



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión educativa en el desempeño docente de una institución  
educativa de Contumazá, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Castillo Uceda, Daniel ([orcid.org/0000-0002-0186-229x](https://orcid.org/0000-0002-0186-229x))

**ASESOR:**

Mg. Villacorta, Valencia, Henry ([orcid.org/0000-0002-2982-3444](https://orcid.org/0000-0002-2982-3444))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

La presente investigación está dedicada a toda mi familia, que siempre me apoyaron para poder seguir estudiando y formándome como profesional.

## Agradecimiento

A Dios, la Universidad, mi asesor, por fortalecerme día a día.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimiento de la aplicación de la encuesta.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
4.1. Prevalencia o niveles de las variables.....	22
4.2. Análisis de la influencia.....	28
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS.....	49

## Índice de tablas

Tabla 1. Estadística de fiabilidad gestión educativa .....	19
Tabla 2. Estadística de fiabilidad desempeño docente .....	20
Tabla 3. Rangos de valoración del coeficiente de correlación .....	22
Tabla 4. Niveles de gestión educativa .....	22
Tabla 5. Niveles del desempeño docente .....	21
Tabla 6. Gestión educativa * desempeño docente.....	23
Tabla 7. Gestión institucional *desempeño docente .....	23
Tabla 8. Gestión pedagógica*Desempeño Docente .....	24
Tabla 9. Gestión administrativa*Desempeño Docente .....	25
Tabla 10. Gestión comunitaria*Desempeño Docente .....	26
Tabla 11. Prueba de normalidad de la gestión educativa y el desempeño docente .....	27
Tabla 12. Correlación entre gestión educativa y el desempeño docente .....	28
Tabla 13. Correlación entre la dimensión gestión institucional y el desempeño Docente .....	29
Tabla 14. Correlación entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente .....	30
Tabla 15. Correlación entre la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente .....	31
Tabla 16. Correlación entre la dimensión gestión comunitaria y el desempeño docente .....	32

## Resumen

Se realizó esta investigación con el objetivo de determinar la influencia de la gestión educativa con el desempeño docente en una Institución Educativa de Contumazá. En la investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica y de diseño correlacional causal se aplicó los cuestionarios de gestión educativa y desempeño docente en una muestra constituida por 22 participantes. Los instrumentos fueron tomados de tesis desarrolladas el año 2021, los cuales fueron validados previa aplicación. Los resultados principales muestran que la gestión educativa ejerce una influencia positiva sobre el desempeño de los docentes que participaron del estudio, a partir de que se obtuvo correlación muy alta y estadísticamente significativa ( $Rho = .907$ ;  $p < .05$ ) llegando a explicar el 82.3% de su variabilidad. Asimismo, las dimensiones gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria influyen positiva, significativa sobre el desempeño docente, con correlaciones muy altas y significativas ( $p < .01$ ); explicando entre el 81.7% y 82.4% de su variabilidad. Lo cual permite concluir que, de mejorar la gestión educativa en las instituciones educativas estatales, mejorara el desempeño de su plana docente.

**Palabras clave:** Gestión, desempeño, docente, educación, virtual

## **Abstract**

This research was carried out with the objective of determining the influence of educational management with teaching performance in an Educational Institution in Contumazá. In the research with a quantitative approach, of a basic type and of causal correlational design, questionnaires on educational management and teacher performance were applied in a sample consisting of 22 participants. The instruments were taken from theses developed in 2021, which were validated after application. The main results show that educational management exerts a positive influence on the performance of the teachers who participated in the study, from the fact that a very high and statistically significant correlation was obtained ( $Rho = .907$ ;  $p < .05$ ), explaining the 82.3% of its variability. Likewise, the institutional, pedagogical, administrative and community management dimensions have a positive and significant influence on teacher performance, with very high and significant correlations ( $p < .01$ ); explaining between 81.7% and 82.4% of its variability. Which allows us to conclude that, by improving educational management in state educational institutions, the performance of their teaching staff will improve.

Keywords: Management, performance, teacher, education, virtual

## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo se vienen desarrollando una serie de nuevas tendencias con la finalidad de poder generar un cambio en las perspectivas sobre la gestión educativa, desarrollando diversas metodologías para el beneficio de todos los estudiantes y tener un aprendizaje progresivo y continuo, mediante las cuales puede conocer nuevas formas de desarrollar sus actividades y lograr el desarrollo tanto de los docentes como alumnos.

Según UNESCO (2018) la gestión educativa es el desarrollo de procesos y procedimientos que realizan las Instituciones Educativas para la mejora de todos los integrantes (docentes, alumnos, y apoderados), es así que el desempeño docente tiene que ser conducido y mejorado para beneficio de todos los educandos, ser los líderes del cambio educativo en el referido sector. Para Montenegro (2018) el desempeño docente es esencial para que dentro de las instituciones educativas se puedan generar acciones de cambio, donde los involucrados tengan un cambio en el rendimiento de forma sostenida, el rendimiento académico sea óptimo en todo aspecto educativo.

En cuanto al diagnóstico, la gestión educativa en la actualidad tiene una serie de problemas para poder ejecutarse de manera óptima, entre las cuales se puede mencionar a la falta de conectividad por el internet, niveles bajos de rendimiento académico, conflictos entre los integrantes de la institución educativa, en cuanto al desempeño docente, se generan diversos tipos de problemas, por ello es necesario para el desarrollo de actividades de manera conjunta, acciones de control para supervisar como se afianzan los conocimientos.

En cuanto al pronóstico es necesario que se puedan cambiar las perspectivas sobre la manera como se están visualizando en la actualidad, para ello es indispensable y necesario realizar un cambio en el enfoque orientado al desarrollo de alternativas de solución, mediante las cuales se puedan optimizar todos los procesos y generar una calidad educativa en beneficio de todos.

Por lo anteriormente indicado planteamos como problema general



¿Cuál es la influencia de la gestión educativa en el desempeño docente de una institución educativa de Contumazá, 2021? Como problemas específicos: (1) ¿Cuál es la influencia que existe entre la gestión institucional y el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021? (2) ¿Cuál es la influencia que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021? (3) ¿Cuál es la influencia que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021? (4) ¿Cuál es la influencia que existe entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021?

La justificación teórica permitió poder conocer, coordinar, sistematizar e implementar los conocimientos actuales, los cuales pueden servir de guía para futuras investigaciones, en cuanto a la justificación práctica dentro del marco de la gestión educativa se tiene la necesidad de poder mejorar los procesos y procedimientos, mediante los cuales se puedan obtener los resultados esperados en función a cada una de las variables, la justificación metodológica tiene la finalidad de desarrollar los nuevos conocimientos para el aprendizaje continuo de cada uno de los estudiantes.

Como objetivo general: Determinar en qué medida la gestión educativa tiene influencia con el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021. Como objetivos específicos (1) Determinar la influencia que existe entre la gestión institucional y el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021. (2) Determinar la influencia que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021. (3) Determinar la influencia que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021. (4) Determinar la influencia que existe entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021.

Como hipótesis general: La gestión educativa tiene influencia significativa con el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021. Como

hipótesis específicas: (1) La gestión institucional tiene influencia significativa con el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021. (2) La gestión pedagógica tiene influencia significativa con el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021. (3) La gestión administrativa tiene influencia significativa con el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021. (4) La gestión comunitaria tiene influencia significativa con el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Con respecto al marco teórico, se realizó la búsqueda de información actualizada, dentro de las cuales podemos mencionar como precedentes universales Martínez, Guevara y Valle (2018) ejecutaron la indagación denominada: “El **desempeño docente y la calidad educativa**”. Metodología, tipo básico – descriptivo, corte transversal y correlación entre las variables, en cuanto a la población y la muestra 27 docentes, donde se obtuvo una relación entre las variables, se concluye que esencialmente el desarrollo de sesiones de fortalecimiento, mediante las cuales se puedan generar nuevas perspectivas sobre el desempeño docente, y por ende reforzar todos los procesos para un eficiente cambio en la calidad educativa.

Riffo (2018) efectuó el análisis nombrado “**Gestión educacional y resultados académicos** en instituciones municipales”. Metodología fue del tipo básico – descriptivo, de corte transversal y correlación entre las variables, en cuanto a la población y la muestra 27 docentes, donde se logró determinar la relación entre cada una de las variables, se concluye que deben realizarse una serie de implementaciones y cambios desde la perspectiva de gestión educativa, mediante las cuales se puedan identificar plenamente los tipos de acciones que se tienen que seguir para poder obtener mejores resultados académicos dentro del marco educativo.

Abundes (2018) llevó a cabo la investigación señalada “Una **estrategia de gestión para mejorar el desempeño docente** y la calidad de la educación pública en el nivel secundaria en México”. Metodología fue del tipo básico – descriptivo, de corte transversal y correlación entre las variables, en cuanto a la población y la muestra conformado por 32 docentes, la encuesta aplicada tuvo un total de 14 interrogantes. Se determinó una relación entre las variables y como conclusión se determinó para gestionar mecanismos y plantear alternativas para que la calidad educativa mejore el proceso de aprendizaje, donde toda la plana jerárquica y docentes trabajen en forma coordinada y grupal.

Medina (2018) efectuó el estudio denominado “Modelo de **gestión académica** basado en el **desempeño docente** y su relación con el **rendimiento académico** en Institutos de Educación superior”. Metodología fue del tipo básico – descriptivo, de corte transversal y correlación, 21 docentes y 34 estudiantes, la cual se encontraba conformada por 15 preguntas. Se determinó que las variables tienen un nivel aceptable de relación, se concluyó que se tienen que desarrollar funciones como el desarrollo de un planeamiento adecuado para revisar, coordinar y supervisar todas las acciones que se generan dentro del marco educativo para desarrollar una mejora constante, donde se identifique cada tipo de acción o lineamiento a seguir en beneficio de todos.

Como antecedentes nacionales: Chávez y Olivos (2019) realizaron un estudio señalado “**Gestión educativa y desempeño docente** en la institución educativa “Modelo” Trujillo, 2018”. Cuyo fin fue establecer la relación entre las variables. Metodología tipo básica, descriptivo, correlacional, muestra 53 docentes, técnica encuesta, instrumento cuestionario, establecido 30 ítems para el primer cuestionario, y 28 ítems para el segundo, bajo la escala de Likert. se obtuvo un nivel de confiabilidad de 0.877, se tiene que realizar diversos tipos de acciones en el seno de la escuela con la intención de poder mantener y perfeccionar el desarrollo de las habilidades y competencias de los docentes, para ello es indispensable que se puedan generar cambios en las perspectivas, trabajo en equipo y visión integral de todos los factores que involucran una gestión adecuada.

Leandro (2019) realizó la investigación titulada “**Competencia del directivo** en la **gestión educativa** según docentes de centros de educación de Los Olivos 2018”. Tuvo como objetivo conocer las características que tiene que poseer y desarrollar los directivos para el desarrollo de una gestión eficiente. Metodología tipo básica, descriptivo, correlacional, muestra 116 docentes, técnica encuesta, instrumento cuestionario, establecido 25 ítems para cada uno, bajo la escala de Likert. se concluyó que el directivo tiene que implementar y desarrollar sus habilidades para gestionar de manera más eficiente la institución, para lo cual es indispensable que realice sesiones con todos los

profesores de manera periódica donde pueda involucrar a cada uno en base a los objetivos previamente establecidos, desarrollar el hábito de la mejora continua, mediante lo cual poder desarrollar de manera eficiente y coordinada para el bienestar de todos.

Ayábar (2018) llevó a cabo la investigación denominada “La **Gestión Educativa** y su relación con la **Práctica Docente** en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado”. Metodología tipo básico – descriptivo, de corte transversal y correlación entre las variables, la encuesta se aplicó a 44 docentes, 46 preguntas, en donde el nivel de aceptación fue aceptable para las variables, se tiene como conclusiones que dentro del marco de la gestión se tienen que implementar diversos mecanismos que permitan obtener cambios para utilidad de todos los estudiantes, dentro y fuera de la escuela y para ello todos los profesores tienen la participación para lograr dicho cambio.

