



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y  
GESTIÓN EDUCATIVA**

Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa  
públicas del distrito de Santiago de Cao, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :  
Maestra en Educación con Mención en Docencia y  
Gestión Educativa

**AUTORA:**

Amador Mendoza, Ismelda Maricela (orcid.org/0000-0002-1391-7438)

**ASESORA:**

Dra. Ibarguen Cueva, Francis Esmeralda (orcid.org/0000-0003-4630-6921)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**LIMA – PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

El presente trabajo va a dedicado a mi esposo Urbano, a mis hijos Angie, Ángel y Ángelo por ser las personas que siempre han estado impulsándome a seguir adelante y a mi hermana Soledad quien me enseñó a encarar cada proyecto con mucho profesionalismo.

## **Agradecimiento**

Primeramente, doy gracias a Dios por su amor y bondad que me permitió realizar mis metas, asimismo a mi madre, familiares y amigos por estar presente no solo en esta etapa de mi vida, sino en todo momento ofreciéndome lo mejor y buscando lo mejor para mi persona.

<b>Índice de contenidos</b>	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Operacionalización de variables	11
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	12
3.5 Procedimiento	12
3.6 Método de análisis de datos	13
3.7 Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
Anexos	

<b>Índice de tablas</b>	<b>Pág.</b>
Tabla 1.Nivel de la variable gestión educativa	14
Tabla 2.Niveles de las dimensiones de la destion educativa	15
Tabla 3.Niveles de la variable desempeño docente	19
Tabla 4.Niveles de las dimensiones del desempeño docente	20
Tabla 5.Correlacion: Gestión educativa y desempeño docente	24
Tabla 6. Correlación: Dimensión institucional y desempeño docente	25
Tabla 7. Correlación: administrativa y desempeño docente	26
Tabla 8. Correlación: dimensión pedagogica y desempeño docente	27
Tabla 7. Correlación: dimensión comunitaria y desempeño docente	28

<b>Índice de figuras</b>	<b>Pág.</b>
Figura 1. Niveles de la variable gestión educativa	14
Figura 2. Niveles de las dimensiones de la gestión educativa	15
Figura 3. Niveles de la variable desempeño docente	19
Figura 4. Niveles de las dimensiones del desempeño docente	20

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Santiago de Cao, 2022. La metodología fue de tipo básica, buscó información sobre la problemática de estudio, con diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La población censal estuvo conformada por 70 docentes; se emplearon cuestionarios para evaluar la gestión educativa y el desempeño docente, ambos cumplieron con los requisitos de validez por juicio de expertos y la confiabilidad. Se empleó la prueba Rho Spearman para determinar la relación entre variables cuyo resultado fue que la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación fuerte (Rho 0,875 y p-valor 0,000). Es decir que a mejor gestión educativa, mejor desempeño docente.

***Palabras clave: Gestión, Competencia, Desempeño, Indicador.***

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to determine the relationship between educational management and teaching performance in public educational institutions in the district of Santiago de Cao, 2022. The methodology was basic, it sought information on the study problem, with a design non-experimental, cross-sectional correlational. The census population was made up of 70 teachers; Questionnaires were used to evaluate educational management and teaching performance, both met the validity requirements by expert judgment and reliability. The Rho Spearman test was used to determine the relationship between variables, the result of which was that educational management is related to teacher performance, with a strong correlation level (Rho 0.875 and p-value 0.000). In other words, the better educational management, the better teaching performance.

***Keywords: Management, Competence, performance, indicator.***

## I.- INTRODUCCIÓN

Ante una crisis sanitaria y social del mundo, la educación no puede ser apartada de esta realidad y a nivel internacional según Fael (2021) el sistema educativo afronta problemas de falta de reconfiguración de planes y estrategias para afrontar el nuevo desafío, se requiere rediseñar las competencias y sobre todo la actualización de la carrera docente. Estos retos significativos son a los que se les deben proporcionar respuestas valideras, factibles y adecuadas para tratar de satisfacer los actuales intereses de la sociedad. En este sentido, resulta relevante tratar la problemática de un tema educativo muy sensible como es la gestión educativa, que tiene como objetivo principal determinar las capacidades que los maestros van a mejorar para optimizar su desempeño en el aula para otorgar una instrucción de calidad que dé respuesta a las exigencias de la comunidad moderna.

De igual modo, la gestión educativa en el país viene pasando por problemas sustantivos en el sistema educativo por causa de la pandemia, si bien se ha elaborado un plan estratégico de retorno seguro a clases la desigualdad para el acceso a una institución educativa con buena infraestructura va a generar que la mayoría no pueda continuar con sus estudios, ocasionando las famosas brechas educativas. A ello se suma la falta de recursos y materiales, falta de planes de contingencia regionales en el sector educación, falta de adaptación de los manuales de gestión en los centros educativos para dar una respuesta adecuada a este problema específico de retorno seguro a clases. (Alonzo, 2018).

Concatenado a ello se encuentra la labor del docente, que es un problemática grave en el país y se muestra en su desempeño laboral, al tener dificultad al desarrollar cada proceso didáctico y pedagógico en una sesión instructiva. Suarez (2019) sostiene que en las 24 Direcciones regionales de educación del país consideran al desempeño docente como un problema grave y para ello se sustenta en las valoraciones obtenidas en exámenes estandarizados a nivel local como mundial.

El problema de gestión educativa en la región La libertad es preocupante y se hace más notoria en la serranía en donde la geografía accidentada rural

condiciona la dispersión de las instituciones educativas y limita la interrelación entre los directivos y docentes dificultando las comunicaciones efectivas, intercambios de experiencias docentes y de apoyo recíproco. Además del escaso acceso a información innovadora para optimizar la labor del maestro y lograr la calidad educativa. Asimismo, la programación curricular no se ha adaptado a la realidad local, a la valoración cultural específica del contexto rural. Esto nos conduce a una deficiente gestión y precaria labor del profesor.

Los centros educativos públicos de Santiago de Cao, inmersos en esta crisis se observa que los maestros no están motivados con la gestión institucional y muestran disgusto por los continuos cambios en la manera de administración de la institución y en cómo desea que se maneje el currículum educativo, como consecuencia de ello se originan conflictos entre docentes y directivos. Esto sugiere que los encargados de la gestión no consiguen motivar a los maestros con la nueva propuesta educativa de la institución, lo que tiene influencia negativa en la educación de los alumnos.

En consecuencia, se hace necesario establecer la correlación que hay entre la gestión educativa y la labor del maestro por cuanto son agentes fundamentales en los procesos educativos para generar alumnos con capacidades y competencias adecuadas que son trascendentales para su inserción con éxito a la sociedad.

El problema general planteado es: ¿Qué correlación hay entre la gestión educativa y los desempeños docentes en los centros educativos públicos del distrito de Santiago de Cao, 2022? Y los específicos ¿Cuál es la relación entre las dimensiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria y el desempeño de los docentes del distrito de Santiago de Cao, 2022?

El actual estudio tiene su justificación en el aspecto teórico pues aporta las teorías que fundamentan la gestión educativa y el cómo actuar ante las nuevas perspectivas educacionales, proporcionando a directivos y docentes información valadera para la toma decisiones de cambio para mejorar de la atención educativa. En el aspecto metodológico, proporciona herramientas de medición válida y confiable que pueden ser utilizadas en

investigaciones posteriores. En el aspecto social contribuye con propuestas para mejorar la comunicación asertiva que debe tener toda persona que realiza la gestión educativa, la misma que redundará en la labor del maestro y la calidad de instrucción brindada a los educandos.

El objetivo general fue: Determinar la correlación existente entre la gestión educativa y los desempeños docentes en los centros educativos públicos del distrito de Santiago de Cao, 2022, y los específicos: Determinar el nivel de gestión educativa en los centros educativos públicos del distrito de Santiago de Cao, 2022. Determinar el nivel de desempeño docente en los centros educativos públicos de Santiago de Cao, 2022. Determinar la correlación existente entre las dimensiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria y el desempeño de los docentes de los centros educativos públicos del distrito de Santiago de Cao, 2022. La hipótesis general es: La gestión educativa está relacionada con el desempeño del docente en los centros educativos públicos de Santiago de Cao, 2022

## II.- MARCO TEÓRICO

A nivel nacional: La revisión permite mencionar algunos antecedentes como el realizado por Sánchez (2017) en su tesis logró establecer la correlación entre la gestión educativa y la labor del maestro, un estudio básico, con diseño correlacional, estuvo conformada 60 docentes a quienes se administraron cuestionarios válidos y confiables. El estudio muestra una correlación alta de 0,876. Concluyó que, se debe mejorar la gestión de la institución por cuanto incide directamente en el desempeño docente.

De igual modo, García (2017) en su estudio, logró establecer la correlación entre la gestión educativa y la labor del maestro. Una investigación básica, con diseño correlacional, estuvo conformada de 42 docentes a quienes se aplicaron dos instrumentos válidos y confiables. El resultado muestra una correlación media  $Rho = 0,567$ . Concluyendo que, un 75 % de docentes califica la gestión como deficiente y esto es debido mayormente a la falta de liderazgo del directivo.

También, Sabana (2019) en su tesis determinó la correlación entre la gestión de la institución y la labor del maestro, un estudio básico, correlacional, en un grupo de 48 profesores a los cuales se les administraron instrumentos válidos y confiables. El resultado muestra una relación media  $Rho 0,532$ . Concluyó que, es necesario optimizar la gestión educativa, así como el desempeño del maestro.

Asimismo, Alonzo (2018) en una investigación estableció la relación entre la gestión educativa y liderazgo pedagógico. Un estudio básico, correlacional, en un grupo de 30 maestros a quienes se les administraron cuestionarios válidos y confiables. El resultado muestra una relación positiva alta  $Rho = 0,915$ . Concluyó que, para mejorar la situación encontrada en el estudio es necesaria una mejor comunicación entre los directivos y docentes.

A su vez, Cabrera (2017) en su investigación estableció la relación entre la gestión de la institución y el clima laboral. Un estudio básico, correlacional, en un grupo de 120 profesores a quienes se les administraron cuestionarios válidos y confiables. El resultado arroja una correlación media positiva de  $Rho = 0,668$ . Concluyó que, se evidencia que la gestión del director se encuentra

en un rango medio, el clima laboral es regular y todos muestran disposición para proponer estrategias de mejora.

En el ámbito Internacional, tenemos: Grados (2018) en su tesis estableció la relación entre la gestión educativa y la labor del maestro. Un estudio básico, correlacional, en un grupo de 348 profesores a los cuales se les administró instrumentos válidos y confiables. El resultado muestra una relación positiva alta  $Rho = 0,923$ . Concluyó que, no considera necesario realizar cambios en la gestión administrativa que realiza el director.

López (2018) en su tesis estableció la relación entre la gestión educativa y labor del maestro, en un estudio básico, con diseño correlacional, en una muestra de 15 directivos, 128 maestros y 12 capacitadores a quienes se les administró instrumentos válidos y confiables. El resultado muestra una relación positiva considerable  $Rho = 0,934$ . Concluyó que, los directivos y maestros realizan sus labores pedagógicas en forma eficiente.

Fernández (2016) en su investigación determinó la correlación entre la gestión educativa y la labor del maestro, en un estudio básico, correlacional, en un grupo de 70 profesores a quienes se les administró cuestionarios válidos y confiables. El resultado muestra una relación positiva media  $Rho = 0,598$ . Concluyendo que, se necesita mejorar la gestión del centro educativo.

Gil (2019) en su investigación determinó la correlación entre la gestión de los directivos y la labor del docente. Un estudio básico, con diseño correlacional, en un grupo de 30 profesores a quienes se les administró cuestionarios válidos y confiables. El resultado muestra una relación positiva moderada de  $Rho = 0,588$ . Concluyendo que, para optimizar la labor del maestro es necesario mejorar la gestión de los directivos.

Trujillo (2017) en su tesis estableció la relación de la gestión de la institución y la labor del docente, en un estudio básico, correlacional, en una muestra 76 profesores a quienes se les administró instrumentos válidos y confiables. El resultado muestra que existe una relación positiva alta  $Rho = 0,865$ . Concluyó que se evidencia que hay gran aceptación de los directivos por parte de los maestros.

En referencia a la variable gestión educativa se puede conceptuar a la gestión como el proceso que implica en planificar, establecer, realizar y valorar, la labor del maestro y personal administrativo con el objetivo de lograr

la meta trazada por la institución. (Castillo, 2016), también se le puede definir como el conjunto de procedimientos encaminados a la planificación, estructuración, gerencia, coordinación y vigilancia de los bienes de la institución para lograr las metas de forma eficaz. (Córdova, 2013).

En este sentido, la gestión educativa se define como la organización de un centro educativo, con la intención de desarrollar acciones específicas para brindar servicio educativo a los estudiantes. (Bastidas y Pisconte, 2009). Asimismo, se puede definir como las actividades que realizan los directivos con el fin de facilitar el trabajo docente y atender las necesidades de los estudiantes (Garcés, 2017).

Para Rico (2015) se pueden analizar de diferentes enfoques teóricos de la gestión educativa. En primer lugar, mencionamos al orientación burocrática, que sostiene que la educación es una necesidad elemental de la persona humana dentro de una nación y que es deber de esta nación subsanarla; el siguiente es el enfoque sistémico, que sostiene indica que en conjunto, la actividad instructiva considera la gestión como el proceso que involucra a los diferentes elementos como el recurso humano, materiales y currículo. También se presenta el enfoque gerencial, que incluye a factores fundamentales como la organización educacional, el organigrama, la dirección y la evaluación educativa, los cuales deberán ser trabajados de forma global para optimizar la calidad de la educación.

