-46. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545/5996>
- Aldrete, M. (2017). *Desarrollando y asegurando la implementación de estrategias para tener el mejor Talento del mercado, una Cultura excepcional y altos niveles de Productividad en la Organización*. México. <https://mx.linkedin.com/in/manuelaldrete>
- Alonso, F. (2017). *La profesión docente en la sociedad del conocimiento. Una mirada a través de la revisión de investigaciones de los últimos 10 años*. España. [https://www.um.es/ead/red/56/montero\\_gewerc.pdf](https://www.um.es/ead/red/56/montero_gewerc.pdf)
- Andrade-Puchana, D.O. (2019). *La gestión educativa con respecto al currículo de educación física escolar*. (Tesis de maestría, Universidad Simón Bolívar). <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7029/1/T3034-MIEAndrade-La%20gestion.pdf>
- Anwar, H. (2018). Implementation of Education Management Standard in the Guidance of Private Islamic High School. *Jurnal Pendidikan Islam*, 4 (1), 75-86. DOI: [10.15575/jpi.v4i1.2250](https://doi.org/10.15575/jpi.v4i1.2250). <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/jpi/article/view/2250>
- Arias, J.L. (2020). *Proyecto de tesis: Guía para la elaboración*. ISBN: 978- 612-00-5416-1- Libro electrónico. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M.A., Miranda-Novales, M.G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>

- Cantos, M. y Reyes, J. (2018). El nuevo modelo de gestión educativa y su impacto en las escuelas de educación básica del cantón Cañar, Ecuador. *Revista Killkana Sociales*, 2 (49), 1-8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6799305>
- Castellanos Paz y Miño, M. (2020). *Diseñar un programa de gestión del desempeño por competencias cualitativo (evaluación 360°) a docentes de Básica Superior y Bachillerato General Unificado en una Institución Educativa de Quito*. Ecuador: Universidad internacional del Ecuador. <https://1library.co/document/q7wmj4dz-desempeno-competencias-cualitativo-evaluacion-bachillerato-unificado-institucion-educativa.html>
- Carhuancho, I., Sicheri, L., Nolazco, F., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología de la investigación holística*. ISBN 978-9942-36-316- <https://docplayer.es/184302088-Metodologia-para-la-investigacionholistica.html>
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos. [http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica\\_45761](http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761)
- Casassus, J. (1999). *Marcos conceptuales de la gestión educativa: En busca del sujeto*. UNESCO Orealc. Santiago de Chile <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000117612>
- Chacón, L. (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Omnia*, 20(2), 150-161. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73735396006.pdf>
- Concytec. (2018). *Reglamento Renacyt - Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de Los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, 39 Tecnología e Innovación Tecnológica*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. <https://www.gob.pe/concytec>
- Córdova, I. (2018). *El Informe de Investigación Cuantitativa*. Lima: San Marcos [http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id\\_product=16&controller=product](http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id_product=16&controller=product)

- Cuenca, R. (2011). *Discursos y nociones sobre el desempeño docente. Diálogos con maestros*. Lima: San Marcos  
<https://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/725>
- Díaz, D., & Delgado, M. (2014). *Competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: una propuesta desde la socioformación* (Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo) <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/563>
- Educrea, (2015). *Gestión educativa estratégica. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*.  
<https://educrea.cl/wp-content/uploads/2015/05/modulo02.pdf>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América latina. *Revista Educación*, 42(2),1-15  
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/27033>
- Farfán, M., & Reyes, I. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *REencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*,28(73),45-62.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34056722004>
- Flores, H. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*,9(1),1-27.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000700008&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000700008&script=sci_arttext)
- Flores, K; Polo, J; Torres, C. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en las instituciones educativas FAP de Lima*. (Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat).  
<https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/544>
- Flores-Flores, H. (2021). La gestión educativa, disciplinas con características propias. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(1), 1-27.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000700008&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000700008&script=sci_arttext)

- García, F. Alfaro, A. Hernández, A. y Molina, M. (2006). Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 1(5), 232-236  
<https://www.redalyc.org/pdf/1696/169617616006.pdf>
- Guizado, G., Valenzuela, M., & Vallejo, P. (2020). Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Tecnología en la Universidad Nacional de Educación de Perú. *Revista Conrado*, 16(72), 200-203. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000100200](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100200)
- Gómez, L. y Macedo, J. (2011). Hacia una mejor calidad de la gestión educativa peruana en el siglo xxi. *Investigación Educativa*, 14 (26), 39-49.  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/4179>
- Graffe, G. (2002). Gestión educativa para la transformación de la escuela. *Revista de Pedagogía*, 23(68), 495-517.  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0798-97922002000300007](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922002000300007)
- Gómez, L. & Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos Y Representaciones*, 7(2), 479–515.  
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/255>
- Herrero-Corona, L. (2021). Predictive model for the selection of a public opinion measurement technique. *The Anahuac Journal*, 21 (2), 50-77.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S268326902021000200050&lng=es&nrm=iso](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S268326902021000200050&lng=es&nrm=iso)
- Herrera, L., & Buitrago, R. (2015). Educación Rural en Boyacá, Fortalezas y Debilidades desde la Perspectiva del Profesorado. *Praxis & Saber*, 12(6), 169-190. <https://doi.org/10.19053/22160159.3768>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill Interamericana. 6ta. Edición.