Rodríguez (2018) realizó el estudio denominado “**Planeamiento estratégico** y la **calidad de gestión educativa** en la institución educativa pública N° 1049 Juana Alarcón de Dammert del Cercado de Lima”. Metodología tipo básico, descriptivo, de corte transversal, correlación, 54 profesores y 90 estudiantes, donde se demostró un nivel de aceptación para la relación, el planeamiento tiene un nivel aceptable y moderado, se concluye que se tienen que realizar acciones de mejora para que la calidad educativa se incremente, además de acciones de retroalimentación para que pueda perdurar en el tiempo.

Elera (2018) realizó la indagación cuyo nombre “**Gestión institucional** y su relación con la **calidad del servicio** en una institución educativa pública de Callao”. Metodología fue del tipo básico – descriptivo, de corte transversal y correlación, 23 profesores, para la encuesta de preguntas de indagación, las cuales se encontraban formuladas en base a 15 preguntas, que tenían alternativas según la escala de Likert, se evidencio un nivel de aceptación media para la relación de variables, se concluye para poder seguir evolucionado en el aprendizaje de la calidad educativa son esenciales el desarrollo de un proceso de planificación optimo, además de generarse

cambios en los procedimientos de cómo se ejecutan para el beneficio de todos los integrantes del centro educativo.

Montero y Saravia (2018) realizaron el estudio “**Gestión educativa y desempeño** de los docentes de la Institución Educativa N° 1231, UGEL N° 06 del Distrito de Ate”. Metodología fue del tipo básico – descriptivo, de corte transversal y correlación entre las variables, muestra 44 profesores, se logró como resultado la relación significativa fuerte que tienen las variables de estudio, se concluye que desarrollar e implementar gestiones donde se evidencie que dentro del marco de la calidad el aprendizaje es significativo.

Como antecedentes locales: Obando (2019) realizó la indagación titulada “**La gestión por competencias** y su influencia en el **desempeño del profesional docente** de una Institución Educativa del nivel secundaria del sector público de la ciudad de Cajamarca”. Metodología tipo básico, descriptivo, correlación, corte transversal, en donde se realizó la evaluación de la importancia que tienen para el aprendizaje, por ello se encuestó 68 docentes, se llegó a las conclusiones que se tienen que desarrollar diversos procesos de aprendizaje de manera secuencial, donde es necesario y esencial trabajar colaborativamente en la escuela, donde cada uno de los docentes se encuentre plenamente identificado con el plantel y hacer que el desempeño mejore de forma continua.

Martínez y Vásquez (2019) realizaron la investigación “**Percepción de los aportes de la acreditación institucional** a la Calidad Educativa del Instituto Superior de Educación Público Nuestra Señora de Chota, 2017”. Metodología fue tipo básico – descriptivo, de corte transversal y correlación entre las variables, en cuanto a la encuesta fue a 23 docentes, donde el nivel de aceptación es medio, se concluyó que dentro del marco de la aplicación de la calidad educativa se tiene que realizar mejoras de forma constante para lograr una gestión eficiente.

Valderrama y Montenegro (2019) realizaron la investigación “**Liderazgo directivo y desempeño docente** en la I.E. N° 101000 La Ramada, Cajamarca”. En cuanto a la metodología fue del tipo básico – descriptivo, de corte transversal

y correlación entre las variables, en cuanto a la muestra 7 docentes, determinando que el nivel aceptable para cada variable, se concluyó verificar todos los procesos de gestión para desarrollar una serie de procesos para el mejoramiento y seguimiento del liderazgo de los directivos para los procesos de manera continua, mediante las cuales se ejecuten todo tipo de acciones para el beneficio de la institución educativa.

Salas (2018) efectuó la indagación denominada “**Propuesta de acompañamiento pedagógico** en el aula para mejorar la **práctica docente** en la red educativa de chamis”, Cajamarca. Metodología fue del tipo básico, descriptivo, correlación, corte transversal entre las variables, en cuanto a la población y la muestra, se aplicó la encuesta a 37 profesores, las cuales estuvo conformado por 17 preguntas, dentro del marco se tiene que el 81% de profesores mejoraron su nivel de con respecto al año anterior, el 19% de los profesores tienen un nivel incompleto. Se concluyó que se tienen que realizar acciones de mejora para los docentes con un nivel deficiente, donde se certifique que su nivel de conocimiento y manejo de los procesos se ha incrementado, además de realizar procesos continuos de mejora para todos los integrantes.

En cuanto a las bases teóricas, Gestión Educativa, Feigenbaum (1976) la gestión educativa tiene sus inicios en los años ochenta, en donde se indica que tiene como finalidad el control de los bienes y servicios (Ma y Sun, 2020). En las organizaciones se tiene que tener presente para el desarrollo de la interacción entre todas las personas (Flores, 2017) y las acciones que se ejecutan en una empresa se tienen que realizar en base a una planificación pre establecida (Garrecht et al., 2018).

Para algunos la gestión educativa es una disciplina que tiene la concepción de estudiar las diversas formas de administrar un ente, en base a la aplicación y ejecución de procesos y procedimientos previamente evaluados (Mamani, 2018). Los aspectos esenciales dentro de la gestión son la planeación, porque permite tener claro el panorama de las acciones a realizar (Klingner y Nabaldia, 2019) organización, donde se reúne a todos los integrantes del grupo y se le

asigna un trabajo determinado para la concepción de los objetivos y su ejecución; donde se pone de manifiesto todo lo planificado (Gómez y Rojas, 2018).

Para la evaluación se tiene que realizar acciones de verificación y supervisión de manera periódica, mediante la cual se puede generar un cambio en la visión de los miembros de los equipos y control (Kitishat et al., 2020), para minimizar los riesgos e impactos que se puedan suscitar con el transcurrir del tiempo (Manzi, et al., 2017). Para un adecuado proceso de desarrollo de cada uno de los procesos educativos es esencial que se tengan en consideración una serie de mecanismos mediante las cuales se puedan definir de forma clara cada uno de los lineamientos a seguir para mejorar la calidad en educación, por lo cual es indispensable que todos los integrantes de la plana jerárquica tengan un pleno conocimiento y control actualizado de los procesos (Collao, 2018).

Desde una perspectiva social y administrativa, se entiende que la gestión educativa es un compendio de procedimientos de naturaleza teórica y práctica que interactúan de manera horizontal o vertical con la misión de responder a las necesidades educacionales de la sociedad (UNESCO, 2000). También se expresa a la gestión educativa o gestión pedagógica, como un contexto en el cual se transforman y construye la labor docente de forma objetiva o subjetiva (Gómez y Topete, 2018).

La gestión educativa, identificada desde el objetivo que persigue responde al logro de calidad y la equidad, la profesionalidad de su plana docente, el consolidado de instituciones inteligentes, dando un valor especial de principios como el de ser instituciones autónomas, transparentes y con alto sentido de responsabilidad (Gómez y Topete, 2018).

El enfoque de la gestión educativa se basa en los siguientes principios: a) La gestión cuya centralidad va hacia el alumnado, referido a la esencia de la gestión es velar por la educación de los alumnos; b) Principio de la jerarquía y autonomía delimitadas perfectamente; c) Determinación del responsable y la forma en que se toman decisiones; d) Definición clara de las vías de selección o participación de los actores de la educación, de tal modo que se resalte los



intereses de la institución; e) asignación de labores y funciones del personal acorde a sus competencias y/o especializaciones; e) coordinación fluida de las estrategias y acciones a seguir; f) control permanente y evaluaciones constantes en pro de garantizar la mejora continua y el camino para decidir acciones para beneficio institucional.

Dentro del enfoque de la gestión educativa, existen diferentes modelos explicativos. Como el modelo democrático, el cual se funda en el supuesto básico de que el poder para direccionar la organización está en un conjunto de integrantes de la institución que tiene una idea clara y aceptable de la misión institucional. De acuerdo con este modelo, las decisiones en pro de la institución deben ser resultado de un proceso constructivo y reflexivo. Estos procesos se convierten en garantías de eficiencia para logro de resultados. El consenso forma parte del proceso de reflexión y construcción de decisiones. Los miembros de la institución, a fin de garantizar una mayor eficiencia, se deben alinear con los valores de la institución. Dan especial valor a las diferentes formas de comunicar por sus miembros.

Luego, se encuentra el modelo por medio del cual se explicará esta investigación el Modelo de Gestión Educativa Estratégica o MGEE. Este modelo comprende a un colectivo esquemas que representan la realidad, cuyo fin es dar facilidades a los procesos para comprender y estudiar dicha realidad, sin desestimar lo ya conocido y la experiencia (Lujambio et al., 2009). Este modelo surge con la necesidad de dar una mayor precisión a las competencias referidas a autogestión en los diferentes niveles de educación que existen, es decir, desarrollar la capacidad de tomar decisiones propiamente, proponer mejoras en el contexto desde el mediano hasta el largo plazo. Su objetivo central es lograr que se dé la mejora de la calidad de educación, se forme en torno a la eficiencia y mejora.

Parten de la siguiente premisa “hacer cosas diferentes para obtener resultados distintos”. Cuentan con los siguientes puntos a considerar (Lujambio et al., 2009). Primero, eficacia en el logro de mejoras en el aprendizaje a partir de mejorar los factores institucionales que sumen en la causa. Segundo, el

concepto de mejora refiere a binomio en términos de vínculo docente- alumno, en función de la cultura y la necesidad de articular mejoras en colectivos. Tercero, transformación de la institución en pro de la eficacia, refiere a las competencias inclinadas a cambiar y/o transformar la escuela. El fin último, es el logro de la calidad educacional.

En cuanto a las dimensiones, UNESCO (2018) se encuentra conformado por las siguientes dimensiones: **Gestión institucional**, UNESCO (2018) la gestión institucional tiene que contar con una planeación adecuada, donde todos los procesos y procedimientos se desarrollen en base a los organigramas, la generación de tareas, las divisiones de los trabajos, la asignación de recursos y los espacios y ambientes óptimos para el desarrollo de toda la institución. **Gestión pedagógica**, UNESCO (2018) tiene como finalidad poder evidenciar y clarificar los mecanismos de desarrollo dentro de la institución en base a sus actividades y acciones, para lo cual se tienen que ejecutar los procesos y procedimientos esperados en función a la aplicación de diversas técnicas de realización entre los cuales se tiene a la utilidad y confección de material educativo, desarrollo de ambientes donde se difundan los diversos procesos para que se ejecuten de forma y manera coordinada todos los eventos o situaciones de aprendizaje. **Gestión administrativa**, UNESCO (2018) se fundamenta dentro del marco del desarrollo estructural y sobre todo de funciones y acciones, por lo cual es indispensable poder tener presente los procesos y procedimientos adecuados para su desempeño de manera eficiente. **Gestión Comunitaria**, UNESCO (2018) Se pueden definir como los resultados e impacto externos que se tiene la institución, organización local, comunidad, sector productivo, etc.

Luego, con respecto al **desempeño docente**, Alonso (2017) tomando algunos principios teóricos de Bandura en el ámbito de la psicología de Bruner y Piaget en la psicopedagogía entre los principales. Para Acuña y Bolívar (2019) las diversas variaciones que se suscitan en la educación contribuyen a minimizar los efectos perjudiciales para el desarrollo y, según Leandro (2019) es factor importante y los aspectos sociodemográficos donde las carencias que tienen dificultan el aprendizaje.

Otros autores, como Gálvez y Milla (2018), indican que el docente tiene que saber compensar las deficiencias que se presentan para obtener el mayor beneficio de ellos, ayudando a superarse. Gómez et al. (2017) agregan que el desarrollo de estrategias contribuye para el desarrollo de habilidades. Laoas y Ledesma (2018) advierten que la interacción y participación es fundamental para poder incrementar sus capacidades. Y, López (2017) señala que el desarrollo de competencias dentro y fuera de las instituciones contribuye en primer lugar a obtener un mayor prestigio, donde todos puedan desarrollar acciones de manera conjunta en beneficio de todos.

Para el MINEDU (2018), el desempeño por parte del docente tiene la finalidad de que todos, pueden brindarle un seguimiento a los diversos procesos de aprendizaje, los cuales se fundamentan en los aspectos sociales, culturales y humanistas, en base a los nuevos enfoques, dentro de las competencias y destrezas para que los educandos extiendan sus habilidades críticas, dentro y fuera del aula.