En consecuencia, la gestión de la institución se caracteriza porque tiene como fin el desarrollo educativo sostenido de los individuos que estudian en su área de influencia y no solamente abarca la administración de bienes y en satisfacer una necesidad básica de la instrucción, sino en lograr el desarrollo de las capacidades humanas. (Pichardo, 1993).

Otra característica de la gestión educativa es que está vinculada a tres elementos: sociales, económicos y políticos, de la sociedad. También, se debe mencionar que la gestión tiene como base a 3 elementos: El estado peruano, el ministerio de educación y el servicio que se brinda a los estudiantes (Sánchez, 2010). Teniendo como tarea promover el desarrollo educativo considerando el aspecto humano y los elementos internos y externos (Alvarado, 2009).

En referencia a la tipología, la gestión educativa, es un proceso dinámico que incluye generalmente cuatro sectores de la gestión educativa: Gestión directiva, que se encarga de administrar la institución educativa y del monitoreo de las acciones de recreación, social y psicológica que conducen la acción educativa. La administración pedagógica, encargada de los aprendizajes, e involucra diseñar y desarrollar el currículo académico y la forma de evaluación. La administración del recurso financiero, que se encarga del sistema de datos del estudiante, gestión del recurso humano y dinero y la administración para con la comunidad, que se encarga de la contribución de los padres, el estímulo a la investigación y el auspicio al crecimiento profesional. (Correa et al, 2014).

En relación a las dimensiones de la gestión educacional, Correa et al (2014) establece cuatro interactuantes en el escenario escolar: La Dimensión institucional, en la que se incluye el aspecto formal relacionado a la designación de labores y repartición de tareas, organización, utilización del tiempo, conducción de proyectos y la administración con finalidad pedagógica. En este sentido la gestión debe adecuarse al contexto y realidad institucional, realizando coordinaciones y tomas de decisiones acertadas, por cuanto a través de ella, se elaboran de forma concertada cada proyecto educativo y la manera de utilizar la información importante fomentando la labor en equipo; de igual modo, permitirá la promoción y fortalecimiento de cada compromiso que deberá asumir el maestro en los procesos de enseñanza.

La dimensión administrativa, relacionada a la cuestión de dirección y tiene como funciones realizar coordinaciones, emitir disposiciones, hacer supervisiones, y monitoreo a cada proceso que se presenta cuando se ejecutan acciones relacionadas con el uso del recurso humano, material y financiero, acorde con los objetivos que se quieren alcanzar. (Inciarte, et al., 2006). En este sentido, los directivos son las personas que deben tener conciencia y discernimiento de los impactos y alcances de cada acción y decisión suya en el centro educativo, por tanto es importante estar preparado para ocupar el cargo responsablemente.

La dimensión pedagógico-didáctica, que permite la consolidación de los planes curriculares en concordancia con el área, grado y nivel (Ariza y Ocampo, 2004). En esta dimensión se evalúa el plan curricular institucional,

las programaciones y expansión curricular, las metodologías, la evaluación del aprendizaje, el uso de materiales y activos educativos. También, incorpora la labor del maestro y su práctica educativa.

Finalmente la dimensión comunitaria, que evalúa la relación que existen entre el centro educativo y el entorno social y comunitario, aquí está considerada la intervención de los apoderados y la sociedad civil, eclesial comunal, municipalidad, etc. Que puede hacerse posible a través de una alianza estratégica que se constituyen para optimizar la calidad de la instrucción.

En consecuencia, la gestión educativa tiene importancia, por cuanto tiene como objetivo primordial alcanzar un aprendizaje de calidad en los alumnos de la institución. (Márquez, 2011). La adecuada toma de decisión, el fomento a la tarea en grupo, la buena aptitud en cada proceso, el liderazgo y la buena práctica directiva al interno del centro educativo, en los contextos pedagógicos, comunitarios y administrativos, permiten tener como resultado una educación de Calidad. (Pérez, 2014).

En este sentido su aporte es relevante en la optimización del servicio educativo y las personas que incrementen su conocimiento en esta área obtendrán los instrumentos necesarios que en el actual contexto son indispensables para gestionar las instituciones educativas de manera eficaz, caso contrario, solo queda improvisar o la aplicar la experiencia, que no es lo que se requiere, sino un elevado nivel profesionalismo en la gestión

En relación a la variable desempeño docente, se puede definir como la acción de cumplimiento de obligaciones e indicadores asociados al maestro, educandos y contexto social, respectivo. (Aldana, 2016). También se conceptúa como el trabajo que realiza el maestro con el fin de transformar al alumno para que logre su desarrollo sociocultural. (Lara, 2011).

Para el ministerio de educación (2012), el desempeño son las actitudes perceptibles del maestro que son factibles de ser definidas y valoradas y que muestran su capacidad, la misma que tiene relación con el nivel de aprendizaje que se espera en el alumno y la forma como cumple la tarea designada. Con la presunción de que la manera de realizar esta tarea puntualiza cuan competente es del profesor.

En este sentido, la variable desempeño docente se fundamenta científicamente en el enfoque social cognitiva que postula el sentimiento de autoeficacia del profesor (Bandura, 1997). Desde esta teoría de albedrío solidario en los que el contexto, el ser humano y las conductas componen un trío dinámico y recíproco influenciados mutuamente. (Chacón, 2014).

Dentro de las características del desempeño docente está la capacidad de auto organizarse, autorregularse y reflexión, en las que su eficacia tiene influencia en sus metas y comportamientos, que a la vez son influenciados por las actividades y contextos del ambiente laboral. La autoeficacia indica varios aspectos básicos para un mejor desempeño docente: estar motivado, ser persistente, la voluntad y la persistencia frente a la adversidad cualquiera que enfrente. (Bandura, 1997).

En relación al tipo de desempeño, este se ve reflejado en el accionar y este es producto de la reunión de diversas experiencias y los enfoques teóricos en los que se fundamentan (Fernández, 2008). Por tanto, debería contarse además con un perfil del maestro que proponga de manera fehaciente todo lo que se aguarda de un maestro. El nivel de desempeño comprende desde un mínimo aceptable de competencia y está definido los estándares que propone el estado, hasta alcanzar la excelencia en formación profesional, preparaciones, vocación profesional, capacidad de organización y liderazgo. (MINEDU, 2012).

En este sentido, la manera como el docente debe realizar su tarea está determinado por factores ligados a los maestros, educandos y contexto. La docencia se pone en práctica en diferentes ambientes como el social, en el centro educativo, en aula y se sostiene en las actitudes reflexivas del profesor. (Montenegro, 2008). La labor del docente involucra a su manera de enseñar y su identificación con su centro educativo. Esta identificación del maestro incluyen las relaciones entre ellos y la participación en las actividades extra curriculares que se programan en el centro educativo; también en la forma como contribuye para ejecutar los planes estratégicos de la institución. (Díaz, 2007).

Respecto a las dimensiones de la variable desempeños docentes, el ministerio de educación (2012) propone las siguientes: La primera, es prepararse para los aprendizajes de los alumnos, que incluye actividades de

planificar la labor educativa, elaborando los planes curriculares, unidad didáctica y las actividades de cada sesión, utilizando un método inter cultural e inclusivo.

Enseñanza para el aprendizaje de los educandos, es la segunda dimensión, que se debe realizar con una orientación inclusiva y diversa en todos los aspectos. Aquí resalta la labor docente, por cuanto es indispensable que se involucren elementos que permitan fomentar la estimulación de los alumnos en el proceso educativo, generando la asimilación de conocimientos.

La intervención en la gestión de la institución articulada a la sociedad, es la tercera dimensión, esta intervención tiene que ver con la administración en los centros educativos y su red distrital, apoyándose en un procedimiento democrático que proponga las comunidades de aprendizajes, incluyendo la participación la familia y a la sociedad civil en acciones que se orienten al apoyo educativo.

Finalmente, la dimensión, desarrollo de la profesión e identidad, abarca las acciones que se precisan como capacitarse y actualizarse permanentemente en temas educativos inherentes a su labor instructiva y corresponde a la responsabilidad profesional del docente.

En definitiva, el desempeño docente es el pilar fundamental de la calidad educativa, si los estudiantes no cuentan con el apoyo de maestros competentes para crear múltiples ocasiones de aprendizajes, no sería posible una verdadera mejora de la instrucción. (UNESCO, 2008). En consecuencia, la labor del maestro debe recibir el principal cuidado de los estados que tratan de mejorar la educación de sus pueblos, por cuanto está asociado vigorosamente con el niveles de aprendizajes de los alumnos, en este sentido, todo maestro debe certificar un grado de aptitud en su labor educativa para contribuir a proporcionar una instrucción de calidad a los estudiantes (Cruz, 2017).

En consecuencia, en el actual estudio se enfatiza la gestión educativa desde el aspecto científico filosófico, al analizar su intervención dentro de los procesos educativos de manera crítica y reflexiva, realizando un análisis del progreso y dificultades que se encuentran durante este proceso con el objetivo de mejorarlos, en el sentido de que la educación de los pueblos es el pilar fundamental de su desarrollo. Se pone énfasis en resaltar el valor que tiene

cada uno de los individuos que administra un centro educativo. En consecuencia, el gerente educativo es el elemento que determina el orden organizativo y la manera de lograr la visión de la institución, las metas, los objetivos y ejecutar las actividades planificadas conjuntamente con los docentes y en un trabajo conjunto lograr la instrucción integral de los educandos.

Así, la gestión de la institución tiene un rol importantísimo en la proyección, organización, cumplimiento, monitoreo y la valoración de los objetivos y metas en el centro educativo. Del análisis crítico reflexivo, surgen las propuestas de cambio que demanda la administración del centro para conseguir un nivel superior educativo. En consecuencia, resulta muy importante asumir el rol protagónico para llegar a una administración de calidad, con la suficiente sabiduría de formular propuestas para optimizar el servicio educativo y alcanzar los objetivos con los escasos recursos con los que se cuentan.

Al realizar el actual estudio fue ineludible definir los términos:

**Gestión:** Agrupación de procesos encaminados a la organización, estructuración, gerencia, coordinación y vigilancia de los bienes de la institución para lograr las metas de forma eficaz (Jabif, 2016)

**Gestión educativa:** Organización de un centro educativo, con el fin de realizar acciones concretas para brindar servicio educativo a los estudiantes. (Sérieyx, 2016).

**Docente:** Persona que guía los procesos de aprendizaje, en un nivel educativo determinado. (Alho da Costa, 2017)

**Desempeño docente:** Trabajo que realiza el maestro con el fin de transformar al alumno para que logre su desarrollo sociocultural. . (Amarante, 2000).

**Competencias docentes:** Es la aptitud que tiene el maestro para activar su recurso cognoscitivo con el propósito de enfrentar una realidad problemática educativa. (González, 2007).

### III.- METODOLOGÍA

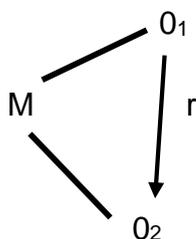
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

La investigación es básica, por cuanto sirve de base a otros estudios aplicados importantes para el avance de la ciencia. (Hernández, et al. 2010), tiene un diseño no experimental, por cuanto no se interviene en ninguna variable, correlacional porque establece la correlación entre las variables estudiadas, (Hernández, et al. 2010) de corte transversal porque se llevó a cabo en un tiempo determinado.

##### 3.1.2 Diseño de investigación

El diseño es no experimental correlacional que para Sánchez y Reyes (1998), está orientado a establecer el nivel de correlación existente entre los hechos o sucesos estudiados



Dónde:

M=Maestros de primaria

O1= Gestión educativa

O2= Desempeños docentes

r = Relación entre las variables.

#### 3.2 Variables y operacionalización

##### Variable 1: Gestión educativa

##### Definición conceptual:

Es la organización de una institución educativa, con el propósito de desarrollar acciones específicas para brindar servicio educativo a los estudiantes. (Bastidas y Pisconte, 2008).

**Definición operacional:**

Se midió mediante un cuestionario de liderazgo con 20 ítems en sus 4 dimensiones: Institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.

Indicadores: El instrumento consta de 9 indicadores que permiten medir las dimensiones y tienen coherencia con la teoría que sustenta la investigación.

**Escala de medición:** La escala es de tipo ordinal

**Variable 2: Desempeño docente:**

**Definición conceptual:**

Trabajo que realiza el maestro con el fin de transformar al alumno para que logre su desarrollo sociocultural. (Lara, 2011).

**Definición operacional:**

Se midió mediante un test de desempeño docente con 20 ítems en sus 4 dimensiones: La preparación para los aprendizajes de los educandos, enseñanzas para los aprendizajes, participaciones en las gestiones del centro educativo articulado a la sociedad y desarrollo de la profesión e identidad de los docentes.

Indicadores: El instrumento tiene 9 indicadores que permiten medir las dimensiones y tienen coherencia con la teoría que sustenta la investigación.

**Escala de medición:** La escala es de tipo ordinal.

### **3.3. Población**

Es la agrupación de individuos con particularidades propias, que se toman para elegir la muestra (Hernández et al, 2010). En el actual estudio estuvo compuesta por 70 docentes del nivel primario de la jurisdicción de Santiago de Cao del año 2022.