[https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)

Huaita, D. y Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Revista III Conferencia Internacional de Investigación Multidisciplinaria*, 3 (81), 1-15.  
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/issue/view/46>

Indacochea, J. (2019). *La Gestión Educativa y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "Dr. Eduardo Granja Garcés" Guayas, Ecuador 2018* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42795>

Larrinaga, C. (2021). *El historiador como docente*. Editorial de la Universidad de Cantabria. [https://www.imosver.com/es/libro/el-historiador-como-docente\\_LMA0013554](https://www.imosver.com/es/libro/el-historiador-como-docente_LMA0013554)

Ledesma, M.J., Ludeña, G.F., Cárdenas, M.A., Tejada, R.J., Rodríguez, J.V. y Manrique, M.A. (2019). Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas inclusivas de primaria. *Gestión I+D*, 5(1), 58–83.  
[http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_GID/article/view/17707](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_GID/article/view/17707)

Ley General de Educación. (2003). *Ley Nro. 28044*. Lima, Perú.

[http://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)

Martínez, L. (2012). *Administración educativa (Red Tercer)*. México: Red Tercer Milenio. <https://docplayer.es/3174833-Administracion-educativa.html>.

Martínez, G., Esparza, A., Gómez, R. (2021). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), 1-32.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200774672020000200113&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200774672020000200113&script=sci_arttext)

Martínez, A. y Borjas, M. (2015). *La formación del docente investigador* (1.<sup>a</sup> ed.). Editorial Universidad del Norte. <https://editorial.uninorte.edu.co/gpd-la-formacion-del-docente-investigador.html>

Meza, L. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018*. (Tesis de maestría,

Universidad

Peruana

Unión).

<https://core.ac.uk/download/pdf/478794268.pdf>

Minedu, (MINEDU). (2014). *Marco del buen desempeño docente.*

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

Ministerio de Educación (MINEDU). (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica.* Ministerio de Educación.

<http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>

Naciones Unidas. (2015). *Declaración universal de los derechos humanos.*

Naciones Unidas.

[https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR\\_booklet\\_SP\\_web.pdf](https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf)

Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study.

*International Journal Morphology*, 35(1):227-232.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Ñaupas, H., Valdivia, R., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis.* 5° Edición.

Ediciones de la U. Bogotá – Colombia.

[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)

PEC (2010). Programa Escuelas de Calidad Modelo de Gestión Educativa Estratégica. México: Secretaría de Educación Pública.

[https://www.academia.edu/32124454/PROGRAMA\\_ESCUELAS\\_DE\\_CALIDAD](https://www.academia.edu/32124454/PROGRAMA_ESCUELAS_DE_CALIDAD)

Pérez, A. (2018). *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua* (Tesis de maestría, Universidad

Técnica de Ambato). <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28321>

Piaget, J. (1969). *Psicología y Pedagogía.* Psikolibro.

<https://es.pdfdrive.com/psicolog%C3%ADa-y-pedagog%C3%ADa-d176178759.html>



- Quiroz, L. (2018). Estrategias para el Mejoramiento de la Calidad. *Gestión*, <https://es.calameo.com/books/005786138083513214ab5>.
- Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7–14. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/601>
- Ramírez, M. Valera, M., Chung M., Ramírez, D. & Trigozo M. (2022). Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, Tarapoto. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 4223-4234. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2931>
- Rentería, V. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019*. (Tesis de maestría, Universidad José Carlos Mariátegui) <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/940>
- Rosales-Cevallos, M.M. (2021). La ética en la investigación científica universitaria y su inclusión en la práctica docente. *Revista Multidisciplinaria Ciencia Latina*, 5(6), 15039-15058. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1454#:~:text=El%20tema%20%E2%80%9CLa%20%C3%A9tica%20en,bibliogr%C3%A1fica%2C%20para%20hacer%20visibles%20los>
- Rico-Molano, A.D. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), 55-70. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4137/413744648005/index.html>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Editorial: Servicios Académicos Intercontinentales <https://www.estudiojuridicolingsantos.com/2020/08/metodologia-para-la-investigacion-y.html>
- Rivas, A. (2017). *Cambio e innovación educativa*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Santillana. <https://docplayer.es/55948669-Cambio-e-innovacion-educativa-las-cuestiones-cruciales.html>