El desempeño docente, desde la perspectiva de Estrada (s/f) constituye el eje por medio del cual le da movilidad a la formación dentro de los sistemas educativos formales. Resaltando así la importancia e impacto que tiene el que se valore el desempeño de los docentes. Dicha valoración puede ser variada y, para investigadores como Rodríguez (1999), evaluar a un docente no representa la caza de brujas, es decir, la búsqueda de culpables, para reflejar cuan carente o deficiente es el sistema educacional. Si no, por el contrario, cobra relevancia cuando a partir de ella se construyen oportunidades, se reflexiona sobre los perfiles docentes, acorde a la necesidad del sistema educacional y se crean horizontes con mejor pronóstico de éxito para la sociedad.

Entonces, la evaluación del desempeño constituye aquel conjunto de pasos con cualidades de medición, fiabilidad y validez en la obtención de información, a través de los cuales se comprenda el efecto que trajo consigo la aplicación de los principios educativos en diferentes facetas (académicas, afectivas, en

términos morales y de valores, incluidas facetas de corte social o interaccional (Estrada, s/f).

El desempeño, explicado en la perspectiva Vroom (1964), fue el modelo seleccionado para explicarse en esta investigación. Denominada teoría de las expectativas, se basa en una perspectiva motivacional por lo cual plantea la siguiente fórmula: *Fuerza motivacional = Expectativa x Instrumentalidad x Valencia*. El producto objetivo de dicha formula advierte que la labor y función del docente, entorno a su desempeño, será mayor en proporcionalidad a la compensación que este reciba (Isaac et al., 2001). Esta fórmula, puede ser encontrada también, con las siglas VIE, por sus siglas en Ingles (Valence, Instrumentality y Expectancy).

Los principios que rigen esta postura teórica son: primero, la sensación que genera sentir satisfacción en el caso del docente, como respuesta de sus funciones es un continuo que retroalimentara en la misma mejora de su desempeño. Es decir, la percepción subjetiva que tiene el docente en referencia a la forma en la que realiza sus labores o da sus clases, tiene una retroalimentación por medio de la cual incrementará o disminuirá su rendimiento en una continua retroalimentación y volver a iniciar.

Los postulados de este modelo explicativo del desempeño se encuentran en los siguientes componentes: a) Expectativa, representada por la vinculación que surge en el binomio empeño – desempeño, es decir, representa la forma en que se esfuerza el docente (basado en una expectativa subjetiva) conducirá al cumplimiento más idóneo de sus funciones, es decir lograra un resultado. b) Instrumentalidad, corresponde a la relación de dependencia que surge entre desempeño logrado – compensación recibida, es decir, refiere al reforzador que recibe el docente en congruencia a su desenvolvimiento logrado (en función de su efectividad). c) Valencia, referido a la significancia que tendrá la compensación para el docente, de acuerdo al grado o nivel de desenvolvimiento percibido por el mismo. Cuanto mayor sea la valencia, mayor será la probabilidad de incremento en el desempeño (Escobedo y Quiñones, 2020).

Luego, la estructura del desempeño docente comprende las siguientes dimensiones:

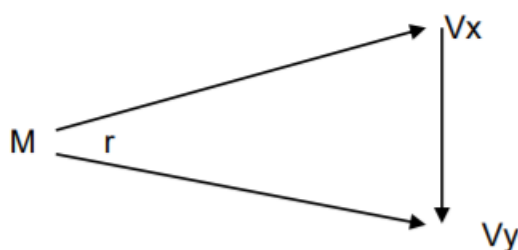
a) **Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:** tiene como finalidad desarrollar diversos mecanismos mediante los cuales todos los estudiantes puedan desarrollar sus sesiones con normalidad, comprendiendo cada una de las situaciones o casos que se les presenta, tramitando distintos tipos de métodos para la transformación de su formación. b) **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:** Tiene que encontrarse comprendida dentro de los estándares para mejorar el desempeño y cada uno de los criterios de inclusión y diversidad en sus diversas manifestaciones. c) **Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad:** Finalidad poder gestionar de manera adecuada todos los procesos y evidenciar los mecanismos, tomando como visión el aspecto democrático, donde se desarrolle el proceso de aprendizaje de manera conjunta entre docentes, y alumnos. d) **Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:** Tiene como finalidad el manejo del proceso y las prácticas que se desarrollan dentro de las características para poder implementar una serie de mecanismos, mediante los cuales los docentes generan un desarrollo dentro de sus instituciones.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La siguiente investigación, corresponde a un estudio de tipo básico, ya que tienen como finalidad desarrollar el análisis de una realidad observada, de manera ordenada y con el fin de extraer información que permita formular explicaciones lógicas (Supo, 2020). También, corresponde a un estudio de tipo descriptivo a razón de que tiene por finalidad describir una realidad observada tal y conforme se da en el ambiente (Hernández et al, 2018).

El diseño, por su parte, responde al conocido como correlacional causal, ya que se pretende explicar el vínculo que hay entre dos variables o más en términos de influencia con control estadístico (Cabrera, 2020).



M= Muestra

Vx = Gestión Educativa

Vy = Desempeño docente

r = Influencia Vx en Vy

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### V. I. Gestión educativa

##### Definición conceptual

Según UNESCO (2018) la gestión educativa tiene como finalidad asegurar, brindar y garantizar soluciones efectivas para la mejora y manejo de todas las etapas escolares, desarrollando acciones mejora continua que en la actualidad la mayoría de instituciones no cuentan, además que el desempeño docente tiene que ser guiado y mejorado en

beneficio de todos los estudiantes, ser los impulsores del cambio para el proceso educativo.

### **Definición operacional**

Tiene como finalidad desarrollar e implementar el desarrollo de los pasos y hechos para el fortalecimiento del centro, mediante la aplicación de manera efectiva se gestiona los elementos, técnicas y habilidades de manera conjunta con los docentes.

### **Dimensiones**

- Gestión institucional
- Gestión pedagógica
- Gestión administrativa
- Gestión comunitaria

### **Indicadores**

Tiempo y espacio, canales de comunicación favorable, comisiones de trabajo, manual de funciones y procedimientos, reglamento interno y organizacional, enfoques pedagógicos, estrategias didácticas, procesos de enseñanza -aprendizaje, enfoque de evaluación, planes y programas, relación con estudiantes, actualización docente, orientación educativa-tutoría, presupuesto económico, distribución del tiempo jornada de trabajo, docentes, administrativos y de servicio, evaluación de los desempeños, administración de recursos, materiales e infraestructura y relación con instancia del MED cumplimiento de la normatividad en las funciones, proyecto de proyecto de proyección social, relación-redes con instituciones municipales y estatales, eclesiásticas, organismos civiles

### **Escala de medición**

- Ordinal

## **V. D. Desempeño docente**

### **Definición conceptual**

Montenegro (2018) es esencial para el fortalecimiento de las instituciones educativas, mediante la cual puedan generar acciones de cambio, como la mejora del rendimiento de todos los involucrados de manera sostenida.

### **Definición operacional**

El desempeño docente sirve de guía para que todos los docentes pueden brindarle un seguimiento a los diversos procesos de aprendizaje, los cuales se fundamentan en los aspectos sociales, culturales y humanistas, en base a los nuevos enfoques, desarrollen sus habilidades críticas y poder evaluarse dentro y fuera del aula.

### **Dimensiones**

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

### **Indicadores**

Elaboración de documentos, proyectos institucionales, reglamento interno, manual de misiones y actuales, comisiones de trabajo, comunicación horizontal, cumplimiento de horas pedagógicas,

### **Escala de medición**

- Ordinal

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

La población de esta investigación la conformaron docentes de una institución educativa (N = 22), ubicada en la ciudad de Contumazá. Los cuales fueron el total de elementos que formaron parte de ella (Supo, 2020) indica que la población en una investigación se encuentra conformado por todas las personas que habitan o frecuentan un lugar donde se realizara la evaluación.



La muestra, tomando en cuenta que la cantidad de elementos de la población es accesible por completo (a todos los participantes), fue un procedimiento no aplicado. O, dicho de otra manera, la muestra fue la población, puesto que se trabajó con todos los docentes. Procedimiento que algunos investigadores llaman muestra censal. Es decir, cuando se aplica los instrumentos a todos los integrantes de la población, se hizo sin distinción.

#### **Criterio de inclusión**

Se ha incluido a la totalidad de los profesores integrantes de la plana docente.

#### **Criterio de exclusión**

Se excluyó al director, así como el personal que no ejerce la labor docente.

La unidad de análisis fueron todos los docentes de la institución educativa secundaria “David León” del distrito y provincia de Contumazá.

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

La técnica aplicada en el estudio se la conoce como encuesta. Debido que, es una de las técnicas más frecuentes cuando se desarrolla una investigación, por los beneficios que trae consigo: recoger datos con menor riesgo de error, de aplicación estandarizada y control de las horas (Hernández et al; 2018).

Instrumento N° 01: *Cuestionario de Gestión Educativa*

Creado por Doris Medina en el 2021, el instrumento es de procedencia peruana. Está conformado por cuatro dimensiones (gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria) en las que se distribuyen sus 26 ítems que lo conforman. Los ítems son afirmaciones con respuesta en formato Likert de 5 puntos: 1 (Nunca), 2 (Siempre), 3 (Solo una vez), 4 (A veces) y 5 (No observado). La aplicación del instrumento se llevó a cabo en 15 minutos y su administración fue de forma individual.

Para aplicarse en esta investigación, pasó un proceso de revisión de su confiabilidad, en la cual se obtuvieron valores favorables (Ver tabla 1).

**Tabla 1.**

*Estadística de fiabilidad de gestión educativa.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	26

**Nota:**  $\alpha$ : Coeficiente alfa de Cronbach

### **Interpretación:**

El coeficiente de confiabilidad para las 26 preguntas sobre la variable gestión educativa de 0.917 que es superior a 0.80, por lo cual podemos indicar que el instrumento tiene una confiabilidad alta.

#### *Instrumento n° 02: Cuestionario de desempeño docente*

Este cuestionario fue creado por Vilca, Juana 2020 y adaptado por Dilma Zarate en el 2021, el instrumento es de procedencia peruana. Está conformado por cuatro dimensiones (Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente) en las que se distribuyen sus 25 ítems que lo conforman. Los ítems son afirmaciones con respuesta en formato Likert de 5 puntos: 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre). La aplicación del instrumento se llevó a cabo en 15 minutos y su administración fue de forma individual.

Para aplicarse, al igual que el anterior instrumento, pasó un proceso de revisión de su confiabilidad, en la cual se obtuvieron valores favorables (Ver tabla 2).

**Tabla 2.***Estadística de fiabilidad del desempeño docente*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	25

**Nota:**  $\alpha$ : Coeficiente alfa de Cronbach

**Interpretación:**

El coeficiente de confiabilidad para las 25 preguntas sobre la variable desempeño docente de 0.921 que es superior a 0.80, por lo cual podemos indicar que el instrumento tiene muy alta confiabilidad.

**3.5. Procedimiento de la aplicación de la encuesta**

Se realizó en primera instancia el recojo de la información mediante la plataforma Google forms, luego la información fue trasladada al programa de Microsoft Excel 2019, donde se realizó la codificación para su posterior análisis en software estadístico SPSS.

**3.6. Método de análisis de datos**

Se hizo uso del programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versión 26, para analizar los datos, una vez que fueron recolectados. El análisis de estos datos demandó el uso de los siguientes métodos estadísticos. Inicialmente se utilizó estadísticos de frecuencia y porcentaje para conocer los niveles de cada variable (gestión educativa y desempeño docente). Luego, se empleó tablas cruzadas, para identificar la prevalencia de las dos variables en un mismo momento.

**Tabla 3.***Rangos de valoración del coeficiente de correlación.*

Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta

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

---

**Nota:** *Rho*: Coeficiente de correlación de Spearman

En seguida, la influencia se analizó aplicando el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) a razón de obtener una distribución de puntuaciones no normal en las variables de estudio. También se utilizó el coeficiente de determinación (Rho<sup>2</sup>). La toma de decisión de la influencia se llevó a cabo a partir del test de significancia estadística asumiendo que las hipótesis se pueden aceptar, mínimamente, con un margen de error del 1% y un nivel de confianza del 99% ( $p < .01$ ). Se tomó en cuenta el grado de relación, basándose en los rangos o puntos de corte presentados en la siguiente tabla (Ver tabla 3).