Criterios de inclusión:

Profesores de los centros educativos públicos de la jurisdicción que se encuentren laborando el primer día de la investigación.

Criterios de Exclusión:

Profesores de los centros educativos públicos que se encuentren con licencia laboral.

### **3.4. Técnica de recolección de datos**

Se utilizó la encuesta como técnica, que consiste en aplicar el instrumento a los individuos que conforman la población en estudio. (Baena et al., 2017). Para la recoger la información se empleó un cuestionario de gestión educacional y una ficha de desempeño docente con el propósito de conseguir los datos necesarios para alcanzar los objetivos del estudio. En consecuencia, son instrumentos fundamentales, en los que se han considerado el tipo de pregunta, la redacción y pertinencia. (Baena et al, 2017)

Cada instrumento fue validado mediante juicios de experto, los mismos que evaluaron la congruencia entre la dimensión, indicador y la interrogante, así como la expresión de la pregunta. La confiabilidad del instrumento se realizó aplicándolo a un grupo de 20 maestros no pertenecientes a la población muestral. Luego se aplicó la prueba Alpha de Cronbach y se obtuvo un índice de 0,986, para gestión educativa y 0,985 para desempeño docente lo que indica que cada instrumento es crecidamente confiable.

### **3.5. Procedimientos**

Para ejecutar la investigación se requirió la autorización correspondiente a los directivos de los centros educativos y a los maestros involucrados en la muestra quienes fueron sensibilizados para que participen voluntariamente en el estudio. Los docentes contestaron a los cuestionarios en forma personal y anónima. La información recabada fue sistematizada elaborándose una base de datos con puntajes para cada dimensión y totales para cada variable.

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

La evaluación de los puntajes se efectuó con el software SPSS, realizándose el estudio de la estadística descriptiva, cuyos resultados se presentan en tablas de frecuencia e histogramas y la estadística

inferencial, se realizó con el estadístico Rho de Spearman, que permite comprobar la correlación entre las variables en estudio.

### **3.7 Aspectos éticos**

El estudio cumple con el reglamento de ética determinado por la Universidad César Vallejo y cuenta con el permiso voluntario de los directores y docentes, los mismos que muestran su confianza en la investigadora de mantener el anonimato y equidad de los participantes por los beneficios científicos y el aporte que significa el estudio para las instituciones. En consecuencia, durante y después de la investigación se respetará el anonimato de los encuestados. Asimismo, en la elaboración de la tesis, se ha realizado el parafraseo adecuado con la finalidad de evitar toda presunción de plagio.

#### IV. RESULTADOS

##### Análisis descriptivo:

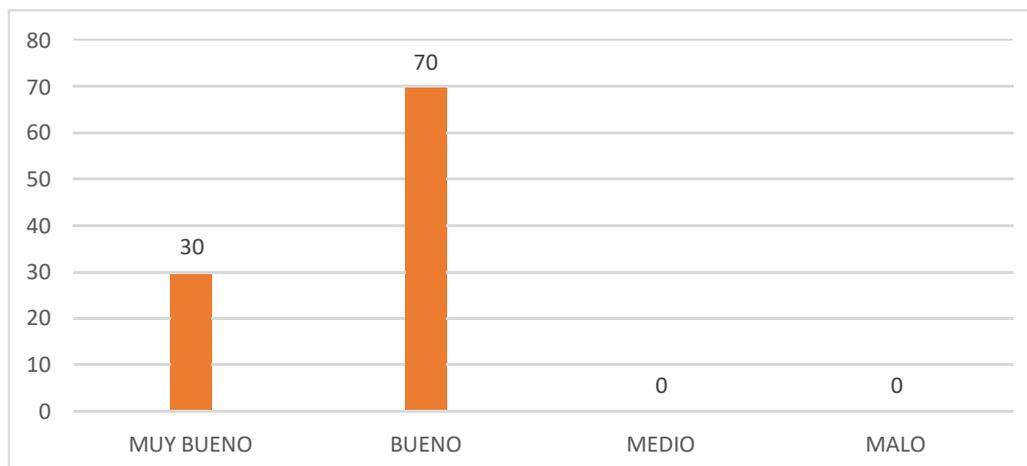
Tabla 1

##### *Nivel de la variable gestión educativa*

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	21	30%
Bueno	49	70%
Medio	00	00
Bajo	00	00
TOTAL	70	100,0

Figura 1

##### *Niveles de gestión educativa*



Se puede apreciar en referencia al nivel de gestión educativa que del total de los docentes, que el mayor porcentaje el 70% califican la gestión educativa en el nivel bueno, el 30 % lo ubica en el nivel muy bueno, siendo el nivel bueno predominante en la variable.

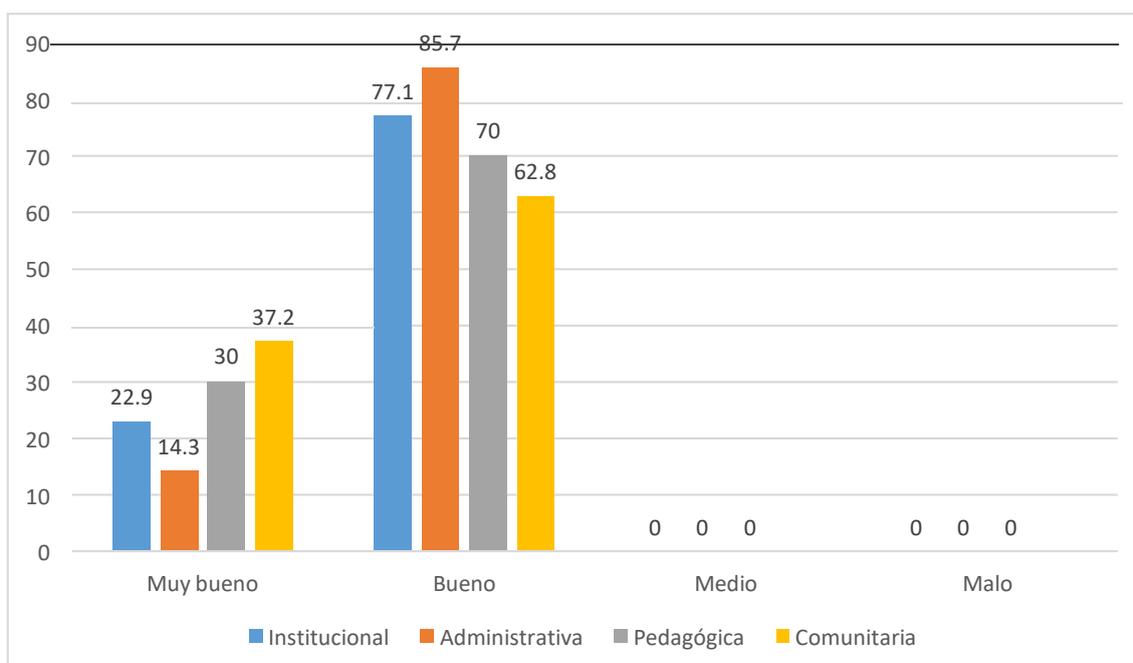
**Tabla 2**

***Distribución de frecuencias de las dimensiones de la gestión educativa***

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Institucional	Muy bueno	16	22.9%
	Bueno	54	77.1%
	Medio	00	0%
	Malo	00	0%
Administrativa	Muy bueno	10	14.3%
	Bueno	60	85.7%
	Medio	00	0%
	Malo	00	0%
Pedagógica	Muy bueno	21	30%
	Bueno	49	70%
	Medio	00	0%
	Malo	00	0%
Comunitaria	Muy Bueno	26	37.2%
	Bueno	44	62.8%
	Medio	00	0%
	Malo	00	0%

**Figura 2**

**Niveles de *gestión educativa* por dimensiones**



Se puede visualizar que del total de los maestros, el 77,1% califican la dimensión institucional en el nivel bueno y el 22,9 % lo ubica en el nivel muy bueno, alcanzando el nivel bueno el mayor porcentaje en esta dimensión, el 85,7% califican la dimensión administrativa en el nivel bueno y el 14,3 % lo ubica en el nivel muy bueno, predominando el nivel bueno en la dimensión, el 70% califican la dimensión pedagógica en el nivel bueno y el 30% lo ubica en el nivel muy bueno, predominando el nivel bueno y el 62,8% califican la dimensión pedagógica en el nivel bueno y el 37,2% lo ubica en el nivel muy bueno, obteniendo al nivel bueno el mayor porcentaje en esta dimensión.

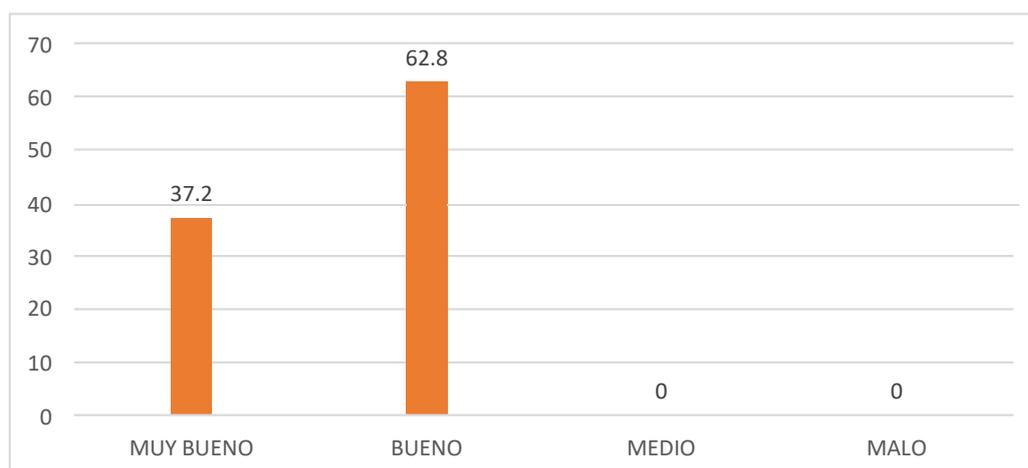
**Tabla 3**

***Nivel de la variable desempeño docente***

<b>NIVEL</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bueno	26	37,2%
Bueno	44	62,8%
Medio	00	00
Bajo	00	00
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>

**Figura 3**

***Nivel de la variable desempeño docente***



El resultado indica en referencia al nivel de desempeño docente que del total de los docentes, el 62,8% califican el desempeño docente en el nivel bueno y el 37.2 % lo ubica en el nivel muy bueno, predominando el nivel bueno en esta variable.

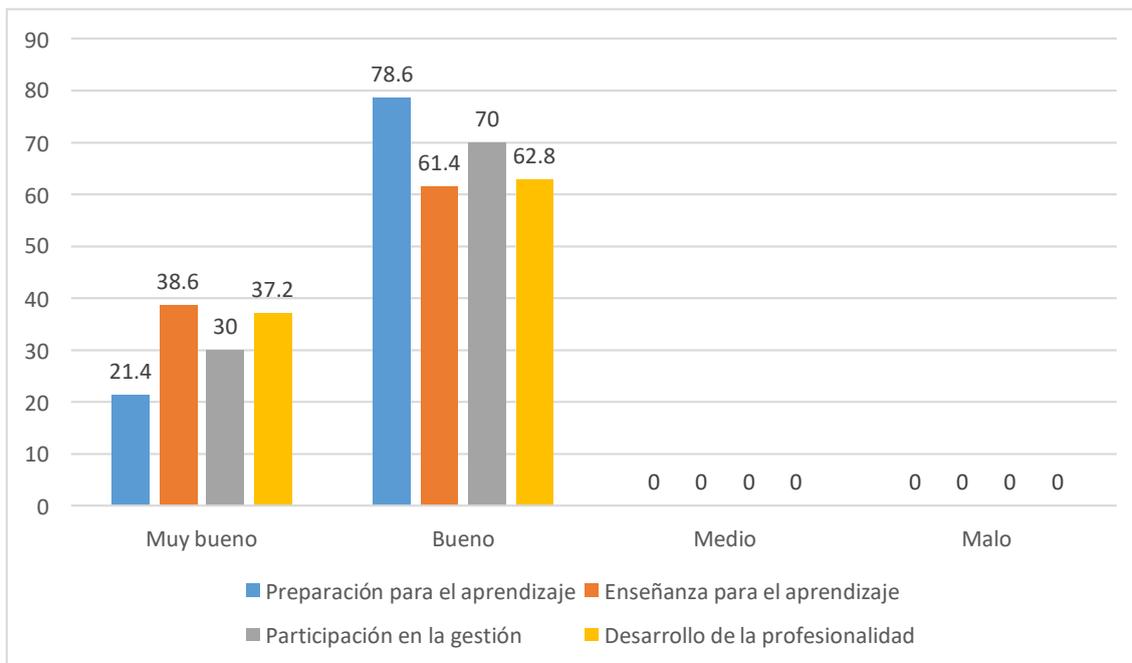
**Tabla 4**

***Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño docente***

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Preparación para los aprendizajes	Muy bueno	15	21.4%
	Bueno	55	78.6%
	Medio	00	0%
	Malo	00	0%
Enseñanza para los aprendizajes	Muy bueno	27	38.6%
	Bueno	43	61.4%
	Medio	00	0%
	Malo	00	0%
Participación en la gestión	Muy bueno	21	30%
	Bueno	49	70%
	Medio	00	0%
	Malo	00	0%
Desarrollo de la profesión	Muy Bueno	26	37.2%
	Bueno	44	62.8%
	Medio	00	0%
	Malo	00	0%

**Figura 4**

***Nivel de desempeño docente por dimensiones***



Se puede visualizar que del total de los profesores, el 78,6% califica en preparación para el aprendizaje en el nivel bueno y el 21,4% se ubica en el nivel muy bueno, obteniendo mayor porcentaje el nivel bueno, el 61,4% califica en enseñanza para los aprendizajes en el nivel bueno y el 38,6% se ubica en el nivel muy bueno, obteniendo el mayor puntaje el nivel bueno, el 70% califica en participación en la gestión en el nivel bueno y el 30% se ubica en el nivel muy bueno, obteniendo el mayor puntaje el nivel bueno y el 62,8% califica en desarrollo de la profesionalidad en el nivel bueno y el 37,2% se ubica en el nivel muy bueno, siendo el nivel bueno predominante en esta dimensión.