- Sander, B. (1996). Nuevas tendencias en la gestión educativa: democracia y calidad. *Revista Interamericana de Desarrollo Educativo*, 40 (123), 29-40.  
[https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/8327/406007\\_NUEVAS\\_TENDENCIAS\\_EN\\_LA\\_GESTION\\_EDUCATIVA.pdf?sequence=3](https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/8327/406007_NUEVAS_TENDENCIAS_EN_LA_GESTION_EDUCATIVA.pdf?sequence=3)
- Sánchez, M., & Delgado, J. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1819-1838.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/196?articlesBySameAuthorPage=2>
- Sánchez, G., Suarez, A., & Hernández, J. (2021). La gestión educativa en la evaluación docente. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(2) 2-18.  
<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2906>
- Simón, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad Lima*. (Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Marcos).  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1680/Yabarr\\_si.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1680/Yabarr_si.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Solano, M. (2018). *Calidad de la gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del instituto Colombo-venezolano*. (Tesis de maestría, Universidad de Monterelos).  
<https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1008http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.1197>
- Soria, O., Soria, K., Ancco, C., Vera, R., & Flores, E. (2022). Gestión educativa y desempeño laboral de los directores de instituciones educativas de la provincia de Aymaraes, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 578-599.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2246>

UNESCO (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas.*

Lima,

Perú.

En:

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162?posInSet=4&queryId=N-EXPLORE-0239f1f9-d1c2-45fc-b18c-c956542b98d0>

Vega, Luz. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente.

*Ciencia y Educación*, 1 (2), 1-11.

<https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8>

## ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa, Lima-2022”

Autora: Rivera Carrillo, Layne Jesmar

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general.</b> ¿Qué relación existe entre Gestión educativa y desempeño docente en una entidad educativa de Lima, 2022?</p> <p><b>Problema específico 1.</b> ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una institución educativa de Lima, 2022?</p> <p><b>Problema específico 2.</b> ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el desempeño docente en una institución educativa de Lima, 2022?</p> <p><b>Problema específico 3.</b> ¿Qué relación hay entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa de Lima, 2022?</p> <p><b>Problema específico 4.</b> ¿Qué relación hay entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en una institución educativa de Lima, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general.</b> Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa de Lima, 2022.</p> <p><b>Objetivo específico 1.</b> Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño docente en una institución educativa de Lima, 2022.</p> <p><b>Objetivo específico 2.</b> Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el desempeño docente en una institución educativa de Lima, 2022.</p> <p><b>Objetivo específico 3.</b> Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y desempeño docente en una institución educativa de Lima, 2022.</p> <p><b>Objetivo específico 4.</b> Determinar La relación que existe entre la gestión comunitaria y desempeño docente en una institución educativa de Lima, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general.</b> : La gestión educativa tiene relación significativa con el desempeño docente en una institución educativa de Lima, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específica 1.</b> La gestión administrativa tiene relación significativa con el desempeño docente en una institución educativa de Lima, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específica 2.</b> La gestión institucional tiene relación significativa con el desempeño docente en una institución educativa de Lima, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específica 3.</b> La gestión pedagógica tiene relación significativa con el desempeño docente en una institución educativa de Lima, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específica 4.</b> La gestión comunitaria tiene relación significativa con el desempeño docente en una institución educativa de Lima, 2022.</p>	<p><b>Variable 1:</b>  Gestión educativa</p> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño docente</p>	<p>Institucional</p> <hr/> <p>Pedagógica</p> <hr/> <p>Administrativa</p> <hr/> <p>Comunitaria</p> <hr/> <p>Planificación pedagógica</p>	<p>Estrategias. Teorías constructivas. Resolución de problemas. Material didáctico para la enseñanza. Material didáctico para el aprendizaje. Desarrollo de prácticas pedagógicas. Estrategias de enseñanza. Material didáctico y ambientación. Manejo de recursos didácticos. Recursos económicos. Recursos humanos. Recursos educativos. Supervisión. Cumplimiento de normas. Respuesta a la necesidad Relación de la escuela con el entorno. Participación de la entidad con la comunidad. Innovación al servicio y trabajo Aliados estratégicos. Estrategia de enseñanza</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético, deductivo</p> <p>Población: 105 participantes</p> <p>Muestra: 88 participantes</p>

---

Teoría constructiva

---

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento Comprensión Programa curricular
Proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes	Estrategias didácticas Resolución de problemas Material didáctico para enseñar Material didáctico para el aprendizaje
Participación de la gestión y comunidad educativa	Clima democrático Proyectos Fomento del trabajo
Desarrollo profesional e identidad docente	Responsabilidad y honestidad Disposición laboral