### 3.7. Aspectos éticos

Fundamenta en el respeto y la ética por la autoría de todas las referencias utilizadas, en el ámbito de la Beneficencia los resultados permitieron demostrar la situación actual, No Maleficencia, la investigación no causó ningún daño en los encuestados sino por el contrario mejorar sus procesos, Autonomía, todos los encuestados fueron participes de la información antes, durante y después, además de la participación voluntaria de cada uno de ellos.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Prevalencia o niveles de las variables

**Tabla 4**

*Niveles de la gestión educativa*

Niveles	f	%
Bajo	4	18,2
Medio	10	45,5
Alto	8	36,4
Total	22	100,0

**Nota:** f: Frecuencia; %: Porcentaje

#### **Interpretación**

De los veintidós (22) docentes, para el 18.2% tiene nivel bajo, para el 45.5% tiene nivel medio y para el 36.4% tiene un nivel alto. Se concluye que tiene nivel medio.

**Tabla 5**

*Niveles del desempeño docente*

Niveles	f	%
Bajo	4	18,2
Medio	11	50,0
Alto	7	31,8
Total	22	100,0

**Nota:** f: Frecuencia; %: Porcentaje

#### **Interpretación**

De los veintidós (22) docentes, para el 18.2% tiene nivel bajo, para el 50.0% tiene nivel medio y para el 31.8% tiene un nivel alto. Se concluye que tiene nivel medio.

**Tabla 6***Gestión educativa\*desempeño docente*

			Desempeño Docente			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión Educativa	Bajo	f	<b>4</b>	0	0	4
		%	<b>18,2%</b>	0,0%	0,0%	18,2%
	Medio	f	0	<b>10</b>	0	10
		%	0,0%	<b>45,5%</b>	0,0%	45,5%
	Alto	f	0	1	<b>7</b>	8
		%	0,0%	4,5%	<b>31,8%</b>	36,4%
Total	f	4	11	7	22	
	%	18,2%	50,0%	31,8%	100,0%	

**Nota:** f: Frecuencia; %: Porcentaje

### **Interpretación:**

La tabla 6 muestra que el mayor porcentaje de docentes que perciben la gestión educativa en un nivel bajo (18.2%), a su vez, muestran un desempeño docente bajo. Por su parte, el mayor porcentaje de docentes que perciben nivel medio de prácticas de gestión educativa (45.5%), a su vez, alcanzan nivel medio en su desempeño docente. Y, los docentes que perciben un alto nivel de prácticas de gestión educativa (31.8%), a la vez, reportan niveles altos de desempeño docente. Demostrando una tendencia a incrementar el desempeño, cuando aumentan las prácticas de gestión educativa.

**Tabla 7***Gestión institucional\*desempeño docente*

			Desempeño Docente			
			Bajo	Medio	Alto	Total
<i>Gestión Institucional</i>	Bajo	f	<b>3</b>	0	0	3
		%	<b>13,6%</b>	0,0%	0,0%	13,6%
	Medio	f	1	<b>11</b>	0	12
		%	4,5%	<b>50,0%</b>	0,0%	54,5%
	Alto	f	0	0	<b>7</b>	7
		%	0,0%	0,0%	<b>31,8%</b>	31,8%
Total	f	4	11	7	22	
	%	18,2%	50,0%	31,8%	100,0%	

**Nota:** f: Frecuencia; %: Porcentaje

**Interpretación:**

La tabla 7 demuestra que el mayor porcentaje de docentes que perciben la gestión institucional en un nivel bajo (13.6%), a su vez, muestran un desempeño docente bajo. Mientras que, el mayor porcentaje de docentes que perciben nivel medio de prácticas de gestión institucional (50%), a su vez, alcanzan nivel medio en su desempeño docente. Y, los docentes que perciben un alto nivel de prácticas de gestión institucional (31.8%), a la vez, reportan niveles altos de desempeño docente. Demostrando una tendencia a incrementar el desempeño, cuando aumentan las prácticas de gestión institucional.

**Tabla 8.***Gestión pedagógica \*desempeño docente*

			Desempeño Docente			
			Bajo	Medio	Alto	Total
<i>Gestión pedagógica</i>	Bajo	f	<b>4</b>	1	0	5
		%	<b>18,2%</b>	4,5%	0,0%	22,7%
	Medio	f	0	<b>10</b>	4	14
		%	0,0%	<b>45,5%</b>	18,2%	63,6%
	Alto	f	0	0	<b>3</b>	3
		%	0,0%	0,0%	<b>13,6%</b>	13,6%
Total	f	4	11	7	22	
	%	18,2%	50,0%	31,8%	100,0%	

**Nota:** f: Frecuencia; %: Porcentaje

**Interpretación:**

La tabla 8 reporta que el mayor porcentaje de docentes que perciben la gestión pedagógica en un nivel bajo (18.2%), a su vez, obtuvieron un desempeño docente bajo. En tanto, el mayor porcentaje de docentes que perciben nivel medio de prácticas de gestión pedagógica (45.5%), a su vez, alcanzan nivel medio en su desempeño docente. Y, los docentes que perciben un alto nivel de prácticas de gestión pedagógica (13.6%), a la vez, reportan niveles altos de desempeño docente. Demostrando una tendencia a incrementar el desempeño, cuando aumentan las prácticas de gestión pedagógica.



**Tabla 9.***Gestión administrativa\*desempeño docente*

			Desempeño Docente			
			Bajo	Medio	Alto	Total
<i>Gestión administrativa</i>	Bajo	f	<b>4</b>	2	0	6
		%	<b>18,2%</b>	9,1%	0,0%	27,3%
	Medio	f	0	<b>9</b>	1	10
		%	0,0%	<b>40,9%</b>	4,5%	45,5%
	Alto	f	0	0	<b>6</b>	6
		%	0,0%	0,0%	<b>27,3%</b>	27,3%
Total	f	4	11	7	22	
	%	18,2%	50,0%	31,8%	100,0%	

**Nota:** f: Frecuencia; %: Porcentaje

**Interpretación:**

La tabla 9 muestra que el mayor porcentaje de docentes que perciben la gestión administrativa en un nivel bajo (18.2%), a su vez, muestran un desempeño docente bajo. Por su parte, el mayor porcentaje de docentes que perciben nivel medio de prácticas de gestión administrativa (40.9%), a su vez, alcanzan nivel medio en su desempeño docente. Y, los docentes que perciben un alto nivel de prácticas de gestión administrativa (27.3%), a la vez, reportan niveles altos de desempeño docente. Demostrando una tendencia a incrementar el desempeño, en la medida que incrementan las buenas prácticas de gestión administrativa.

**Tabla 10.***Gestión comunitaria\*desempeño docente*

			Desempeño Docente			
			Bajo	Medio	Alto	Total
<i>Gestión administrativa</i>	Bajo	f	<b>4</b>	1	0	5
		%	<b>18,2%</b>	4,5%	0,0%	22,7%
	Medio	f	0	<b>10</b>	3	13
		%	0,0%	<b>45,5%</b>	13,6%	59,1%
	Alto	f	0	0	<b>4</b>	4
		%	0,0%	0,0%	<b>18,2%</b>	18,2%
Total	f	4	11	7	22	
	%	18,2%	50,0%	31,8%	100,0%	

**Nota:** f: Frecuencia; %: Porcentaje**Interpretación:**

La tabla 10 demuestra que el mayor porcentaje de docentes que perciben la gestión comunitaria en un nivel bajo (18.2%), a su vez, muestran un desempeño docente bajo. Mientras que, el mayor porcentaje de docentes que perciben nivel medio de prácticas de gestión comunitaria (45.5%), a su vez, alcanzan nivel medio en su desempeño docente. Y, los docentes que perciben un alto nivel de prácticas de gestión comunitaria (18.2%), a la vez, reportan niveles altos de desempeño docente. Demostrando una tendencia a incrementar el desempeño, cuando aumentan las buenas prácticas de gestión comunitaria.

## 4.2. Análisis de la influencia

**Tabla 11**

*Prueba de normalidad de la gestión educativa y el desempeño docente*

Variables	Shapiro-Wilk		
	z	gl	Sig.
Variable 1: Gestión educativa	0.089	22	0.000
Variable 2: Desempeño docente	0.091	22	0.000

**Nota:** Z: Estadístico; g: Grados de libertad; p: Prueba de significancia ( $p > .05$ , variables de distribución normal)

### **Interpretación:**

La variable independiente Gestión educativa reportó un valor de significancia  $p = .000$ , el mismo que al ser contrastado en el criterio de normalidad ( $p > .05$ , para demostrar existencia de dicho criterio), evidencia el incumplimiento del criterio, es decir, la no evidencia de que exista una distribución normal por parte de las puntuaciones de la variable gestión educativa. Por su parte, la variable desempeño docente, cuyo valor de significancia en la distribución fue  $p = .000$  ( $p > .05$ ), tampoco demostró puntuaciones que se distribuyan de manera normal. Razón por la cual, el análisis de los datos se ha realizado tomando en cuenta el coeficiente de correlación de Spearman (Rho).

## Prueba de hipótesis general

**Ho:** La gestión educativa no influye significativamente en el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021

**Hi:** La gestión educativa influye significativamente en el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021

**Tabla 12**

*Correlación entre la gestión educativa y el desempeño docente*

		Variable 1: Gestión Educativa	Variable 2: Desempeño Docente
Variable 1: Gestión Educativa	Rho	1,000	,907**
	p	.	,000
	N	22	22

**Nota:** *Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; p: Prueba de significancia estadística donde \*\*.* La correlación es significativa en el nivel 0,01.

### Interpretación:

La variable independiente gestión educativa demostró relacionarse positivamente con el desempeño docente, en un nivel muy alto ( $Rho = .907$ ). A este valor de correlación al elevarlo al cuadrado se obtuvo el coeficiente de determinación ( $Rho^2 = .823$ ), el cual indica que la gestión educativa explica el 82.3% de la variabilidad del desempeño docente en profesores de una I.E. de Contumazá. Además, al someter la relación a la prueba de hipótesis ( $p < .01$ ; 99% de confianza) la correlación cayó en la zona de aceptación, lo cual, permitió **aceptar la hipótesis general** que suponía: **“La gestión educativa tiene influencia significativa con el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021”**. Finalmente, dado el sentido de relación observado (relación positiva o directa) se entiende que, a mayor gestión educativa, será mayor el desempeño docente.

### Prueba de hipótesis específica 1

**Ho:** La gestión institucional no influye significativamente en el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021

**Hi:** La gestión institucional influye significativamente en el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021

**Tabla 13**

*Correlación entre la dimensión gestión institucional y el desempeño docente.*

		Dimensión 1: Gestión Institucional	Variable 2: Desempeño Docente
Dimensión 1: Gestión Institucional	Rho	1,000	,905**
	P	.	,000
	N	22	22

**Nota:** *Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; p: Prueba de significancia estadística donde \*\*.* La correlación es significativa en el nivel 0,01.

### Interpretación:

La dimensión uno, gestión institucional, demostró relacionarse positivamente con el desempeño docente, en un nivel muy alto (Rho = .905). A este valor de correlación al elevarlo al cuadrado se obtuvo el coeficiente de determinación ( $Rho^2 = .819$ ), el cual indica que la gestión institucional explica el 81.9% de la variabilidad del desempeño docente en profesores de una de una I.E. de Contumazá. Además, al someter la relación a la prueba de hipótesis ( $p < .01$ ; 99% de confianza) la correlación cayó en la zona de aceptación, lo cual, permitió **aceptar la hipótesis específica 1** que suponía: **“La gestión institucional tiene influencia significativa con el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021”**. Finalmente, dado el sentido de relación observado (relación positiva o directa) se entiende que, a mayor gestión institucional, será mayor el desempeño docente.