### **Análisis Inferencial**

#### **Hipótesis general:**

Ha: Existe correlación entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes del distrito de Santiago de Cao, 2022.

H0: No hay correlación entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes del distrito de Santiago de Cao, 2022.

**Tabla 5**

#### ***Relación: Gestión educativa y desempeños docentes***

			Gestión educativa	Desempeños docentes
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,875**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeños docentes	Coeficiente de correlación	,875**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

La tabla 5, indica un coeficiente Rho de Spearman de 0,875 y una valoración  $p=0.000 < 0.05$ , en consecuencia se admite la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula. Por tanto, se afirma la existencia de una relación positiva fuerte entre la gestión educativa y los desempeños docentes.

### Hipótesis específica 1

H1: Existe correlación entre la dimensión institucional y los desempeños de los docentes del distrito de Santiago de Cao, 2022.

H0: No hay correlación significativa entre la dimensión institucional y el desempeño del docente del distrito de Santiago de Cao, 2022.

**Tabla 6**

#### ***Relación entre la dimensión institucional y el desempeño docente***

			<b>Dimensión institucional</b>	<b>Desempeños docentes</b>
Rho de Spearman	Dimensión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,747**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeños docentes	Coeficiente de correlación	,747**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

\*\* . La relación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 6, indica un coeficiente Rho de Spearman de 0,747 y un valor  $p=0.000 < 0.05$ , en consecuencia se admite la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula. Por tanto, se afirma la existencia de una relación positiva fuerte entre la dimensión institucional y los desempeños docentes.

## Hipótesis específica 2

H1: Existe correlación entre la dimensión administrativa y el desempeño de los docentes de Santiago de Cao, 2022

H0: No existe correlación entre la dimensión administrativa y el desempeño del docente del distrito de Santiago de Cao, 2022

**Tabla 7**

### ***Correlación entre la dimensión administrativa y el desempeño docente***

			Dimensión administrativa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión administrativa	Coeficientes de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño docente	Coeficientes de correlación	,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

La tabla 7, indica un coeficiente Rho de Spearman de 0,812 y un valor  $p=0.000 < 0.05$ , en consecuencia se admite la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Por tanto, se afirma la existencia de una relación positiva fuerte entre la dimensión administrativa y los desempeños docentes.

### Hipótesis específica 3

H1: Existe correlación entre la dimensión pedagógica y el desempeño de los docentes del distrito de Santiago de Cao, 2022

H0: No existe correlación entre la dimensión pedagógica y el desempeño de los maestros del distrito de Santiago de Cao, 2022

**Tabla 8**

***Relación entre la dimensión pedagógica y los desempeños docentes***

			Dimensión pedagógica	Desempeños docentes
Rho de Spearman	Dimensión pedagógica	Coefficiente de correlación	1,000	,907*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,907*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

\*\* . La relación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 8, indica un coeficiente Rho de Spearman de 0,907 y un  $p=0.000 < 0.05$ , en consecuencia se admite la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Por tanto, se afirma la existencia de una relación positiva fuerte entre la dimensión pedagógica y los desempeños docentes.

#### Hipótesis específica 4

H1: Existe correlación entre la dimensión comunitaria y el desempeño de los docentes del distrito de Santiago de Cao, 2022.

H0: No existe correlación entre la dimensión comunitaria y el desempeño del docente del distrito de Santiago de Cao, 2022.

**Tabla 9**

#### ***Correlación entre la dimensión comunitaria y los desempeños docentes***

			<b>Dimensión comunitaria</b>	<b>Desempeños docentes</b>
Rho de Spearman	Dimensión comunitaria	Coeficiente de correlación	1,000	,696*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeños docentes	Coeficiente de correlación	,696*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

\*\* . La relación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 9, indica un coeficiente Rho de Spearman de 0,696 y un  $p=0.000 < 0.05$ , en consecuencia se admite la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Por tanto, se afirma la existencia de una relación positiva fuerte entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente.

## V.- DISCUSIÓN

Existen líneas de estudios enfocados en la eficiencia escolar con el propósito de establecer los elementos y variables que pueden favorecer el aprendizaje significativo de los educandos en las instituciones educativas, con el fin de programar las actividades y acciones que deben realizar los docentes o los directivos para optimizar el rendimiento de los estudiantes. Teniendo en cuenta el gran número de maestros y directivos en el estado y la importancia que poseen en los aprendizajes de los educandos.

La labor del directivo y del maestro juega un rol importantísimo en los aprendizajes de los alumnos, debido a la ascendencia que poseen en ellos. En este contexto, para alcanzar cada uno de los objetivos de la investigación, se procede a aplicar el cuestionario para precisar los niveles de gestión del directivo, en el que se obtiene que el mayor porcentaje el 70% califican la gestión educativa en el nivel bueno, seguido del 30 % que lo ubica en el nivel muy bueno, obteniendo el mayor porcentaje el nivel bueno.

Estos hallazgos concuerdan con lo reportado por Sánchez (2017) quien en su investigación obtiene un porcentaje de 72% en el nivel bueno e indica que el directivo está gestionando su centro educativo tomando en consideración la necesidad particular de cada uno de ellos, su identidad, sus creencias y valores de cada centro poblado. Sin embargo, siempre se está planteando cambios en la administración para actualizarse con los nuevos paradigmas educativos y a los constantes requerimientos del entorno cultural.

Asimismo, los hallazgos indican que dentro de las instituciones existen buenas relaciones personales dialógicas que se establecen entre los directivos y los maestros, estas relaciones de familiaridad e identidad por la institución, van fortalecidas en el sentido de que en conjunto, directivos y colaboradores trabajan para corregir los errores y solucionar los inconvenientes que se presentan en la institución, aunque están condicionadas por el factor tecnológico y financiero.

En referencia a los niveles de la gestión educativa por dimensiones se obtiene, tal como se presenta, en la tabla 2 y figura 2, que del total de los profesores, el 77,1% califican la dimensión institucional en el nivel bueno y el

22,9 % lo ubica en el nivel muy bueno, obteniendo el mayor puntaje el nivel bueno, el 85,7% califican la dimensión administrativa en el nivel bueno y el 14,3 % lo ubica en el nivel muy bueno, predominando el nivel bueno, el 70% califican la dimensión pedagógica en el nivel bueno y el 30% lo ubica en el nivel muy bueno, obteniendo el mayor puntaje el nivel bueno y el 62,8% califican la dimensión pedagógica en el nivel bueno y el 37,2% lo ubica en el nivel muy bueno, obteniendo mayor puntaje el nivel bueno en esta dimensión.

Similares hallazgos son reportados por García (2017) quien en su investigación reporta que el nivel Bueno es el predominante, tal como sucede en el presente estudio. Esto se debe, según González (2007) a que los directivos realizan una adecuada planificación y conjuntamente con los docentes cumplen con los cronogramas establecidos en el cumplimiento de objetivos y metas, siempre con el intento de aportar a una educación integral del estudiante. El directivo siempre está tratando de incentivar al docente como ser sensible, pensante que guía al estudiante y lo prepara para convivir en una sociedad cambiante.

Con relación a la segunda variable desempeños docentes, el resultado muestra que del total de los docentes, el 62,8% califican en desempeño docente en el nivel bueno y el 37.2 % se ubica en el nivel muy bueno, obteniendo el mayor puntaje el nivel bueno. Análogos hallazgos son reportados por Cabrera (2017) quien en su investigación obtiene que el 65% de los maestros se ubican en el nivel de Bueno.

Esto se explica, por cuanto los docentes son conscientes de que son un elemento importante para la obtención de un alto rendimiento académico del alumno y fortalecen sus conocimientos a través del trabajo colegiado con capacitaciones, en donde intercambian material didáctico, técnicas, estrategias instructivas y formas de evaluar para lograr que los estudiantes alcancen competencias esperadas. Todo esto, con el propósito de mejorar su capacidad en la enseñanza.

Los hallazgos también muestran que el maestro es consciente de que pertenece a una institución rural y que tiene que desarrollar las competencias exigidas en el ámbito urbano para nivelar a sus estudiantes, ampliando el

horario de clase e incrementando actividades, con el fin de lograr el cambio adecuado. En este sentido, su trabajo creando contextos para un aprendizaje significativo vaticina su involucramiento en su labor profesional.

En relación a las dimensiones de los desempeños docentes, el resultado muestra que del total de los docentes, el 78,6% califica en preparación para el aprendizaje en el nivel bueno y el 21,4% está ubicado en el nivel muy bueno, predominando el nivel bueno, el 61,4% califica en enseñanzas para los aprendizajes en el nivel bueno y el 38,6% se ubica en el nivel muy bueno, obteniendo el nivel bueno el mayor porcentaje, el 70% califica en participación en la gestión en el nivel bueno y el 30% se ubica en el nivel muy bueno, siendo el nivel bueno predominante en esta dimensión y el 62,8% califica en desarrollo de la profesionalidad en el nivel bueno y el 37,2% se ubica en el nivel muy bueno, obteniendo el nivel bueno el mayor porcentaje en esta dimensión.

Estos resultados son análogos a los reportados por Alonzo (2018) quien en su estudio afirma que en las dimensiones del desempeño docente el nivel predominante fue Bueno y explica que el maestro luego de haber realizado una autoevaluación, ha tomado conciencia de la realización de cambios en su labor que lo inspiran a realizar un enlace de los contenidos y para aportar a una educación integral, considera además, que la educación es el mejor baluarte si se quiere la transformación de un país, en este sentido, se capacita construyendo nuevos conocimientos acordes a la educación moderna involucrando también a los padres y apoderados.

Por otro lado, al contrastar la hipótesis general consistente en determinar la correlación entre la gestión educativa y el desempeño docente, donde se obtuvo que, como se puede visualizar en la tabla 5, donde se indica un coeficiente Rho de Spearman de 0,875 y una valoración  $p=0.000 < 0.05$ , en consecuencia se admite la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula. Por tanto, se afirma la existencia de una relación positiva fuerte entre la gestión educativa y los desempeños docentes.

Similares resultados son reportados por Grados (2018) quien inclusive indica un índice de correlación alto  $Rho = 0,923$  y que esto se explica porque

existe una ascendencia de la administración educativa en los desempeños docentes, por cuanto el directivo viene propiciando un clima adecuado de trabajo, proporciona el apoyo necesario que necesitan los maestros para poder cumplir sus funciones e innovaciones, además de mantener excelente relación con los apoderados de los estudiantes y con la comunidad del ámbito de influencia de la escuela. (Ramos, 2012).

En este sentido, la gestión es el elemento funcional de la institución, encargado de la tutela eficiente de los recursos humanos y sus capacidades, para la ejecución de sus funciones. Los directores al llevar a cabo una gestión acertada del talento humano para hacerlo más eficiente y de calidad y promoviendo el buen desempeño laboral de los docentes, como los hallados en el presente estudio, permite que todos los colaboradores del plantel se sientan comprometidos con los objetivos, la misión y la visión en función de obtener el éxito de la institución. (Spencer, 2012).

En la relación de la dimensión institucional y los desempeños docentes, en el análisis estadístico se consigue un índice Rho de Spearman de 0,747, un número que indica una correlación positiva fuerte a un nivel de significancia bilateral del 0,01. Por tanto, se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusiones similares son reportados por López (2018), quien halló un resultado ligeramente mayor de  $Rho = 0,934$  y esta relación positiva fuerte enfatiza que el directivo viene desempeñando su labor en forma apropiada en lo referido a la designación de funciones y repartición de labores, organigrama, utilización del horario, conducción de proyectos y la administración con finalidad pedagógica. En este sentido, la gestión del directivo se ha adecuado al contexto y a la realidad de la institución, realiza coordinaciones y tomas de decisiones acertadas y hace uso de las informaciones relevantes para promover los trabajos colegiados.

Asimismo, ha logrado la promoción y el fortalecimiento de las obligaciones que deberá contraer el maestro en los procesos de enseñanza en el aula y fuera de ella. También, existe un excelente clima de diálogo asertivo entre el director y los profesores para la toma de decisiones acertadas, manteniendo

un clima laboral aceptable en el trabajo colegiado y se han logrado fortalecer los compromisos que deben asumir cada uno de ellos en la mejora del centro educativo. (Lara, 2011).