---

## ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

### Variable 1: Gestión educativa

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión educativa	Es el interactuar de manera coordinada con todos los que conforman la población educativa, esto con el objetivo de mantener la coordinación de temas educativos conllevando a la planificación y organización basado en normas y reglas con el fin de llevar un ambiente de aprendizaje óptimo (Minedu, 2014).	Gestión educativa, fue dimensionada en cuatro componentes para su mejor estudio en: (i) Dimensión institucional; (ii) Dimensión pedagógica; (iii) Dimensión administrativa; (iv) Dimensión comunitaria Las cuales se medirán a través de un cuestionario. (Minedu, 2014).	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estrategias.</li> <li>▪ Teorías constructivas.</li> <li>▪ Resolución de problemas.</li> <li>▪ Material didáctico para la enseñanza.</li> <li>▪ Material didáctico para el aprendizaje.</li> </ul>	1,2 3,4 5,6	<b>Escala Likert</b> 5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)
			Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo de prácticas pedagógicas.</li> <li>▪ Estrategias de enseñanza.</li> <li>▪ Material didáctico y ambientación.</li> <li>▪ Manejo de recursos didácticos.</li> </ul>	7,8 9,10 11	
			Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recursos económicos.</li> <li>▪ Recursos humanos.</li> <li>▪ Recursos educativos.</li> <li>▪ Supervisión.</li> <li>▪ Cumplimiento de normas.</li> </ul>	12,13 14,15 16	

---

Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Respuesta a la necesidad</li> <li>▪ Relación de la escuela con el entorno.</li> <li>▪ Participación de la entidad con la comunidad.</li> <li>▪ Innovación al servicio y trabajo</li> </ul>	<p>17,18</p> <p>19,20</p> <p>21</p>
-------------	---	-------------------------------------

---

## Matriz de operacionalización de variable

### Variable 2: Desempeño docente

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño docente	Es la función que realiza el docente con el fin de permitir el aprendizaje del alumno y su entorno. Es una labor que exige autonomía, reflexión, y autocrítica, para tomar decisiones oportunas. Es un interactuar dinámico entre el docente y el alumno (Minedu, 2014).	Desempeño docente fue dimensionada en 5 componentes para su mejor estudio en: (i) Dimensión planificación pedagógica; (ii) Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes; (iii) Dimensión proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes; (iv) Dimensión participación de la gestión y comunidad educativa; (v) Dimensión desarrollo profesional e identidad docente	Planificación pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estrategia de enseñanza</li> <li>▪ Teoría constructiva</li> </ul>	1,2 3,4,5,6	<p style="text-align: center;"><b>Escala Likert</b></p> <p style="text-align: center;">5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)</p> <p style="text-align: center;"><b>Rango/Intervalo</b></p> <p style="text-align: center;">Malo: (29;67) Regular: (68;106) Bueno: (107;145)</p>
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocimiento</li> <li>▪ Comprensión</li> <li>▪ Programa curricular</li> </ul>	7,8,9,10 11,12,13 14,15	
			Proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estrategias didácticas</li> <li>▪ Resolución de problemas</li> <li>▪ Material didáctico para enseñar</li> <li>▪ Material didáctico para el aprendizaje</li> </ul>	16,17,18 19,20,21 22,23	
			Participación de la gestión y comunidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Clima democrático</li> <li>▪ Proyectos</li> <li>▪ Fomento del trabajo</li> </ul>	24,25,26	
			Desarrollo profesional e identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsabilidad y honestidad</li> <li>▪ Disposición laboral</li> </ul>	27,28,29	



### ANEXO 03: CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Institucional</b>								
1	La institución cuenta con estrategias para llevar la gestión que realiza.	X		X		X		
2	Se coordina las acciones a realizar de manera oportuna.	X		X		X		
3	La entidad se basa en teorías constructivas.	X		X		X		
4	La entidad esta presto a resolver los problemas de la comunidad.	X		X		X		
5	La entidad provee de material didáctico para la enseñanza	X		X		X		
6	La entidad provee de material didáctico para el aprendizaje.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Pedagógica</b>								
7	La entidad promueve el desarrollo de prácticas pedagógicas.	X		X		X		
8	La práctica pedagógica se ajusta a las necesidades de aprendizaje.	X		X		X		
9	Las estrategias de enseñanza son significativas para los estudiantes.	X		X		X		
10	El material didáctico es pertinente y la ambientación responde a la labor pedagógica.	X		X		X		
11	Los recursos didácticos provistos cubren las necesidades pedagógicas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Administrativa</b>								
12	El recurso económico es usado sabiamente y cubre las demandas de la institución.	X		X		X		
13	Los trabajadores están distribuidos de manera equitativa para realizar sus funciones.	X		X		X		