## Prueba de hipótesis específica 2

**Ho:** La gestión pedagógica no influye significativamente en el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021

**Hi:** La gestión pedagógica influye significativamente en el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021

**Tabla 14.**

*Correlación entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente.*

		Dimensión 2: Gestión Pedagógica	Variable 2: Desempeño Docente
Dimensión 2: Gestión Pedagógica	Rho	1,000	,908**
	P	.	,000
	N	22	22
Variable 2: Desempeño Docente	Rho	,908**	1,000
	P	,000	.
	N	22	22

**Nota:** *Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; p: Prueba de significancia estadística donde \*\*.* La correlación es significativa en el nivel 0,01.

### Interpretación:

La dimensión dos, gestión pedagógica, demostró relacionarse positivamente con el desempeño docente, en un nivel muy alto ( $Rho = .908$ ). A este valor de correlación al elevarlo al cuadrado se obtuvo el coeficiente de determinación ( $Rho^2 = .824$ ), el cual indica que la gestión pedagógica explica el 82.4% de la variabilidad del desempeño docente en profesores de una I.E. de Contumazá. Además, al someter la relación a la prueba de hipótesis ( $p < .01$ ; 99% de confianza) la correlación cayó en la zona de aceptación, lo cual, permitió **aceptar la hipótesis específica 2** que suponía: **“La gestión pedagógica tiene influencia significativa con el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021”**. Finalmente, dado el sentido de relación observado (relación positiva o directa) se entiende que, a mayor gestión pedagógica, será mayor el desempeño docente.

### Prueba de hipótesis específica 3

**Ho:** La gestión administrativa no influye significativamente en el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021

**Hi:** La gestión administrativa influye significativamente en el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021

**Tabla 15**

*Correlación entre la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente.*

		Dimensión 3: Gestión Administrativa	Variable 2: Desempeño Docente
Dimensión 3: Gestión Administrativa	Rho	1,000	,904**
	p	.	,000
	N	22	22

**Nota:** *Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; p: Prueba de significancia estadística donde \*\*.* La correlación es significativa en el nivel 0,01.

#### **Interpretación:**

La dimensión tres, gestión administrativa, demostró relacionarse positivamente con el desempeño docente, en un nivel muy alto ( $Rho = .904$ ). A este valor de correlación al elevarlo al cuadrado se obtuvo el coeficiente de determinación ( $Rho^2 = .817$ ), el cual indica que la gestión administrativa explica el 81.7% de la variabilidad del desempeño docentes en profesores de una de una I.E. de Contumazá. Además, al someter la relación a la prueba de hipótesis ( $p < .01$ ; 99% de confianza) la correlación cayó en la zona de aceptación, lo cual, permitió **aceptar la hipótesis específica 3** que suponía: **“La gestión administrativa tiene influencia significativa con el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021”**. Finalmente, dado el sentido de relación observado (relación positiva o directa) se entiende que, a mayor gestión administrativa, será mayor el desempeño docente.

#### Prueba de hipótesis específica 4

**Ho:** La gestión comunitaria no influye significativamente en el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021

**Hi:** La gestión comunitaria influye significativamente en el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021

**Tabla 16**

*Correlación entre la dimensión gestión comunitaria y el desempeño docente.*

		Dimensión 4: Gestión Comunitaria	Variable 2: Desempeño Docente
Dimensión 4: Gestión Comunitaria	Rho	1,000	,904**
	p	.	,000
	N	22	22

**Nota:** *Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; p: Prueba de significancia estadística donde \*\*.* La correlación es significativa en el nivel 0,01.

#### Interpretación:

La dimensión cuatro, gestión comunitaria, demostró relacionarse positivamente con el desempeño docente, en un nivel muy alto ( $Rho = .904$ ). A este valor de correlación al elevarlo al cuadrado se obtuvo el coeficiente de determinación ( $Rho^2 = .817$ ), el cual indica que la gestión comunitaria explica el 81.7% de la variabilidad del desempeño docente en profesores de una de una I.E. de Contumazá. Además, al someter la relación a la prueba de hipótesis ( $p < .01$ ; 99% de confianza) la correlación cayó en la zona de aceptación, lo cual, permitió **aceptar la hipótesis específica 4** que suponía: **“La gestión comunitaria tiene influencia significativa con el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, 2021”**. Finalmente, dado el sentido de relación observado (relación positiva o directa) se entiende que, a mayor gestión comunitaria, será mayor el desempeño docente.



## V. DISCUSIÓN

A partir de valorar la importancia del desempeño de los docentes en cuanto a la mejora de la educación. Se desarrollaron diversos estudios con el propósito de conocer aquellas variables o factores que inciden ya sea en su crecimiento o lo contrario. La revisión de la literatura y algunas investigaciones previas sugerían su relación con aspectos como la gestión en el entorno educativo. Lo cual llevó a plantear supuestos que afirman el rol influyente de la gestión educativa sobre el desempeño que puedan tener los docentes. En función de ello, tras recolectar datos empíricos y tratarlos estadísticamente. En los siguientes párrafos se discuten los hallazgos en función a la evidencia existente, las teorías científicas y los datos empíricos.

Se inicia analizando la hipótesis general “La gestión educativa tiene influencia significativa con el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá”. Los hallazgos obtenidos al respecto demostraban una relación positiva, muy alta y estadísticamente significativa entre las variables, donde, la gestión educativa explica el 82.3% de la variabilidad del desempeño del conjunto de docentes, variabilidad que se da de manera creciente en ambas variables. Es decir, hay una tendencia en donde a mayor nivel de gestión educativa será mayor la del desempeño de los docentes.

Estos hallazgos, explicados de manera cualitativa revelan que la percepción favorable respecto al uso de formas de administración por parte de los directivos o directivos de la I.E. en procedimientos orientados a garantizar calidad, equidad y profesionalidad, cuyo fin último es dar garantías en el servicio educativo brindado a la sociedad (Gómez y Topete, 2018); mientras mejor sea, ésta gestión de calidad, mayor será el nivel en que los docentes colaboradores de esta institución mejorarán el cumplimiento de sus funciones en lo correspondiente a la preparación de sus clases, el impartir sus conocimientos, su participación en las actividades de gestión institucional y la búsqueda de profesionalizarse en la aplicación de sus procesos y prácticas (Escobedo y Quiñones, 2020).

Estos resultados corroboran las conclusiones a las que arribaron estudios del exterior a Perú: p. ej. Martínez, Guevara y Valle (2018) en el cual se encontró resultados favorables a la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa. También con el estudio de Chávez y Olivos (2019), donde también se reportó que la gestión educativa se relaciona positivamente con el desempeño docente. Y, el estudio de Ayábar (2018), donde se concluyó que el cumplimiento de las funciones como docente, derivan de mejoras en la modalidad en que se aplica la gestión en tales instituciones.

Dichos datos encuentran explicación en el modelo de gestión educativa estratégica o MGEE, según el cual, la implementación de los lineamientos de la gestión educativa; va de la mano con la valoración de los docentes como entes activos en la lucha por lograr una institución educativa de calidad. Cuando esto se da, es decir, cuando se desarrolla acciones dentro del marco de la gestión de calidad, los autores advierten que se gesta una institución de mayor compromiso en su plana docente (Lujambio et al., 2009). Esto se logra por medio de las valoraciones favorables sobre la experiencia dadas a los docentes de la I.E. que los motiva a involucrarse en un mayor protagonismo hacia la búsqueda de una educación de calidad.

En segundo lugar, se discute la hipótesis específica (1) “La gestión institucional tiene influencia significativa con el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá”. Para la cual, los resultados obtenidos permitieron que dicha hipótesis sea aceptada, ya que, se encontró que la gestión institucional se relaciona positiva y significativamente con un nivel muy alto al desempeño de los docentes. Además, la revisión de la influencia demostró que dicha dimensión explica el 81.9% de la variabilidad del desempeño de la plana docente. Al ser positiva dicha influencia el vínculo explicaría que el crecimiento en el desempeño va de la mano con el crecimiento en la implementación de la gestión institucional, esto quiere decir, a mayor grado de gestión orientada a la institucionalidad será mayor el grado de desempeño.

Estos datos darían a entender que la implementación en niveles óptimos de planeamiento adecuada, o lo que es implementar un organigrama que permita

el flujo adecuado de procesos y procedimientos, además de estimulación o incentivos para el desarrollo de tareas, la distribución equitativa de dichas tareas, la asignación de recursos y espacios, así como, la gestión de ambientes apropiados para el desarrollo institucional (UNESCO, 2018); por parte de los directivos. Las funciones de los docentes serán ejecutadas con mayor nivel, es decir, los docentes tendrán mayor iniciativa y compromiso en la preparación y realización de sus clases, se involucrarán más en las actividades de gestión y tendrán un mayor empuje a estudiar y obtener mayor especialización (Escobedo y Quiñones, 2020). Pero, esto también sucedería de manera inversa, si no se implementan óptimamente los aspectos que involucra la gestión institucional, el desempeño también será menor.

Estos hallazgos corroboran la evidencia encontrada por Elera (2018), quién al revisar la relación que hay entre la gestión institucional con la calidad de servicio que ofrece una I.E. del Callao. Reportó que ambas variables se encuentran estrechamente relacionadas. Aunque, en la investigación citada no se hace una valoración directa del desempeño docente, si lo hacen en el resultado de que se tenga un óptimo desempeño del mismo. Es decir, como lo demostró Cabrera (2018) un servicio de calidad educativo (variable estudiada por Elera, 2018), solamente se logra cuando los docentes han demostrado altos niveles de desempeño en el mismo.

Al respecto, el modelo teórico de Vroom (1964), sobre el desempeño docente, advierte que esta variable o proceso de mejora se da en función a la motivación que pueda tener el docente para realizar sus funciones, la cual puede surgir a partir de: expectativas propias o constante retroalimentación constructiva. La retroalimentación constructiva, se convierte en el aspecto mayormente estimulado en la gestión institucional, a medida que, los docentes de manera inicial logran con la adecuada implementación de los procesos antes descritos, se advierte medios de felicitación y reconocimiento para estos, que servirán de estímulo para que mantengan sus niveles de desempeño.

En tercer lugar, se discutirá la segunda hipótesis específica “La gestión pedagógica tiene influencia significativa con el desempeño docente en una

institución educativa de Contumazá”. Donde los resultados, una vez más orientaron a que sea aceptada. La relación entre ambas variables alcanzó un nivel muy alto, fue positiva y en la prueba de significancia cayó en la zona de aceptación con un alto grado de confianza. Además, el porcentaje de variabilidad que explica la gestión pedagógica del desempeño docente, llegó a los 82.4%. Un porcentaje bastante prometedor para mejorar la implementación de los aspectos de la gestión pedagógica con miras a elevar el desempeño.

Integrando ambas variables, se entendería que, cuanto mejor sea la labor de los directivos de las I.E. al ser aplicadas correctamente en el marco de clarificar mecanismos de desarrollo para su I.E. en torno a procesos y procedimientos para innovar o replicar técnicas encaminadas en la mejora del aprendizaje por parte de los educandos (UNESCO, 2018); mejor será la predisposición de desempeñar sus funciones óptimamente en aspectos como la elaboración y desarrollo de sus clases, su involucramiento con los procesos de gestión y su iniciativa en crecer más, en términos académicos (Escobedo y Quiñones, 2020).

Evidencia que refuerza estos datos, lo ofrece la investigación de Salas (2018), en la cual se estudió el acompañamiento psicopedagógico en relación a la labor docente. Demostrado que, cuanto mejor sea la propuesta de reforzar decisiones en el marco específico de las funciones en pedagogía, la labor de los docentes se verá mayor reflejada en el campo de acción a razón que estarán más motivados para hacerlo. Labores que incluyen aspectos como la preparación de clases, el dictado de las mismas y la apuesta por estrategias de innovación en las aulas de clases, en beneficio de un mejor efecto en la educación de los alumnos.

Como sustento teórico de los hallazgos de esta hipótesis se presenta el modelo teórico que sustenta la gestión pedagógica, el MGEE, antes ya mencionado; quién explica, los directivos encaminan un marcado esfuerzo en la mejora de la calidad educativa, pero por un camino indirecto, el involucramiento de su equipo de trabajo, de los docentes (Lujambio et al., 2009). Ante lo cual proponen estrategias en las que los docentes se involucren o participen, en el

desarrollo (creando o adaptando) de técnicas o herramientas para llevar a cabo sus clases. El hecho de que su involucramiento sea valorado es un impulso motivacional especial para mejorar su desempeño.