De igual modo, en la relación dimensión administrativa y el desempeño docente, mediante la valoración estadística el coeficiente Rho de Spearman arroja una valoración de 0,812, número que indica una relación positiva fuerte entre la dimensión administrativa y los desempeños docentes a un grado significativo bilateral de 0,01. Este resultado es superior al reportado por Fernández (2016) quien en su estudio halla una relación positiva media Rho = 0,598, este resultado se debe a que el directivo realiza en forma acertada las coordinaciones, organización, supervisión, monitoreo del recurso humano, material y financiero.

En este sentido, la gestión administrativa de los directivos tiene su impacto en el desempeño docente por lo que es importante mejorar esta dimensión para optimizar la administración de la institución. (Inciarte, et al., 2006). En definitiva, la meta de todo directivo, es planificar para obtener el éxito en su gestión, en este sentido, el trabajo colaborativo con los docentes juega un rol esencial en la obtención de esta meta.

En la correlación de la dimensión pedagógica y el desempeño docente se obtiene, como se muestra en la tabla 8, que indica un coeficiente Rho de Spearman de 0,907 y un  $p=0.000 <0.05$ , en consecuencia se admite la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Por tanto, se afirma la existencia de una relación positiva fuerte entre la dimensión pedagógica y los desempeños docentes. Esto difiere a lo reportado por Gil (2019) quien en su investigación halló una correlación positiva moderada de  $R =0,588$ .

Entre los hallazgos de esta correlación en la presente investigación podemos mencionar que los directivos, hacen buen uso del plan curricular institucional, fomentando a que los docentes utilicen las metodologías apropiadas y realicen evaluaciones del aprendizaje en forma adecuada, mejorando la labor del maestro y su práctica educativa. (Villegas et al., 2005). Además, tanto los directivos como los maestros están superando las dificultades que se presentan en el aspecto pedagógico. Por tanto, también

es preciso indicar que la totalidad de los maestros del centro educativo asumen con responsabilidad su labor de guía de sus estudiantes, por cuanto se ubican en los niveles bueno y muy bueno en desempeño laboral, además de fomentar su crecimiento cognitivo y emocional como personas. (Lara, 2011).

En la relación de la dimensión comunitaria y el desempeño docente, tal como se muestra en la tabla 9, indica un coeficiente Rho de Spearman de 0,696 y un  $p=0.000 < 0.05$ , en consecuencia se admite la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Por tanto, se afirma la existencia de una relación positiva fuerte entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente

Estos resultados son relativamente inferiores a los reportados por Trujillo (2017) quien en su investigación determinó una relación positiva alta  $Rho = 0,865$ . En este sentido, los hallazgos de la presente investigación demuestran que existen buenas relaciones entre el centro educativo y las instituciones sociales del distrito como la municipalidad, la posta médica del distrito, la Policía Nacional y otras entidades. Que son fundamentales como aliados estratégicos para mejorar el servicio educativo. (Lara, 2011). Por lo expuesto, se necesita mayor trabajo comunitario de parte del directivo y del docente para mejorar esta dimensión. (Honorio, 2016).

En consecuencia, los hallazgos confirman la teoría del enfoque gerencial, el mismo que involucra elementos importantes como la planificación educativa, la estructura educativa, el mando y el control de la educación, los cuales deben ser vistos de manera universal y obtener un desarrollo uniforme. En este sentido, la gestión educativa del directivo tiene como fin el desarrollo educativo sostenido de los alumnos que estudian en su área de influencia y no solamente abarca la administración de bienes y en satisfacer una necesidad básica de la instrucción, sino en lograr el desarrollo de las capacidades humanas, como los hallados en la presente investigación (Pichardo, 1993).

Finalmente, podemos afirmar que tanto la gestión de la educación, como el desempeño del maestro, tienen mucha relevancia si se desea optimizar la calidad del servicio instructivo que se brinda a los alumnos. Esta relación no

puede dejarse de lado en el sector educativo, de tal forma que el éxito de las instituciones educativas modernas radica fundamentalmente en la capacidad de integrar a los colaboradores en la ejecución de los planes, visión, misión y metas de la institución, he ahí la importancia de la investigación. (Sánchez, 2010).

## VI. CONCLUSIONES

- Primera: La gestión educativa está relacionada con los desempeños docentes, en un grado de relación positiva fuerte ( $Rho$  0,875 y  $p$ -valor 0,000). Por tanto, a mejor gestión educativa, mejor desempeño docente.
- Segunda: El nivel actual de gestión educativa en los centros educativos de Santiago de Cao en el año 2022 es Bueno con 70% y Muy bueno con 30%, siendo el nivel bueno predominante en esta variable.
- Tercera: Los niveles de desempeño docente del distrito de Santiago de Cao en el año 2022 es, Bueno, con el 62.8% y Muy bueno con el 37.2 %, siendo el nivel bueno predominante en esta variable.
- Cuarta: La dimensión institucional está relacionada con los desempeños docentes, en un grado de relación positiva fuerte ( $Rho$  0,747 y  $p$ -valor 0,001). Por tanto, a una mejor gestión institucional, mejor desempeño docente.
- Quinta: La dimensión administrativa está relacionada con los desempeños docentes, en un grado de relación positiva fuerte ( $Rho$  0,812 y  $p$ -valor 0,001). Por tanto, a una mejor gestión administrativa, mejor desempeño docente.
- Sexta: La dimensión pedagógica está relacionada con los desempeños docentes, en un grado de relación positiva fuerte ( $Rho$  0,907 y  $p$ -valor 0,001). Por tanto, a una mejor gestión pedagógica, mejor desempeño docente.
- Séptima: La dimensión comunitaria está relacionada con los desempeños docentes, en un grado de relación positiva fuerte ( $Rho$  0,696 y  $p$ -valor 0,001). Por tanto, a una mejor gestión comunitaria, mejor desempeño docente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: Considerando que el nivel de relación fuerte entre gestión educativa y desempeño docente, se recomienda a los directivos de las instituciones educativas continuar en esta línea de incentivo a la labor del maestro.

Segunda: Teniendo en cuenta que el nivel actual de gestión educativa en los centros educativos de Santiago de Cao en el año 2022 es Bueno se recomienda a los directivos de la UGEL realizar capacitaciones para lograr alcanzar el nivel muy bueno.

Tercera: Considerando que los niveles de desempeño docente del distrito de Santiago de Cao en el año 2022 es, Bueno, se recomienda a los directivos de la UGEL realizar capacitaciones docentes para alcanzar la excelencia.

Cuarta: La relación entre la dimensión institucional y desempeño docente es fuerte, por tanto se recomienda a los directivos de las instituciones educativas continuar en esta línea de incentivo a la labor del maestro.

Quinta: Como la relación entre la dimensión administrativa y desempeño docente es fuerte, se recomienda a los directivos de las instituciones educativas continuar en esta línea de incentivo a la labor del maestro.

Sexta: Considerando que la relación entre la dimensión pedagógica y el desempeño docente es positiva y fuerte, se recomienda a los directivos de las instituciones educativas continuar en esta línea de incentivo a la labor del maestro.

Séptima: La relación entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente es positiva fuerte por tanto se recomienda a los directivos de las instituciones educativas continuar en esta línea de incentivo a la labor de los maestros.

## REFERENCIAS

- Alho da Costa, M. (2013) *El Liderazgo y La Dirección en el Contexto Univesitario*. Brasil: Pedro & Joao Editores.
- Aldana, R. (2016). *Control de Gestión: Una perspectiva de dirección*. Barcelona, España: Gestión.
- Alvarado, O. (2009). *Gestión Educativa: Enfoques y Procesos*. Lima, Perú: Fondo de Desarrollo Editorial Universidad de Lima.
- Alonzo, E. (2018). *Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas privadas*. (Tesis doctoral inédita). Universidad Católica de Trujillo, Perú.
- Amarante, M. (2000). *Gestión Directiva*. Buenos Aires, Argentina: Magisterio del Río de la Plata
- Ariza G. & Ocampo H. (2004). *El acompañamiento tutorial como estrategia de la formación personal y profesional: un estudio basado en la experiencia en una institución de educación superior*. Universidad Católica de Colombia. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v4n1/v4n1a05.pdf>
- Baena, G., (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V. México. 3era edición, ISBN ebook: 978-607-744-748-1. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bandura, A. (1997). *Autoeficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*. Bilbao, España: Editorial Desclée de Brouwer.
- Bastidas, D. y Pisconte, P. (2009). *Gestión Pública*. Lima, Perú: Asociación Civil Transparencia
- Cabrera, R. (2017). *Gestión educativa y clima Organizacional en la institución educativa "Santa Terecita del niño Jesús"* (Tesis doctoral inédita). Universidad Católica de Trujillo. Perú.
- Castillo, F. 2016. *Caracterización de la gestión educativa*. Madrid, España: Narcea.
- Chacón, L (2014). *Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad*. Rev. No. 2, p.150- Universidad del Zulia. ISSN: 1315-8856

file:///C:/Users/Rosa/Desktop/material%20para%20la%20tesis%20de%20rosa/CASASUS%20.%20PROBLEMA%20DE%20LA%20GEST%20C3%93N%20EDUCATIVA.pdf

- Córdova, G. (2013). *Gestión y administración educativa: Competencias para la gestión en los centros educativos*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú: Liz
- Correa, A; Correa, S; y Álvarez, A. (2014). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Ciudad de México: Luna.
- Cruz, R. (2017). *La valoración del ejercicio profesional docente*. Ciudad de México: Mc Graw-Hill.
- Díaz, F. (2007). *Modelo para autoevaluar la práctica docente*. Bogotá, Colombia: Amazon.
- Fael, C. (2021). *El sistema educativo en países subdesarrollados*. Ciudad de México, México: Mc Graw-Hill.
- Fernández, M. (2008). *Realidad Psicosocial del maestro de primaria*. Universidad de Lima: Fondo de desarrollo editorial, ISBN 1501402002-4491.
- Fernández, R. (2016). *Gestión educativa y labor docente en centros educativos Privados*. (Tesis doctoral inédita). Universidad Católica Boliviana, Bolivia.
- García, H. (2017). *Gestión educativa y labor docente en la institución educativa "San Antonio de Padua"*. Trujillo, 2017. (Tesis doctoral inédita). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Garcés, N. (2017). *Gestión educativa y el rendimiento académico*. Guayaquil, Ecuador: Grupo Compás. Recuperado de <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/142/1/libro2.pdf>
- Gil, T. (2019). *Gestión de los directivos y la labor del docente en instituciones públicas*. (Tesis doctoral inédita). Universidad Central de Venezuela.
- González, M. (2007). *Organización y Gestión de Centros Escolares. Dimensiones y procesos*. España: Pearson Prentice Hall.
- Grados, Y. (2018). *Gestión educativa y desempeño docente en centros educativos de Barranquilla*. Universidad Metropolitana de Barranquilla, Colombia.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Ciudad de México, México: Mc Graw-Hill.

- Honorio, C. (2016). *Administración y gestión educativa*. Lima: Navarrete.
- Inciarte, A; Marcano, N. y Reyes, M. (2006). *Gestión académico-administrativa en la educación básica*. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 11, núm. 34, abril-junio, 2006, pp. 221-243. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29003405.pdf>
- Jabif, L. (2016). *El rol del directivo*. Caracas, Venezuela: Federación Internacional de Fe y Alegría.
- Lara, A. (2011). *Gestión de la calidad educativa en América latina: logros, dificultades y perspectivas*. Ciudad de México: Humanistas.
- López, P. (2018). *Gestión educativa y labor en instituciones educativas rurales*. (Tesis doctoral inédita). Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia.
- Márquez, A. (2011). *Gestión en los centros educativos*. Ciudad de México: La perla.
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima, Perú: MINEDU.
- Montenegro, I. (2008). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá, Colombia: Marquezina.
- Pérez, J. (2014). *La gestión educativa gerencial*. Cali, Colombia: Trineo.
- Pichardo, A. (1993). *Planificación y programación social*. Buenos Aires, Argentina: Lumentymanitas. Recuperado de <http://politicayplanificacionsocial sociales.uba.ar/wpcontent/uploads/sites/190/2012/04/Pichardo-Muniz-Arlette-1993-Planificacionyprogramacion-social.pdf>
- Rico, A. (2015). *La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia*. Sophia 12(1): 55-70.
- Sabana, A. (2019). *Relación entre la gestión educativa y el desempeño del maestro de la institución educativa "Benjamín Franklin", 2019*. (Tesis doctoral inédita). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Sánchez, A. (2010). *Gestión educativa y formación docente*. Ciudad de México: Larrea.