14	Se proporciona material educativo con equidad para el logro de los objetivos educativos.	X		X		X	
15	Los trabajadores son supervisados en el desarrollo de sus funciones asignadas.	X		X		X	
16	Se trabaja de acuerdo al marco normativo establecido en la institución.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4: Comunitaria</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	La entidad tiene como objetivo cubrir las necesidades de la comunidad educativa.	X		X		X	
18	La escuela está abierta a socializar con su entorno comunitario.	X		X		X	
19	La entidad es flexible ante las exigencias de la comunidad que lo rodea.	X		X		X	
20	La entidad innova sus servicios para óptimo trabajo.	X		X		X	
21	La entidad busca relacionarse con otras instituciones para desarrollarse de manera conjunta.	X		X		X	

**HAY SUFICIENCIA**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: ..... LIZANDRO CRISPÍN, ROMMEL .....    DNI: ..... 09554022 .....

**METODÓLOGO**

Especialidad del validador: .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Lima, 03 de noviembre de 2022

  
  
Rommel Lizandro Crispín  
DOCENTE DE LA ESCUELA  
DE POSTGRADO

-----  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia <sup>4</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación pedagógica</b>							
1	El docente es conocedor de las estrategias de enseñanza.	X		X		X		
2	El docente aplica estrategias de enseñanza en su trabajo.	X		X		X		
3	Las estrategias de enseñanza son necesarias para el docente.	X		X		X		
4	El docente es conocedor de las teorías constructivas.	X		X		X		
5	El docente planifica su enseñanza basado en la realidad del entorno del alumno	X		X		X		
6	El docente valora la importancia de conectar la enseñanza con el objeto de estudio	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
7	El docente conoce los contenidos para desarrollar su clase.	X		X		X		
8	El docente posee dominio del tema a tratar en clase.	X		X		X		
9	El docente identifica la importancia del contenido para el aprendizaje del estudiante.	X		X		X		
10	El docente tiene un lenguaje sencillo y comprensivo en el desarrollo de su clase.	X		X		X		
11	El docente sabe que es importante captar la atención de sus estudiantes.	X		X		X		
12	El docente sabe que debe añadir otras herramientas para la comprensión en clase.	X		X		X		

13	El docente prevé el aprendizaje de acuerdo al plan curricular establecido.	X		X		X	
14	El docente sabe que debe ser organizado para prever acciones.	X		X		X	
15	El docente sabe que el programa curricular es una guía para el docente.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: Proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes</b>		<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>
16	El docente se organiza para desarrollar su clase y se evidencie el aprendizaje.	X		X		X	
17	El docente promueve la participación del estudiante para su mejorar su aprendizaje.	X		X		X	
18	El docente es resolutivo ante los problemas.	X		X		X	
19	El docente facilita al estudiante a ser resolutivo ante los problemas.	X		X		X	
20	En la relación docente-estudiante se fortalece la capacidad de resolución de problemas.	X		X		X	
21	El material para la enseñanza capta la atención del estudiante.	X		X		X	
22	El material didáctico en ocasiones es elaborado por el estudiante para su mejor aprendizaje.	X		X		X	
23	El material didáctico está basado en el tema a desarrollarse en clase.	X		X		X	
<b>DIMENSION 4: Participación de la gestión y comunidad educativa</b>		<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>
24	Los docentes y la población educativa participan de manera equitativa.	X		X		X	
25	Los docentes y alumnado participan en los diferentes proyectos de gestión, como cívico, ambiental y otros.	X		X		X	
26	Se genera un clima democrático y participativo en la comunidad educativa.	X		X		X	
<b>DIMENSION 5: Desarrollo profesional e identidad docente</b>		<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>
27	El docente está al día con los nuevos modelos de evaluación.	X		X		X	
28	El docente es consciente de los nuevos planes curriculares.	X		X		X	
29	El docente tiene disposición para desempeñar su labor educativa.	X		X		X	



HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: ..... LIZANDRO CRISPÍN, ROMMEL .....    DNI: ..... 09554022 .....

Especialidad del validador: ..... METODÓLOGO .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Lima, 03 de noviembre de 2022

-----  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Institucional</b>							
1	La institución cuenta con estrategias para llevar la gestión que realiza.	X		X		X		
2	Se coordina las acciones a realizar de manera oportuna.	X		X		X		
3	La entidad se basa en teorías constructivas.	X		X		X		
4	La entidad esta presto a resolver los problemas de la comunidad.	X		X		X		
5	La entidad provee de material didáctico para la enseñanza	X		X		X		
6	La entidad provee de material didáctico para el aprendizaje.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Pedagógica</b>							
7	La entidad promueve el desarrollo de prácticas pedagógicas.	X		X		X		
8	La práctica pedagógica se ajusta a las necesidades de aprendizaje.	X		X		X		
9	Las estrategias de enseñanza son significativas para los estudiantes.	X		X		X		
10	El material didáctico es pertinente y la ambientación responde a la labor pedagógica.	X		X		X		
11	Los recursos didácticos provistos cubren las necesidades pedagógicas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Administrativa</b>							
12	El recurso económico es usado sabiamente y cubre las demandas de la institución.	X		X		X		
13	Los trabajadores están distribuidos de manera equitativa para realizar sus funciones.	X		X		X		