En cuarto lugar, se discute la hipótesis específica tres “La gestión administrativa tiene influencia significativa con el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá”. Donde, una vez, la evidencia obtenida permite que la hipótesis sea aceptada, a razón de que el nivel de relación encontrado fue muy alto, positivo y estadísticamente significativos entre las dos variables, a la vez que la primera, la gestión administrativa, explica el 81.7% de la variabilidad del desempeño docente. A partir de una lógica en que el incremento de tal modalidad de gestión repercute en el crecimiento del desempeño de este conjunto de docentes.

Estos datos dieron a entender que, la labor directiva por parte de los encargados de enrumbar la I.E. al tomar en cuenta la importancia de su rol en la implementación de procesos y procedimientos sobre la labor docente: monitoreo, acompañamiento continuo, estudio de sus competencias (UNESCO, 2018), entre otras, a medida que sea mejor; consigo también harán mejores niveles de iniciativa para cumplir funciones tanto pedagógicas, como de gestión y de crecimiento profesional (Escobedo y Quiñones, 2020).

Corroboran dichos hallazgos, los resultados que obtuvieron Obando (2019) al estudiar la gestión basada en las competencias y su efecto en el desempeño del docente, encontrando que dicha modalidad de gestión, basada en las cualidades, habilidades y fortalezas de los docentes, una vez que son identificadas y asignadas a funciones apropiadas, dan como resultados un mayor involucramiento en la tarea docente. De igual manera, el estudio de Valderrama y Montenegro (2019) al estudiar el liderazgo dentro de la labor docente y reportar que la labor del líder es de suma importancia en la mejora del desempeño, sobre todo, si ésta está evocada en cumplir procesos de monitoreo, acompañamiento y elaboración cuidadosa de procesos directivos que motiven la función docente, sirven como refuerzo para los hallazgos de investigación.

La teoría de Vroom (1964) permite explicar estos hallazgos a partir de otra de sus posturas teóricas: el desempeño mejora a medida que su percepción subjetiva en referencia a la forma en la que realiza sus labores o da sus clases es retroalimentada por ejercer sus labores sintiéndose satisfecho. Esto quiere decir, sintiendo que cumple la labor acorde a las competencias que posee a las capacidades que desarrolla y a la comodidad que le propicia el hacerlo fluido y eficientemente. De acuerdo con Escobedo y Quiñones (2020) este modelo teórico al fenómeno descrito le llama valencia, es decir, el nivel de significancia que tiene para el docente mismo la labor docente, cuanto mayor sea la valencia, mayor será la probabilidad de incremento en el desempeño.

En quinto lugar, se discute la hipótesis específica cuatro “La gestión comunitaria tiene influencia significativa con el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá”. Para la cual, los resultados obtenidos también respaldan su aceptación al reportar que existe una correlación muy alta entre las variables, de tipo positiva y estadísticamente significativa, donde, además se evidencia que la gestión comunitaria explica el mismo porcentaje de variabilidad que la gestión administrativa (81.7%). Es decir, de acuerdo con los hallazgos, el incremento proporcional de nivel en la gestión comunitaria se da conjuntamente con el incremento proporcional del desempeño.

En otras palabras, dichos hallazgos revelan que los procesos ejecutados por los directivos de la I.E. en torno a la medición de resultados del crecimiento institucional a partir del impacto en la sociedad, comunidad o contexto; cuando mayor sea el desempeño docente tenga mayor participación y protagonismo (p. ej. difundirlo, participando del reconocimiento, de la gratitud de las autoridades, etc.); permitirá que este último adopte un mayor compromiso en el cumplimiento de sus funciones, es decir, que optimice sus labores de elaborar y dictar sus clases, participe en la gestión institucional y crezca profesionalmente.

No se encontraron estudios que compartan variables iguales, pero, a partir del estudio de Riffo (2018) en el que se analiza la relación de la gestión educacional en el marco de los resultados académicos, se puede hacer un esfuerzo para

dar respaldo a los hallazgos de esta investigación. Teniendo en cuenta que el autor concluyó que, la implementación de medidas que identifiquen y reconozcan las acciones y los resultados obtenidos en un año académico genera mayor satisfacción en los colaboradores de una I.E. que luego se hace un bucle con la necesidad de volver a obtener resultados académicos favorables, a razón de que, y ahí entran los datos de esta investigación. El docente estará más motivado para cumplir sus funciones, es decir, tendrá mayor motivación para desempeñarse óptimamente.

Los modelos teóricos de la gestión educativa MGEE (Lujambio et al., 2009) en conjunto con el modelo teórico de Vroom (1964), permiten explicar estos hallazgos, si se unen las siguientes premisas: MGEE, “hacer cosas diferentes para obtener resultados distintos”, o concentrar esfuerzos en la eficacia, en el logro de mejoras en el aprendizaje a partir de mejorar los factores institucionales que sumen en la causa; y, premisa del modelo de desempeño, instrumentalidad, es decir la relación de dependencia que surge entre desempeño logrado y la compensación recibida, es decir, refiere al reforzador que recibe el docente en congruencia a su desenvolvimiento logrado (que puede ser subjetivo). Es decir, si plantean cambios, basándose en nuevos modelos de gestión como el de la gestión educativa, donde se plantean estrategias de refuerzo para los docentes, traerá consigo un mejor funcionamiento institucional al incrementarse el desempeño de los docentes.

Finalmente, al sumar los hallazgos, se concluye que la gestión educativa tiene una marcada influencia sobre el desempeño docente, lo cual es evidenciando a partir de cada una de sus modalidades de ponerse en práctica: gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria. Cada aspecto o dimensión de la gestión educativa es importante para construir desempeños más óptimos en los docentes. Pero, en suma, datos y teoría, revelan que entre estas dos variables siempre está presente un factor motivacional que puede moderar el grado de influencia. Lo cual puede ser útil para investigar en otras líneas de investigación futuras.

## **VI. CONCLUSIONES**

Los resultados obtenidos llevan a concluir que:

- 1.** La gestión educativa influye positivamente, es decir, mejora el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, ya que, explica el 82.3% ( $r^2 = .823$ ), a partir de una correlación muy alta y estadísticamente significativa ( $Rho = .907$ ;  $p < .01$ ).
- 2.** La gestión institucional influye positivamente, es decir, mejora el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, ya que, explica el 81.9% ( $r^2 = .819$ ), a partir de una correlación muy alta y estadísticamente significativa ( $Rho = .905$ ;  $p < .01$ ).
- 3.** La gestión pedagógica influye positivamente, es decir, mejora el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, ya que, explica el 82.4% de su variabilidad, a partir de una correlación muy alta y estadísticamente significativa ( $Rho = .908$ ;  $p < .01$ ).
- 4.** La gestión administrativa influye positivamente, es decir, mejora el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, ya que, explica el 81.7% de su variabilidad, a partir de una correlación muy alta y estadísticamente significativa ( $Rho = .904$ ;  $p < .01$ ).
- 5.** La gestión comunitaria, al igual que la gestión administrativa influye positivamente, es decir, mejora el desempeño docente en una institución educativa de Contumazá, ya que, explica el 81.7% de su variabilidad, a partir de una correlación muy alta y estadísticamente significativa ( $Rho = .904$ ;  $p < .01$ ).



## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a los directivos y docentes

1. Es esencial que se tengan en consideración una serie de mecanismos mediante los cuales se puedan definir de forma clara cada uno de los lineamientos a seguir para mejorar la calidad en educación, por lo cual es indispensable que todos los integrantes de la plana jerárquica tengan un pleno conocimiento y control actualizado de los procesos.
2. Tiene que contar con una planeación adecuada, donde todos los procesos y procedimientos se desarrollen en base a los organigramas, la generación de tareas, las divisiones de los trabajos
3. Poder evidenciar y clarificar los mecanismos de desarrollo de las actividades y acciones dentro de la institución educativa, para lo cual se tienen que ejecutar los procesos y procedimientos esperados en función a la aplicación de diversas técnicas para el desarrollo del desempeño docente.
4. Se debe realizar la ejecución entre los cuales se tiene a la producción y elaboración de material educativo, desarrollo de ambientes donde se difundan diversos procesos para que se ejecuten de forma y manera coordinada.
5. Se tiene que realizar labores de manera conjunta, con la finalidad de poder establecer beneficios para todos los integrantes de la institución, donde cada uno se involucre en las acciones a seguir.

## REFERENCIAS

- Acuña, A. y Bolívar, C. (2019). Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa. (Tesis de Maestría). Colombia: Universidad de la Costa. Recuperado de: <http://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle.pdf>
- 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. Recuperado de: <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. Recuperado de: [https://www.um.es/ead/red/56/montero\\_gewerc.pdf](https://www.um.es/ead/red/56/montero_gewerc.pdf)
- Atoche, E., Salazar, A., & Durán, M. (2017). Principals re-constructing their professional performance in elementary education: A participatory contribution with in the educational system in Yucatan, Mexico. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 8, 17-25. <https://doi.org/10.1016/j.jbhsi.2016.10.001>
- Bordas, J. (2018). Gestión estratégica del clima laboral en instituciones. Madrid: Universidad Nacional de Distancia de Madrid.
- Botero (2019). Cinco Tendencias de la Gestión Educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*. Recuperado a partir de <https://rieoei.org/RIE/article/view/2100>.
- Cabrera, A., & Ramos, M. (2019). La Educación Virtual como medio para promover las oportunidades de aprendizaje, a través de la normatividad jurídica que promueven los Derechos Humanos en el Perú.
- Cabrera, C. (2018). *Desempeño docente y calidad educativa en la Universidad Nacional de San Martín* [Tesis doctoral, Programa de doctorado en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2500>
- Casas, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51-60. <https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>

- Chávez y Olivos (2019) Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa “Modelo” Trujillo, 2018.
- Chávez, J. (2018). Gestión de Instituciones Educativas. cinterplan - oea/iplaed-Ecuador.
- Cornejo, R y Redondo, J. (2001). El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media. Recuperado de: [http://www.opech.cl/bibliografico/Participacion\\_Cultura\\_Escolar/ClimaEscolar\\_Cornejo\\_Redondo.pdf](http://www.opech.cl/bibliografico/Participacion_Cultura_Escolar/ClimaEscolar_Cornejo_Redondo.pdf)
- Di Vaio, A., Palladino, R., Hassan, R., & Escobar, O. (2020). Artificial intelligence and business models in the sustainable development goals perspective: A systematic literature review. *Journal of Business Research*, 121, 283-314. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.019>
- docentes de instituciones educativas de Los Olivos 2018
- Escobedo, C. y Quiñones, M. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019* [Trabajo de grado, Programa de licenciatura en gestión empresarial, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESC OBEDO\\_GARC%C3%8DA\\_QUI%C3%91ONES\\_FLORIN\\_2021-01-10.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESC OBEDO_GARC%C3%8DA_QUI%C3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1)
- Estela, Y. (2018). Gestión Educativa y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundaria del Distrito de Pimentel. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/ucv>
- Estrada, L. (s/f). *El desempeño docente*. [https://www.researchgate.net/profile/Lesly-Estrada/publication/267942927\\_EL\\_DESEMPENO\\_DOCENTE/links/586434bc08ae329d6203a845/EL-DESEMPENO-DOCENTE.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Lesly-Estrada/publication/267942927_EL_DESEMPENO_DOCENTE/links/586434bc08ae329d6203a845/EL-DESEMPENO-DOCENTE.pdf)
- Feigenbaum, K. (1976). Piaget’s problema of conservation of discontinuos quantities: a teaching experience. *Revista Genetic Psychology*, N° 105. Recuperado de: <https://books.google.co.ve/books>