- Sánchez, D. (2017). *Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa privada "Divino Maestro", 2017*. (Tesis doctoral inédita). Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo. Perú.
- Sánchez, H. y Reyes, C (1998). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima, Perú: Mantaro
- Sérieyx, H. (2016). *El Big Bang de las Organizaciones. Cuando la Empresa entra en Mutación*. Barcelona, España: Ediciones Granica, S.A.
- Spencer, P. (2012). *La Nueva Evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares*. Bogotá, Colombia: Magisterio.
- Suarez. T. (2019). *Gestión en las instituciones educativas*. Lima, Perú: Río Mantaro.
- Trujillo, R. (2017). *Gestión educativa y labor del docente en instituciones educativas públicas*. (Tesis doctoral inédita). Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- UNESCO, (2008). *Estándares de competencia en Tic para docentes*. Recuperado el 10 de junio del 2020 en: <http://www.oei.es/tic/UNESCOEstandaresDocentes.pdf>

## ANEXO 01

### Matriz de consistencia

Gestión educativa y desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Santiago de Cao, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas de Santiago de Cao, 2022</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas de Santiago de Cao, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión administrativa y el desempeño docente</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión educativa y desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas de Santiago de Cao, 2022</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>La gestión educativa se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas de Santiago de Cao, 2022</p>	<b>Variable 1: Gestión educativa (Según Correa et al (2014))</b>				
	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Determinar el nivel de gestión educativa en las instituciones educativas públicas del distrito de Santiago de Cao, 2022.</p> <p>Determinar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Santiago de Cao, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>la dimensión institucional se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas de Santiago de Cao, 2022</p> <p>La dimensión administrativa se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas</p>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<b>Institucional</b>	Capacidad de organización Calendarización	5	1 Nunca 2 A veces 3 Casi Siempre 4 Siempre	Bajo: 00 – 20 Medio: 21 – 40 Bueno: 41 – 60 Muy bueno: 61 - 80
			<b>Administrativa</b>	Supervisiones Recursos humanos, material y financiero	5		
			<b>Pedagógica</b>	Plan curricular Programaciones	5		
		<b>comunitaria</b>	Alianza con otras instituciones	5			
			<b>Variable 2: Desempeño docente (MINEDU,2012)</b>				

en las Instituciones Educativas públicas de Santiago de Cao, 2022?	dimensión institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas de Santiago de Cao, 2022	de Santiago de Cao, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos
¿Cuál es la relación entre la dimensión pedagógica y el desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas de Santiago de Cao, 2022?	Determinar la relación entre la dimensión administrativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas de Santiago de Cao, 2022	La dimensión pedagógica se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas de Santiago de Cao, 2022	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conocimiento de las características y necesidades de los alumnos Planificación de las unidades y sesiones Utilización del recurso disponible y evaluación.	5	1 Nunca 2 A veces 3 Casi Siempre 4 Siempre	Bajo: 00 – 20 Medio: 21 – 40 Bueno: 41 – 60 Muy bueno: 61 - 80
¿Cuál es la relación entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas de Santiago de Cao, 2022?	Determinar la relación entre el dimensión pedagógica y el desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas de Santiago de Cao, 2022	La dimensión comunitaria se relaciona con el desempeño Docente en las Instituciones Educativas públicas de Santiago de Cao, 2022	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Manejo de procesos de enseñanza, contenidos, estrategia y recursos didácticos. Conocimiento del proceso de evaluación	5		
	Determinar la relación entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas de Santiago de Cao, 2022		participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Participación en la elaboración de los instrumentos de gestión Establecimiento de vínculos con la familia, la sociedad	5		
			desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Capacitación continua colectiva e individual. Practica de valores	5		

NIVEL-DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal  <b>Nivel:</b> Descriptivo-correlacional  <b>Tipo:</b> Básico  <b>Método:</b> Hipotético-deductivo  Enfoque: Cuantitativo</p>	<p><b>Población censal:</b>  70 docentes de la Instituciones educativas de Santiago de Cao 2022</p>	<p>Variable 1: Gestión educativa  Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario  Autor: Correa et al  Año: 2014  Adaptación: Ismelda Amador Mendoza  Ámbito de Aplicación: Instituciones del distrito de Santiago de Cao.  Forma de Administración: Colectiva</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño docente  Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario  Autor: Marco de buen desempeño docente (MINEDU)  Año: 2012  Adaptación: Ismelda Amador Mendoza.  Ámbito de Aplicación: Instituciones educativas del distrito de Santiago de Cao.  Forma de Administración: Colectiva</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> - Tablas de frecuencia  - Figuras estadísticas</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:</p> <p><math>r_s</math> = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman  d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)  n = Número de datos</p>

Anexo 02

Matriz de Operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Gestión educativa</b>	Es la organización de una institución educativa, con el propósito de desarrollar acciones específicas para brindar servicio educativo a los estudiantes. (Bastidas y Pisconte, 2008).	Se midió en sus 4 dimensiones, indicador y escala de tipo ordinal. Utilizándose la técnica de la encuesta y de herramienta de medición, un cuestionario con 20 interrogantes.	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Capacidad de organización</li> <li>➤ Calendarización</li> </ul>	Ordinal
			Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Supervisiones</li> <li>➤ Recursos humanos, material y financiero</li> </ul>	
			Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Plan curricular</li> <li>➤ Programaciones</li> </ul>	
			comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Alianza con otras instituciones</li> </ul>	
<b>Desempeño docente</b>	Trabajo que realiza el maestro con el fin de transformar al alumno para que logre su desarrollo sociocultural. (Lara, 2011).	Se midió en sus 4 dimensiones, indicador y escala de tipo ordinal. Utilizándose la técnica de la encuesta y de herramienta de medición, un cuestionario con 20 interrogantes	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Conocimiento de las características y necesidades de los alumnos</li> <li>➤ Planificación de las unidades y sesiones</li> <li>➤ Utilización del recurso disponible y evaluación.</li> </ul>	Ordinal
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Manejo de procesos de enseñanza, contenidos, estrategia y recursos didácticos.</li> <li>➤ Conocimiento del proceso de evaluación</li> </ul>	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Participación en la elaboración de los instrumentos de gestión</li> <li>➤ Establecimiento de vínculos con la familia, la sociedad</li> </ul>	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Capacitación continua colectiva e individual.</li> <li>➤ Practica de valores</li> </ul>	

## Anexo 03

### Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

**Instrucciones:**

Estimado colega, invito a responder el presente cuestionario, de 20 preguntas sobre la gestión Educativa para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
4	3	2	1

**El docente**

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN			
		1	2	3	4
	<b>Dimensión institucional</b>				
1	Participa en la elaboración y/o actualización del Proyecto educativo Institucional en forma participativa.				
2	Elabora y/o actualiza con la participación de la comunidad educativa los instrumentos de Gestión (PAT, RI y PCI)				
3	Contempla los derechos y deberes de los diversos actores educativos en el RI.				
4	Reconoce la organización y las funciones del personal que labora en la I.E.				
5	Cumple de manera eficiente sus funciones en la modalidad de trabajo híbrido.				
	<b>Dimensión administrativa</b>				
6	Utiliza los recursos económicos para la mejora y/o adquisición de los bienes e inmueble de la IE.				
7	Distribuye de manera oportuna los materiales a los estudiantes y docentes siguiendo los protocolos de bioseguridad.				
8	Brinda mantenimiento a la infraestructura de acuerdo con las necesidades de la IE.				
9	Vela por el cumplimiento con las horas efectivas del personal de la IE				
10	Supervisa de manera permanente el uso efectivo y pertinente de los recursos materiales en la IE				
	<b>Dimensión pedagógica</b>				
11	Promueve la planificación curricular bajo el enfoque constructivista.				
12	Recibe orientaciones de los directivos en el proceso de elaboración de planificación curricular anual.				
13	Recibe acompañamiento pedagógico, después del monitoreo, a través de la asesoría con un enfoque reflexivo.				
14	Recibe retroalimentación útil, después de haber sido observado su desempeño en el aula.				
15	Promueve estrategias de fortalecimiento docente: talleres, capacitación u otros, periódicamente.				
	<b>Dimensión comunitaria</b>				
16	Conoce y participa los actores educativos de las alianzas estratégicas establecidas entre la IE y las instituciones aliadas.				
17	Genera espacios de participación de los padres de familia, como parte de su gestión.				
18	Observa que ha mejorado el servicio educativo en estos últimos años.				
19	Favorece las buenas relaciones interpersonales y el respeto entre los docentes de esta IE.				
20	Mantiene una buena la relación con estudiantes, docentes y padres de familia.				

## CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

### Instrucciones:

Estimado colega, invito a responder el presente cuestionario, de 20 preguntas sobre Desempeño Docente para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
4	3	2	1

### El docente

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN			
		1	2	3	4
	<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>				
1	Tiene conocimiento de las características y necesidades de los estudiantes.				
2	Tiene conocimiento de las características del entorno donde se desenvuelve el estudiante.				
3	Utiliza estrategias pertinentes para los aprendizajes				
4	Elabora la programación curricular, teniendo en cuenta el enfoque por competencias.				
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales en los estudiantes.				
	<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</b>				
6	Promuevo adecuadamente el uso de los materiales educativos, como cuaderno de trabajo, textos etc.				
7	Orienta su práctica pedagógica a conseguir logros en todos sus estudiantes.				
8	Promueve un ambiente acogedor donde los estudiantes se expresen y se valoren sus opiniones.				
9	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas y mecanismos pacíficos.				
	<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</b>				
11	Interactúa con sus pares, para intercambiar experiencias, y mejorar la enseñanza.				
12	Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y de los planes de mejora continua.				
13	Participa individual y colectivamente en proyectos de investigación.				
14	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias.				
15	Integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad.				
	<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</b>				
16	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.				
17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades de los estudiantes.				
18	Demuestra iniciativa para realizar actividades que favorecen la mejora de los aprendizajes.				
19	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.				
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos del niño y el adolescente.				

**Anexo 04**  
**Ficha técnica**

**Ficha técnica**

Denominación: Cuestionario de Gestión educativa  
Autor : Correa et al (2014)  
Adaptación : Amador (2022)  
Administración: Grupal  
Tiempo : 40 minutos  
Nivel de medición: Escala politómica

**Ficha técnica 2**

Denominación : Cuestionario de desempeño docente  
Autora : MINEDU (2012).  
Adaptación : Amador (2022).  
Tiempo : 40 minutos  
Forma de Administración: Colectivo

## Anexo 05

### Certificados de validación de expertos

Anexo 5  
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

N°	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión institucional</b>								
1	Participa en la elaboración y/o actualización del Proyecto educativo Institucional en forma participativa.	✓		✓		✓		
2	Elabora y/o actualiza con la participación de la comunidad educativa los instrumentos de Gestión (PAT, RI y PCI)	✓		✓		✓		
3	Contempla los derechos y deberes de los diversos actores educativos en el RI.	✓		✓		✓		
4	Reconoce la organización y las funciones del personal que labora en la I.E.	✓		✓		✓		
5	Cumple de manera eficiente sus funciones en la modalidad de trabajo híbrido.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión administrativa</b>								
6	Utiliza los recursos económicos para la mejora y/o adquisición de los bienes e inmueble de la IE.	✓		✓		✓		
7	Distribuye de manera oportuna los materiales a los estudiantes y docentes siguiendo los protocolos de bioseguridad.	✓		✓		✓		
8	Brinda mantenimiento a la infraestructura de acuerdo con las necesidades de la IE.	✓		✓		✓		
9	Vela por el cumplimiento con las horas efectivas del personal de la IE.	✓		✓		✓		
10	Supervisa de manera permanente el uso efectivo y pertinente de los recursos materiales en la IE	✓		✓		✓		
<b>Dimensión pedagógica</b>								
11	Promueve la planificación curricular bajo el enfoque constructivista.	✓		✓		✓		
12	Recibe orientaciones de los directivos en el proceso de elaboración de planificación curricular anual.	✓		✓		✓		
13	Recibe acompañamiento pedagógico, después del monitoreo, a través de la asesoría con un enfoque reflexivo.	✓		✓		✓		
14	Recibe retroalimentación útil, después de haber sido observado su desempeño en el aula.	✓		✓		✓		
15	Promueve estrategias de fortalecimiento docente: talleres, capacitación u otros, periódicamente.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión comunitaria</b>								
16	Conoce y participa los actores educativos de las alianzas estratégicas establecidas entre la IE y las instituciones aliadas.	✓		✓		✓		
17	Genera espacios de participación de los padres de familia, como parte de su gestión.	✓		✓		✓		
18	Observa que ha mejorado el servicio educativo en estos últimos años.	✓		✓		✓		
19	Favorece las buenas relaciones interpersonales y el respeto entre los docentes de esta IE.	✓		✓		✓		
20	Mantiene una buena la relación con estudiantes, docentes y padres de familia.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

22 de marzo de 2022

Apellidos y nombres del Juez evaluador: Francis Esmeralda Ibarquen Cueva    DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la Educación – metodología de la Investigación científica

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

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

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

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



**Francis Ibarquen Cueva**  
Dra. en Ciencias de la Educación

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

N°	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>								
1	Tiene conocimiento de las características y necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Tiene conocimiento de las características del entorno donde se desenvuelve el estudiante.	✓		✓		✓		
3	Utiliza estrategias pertinentes para los aprendizajes	✓		✓		✓		
4	Elabora la programación curricular, teniendo en cuenta el enfoque por competencias.	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales en los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</b>							
7	Promueve adecuadamente el uso de los materiales educativos, como cuaderno de trabajo, textos etc.	✓		✓		✓		
	Orienta su práctica pedagógica a conseguir logros en todos sus estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Promueve un ambiente acogedor donde los estudiantes se expresen y se valoren sus opiniones.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas y mecanismos pacíficos.	✓		✓		✓		
11	<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</b>							
12	Interactúa con sus pares, para intercambiar experiencias, y mejorar la enseñanza.	✓		✓		✓		
13	Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y de los planes de mejora continua.	✓		✓		✓		
	Participa individual y colectivamente en proyectos de investigación.	✓		✓		✓		
14	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias.	✓		✓		✓		
15	Integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad.	✓		✓		✓		
16	<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</b>							
17	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓		✓		
18	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		