14	Se proporciona material educativo con equidad para el logro de los objetivos educativos.	X		X		X	
15	Los trabajadores son supervisados en el desarrollo de sus funciones asignadas.	X		X		X	
16	Se trabaja de acuerdo al marco normativo establecido en la institución.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4: Comunitaria</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	La entidad tiene como objetivo cubrir las necesidades de la comunidad educativa.	X		X		X	
18	La escuela está abierta a socializar con su entorno comunitario.	X		X		X	
19	La entidad es flexible ante las exigencias de la comunidad que lo rodea.	X		X		X	
20	La entidad innova sus servicios para óptimo trabajo.	X		X		X	
21	La entidad busca relacionarse con otras instituciones para desarrollarse de manera conjunta.	X		X		X	



**HAY SUFICIENCIA**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: ..... HUAYTA FRANCO, YOLANDA JOSEFINA ..... DNI: ..... 09333287 .....

Especialidad del validador: ..... **METODÓLOGA** .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Lima, 03 de noviembre de 2022

  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación pedagógica</b>							
1	El docente es conocedor de las estrategias de enseñanza.	X		X		X		
2	El docente aplica estrategias de enseñanza en su trabajo.	X		X		X		
3	Las estrategias de enseñanza son necesarias para el docente.	X		X		X		
4	El docente es conocedor de las teorías constructivas.	X		X		X		
5	El docente planifica su enseñanza basado en la realidad del entorno del alumno	X		X		X		
6	El docente valora la importancia de conectar la enseñanza con el objeto de estudio	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
7	El docente conoce los contenidos para desarrollar su clase.	X		X		X		
8	El docente posee dominio del tema a tratar en clase.	X		X		X		
9	El docente identifica la importancia del contenido para el aprendizaje del estudiante.	X		X		X		
10	El docente tiene un lenguaje sencillo y comprensivo en el desarrollo de su clase.	X		X		X		
11	El docente sabe que es importante captar la atención de sus estudiantes.	X		X		X		
12	El docente sabe que debe añadir otras herramientas para la comprensión en clase.	X		X		X		

13	El docente prevé el aprendizaje de acuerdo al plan curricular establecido.	X		X		X	
14	El docente sabe que debe ser organizado para prever acciones.	X		X		X	
15	El docente sabe que el programa curricular es una guía para el docente.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: Proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes</b>		<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>
16	El docente se organiza para desarrollar su clase y se evidencia el aprendizaje.	X		X		X	
17	El docente promueve la participación del estudiante para su mejorar su aprendizaje.	X		X		X	
18	El docente es resolutivo ante los problemas.	X		X		X	
19	El docente facilita al estudiante a ser resolutivo ante los problemas.	X		X		X	
20	En la relación docente-estudiante se fortalece la capacidad de resolución de problemas.	X		X		X	
21	El material para la enseñanza capta la atención del estudiante.	X		X		X	
22	El material didáctico en ocasiones es elaborado por el estudiante para su mejor aprendizaje.	X		X		X	
23	El material didáctico está basado en el tema a desarrollarse en clase.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: Participación de la gestión y comunidad educativa</b>		<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>
24	Los docentes y la población educativa participan de manera equitativa.	X		X		X	
25	Los docentes y alumnado participan en los diferentes proyectos de gestión, como cívico, ambiental y otros.	X		X		X	
26	Se genera un clima democrático y participativo en la comunidad educativa.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 5: Desarrollo profesional e identidad docente</b>		<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>
27	El docente está al día con los nuevos modelos de evaluación.	X		X		X	
28	El docente es consciente de los nuevos planes curriculares.	X		X		X	
29	El docente tiene disposición para desempeñar su labor educativa.	X		X		X	



HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: ..... HUAYTA FRANCO, YOLANDA JOSEFINA ..... DNI: ..... 09333287 .....