- Flores, F. (2017). *Gestión Educativa del director y Desempeño Docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017. (Tesis de Maestría)*. Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/ucv>
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Propósitos y representaciones*, 6(2), 407- 452. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Garrecht, C., Bruckermann, T., & Harms, U. (2018). Students' Decision-Making in Education for Sustainability-Related Extracurricular Activities—A Systematic Review of Empirical Studies. *Sustainability*, 10(11), 1-19.
- Gómez, L y Rojas, D. (2018). Tesis de maestría *Gestión Institucional y el Rendimiento Académico en Lima*.
- Gómez, R. y Topete, C. (2018). Avances teóricos de la gestión en un programa de posgrado. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8 (16), [1 – 28]. DOI: 10.23913/ride.v8i16.348
- Gómez, S., Kanashiro, A. y Reynaga, H. (2017). *Gestión educativa por procesos y desempeño docente en un instituto de Lima Metropolitana. (Tesis de Maestría)*. Iquitos - Perú: Universidad del Pacífico. Recuperado de: [http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/unap/4710/selva\\_tesis\\_maestr%c3%ada\\_2017.pdf](http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/unap/4710/selva_tesis_maestr%c3%ada_2017.pdf)
- Hernández, Fernández y Baptista. (2018). *Metodología de la Investigación 5° Edición*
- Isaac, R., Zerbe, W.y Pitt, D. (2001). Leadership and motivation: The effective application of expectancy theory. *Journal of Managerial*, 212-226
- Kitishat, R., Al Omar, H., & Al Momani, K. (2020). The Covid-19 crisis and distance learning: E-teaching of language between reality and challenges. *Asian ESP Journal*, 16(51), 316-326.
- Klingner, J. y Nabaldian, V. (2019) *Teoría entre la motivación y el desempeño, teoría de la equidad*.
- Laoas, P. y Ledesma, A. (2018) *Importancia de la gestión educativa y el desempeño docente*. Lima: Colegio de Profesores del Perú.
- Leandro (2019) *Competencia del directivo en la gestión educativa según*

- López, M. (2017). La Gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario. *Revista Científica - Dominio de las Ciencias*, 201-215
- Lujambio, A. González, J., Martínez, J., Hernández, D. (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica Programa Escuelas de Calidad*. Secretaría de Educación Pública
- Ma, L., & Sun, B. (2020). Machine learning and AI in marketing – Connecting computing power to human insights. *International Journal of Research in Marketing*. <https://doi.org/10.1016/j.ijresmar.2020.04.005>
- Mamani, L. (2018). Desempeño Docente y su relación con la gestión educativa en las instituciones educativas primarias del distrito de Chucuito. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Manzi, J., Gonzales, R. y Sun, Y. (2017). Evaluación docente: Propósitos, desafíos y algunos aprendizajes a partir de la experiencia en Chile. *Gaceta de la Política Nacional de Evaluación Educativa, INEE-México*, Mar-Jun 2015. Chile: Pontificada Universidad Católica de Chile. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication>
- Martínez, J., & Garcés, J. (2020). Competencias digitales docentes y el reto de la educación virtual derivado de la covid -19. *Educación y Humanismo*, 22(39), 1-16.
- Nardate, O., Saldías, S. y Urrotz, Z. (2017). Informe sobre el Sistema Educativo en Navarra. España. Recuperado de: <https://consejoescolar.educacion.navarra.es/.pdf>
- Nemorin, S. (2017). Post-panoptic pedagogies: The changing nature of school surveillance in the digital age. *Surveillance & Society*, 15(2), 239-253. <https://doi.org/10.24908/ss.v15i2.6033>
- Orozco-Messana, J., Martínez-Rubio, J. M., & González-Pons, A. M. (s. f.). Sustainable Higher Education Development through Technology Enhanced Learning. *Sustainability*, 2020(12), 3600.
- Pernet, C. (2017). Estudios sobre gestión educativa: conceptos y experiencias. Perú: Universidad Nacional de San Agustín. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com>
- Pestana, F. (2018). Introducción a las Ciencias Administrativas.

- Rengifo, B. (2019). Gestión educativa y la calidad del servicio educativo en la I. E6050 Juana Alarco de Dammert Miraflores 2018 [Tesis de maestría, Universidad César. Repositorio institucional. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20>
- Rivera, D. y Suconota, E. (2018). Las TIC y la gestión educativa por procesos en un Instituto Educativo ubicado en la Loja. Reputación, transparencia y nuevas tecnologías vol. 22 Núm. 3. Ecuador. Recuperado de: <http://revistarazonypalabra.org/index.php>
- Rodríguez, M. (1999) *Conocimiento previo y cambio conceptual*. Aique
- Rojas, E. (2019). Programa didáctico para mejorar el pensamiento crítico en los estudiantes de la especialidad de Lengua y Literatura del segundo ciclo de la Escuela Profesional de Educación Fachse-Unprg. 2018
- 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). México: Universidad de Montemorelos. Recuperado de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle.pdf>
- Solís, M. (2019). Gestión educativa y el desempeño docente universitario en la facultad de ingeniería de la Universidad de Piura, Piura 2018. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad de Piura. Recuperado de: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4003>
- Sosa, G. (2017). La Gestión Educativa en el marco de buen desempeño docente de las instituciones educativas de Puente Piedra. 2017: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Soto, T. (2020). Clases online o la necesidad de adaptación a una nueva forma de establecer el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Saberes*, 5, 09-21.
- Valdez, E. (2018). La educación virtual y la satisfacción del estudiante en los cursos virtuales del Instituto Nacional Materno Perinatal 2017. Tesis de Maestro, Universidad.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Wiley & Sons.
- Zamora, P. (2018). Gestión educativa y las estrategias de enseñanza aprendizaje en el Centro Experimental de Aplicación La Cantuta [Tesis de maestría,

Universidad Nacional de Educación]. Repositorio institucional.  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2451/TM%20CE>

Zarra, A., Simonelli, F., Lenaerts, K., Luo, M., Baiocco, S., Ben, S., Li, W., Echikson, W., & Kilhoffer, Z. (2019). Sustainability in the Age of Platforms. Centre for European Policy Studies.

## ANEXOS

### Anexo A: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿De qué manera la gestión educativa tiene influencia con el desempeño docente en una Institución Educativa de Contumazá, 2021?</p> <p><b>Problema Específicos</b></p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar de qué manera la gestión educativa tiene influencia con el desempeño docente en una Institución Educativa de Contumazá, 2021</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>OE (1) Determinar la influencia que existe entre la gestión institucional y el desempeño docente en una Institución Educativa de Contumazá, 2021</p> <p>OE (2) Determinar la influencia que existe entre la gestión pedagógica y el</p>	<p>Justificación teórica la investigación permitirá poder conocer, coordinar, sistematizar e implementar los conocimientos actuales, los cuales pueden servir de guía para futuras investigaciones de cada una de las variables, en cuanto a la justificación practica dentro del marco de la gestión educativa se tiene la necesidad de poder mejorar los procesos y procedimientos, mediante los cuales se puedan obtener los resultados esperados en función a cada una de las variables, en cuanto a la justificación Metodológica la investigación tiene la finalidad de desarrollar los nuevos enfoques de la gestión educativa para poder mejorar el desempeño docente dentro de toda institución educativa.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>La gestión educativa tiene influencia significativa con el desempeño docente en una Institución Educativa de Contumazá, 2021.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>HE (1) La gestión institucional tiene influencia</p>	<p>1.- Gestión Educativa</p> <p>2.- Desempeño docente</p>	<p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p> <p><b>TIPO:</b> Descriptivo Correlacional</p> <p><b>NIVEL:</b> Explicativo</p> <p><b>DISEÑO:</b> No Experimental transversal</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA:</b> 22 docentes.</p>



<p>PE (1) ¿Cuál es la influencia que existe entre la gestión institucional y el desempeño docente en una Institución Educativa de Contumazá, 2021?</p> <p>PE (2) ¿Cuál es la influencia que existe entre la gestión pedagógica y</p>	<p>desempeño docente en una Institución Educativa de Contumazá, 2021.</p> <p>OE (3) Determinar la influencia que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una Institución Educativa de Contumazá, 2021</p> <p>OE (4) Determinar la influencia que existe entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en una Institución Educativa de Contumazá, 2021.</p>		<p>significativa con el desempeño docente en una Institución Educativa de Contumazá, 2021</p> <p>HE (2) La gestión pedagógica tiene influencia significativa con el desempeño docente en una Institución Educativa de Contumazá, 2021.</p> <p>HE (3) La gestión administrativa tiene influencia significativa con el desempeño docente en una</p>		
--	---	--	---	--	--

<p>el desempeño docente en una Institución Educativa de Contumazá, 2021?</p> <p>PE (3) ¿Cuál es la influencia que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una Institución Educativa de</p>			<p>Institución Educativa de Contumazá, 2021</p> <p>HE (4) La gestión comunitaria tiene influencia significativa con el desempeño docente en una Institución Educativa de Contumazá, 2021.</p>		
---	--	--	---	--	--

<p>Contumazá, 2021? PE (4) ¿Cuál es la influencia que existe entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en una Institución Educativa de Contumazá, 2021?</p>					
---	--	--	--	--	--

## Anexo B: Matriz de Operacionalización de las variables

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Gestión Educativa	Según UNESCO (2018) la gestión educativa tiene como finalidad asegurar, brindar y garantizar soluciones efectivas para la mejora y manejo de todas las etapas escolares, desarrollando acciones mejora continua que en la actualidad la mayoría de instituciones no cuentan, además que el desempeño docente tiene que ser guiado y mejorado en beneficio de todos los	Tiene como finalidad desarrollar e implementar el desarrollo de los procesos y acciones para el fortalecimiento de la institución, mediante la aplicación de manera efectiva se gestiona los elementos, técnicas y habilidades de manera conjunta con los docentes.	Gestión institucional	Tiempo y Espacio Canales de Comunicación Favorable Comisiones de Trabajo Manual de Funciones y Procedimientos Reglamento Interno y Organizacional	Escala Ordinal
			Gestión Pedagógica	Enfoques pedagógicos, estratégicas didácticas, procesos de enseñanza-aprendizaje, Enfoque de Evaluación, planes y programas. Relación con	

	estudiantes, ser los impulsores del cambio para el proceso educativo			Estudiantes Actualización Docente Orientación Educativa-tutoría	
			Gestión Administrativa	Presupuesto Económico Distribución del tiempo, jornada de trabajo, docentes, administrativos y de servicio Evaluación de los desempeños 16 Administración de Recursos Materiales e Infraestructura y Relación con Instancia del MED Cumplimiento de normatividad en las funciones	
			Gestión Comunitaria	Proyecto de Proyección Social Relación-Redes con instituciones municipales,	

				estatales, eclesiásticas, organismos civiles	
Desempeño docente	Montenegro (2018) es esencial para el fortalecimiento de las instituciones educativas, mediante la cual puedan generarse acciones de cambio, como la mejora del rendimiento de todos los involucrados de manera sostenida.	El desempeño docente sirve de guía para que todos los docentes puedan brindarle un seguimiento a los diversos procesos de aprendizaje, los cuales se fundamentan en los aspectos sociales, culturales y humanistas, en base a los nuevos enfoques,	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Elaboración de documentos. Proyectos institucionales. Reglamento interno.	Escala Ordinal
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Manual de organización y funciones. Comisiones de trabajo. Comunicación horizontal. Cumplimiento de horas pedagógicas.	

		<p>desarrollen sus habilidades críticas y poder evaluarse dentro y fuera del aula.</p>	<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<p>Elaboración de documentos. Proyectos institucionales. Reglamento interno.</p>	
			<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Manual de organización y funciones. Comisiones de trabajo. Comunicación horizontal. Cumplimiento de horas pedagógicas.</p>	

## Anexo C: Ficha técnicas y cuestionario de Gestión educativa

### Ficha Técnica

V1: Gestión Educativa

Año de la versión utilizada: 2021

Autora: Medina Villanueva, Doris Guadalupe

País de procedencia: Perú

Ítems: 26

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Forma de aplicación: Individual

### Cuestionario de gestión educativa

Saludos cordiales, el siguiente cuestionario es parte de una investigación orientada al estudio de la gestión educativa en el desempeño docente, por lo que agradecemos su valiosa colaboración.

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una "x" la escala de valoración según corresponda la opción de su respuesta: (1) Nunca, (2) siempre, (3) solo una vez, (4) A veces (5) No observado. Cabe señalar, Que la plana directiva está compuesta por el director, jefe de unidad académica, secretaria académica y jefe de unidad administrativa.