19	Demuestra iniciativa para realizar actividades que favorecen la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.	✓		✓		✓		
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos del niño y el adolescente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay suficiencia**

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

22 de marzo de 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Francis Esmeralda Ibarguen Cueva**      DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: **Dra. Ciencias de la Educación – metodología de la Investigación científica**

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

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

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

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



**Francis Ibarguen Cueva**  
Dra. en Ciencias de la Educación

**Anexo 5**  
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA**

Nº	/ items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión institucional</b>								
1	Participa en la elaboración y/o actualización del Proyecto educativo Institucional en forma participativa.	✓		✓		✓		
2	Elabora y/o actualiza con la participación de la comunidad educativa los instrumentos de Gestión (PAT, RI y PCI)	✓		✓		✓		
3	Contempla los derechos y deberes de los diversos actores educativos en el RI.	✓		✓		✓		
4	Reconoce la organización y las funciones del personal que labora en la I.E.	✓		✓		✓		
5	Cumple de manera eficiente sus funciones en la modalidad de trabajo híbrido.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión administrativa</b>								
6	Utiliza los recursos económicos para la mejora y/o adquisición de los bienes e inmueble de la IE.	✓		✓		✓		
7	Distribuye de manera oportuna los materiales a los estudiantes y docentes siguiendo los protocolos de bioseguridad.	✓		✓		✓		
8	Brinda mantenimiento a la infraestructura de acuerdo con las necesidades de la IE.	✓		✓		✓		
9	Vela por el cumplimiento con las horas efectivas del personal de la IE	✓		✓		✓		
10	Supervisa de manera permanente el uso efectivo y pertinente de los recursos materiales en la IE	✓		✓		✓		
<b>Dimensión pedagógica</b>								
11	Promueve la planificación curricular bajo el enfoque constructivista.	✓		✓		✓		
12	Recibe orientaciones de los directivos en el proceso de elaboración de planificación curricular anual.	✓		✓		✓		
13	Recibe acompañamiento pedagógico, después del monitoreo, a través de la asesoría con un enfoque reflexivo.	✓		✓		✓		
14	Recibe retroalimentación útil, después de haber sido observado su desempeño en el aula.	✓		✓		✓		
15	Promueve estrategias de fortalecimiento docente: talleres, capacitación u otros, periódicamente.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión comunitaria</b>								
16	Conoce y participa los actores educativos de las alianzas estratégicas establecidas entre la IE y las instituciones aliadas.	✓		✓		✓		
17	Genera espacios de participación de los padres de familia, como parte de su gestión.	✓		✓		✓		
18	Observa que ha mejorado el servicio educativo en estos últimos años.	✓		✓		✓		
19	Favorece las buenas relaciones interpersonales y el respeto entre los docentes de esta IE.	✓		✓		✓		
20	Mantiene una buena la relación con estudiantes, docentes y padres de familia.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez evaluador: Mónica Mercedes Alvarado Caldas**            **DNI: 06884681**

**Especialidad del evaluador: Mg Docencia y Gestión Educativa**

22 de marzo de 2022

  
 Mónica Mercedes Alvarado Caldas  
 Mg. Docencia y Gestión Educativa

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

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

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

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

Anexo 6

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

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	Tiene conocimiento de las características y necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Tiene conocimiento de las características del entorno donde se desenvuelve el estudiante.	✓		✓		✓		
3	Utiliza estrategias pertinentes para los aprendizajes	✓		✓		✓		
4	Elabora la programación curricular, teniendo en cuenta el enfoque por competencias.	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales en los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Promuevo adecuadamente el uso de los materiales educativos, como cuaderno de trabajo, textos etc.	✓		✓		✓		
	Orienta su práctica pedagógica a conseguir logros en todos sus estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Promueve un ambiente acogedor donde los estudiantes se expresen y se valoren sus opiniones.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas y mecanismos pacíficos.	✓		✓		✓		
11	<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Interactúa con sus pares, para intercambiar experiencias, y mejorar la enseñanza.	✓		✓		✓		
13	Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y de los planes de mejora continua.	✓		✓		✓		
	Participa individual y colectivamente en proyectos de investigación.	✓		✓		✓		
14	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias.	✓		✓		✓		
15	Integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad.	✓		✓		✓		
16	<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓		✓		
18	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
19	Demuestra iniciativa para realizar actividades que favorecen la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.	✓		✓		✓		
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos del niño y el adolescente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

22 de marzo de 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mónica Mercedes Alvarado Caldas DNI: 06884681

Especialidad del evaluador: Dra. Mg Docencia y Gestión Educativa

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

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

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

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

  
Mónica Mercedes Alvarado Caldas  
Mg. Docencia y Gestión Educativa

Anexo 5  
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

N°	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión institucional</b>								
1	Participa en la elaboración y/o actualización del Proyecto educativo institucional en forma participativa.	✓		✓		✓		
2	Elabora y/o actualiza con la participación de la comunidad educativa los instrumentos de Gestión (PAT, RI y PCI)	✓		✓		✓		
3	Contempla los derechos y deberes de los diversos actores educativos en el RI.	✓		✓		✓		
4	Reconoce la organización y las funciones del personal que labora en la I.E.	✓		✓		✓		
5	Cumple de manera eficiente sus funciones en la modalidad de trabajo híbrido.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión administrativa</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Utiliza los recursos económicos para la mejora y /o adquisición de los bienes e inmueble de la IE.	✓		✓		✓		
7	Distribuye de manera oportuna los materiales a los estudiantes y docentes siguiendo los protocolos de bioseguridad.	✓		✓		✓		
8	Brinda mantenimiento a la infraestructura de acuerdo con las necesidades de la IE.	✓		✓		✓		
9	Vela por el cumplimiento con las horas efectivas del personal de la IE	✓		✓		✓		
10	Supervisa de manera permanente el uso efectivo y pertinente de los recursos materiales en la IE	✓		✓		✓		
<b>Dimensión pedagógica</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Promueve la planificación curricular bajo el enfoque constructivista.	✓		✓		✓		
12	Recibe orientaciones de los directivos en el proceso de elaboración de planificación curricular anual.	✓		✓		✓		
13	Recibe acompañamiento pedagógico, después del monitoreo, a través de la asesoría con un enfoque reflexivo.	✓		✓		✓		
14	Recibe retroalimentación útil, después de haber sido observado su desempeño en el aula.	✓		✓		✓		
15	Promueve estrategias de fortalecimiento docente: talleres, capacitación u otros, periódicamente.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión comunitaria</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Conoce y participa los actores educativos de las alianzas estratégicas establecidas entre la IE y las instituciones aliadas.	✓		✓		✓		
17	Genera espacios de participación de los padres de familia, como parte de su gestión.	✓		✓		✓		
18	Observa que ha mejorado el servicio educativo en estos últimos años.	✓		✓		✓		
19	Favorece las buenas relaciones interpersonales y el respeto entre los docentes de esta IE.	✓		✓		✓		
20	Mantiene una buena relación con estudiantes, docentes y padres de familia.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Edgar Herrera Sánchez    DNI: 0685653

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la Educación – metodología de la investigación científica

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

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

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

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

22 de marzo de 2022

  
 EDGAR HERRERA SANCHEZ  
 Mg. Docencia y Gestión Educativa  
 06856525

## Anexo 6

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

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	Tiene conocimiento de las características y necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Tiene conocimiento de las características del entorno donde se desenvuelve el estudiante.	✓		✓		✓		
3	Utiliza estrategias pertinentes para los aprendizajes	✓		✓		✓		
4	Elabora la programación curricular, teniendo en cuenta el enfoque por competencias.	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales en los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Promueve adecuadamente el uso de los materiales educativos, como cuaderno de trabajo, textos etc.	✓		✓		✓		
	Orienta su práctica pedagógica a conseguir logros en todos sus estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Promueve un ambiente acogedor donde los estudiantes se expresen y se valoren sus opiniones.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas y mecanismos pacíficos.	✓		✓		✓		
11	<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Interactúa con sus pares, para intercambiar experiencias, y mejorar la enseñanza.	✓		✓		✓		
13	Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y de los planes de mejora continua.	✓		✓		✓		
	Participa individual y colectivamente en proyectos de investigación.	✓		✓		✓		
14	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias.	✓		✓		✓		
15	Integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad.	✓		✓		✓		
16	<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓		✓		
18	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.	✓		✓		✓		
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos del niño y el adolescente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Edgar Herrera Sánchez   DNI: 0685653

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la Educación – metodología de la investigación científica

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

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

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

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

22 de marzo de 2022  
  
 EDGAR HERRERA SANCHEZ  
 Mg. Docencia y Gestión Educativa  
 06856523

## Anexo 06

### Confiabilidad de la variable gestión educativa

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020
1	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
2	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
3	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00
4	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
5	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00
6	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00
7	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00
8	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00
9	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
10	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00
11	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00
12	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00
13	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
14	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	3,00	4,00	4,00
15	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00
16	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
17	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
18	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
19	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00
20	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	20

## Confiabilidad de la variable desempeño docente

	VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011	VAR0012	VAR0013	VAR0014	VAR0015	VAR0016	VAR0017	VAR0018	VAR0019	VAR0020
1	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
2	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
3	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00
4	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
5	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00
6	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00
7	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00
8	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00
9	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
10	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00
11	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00
12	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00
13	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
14	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	3,00	4,00	4,00
15	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00
16	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
17	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
18	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
19	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00
20	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	20

## Anexo 07

### Base de datos de las variables

#### Base de datos gestión educativa

N	Dimensión institucional	N	Dimensión administrativa	N	Dimensión pedagógica	N	Dimensión comunitaria	N	Gestión educativa	NIVEL
1	13	B	12	B	12	B	13	B	50	B
2	14	B	15	B	15	B	16	MB	60	B
3	14	B	16	MB	16	MB	17	MB	63	MB
4	12	B	14	B	12	B	14	B	52	B
5	17	MB	16	MB	16	MB	16	MB	65	MB
6	16	MB	15	B	16	MB	16	MB	63	MB
7	12	B	11	B	13	B	13	B	49	B
8	12	B	14	B	14	B	14	B	54	B
9	16	MB	13	B	14	B	12	B	55	B
10	12	B	13	B	14	B	14	B	53	B
11	12	B	14	B	14	B	14	B	54	B
12	13	B	13	B	14	B	12	B	52	B
13	14	B	15	B	16	MB	16	MB	61	MB
14	13	B	12	B	12	B	13	B	50	B
15	14	B	15	B	15	B	16	MB	60	B
16	14	B	16	MB	16	MB	17	MB	63	MB
17	12	B	14	B	12	B	14	B	52	B
18	17	MB	16	MB	16	MB	16	MB	65	MB
19	16	MB	15	B	16	MB	16	MB	63	MB
20	12	B	11	B	13	B	13	B	49	B
21	12	B	14	B	14	B	14	B	54	B
22	16	MB	13	B	14	B	12	B	55	B
23	12	B	13	B	14	B	14	B	53	B
24	12	B	14	B	14	B	14	B	54	B
25	13	B	13	B	14	B	12	B	52	B
26	14	B	15	B	16	MB	16	MB	61	MB
27	13	B	12	B	12	B	13	B	50	B
28	14	B	15	B	15	B	16	MB	60	B
29	14	B	16	MB	16	MB	17	MB	63	MB
30	12	B	14	B	12	B	14	B	52	B
31	17	MB	16	MB	16	MB	16	MB	65	MB
32	16	MB	15	B	16	MB	16	MB	63	MB
33	12	B	11	B	13	B	13	B	49	B
34	12	B	14	B	14	B	14	B	54	B
35	16	MB	13	B	14	B	12	B	55	B
36	12	B	13	B	14	B	14	B	53	B
37	12	B	14	B	14	B	14	B	54	B
38	13	B	13	B	14	B	12	B	52	B
39	14	B	15	B	16	MB	16	MB	61	MB
40	13	B	12	B	12	B	13	B	50	B
41	14	B	15	B	15	B	16	MB	60	B
42	14	B	16	MB	16	MB	17	MB	63	MB
43	12	B	14	B	12	B	14	B	52	B
44	17	MB	16	MB	16	MB	16	MB	65	MB
45	16	MB	15	B	16	MB	16	MB	63	MB
46	12	B	11	B	13	B	13	B	49	B
47	12	B	14	B	14	B	14	B	54	B
48	16	MB	13	B	14	B	12	B	55	B
49	12	B	13	B	14	B	14	B	53	B
50	12	B	14	B	14	B	14	B	54	B
51	13	B	13	B	14	B	12	B	52	B
52	14	B	15	B	16	MB	16	MB	61	MB
53	13	B	12	B	12	B	13	B	50	B

54	14	B	15	B	15	B	16	MB	60	B
55	14	B	16	MB	16	MB	17	MB	63	MB
56	12	B	14	B	12	B	14	B	52	B
57	17	MB	16	MB	16	MB	16	MB	65	MB
58	16	MB	15	B	16	MB	16	MB	63	MB
59	12	B	11	B	13	B	13	B	49	B
60	12	B	14	B	14	B	14	B	54	B
61	16	MB	13	B	14	B	12	B	55	B
62	12	B	13	B	14	B	14	B	53	B
63	12	B	14	B	14	B	14	B	54	B
64	13	B	13	B	14	B	12	B	52	B
65	14	B	15	B	16	MB	16	MB	61	MB
66	16	MB	13	B	14	B	12	B	55	B
67	12	B	13	B	14	B	14	B	53	B
68	12	B	14	B	14	B	14	B	54	B
69	13	B	13	B	14	B	12	B	52	B
70	14	B	15	B	16	MB	16	MB	61	MB