Especialidad del validador: ..... METODÓLOGA .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Lima, 03 de noviembre de 2022

  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Institucional</b>							
1	La institución cuenta con estrategias para llevar la gestión que realiza.	X		X		X		
2	Se coordina las acciones a realizar de manera oportuna.	X		X		X		
3	La entidad se basa en teorías constructivas.	X		X		X		
4	La entidad esta presto a resolver los problemas de la comunidad.	X		X		X		
5	La entidad provee de material didáctico para la enseñanza	X		X		X		
6	La entidad provee de material didáctico para el aprendizaje.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Pedagógica</b>							
7	La entidad promueve el desarrollo de prácticas pedagógicas.	X		X		X		
8	La práctica pedagógica se ajusta a las necesidades de aprendizaje.	X		X		X		
9	Las estrategias de enseñanza son significativas para los estudiantes.	X		X		X		
10	El material didáctico es pertinente y la ambientación responde a la labor pedagógica.	X		X		X		
11	Los recursos didácticos provistos cubren las necesidades pedagógicas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Administrativa</b>							
12	El recurso económico es usado sabiamente y cubre las demandas de la institución.	X		X		X		
13	Los trabajadores están distribuidos de manera equitativa para realizar sus funciones.	X		X		X		

14	Se proporciona material educativo con equidad para el logro de los objetivos educativos.	X		X		X	
15	Los trabajadores son supervisados en el desarrollo de sus funciones asignadas.	X		X		X	
16	Se trabaja de acuerdo al marco normativo establecido en la institución.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4: Comunitaria</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	La entidad tiene como objetivo cubrir las necesidades de la comunidad educativa.	X		X		X	
18	La escuela está abierta a socializar con su entorno comunitario.	X		X		X	
19	La entidad es flexible ante las exigencias de la comunidad que lo rodea.	X		X		X	
20	La entidad innova sus servicios para óptimo trabajo.	X		X		X	
21	La entidad busca relacionarse con otras instituciones para desarrollarse de manera conjunta.	X		X		X	

**HAY SUFICIENCIA**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: ..... FARFÁN PIMENTEL, JOHNNY FÉLIX ..... DNI: ..... 06269132

Especialidad del validador: ..... **METODÓLOGO** .....

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

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

Lima, 03 de noviembre de 2022

  
ESCUOLA DE POSTGRADO  
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel

-----  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación pedagógica</b>							
1	El docente es conocedor de las estrategias de enseñanza.	X		X		X		
2	El docente aplica estrategias de enseñanza en su trabajo.	X		X		X		
3	Las estrategias de enseñanza son necesarias para el docente.	X		X		X		
4	El docente es conocedor de las teorías constructivas.	X		X		X		
5	El docente planifica su enseñanza basado en la realidad del entorno del alumno	X		X		X		
6	El docente valora la importancia de conectar la enseñanza con el objeto de estudio	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
7	El docente conoce los contenidos para desarrollar su clase.	X		X		X		
8	El docente posee dominio del tema a tratar en clase.	X		X		X		
9	El docente identifica la importancia del contenido para el aprendizaje del estudiante.	X		X		X		
10	El docente tiene un lenguaje sencillo y comprensivo en el desarrollo de su clase.	X		X		X		
11	El docente sabe que es importante captar la atención de sus estudiantes.	X		X		X		
12	El docente sabe que debe añadir otras herramientas para la comprensión en clase.	X		X		X		



13	El docente prevé el aprendizaje de acuerdo al plan curricular establecido.	X		X		X	
14	El docente sabe que debe ser organizado para prever acciones.	X		X		X	
15	El docente sabe que el programa curricular es una guía para el docente.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: Proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes</b>		<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>
16	El docente se organiza para desarrollar su clase y se evidencia el aprendizaje.	X		X		X	
17	El docente promueve la participación del estudiante para su mejorar su aprendizaje.	X		X		X	
18	El docente es resolutivo ante los problemas.	X		X		X	
19	El docente facilita al estudiante a ser resolutivo ante los problemas.	X		X		X	
20	En la relación docente-estudiante se fortalece la capacidad de resolución de problemas.	X		X		X	
21	El material para la enseñanza capta la atención del estudiante.	X		X		X	
22	El material didáctico en ocasiones es elaborado por el estudiante para su mejor aprendizaje.	X		X		X	
23	El material didáctico está basado en el tema a desarrollarse en clase.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: Participación de la gestión y comunidad educativa</b>		<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>
24	Los docentes y la población educativa participan de manera equitativa.	X		X		X	
25	Los docentes y alumnado participan en los diferentes proyectos de gestión, como cívico, ambiental y otros.	X		X		X	
26	Se genera un clima democrático y participativo en la comunidad educativa.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 5: Desarrollo profesional e identidad docente</b>		<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>
27	El docente está al día con los nuevos modelos de evaluación.	X		X		X	
28	El docente es consciente de los nuevos planes curriculares.	X		X		X	
29	El docente tiene disposición para desempeñar su labor educativa.	X		X		X	



ESCUELA DE POSTGRADO

**HAY SUFICIENCIA**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: ..... FARFÁN PIMENTEL, JOHNNY FÉLIX ..... DNI: ..... 06269132

Especialidad del validador: ..... **METODÓLOGO** .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Lima, 03 de noviembre de 2022



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

## ANEXO 04: INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

### CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado colaborador, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre la Gestión Educativa. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta. Agradecemos de antemano su colaboración.

#### Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSION 1: Institucional</b>					
1	La institución cuenta con estrategias para llevar la gestión que realiza.					
2	Se coordina las acciones a realizar de manera oportuna.					
3	La entidad se basa en teorías constructivas.					
4	La entidad esta presto a resolver los problemas de la comunidad.					
5	La entidad provee de material didáctico para la enseñanza					
6	La entidad provee de material didáctico para el aprendizaje.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Pedagógica</b>					
7	La entidad promueve el desarrollo de prácticas pedagógicas.					
8	La práctica pedagógica se ajusta a las necesidades de aprendizaje.					
9	Las estrategias de enseñanza son significativas para los estudiantes.					
10	El material didáctico es pertinente y la ambientación responde a la labor pedagógica.					
11	Los recursos didácticos provistos cubren las necesidades pedagógicas.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Administrativa</b>					
12	El recurso económico es usado sabiamente y cubre las demandas de la institución.					
13	Los trabajadores están distribuidos de manera equitativa para realizar sus funciones.					
14	Se proporciona material educativo con equidad para el logro de los objetivos educativos.					
15	Los trabajadores son supervisados en el desarrollo de sus funciones asignadas.					

16	Se trabaja de acuerdo al marco normativo establecido en la institución.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Comunitaria</b>					
17	La entidad tiene como objetivo cubrir las necesidades de la comunidad educativa.					
18	La escuela está abierta a socializar con su entorno comunitario.					
19	La entidad es flexible ante las exigencias de la comunidad que lo rodea.					
20	La entidad innova sus servicios para óptimo trabajo.					
21	La entidad busca relacionarse con otras instituciones para desarrollarse de manera conjunta.					

Muchas gracias por su participación.

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado colaborador, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre Desempeño docente en la institución educativa. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta. Agradecemos de antemano su colaboración.

### Escala de Likert:

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación pedagógica</b>					
1	El docente es conocedor de las estrategias de enseñanza.					
2	El docente aplica estrategias de enseñanza en su trabajo.					
3	Las estrategias de enseñanza son necesarias para el docente.					
4	El docente es conocedor de las teorías constructivas.					
5	El docente planifica su enseñanza basado en la realidad del entorno del alumno.					
6	El docente valora la importancia de conectar la enseñanza con el objeto de estudio.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>					
7	El docente conoce los contenidos para desarrollar su clase.					
8	El docente posee dominio del tema a tratar en clase.					
9	El docente identifica la importancia del contenido para el aprendizaje del estudiante.					
10	El docente tiene un lenguaje sencillo y comprensivo en el desarrollo de su clase.					
11	El docente sabe que es importante captar la atención de sus estudiantes.					
12	El docente sabe que debe añadir otras herramientas para la comprensión en clase.					
13	El docente prevé el aprendizaje de acuerdo al plan curricular establecido.					
14	El docente sabe que debe ser organizado para prever acciones.					
15	El docente sabe que el programa curricular es una guía para el docente.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes</b>					
16	El docente se organiza para desarrollar su clase y se evidencie el aprendizaje.					

17	El docente promueve la participación del estudiante para su mejorar su aprendizaje.					
18	El docente es resolutivo ante los problemas.					
19	El docente facilita al estudiante a ser resolutivo ante los problemas.					
20	En la relación docente-estudiante se fortalece la capacidad de resolución de problemas.					
21	El material para la enseñanza capta la atención del estudiante.					
22	El material didáctico en ocasiones es elaborado por el estudiante para su mejor aprendizaje.					
23	El material didáctico está basado en el tema a desarrollarse en clase.					
	<b>DIMENSION 4: Participación de la gestión y comunidad educativa</b>					
24	Los docentes y la población educativa participan de manera equitativa.					
25	Los docentes y alumnado participan en los diferentes proyectos de gestión, como cívico, ambiental y otros.					
26	Se genera un clima democrático y participativo en la comunidad educativa.					
	<b>DIMENSION 5: Desarrollo profesional e identidad docente</b>					
27	El docente está al día con los nuevos modelos de evaluación.					
28	El docente es consciente de los nuevos planes curriculares.					
29	El docente tiene disposición para desempeñar su labor educativa.					

Muchas gracias por su participación.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FARFAN PIMENTEL JOHNNY FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa, Lima-2022", cuyo autor es RIVERA CARRILLO LAYNE JESMAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 31 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FARFAN PIMENTEL JOHNNY FELIX <b>DNI:</b> 06269132 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6109-4416	Firmado electrónicamente por: JFARFANP el 04-01- 2023 14:30:45

Código documento Trilce: TRI - 0506389