1	2	3	4	5
Nunca	Siempre	Solo una vez	A veces	No observado

#### VARIABLE 1 GESTION EDUCATIVA

<b>Dimensión 1: Gestión institucional</b>	<b>Nunca</b>	<b>Siempre</b>	<b>Solo una vez</b>	<b>A veces</b>	<b>No observado</b>
1-La plana directiva, convoca reuniones institucionales para establecer acuerdos anuales y cronogramas de actividades en relación a sus desempeños y funciones (docentes-administrativos) o aprendizajes (estudiantes).					
2-La plana directiva se preocupa por mantener los canales de comunicación favorable para un adecuado clima laboral.					



3-La plana directiva difunde acciones en relación a las diversas actividades en las áreas académicas y administrativas para asumir responsabilidades compartidas.					
4- Usted ha participado en la elaboración de algún (os) documento (s) técnicos pedagógicos-administrativos que orienta el desarrollo de la gestión y servicio educativo para la mejora de la calidad.					
5- Conoce el contenido de los documentos de gestión a nivel institucional, administrativo y pedagógico, reglamento interno y otras disposiciones legales vigentes .					
6- La plana directiva soluciona oportunamente dificultades en la institución.					
<b>Dimensión 2. Gestión pedagógica</b>					
7- Ha participado con la plana directiva en la elaboración de la calendarización anual que orienta los procesos educativos, administrativos y de gestión.					
8-Son evaluado sus responsabilidades como docente o administrativo o estudiante en cada semestre y recibe retroalimentación para la mejora sus funciones o aprendizajes.					
9- En cada semestre recibe acompañamiento, monitoreo y asesoramiento como docente o administrativo o estudiante.					
10- La plana directiva, difunde la propuesta técnico-pedagógico de la institución que establece las acciones administrativas, pedagógicas, estrategias didácticas, proceso de enseñanza- aprendizaje, enfoques de evaluación y atención al docente-administrativo o estudiante.					
11- Recibe apoyo de parte de la plana directiva para la formulación, construcción y difusión de materiales como guías, reglamentos, manual de procedimientos administrativos, revistas, material didáctico, sistema de evaluación e investigaciones de innovación tecnológica para facilitar los trámites administrativos, académicos y los aprendizajes.					
12- La plana directiva programa talleres de capacitaciones para fortalecimiento de las competencias como docente o administrativo o estudiante.					
13- Existe una relación estrecha entre docente o administrativo o estudiante con los integrantes de la plana directiva.					
<b>Dimensión 3: Gestión administrativa</b>					
14- El presupuesto económico es difundido en portal institucional por parte de la plana directiva.					
15- Recibe oportunamente los materiales, implementas, equipos, mobiliarios, accesorios como docente o administrativo o estudiante.					
16- El instituto cuenta con plataforma virtual y herramientas tecnológicas para el óptimo trabajo remoto.					
17- Se establece procesos de evaluación de cumplimiento de las normas, dispositivos, directivas y reglamentos de acuerdo a sus responsabilidades como docente o administrativo o estudiante.					

18- Se respeta la jornada labor durante la semana y horas de trabajo como docente o administrativo o estudiante.					
19- Ha tenido alguna comunicación con las instancias superiores DRELM-MINEDU y fue atendida.					
<b>Dimensión 4: Gestión comunitaria</b>					
20- Conoce si la institución educativa cuenta con convenios por áreas académicas para el desarrollo de las experiencias formativas en situación real de trabajo.					
21-Tiene conocimiento si la plana directiva organiza proyectos de proyección social con el entorno.					
22- Existe comunicación e interrelación con las familias de la comunidad educativa (familiares del personal docente-administrativo o estudiante).					
23- Está enterada si la institución educativa firma convenios con instituciones educativas, gobierno regional, local y organismos civiles para promover los proyectos de investigación e innovación pedagógica-administrativa.					
24- Conoce si la institución en coordinación con la comunidad local participa en actividades culturales y educativas.					
25- La plana directiva ha realizado y difundido acciones con el ministerio de salud, con el SIS para atención a los estudiantes con problemas de salud.					
26- La plana directiva, coordina y divulga acciones con las autoridades locales (municipalidad, bomberos, cruz roja, etc) con respecto a la inseguridad ciudadana, situaciones de emergencia y catástrofes					

## Anexo D: Ficha técnicas y cuestionario del desempeño docente

### Ficha Técnica

V1: Desempeño docente

Año de la versión utilizada: 2021

Autora: Dilma Zarate 2021.

País de procedencia: Perú

Ítems: 25

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Forma de aplicación: Individual

### Cuestionario del desempeño docente

Estimado docente:

Indicaciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Escalas				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSION 1: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>					
1	Conoce las características y necesidades para elaborar sus sesiones de aprendizaje.					
2	Elabora su programación anual acorde a la realidad de su aula.					
3	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los niveles de desarrollo, estilo de aprendizaje de la realidad de su aula.					
4	Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
5	Diseña los procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés de los estudiantes.					
6	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
7	Diseña las secuencias y estructuras de las sesiones de aprendizaje hacia el logro esperado de aprendizaje y distribuye el tiempo.					
	<b>DIMENSION 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>					

8	Fomenta relaciones interpersonales, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración con y entre los estudiantes.				
9	Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
10	Resuelve conflictos reflexionando en dialogo permanente con los estudiantes sobre la base de criterios ético, discriminación, exclusión y normas concertadas de convivencia.				
11	Verifica que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				
12	Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.				
13	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.				
14	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el campo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje				
15	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
16	Evalúa el aprendizaje de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.				
	<b>DIMENSION 3: PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>				
17	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.				
18	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.				
19	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias y comunidad en el aprendizaje.				
20	Comparte con las familias de sus estudiantes actividades locales y de la comunidad, las notas de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				
	<b>DIMENSION 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>				
21	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes con la comunidad de profesionales.				
22	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.				
23	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local. Regional expresando una opinión informada y actualizada.				
24	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.				
25	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica.				

## Anexo E: Permiso de aplicación de cuestionarios



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CONTUMAZÁ  
I.E. EMBLEMÁTICA JEC - SFT "DAVID LEÓN"



*"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"*

Contumazá, 29 de noviembre del 2021.

OFICIO N° 073-2021-DRE-CAJ/UGEL-CTZÁ/ I.E.E. JEC "DL" / D.

SEÑOR : Daniel Castillo Uceda

ASUNTO : AUTORIZACION PARA APLICACION DE INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACION.

Mediante el presente me dirijo a usted para expresar mi cordial saludo, al mismo tiempo remitir la **AUTORIZACIÓN** para la aplicación de instrumentos (cuestionarios) de recojo de información denominados "**Gestión educativa**" y "**Desempeño docente**" en forma virtual a los docentes de la Institución Educativa "**David León**" del nivel secundaria para efectos de trabajo de investigación.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



## Anexo F: Base de datos

### Variable Gestión Educativa

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
D1	5	5	5	5	4	4	4	3	3	2	5	5	3	4	5	2	2	5	2	3	3	2	4	2	2	2
D2	5	5	3	5	4	5	4	3	4	5	2	5	2	4	5	3	4	5	2	2	3	2	5	2	4	3
D3	3	2	4	5	5	5	2	5	2	4	3	5	3	2	2	4	5	3	2	4	2	4	2	5	4	2
D4	2	3	4	4	4	5	2	4	5	2	2	5	5	4	4	4	2	5	3	4	3	2	3	4	2	5
D5	3	4	5	4	3	5	4	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	4	2	3	2	5	2	5	3	4
D6	3	5	2	2	4	4	5	5	4	3	3	2	2	2	5	5	4	5	3	3	2	3	3	3	3	2
D7	4	5	5	4	3	3	2	2	4	2	2	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	2	5	5	3	3
D8	2	3	5	2	4	4	2	2	5	2	4	5	4	4	2	4	5	5	5	5	2	2	4	3	4	2
D9	5	5	2	2	4	4	4	2	4	5	3	3	2	4	5	2	3	5	3	4	4	2	3	2	3	2
D10	2	2	2	2	4	5	4	3	2	5	4	2	4	4	2	2	5	3	5	4	5	2	4	2	2	4
D11	4	3	5	2	4	2	3	2	4	4	3	3	3	2	5	4	3	5	4	4	5	4	3	2	3	3
D12	2	2	3	5	4	2	4	5	2	4	2	3	4	5	2	4	4	4	2	3	2	2	5	5	3	4
D13	3	4	5	3	5	5	3	3	4	3	3	5	5	2	5	5	3	3	3	2	5	4	5	2	2	3
D14	4	4	2	3	4	3	4	2	3	5	5	5	3	3	4	5	2	5	5	3	5	5	5	2	5	4
D15	4	3	2	3	5	4	3	4	3	3	4	2	3	5	5	5	5	2	4	5	2	5	3	2	3	2
D16	2	4	5	5	2	3	2	5	3	3	2	2	3	2	4	5	4	3	4	4	2	5	2	5	5	3
D17	3	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	5	3	2	3	5	4	3	4	4	4
D18	2	5	4	2	5	3	2	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	2	5	3
D19	2	3	5	2	5	2	4	4	5	2	2	4	4	5	2	3	3	5	2	5	4	5	3	2	5	5
D20	2	2	2	5	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4
D21	4	5	2	5	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	3	5	3	3	3	3
D22	2	2	4	3	4	2	3	5	3	2	3	3	4	4	4	5	2	5	3	2	5	5	3	4	3	5

### Variable Desempeño Docente

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
D1	4	2	5	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	2	2	5	3	3	3	5	5	5	4
D2	5	4	3	3	3	3	4	4	2	5	5	4	5	2	3	3	5	5	2	3	2	2	3	3	2
D3	5	2	5	4	3	5	3	5	4	5	4	3	5	3	4	2	4	4	4	5	3	5	4	5	5
D4	3	5	5	4	5	2	3	4	3	5	2	3	5	5	5	4	5	4	5	3	4	2	5	4	2
D5	2	2	3	2	5	2	5	3	2	2	2	5	4	2	3	5	4	2	4	5	3	2	2	2	5
D6	2	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	2	4	2	4	4	4	5
D7	3	4	3	3	3	3	2	2	4	5	3	5	4	5	2	5	5	3	3	2	4	4	2	4	2
D8	2	4	4	5	2	2	5	4	3	2	2	5	5	5	4	5	3	5	3	4	4	4	4	2	4
D9	2	4	2	5	4	4	2	5	2	2	2	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	2	2	4	3
D10	4	5	5	2	5	3	3	3	4	2	4	5	5	2	4	3	3	5	5	2	5	5	4	4	3
D11	3	3	4	4	3	4	3	2	5	2	2	4	5	3	2	4	2	4	3	3	2	5	2	5	4
D12	5	5	3	5	3	2	4	2	3	3	4	5	5	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3
D13	3	3	4	4	5	4	4	5	2	3	5	2	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	4	4	2
D14	3	2	3	3	2	4	5	4	5	2	2	4	2	3	2	3	3	4	2	5	5	4	3	2	2
D15	3	3	5	4	5	2	2	2	3	5	3	5	5	4	2	5	2	3	2	3	3	2	2	5	4
D16	4	2	2	2	4	3	2	2	4	2	5	4	5	4	4	4	2	5	3	2	5	5	2	4	2
D17	5	4	5	5	2	5	3	4	4	4	5	2	5	4	3	2	4	5	5	2	2	5	2	4	4
D18	4	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	2	2	5	5	2	4	5	4	4	3	5
D19	2	5	2	5	4	5	5	2	4	2	4	4	3	4	5	4	4	3	2	2	5	4	2	4	2
D20	4	3	4	3	2	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	2	3	2	4	2	3	3	2
D21	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	5	4	2	5	4	3	5	4	4	5	4	4
D22	4	2	3	5	4	4	3	4	4	4	2	2	2	5	3	2	5	5	4	4	3	3	2	5	5



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

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

Yo, HENRY VILLACORTA VALENCIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión educativa en el desempeño docente de una institución educativa de Contumaza', 2021", cuyo autor es CASTILLO UCEDA DANIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 08 de Enero del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
HENRY VILLACORTA VALENCIA <b>DNI:</b> 17860116 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2982-3444	Firmado electrónicamente por: HVILLACORTAV16 el 13-05-2022 09:21:31

Código documento Trilce: TRI - 0260080