## Base de datos desempeño docente

N	Preparación para el aprendizaje	N	Enseñanza para el aprendizaje	N	Participación en la gestión	N	Desarrollo de la profesionalidad	N	DESEMPEÑO DOCENTE	NIVEL
1	14	B	11	B	11	B	15	B	51	B
2	16	MB	16	MB	15	B	16	MB	63	MB
3	16	MB	15	B	16	MB	17	MB	64	MB
4	13	B	15	B	13	B	15	B	56	B
5	16	MB	17	MB	16	MB	17	MB	66	MB
6	15	B	16	MB	16	MB	16	MB	63	MB
7	13	B	12	B	14	B	14	B	53	B
8	14	B	13	B	13	B	14	B	54	B
9	15	B	16	MB	13	B	13	B	57	B
10	13	B	14	B	15	B	15	B	57	B
11	13	B	15	B	13	B	15	B	56	B
12	14	B	14	B	15	B	14	B	57	B
13	15	B	16	MB	16	MB	16	MB	63	MB
14	14	B	11	B	11	B	15	B	51	B
15	16	MB	16	MB	15	B	16	MB	63	MB
16	16	MB	15	B	16	MB	17	MB	64	MB
17	13	B	15	B	13	B	15	B	56	B
18	16	MB	17	MB	16	MB	17	MB	66	MB
19	15	B	16	MB	16	MB	16	MB	63	MB
20	13	B	12	B	14	B	14	B	53	B
21	14	B	13	B	13	B	14	B	54	B
22	15	B	16	MB	13	B	13	B	57	B
23	13	B	14	B	15	B	15	B	57	B
24	13	B	15	B	13	B	15	B	56	B
25	14	B	14	B	15	B	14	B	57	B
26	15	B	16	MB	16	MB	16	MB	63	MB
27	14	B	11	B	11	B	15	B	51	B
28	16	MB	16	MB	15	B	16	MB	63	MB
29	16	MB	15	B	16	MB	17	MB	64	MB
30	13	B	15	B	13	B	15	B	56	B
31	16	MB	17	MB	16	MB	17	MB	66	MB
32	15	B	16	MB	16	MB	16	MB	63	MB
33	13	B	12	B	14	B	14	B	53	B
34	14	B	13	B	13	B	14	B	54	B
35	15	B	16	MB	13	B	13	B	57	B
36	13	B	14	B	15	B	15	B	57	B
37	13	B	15	B	13	B	15	B	56	B
38	14	B	14	B	15	B	14	B	57	B
39	15	B	16	MB	16	MB	16	MB	63	MB
40	14	B	11	B	11	B	15	B	51	B
41	16	MB	16	MB	15	B	16	MB	63	MB
42	16	MB	15	B	16	MB	17	MB	64	MB
43	13	B	15	B	13	B	15	B	56	B
44	16	MB	17	MB	16	MB	17	MB	66	MB
45	15	B	16	MB	16	MB	16	MB	63	MB
46	13	B	12	B	14	B	14	B	53	B
47	14	B	13	B	13	B	14	B	54	B
48	15	B	16	MB	13	B	13	B	57	B
49	13	B	14	B	15	B	15	B	57	B
50	13	B	15	B	13	B	15	B	56	B
51	14	B	14	B	15	B	14	B	57	B
52	15	B	16	MB	16	MB	16	MB	63	MB
53	14	B	11	B	11	B	15	B	51	B
54	16	MB	16	MB	15	B	16	MB	63	MB
55	16	MB	15	B	16	MB	17	MB	64	MB

56	13	B	15	B	13	B	15	B	56	B
57	16	MB	17	MB	16	MB	17	MB	66	MB
58	15	B	16	MB	16	MB	16	MB	63	MB
59	13	B	12	B	14	B	14	B	53	B
60	14	B	13	B	13	B	14	B	54	B
61	15	B	16	MB	13	B	13	B	57	B
62	13	B	14	B	15	B	15	B	57	B
63	13	B	15	B	13	B	15	B	56	B
64	14	B	14	B	15	B	14	B	57	B
65	15	B	16	MB	16	MB	16	MB	63	MB
66	15	B	16	MB	13	B	13	B	57	B
67	13	B	14	B	15	B	15	B	57	B
68	13	B	15	B	13	B	15	B	56	B
69	14	B	14	B	15	B	14	B	57	B
70	15	B	16	MB	16	MB	16	MB	63	MB

## Anexo 08: Constancia de haber aplicado el instrumento



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 81531/AI-P  
**"OLGA MARIA PEREDA NORIEGA"**  
CALLE REAL N.° 65 – CARTAVIO  
R.M. N° 113 -del 31 – 03 -1971



*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

### *Resolución Directoral Institucional*

N° 31-2022 DIE 81531-OMPN-C

Cartavio, 10 de mayo del 2022.

Visto, la solicitud del 14 de febrero presentada por doña **Amador Mendoza Ismelda Maricela**, estudiante de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo, donde solicita a la directora de esta institución autorización para desarrollar un trabajo de investigación denominado: **"Gestión educativa y desempeño docente en las instituciones educativas públicas, del distrito de Santiago de Cao, 2022"**

#### CONSIDERANDO

Que, estando a lo informado que la docente antes mencionada se encuentra actualmente realizando estudios de Maestría en la Universidad Privada César Vallejo sede Lima, previa presentación y análisis de la documentación sustentatoria sobre el particular.

Que, de conformidad a lo dispuesto por el Reglamento Interno de Educación Primaria, Decreto Supremo N° 007-2001-ED., Ley del Profesorado N° 19-90-ED., Ley General de Educación N° 28044 y demás normas legales en actual vigencia., lo opinado por la Directora de la Institución Educativa sobre la solicitud de autorización para desarrollar un trabajo de investigación precisado en la parte introductora de la presente resolución.

#### SE RESUELVE:

**Artículo primero.** - Autorizar a la profesora **AMADOR MENDOZA ISMELDA MARICELA**, llevar a cabo el desarrollo de su trabajo de investigación en la Institución Educativa N° 81531 "OLGA PEREDA NORIEGA"

**Artículo segundo.** - La dirección de esta institución educativa en clara demostración de estar comprometida en mejorar la calidad académica de los educandos y a la vanguardia de los últimos cambios e innovaciones de la educación en nuestra región y de nuestra patria. Invoca y exhorta a todos los docentes de esta ALMA MATER colaborar en la medida de sus posibilidades para el éxito y culminación del trabajo de investigación de la docente **ISMELDA MARICELA AMADOR MENDOZA**.

REGISTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHIVESE.

   
Mg. Solimar E. Amador Mendoza  
DIRECTORA



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MANUEL ARÉVALO”**  
**FUNDADO EL 22 DE DICIEMBRE DE 1960**  
R.M. N° 21139 – del 22-12-1960  
LEY N°14962 del 13-03-1964



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

**RESOLUCION DIRECTORAL INSTITUCIONAL N° 2022-D-I.E. “M.A”-SC.**

Cartavio, 10 de mayo del 2022.

Visto, la solicitud del 14 de febrero presentada por doña **Amador Mendoza Ismelda Maricela**, estudiante de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo, donde solicita al director de esta institución autorización para desarrollar un trabajo de investigación denominado: **Gestión educativa y desempeño docente en las instituciones educativas públicas, del distrito de Santiago de Cao, 2022**

**CONSIDERANDO**

Que, estando a lo informado que la docente antes mencionada se encuentra actualmente realizando estudios de Maestría en la Universidad Privada César Vallejo sede Lima, previa presentación y análisis de la documentación sustentatoria sobre el particular.

Que, de conformidad a lo dispuesto por el Reglamento Interno de Educación Primaria, Decreto Supremo N° 007-2001-ED., Ley del Profesorado N° 19-90-ED., Ley General de Educación N° 28044 y demás normas legales en actual vigencia., lo opinado por el Director de la Institución Educativa sobre la solicitud de autorización para desarrollar un trabajo de investigación precisado en la parte introductora de la presente resolución.

**SE RESUELVE:**

**Artículo primero.** - Autorizar a la profesora AMADOR MENDOZA ISMELDA MARICELA, llevar a cabo el desarrollo de su trabajo de investigación en la Institución Educativa “MANUEL AREVALO”

**Artículo segundo.** - La dirección de esta institución educativa en clara demostración de estar comprometida en mejorar la calidad académica de los educandos y a la vanguardia de los últimos cambios e innovaciones de la educación en nuestra región y de nuestra patria. Invoca y exhorta a todos los docentes de esta ALMA MATER colaborar en la medida de sus posibilidades para el éxito y culminación del trabajo de investigación de la docente **ISMELDA MARICELA AMADOR MENDOZA.**

REGISTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHIVASE.



## Anexo 10: Evidencias

### Anexo 3

Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

**Instrucciones:**

Estimado colega, invito a responder el presente cuestionario, de 20 preguntas sobre la gestión Educativa para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
4	3	2	1

**El docente**

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN			
		1	2	3	4
<b>Dimensión institucional</b>					
1	Participa en la elaboración y/o actualización del Proyecto educativo Institucional en forma participativa.			✓	
2	Elabora y/o actualiza con la participación de la comunidad educativa los instrumentos de Gestión (PAT, RI y PCI)			✓	
3	Contempla los derechos y deberes de los diversos actores educativos en el RI.				✓
4	Reconoce la organización y las funciones del personal que labora en la I.E.			✓	
5	Cumple de manera eficiente sus funciones en la modalidad de trabajo híbrido.			✓	
<b>Dimensión administrativa</b>					
6	Utiliza los recursos económicos para la mejora y/o adquisición de los bienes e inmueble de la IE			✓	
7	Distribuye de manera oportuna los materiales a los estudiantes y docentes siguiendo los protocolos de bioseguridad.				✓
8	Brinda mantenimiento a la infraestructura de acuerdo con las necesidades de la IE.			✓	
9	Vela por el cumplimiento con las horas efectivas del personal de la IE				✓
10	Supervisa de manera permanente el uso efectivo y pertinente de los recursos materiales en la IE.				✓
<b>Dimensión pedagógica</b>					
11	Promueve la planificación curricular bajo el enfoque constructivista.				
12	Recibe orientaciones de los directivos en el proceso de elaboración de planificación curricular anual.			✓	
13	Recibe acompañamiento pedagógico, después del monitoreo, a través de la asesoría con un enfoque reflexivo.			✓	
14	Recibe retroalimentación útil, después de haber sido observado su desempeño en el aula.			✓	
15	Promueve estrategias de fortalecimiento docente: talleres, capacitación u otros, periódicamente.			✓	
<b>Dimensión comunitaria</b>					
16	Conoce y participa los actores educativos de las alianzas estratégicas establecidas entre la IE y las instituciones aliadas.				✓
17	Genera espacios de participación de los padres de familia, como parte de su gestión.				✓
18	Observa que ha mejorado el servicio educativo en estos últimos años.				✓
19	Favorece las buenas relaciones interpersonales y el respeto entre los docentes de esta IE.				✓
20	Mantiene una buena la relación con estudiantes, docentes y padres de familia.				✓

## CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

### Instrucciones:

Estimado colega, invito a responder el presente cuestionario, de 20 preguntas sobre Desempeño Docente para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
4	3	2	1

### El docente

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN			
		1	2	3	4
<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>					
1	Tiene conocimiento de las características y necesidades de los estudiantes.			✓	
2	Tiene conocimiento de las características del entorno donde se desenvuelve el estudiante.			✓	
3	Utiliza estrategias pertinentes para los aprendizajes				✓
4	Elabora la programación curricular, teniendo en cuenta el enfoque por competencias.			✓	
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales en los estudiantes.			✓	
<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</b>					
6	Promuevo adecuadamente el uso de los materiales educativos, como cuaderno de trabajo, textos etc.			✓	
7	Orienta su práctica pedagógica a conseguir logros en todos sus estudiantes.				✓
8	Promueve un ambiente acogedor donde los estudiantes se expresen y se valoren sus opiniones.				✓
9	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.			✓	
10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas y mecanismos pacíficos.			✓	
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</b>					
11	Interactúa con sus pares, para intercambiar experiencias, y mejorar la enseñanza.			✓	
12	Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y de los planes de mejora continua.			✓	
13	Participa individual y colectivamente en proyectos de investigación.			✓	
14	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias.			✓	
15	Integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad.				✓
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</b>					
16	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.			✓	
17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades de los estudiantes.			✓	
18	Demuestra iniciativa para realizar actividades que favorecen la mejora de los aprendizajes.			✓	
19	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar			✓	
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos del niño y el adolescente.				✓



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

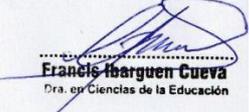
### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, IBARGUEN CUEVA, FRANCIS ESMERALDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "**Gestión educativa y desempeño docente en las instituciones educativas públicas, del distrito de Santiago de Cao, 2022**" cuyo autora es **ISMELDA MARICELA AMADOR MENDOZA** constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido de 21.00%, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 30 de septiembre de 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
IBARGUEN CUEVA, FRANCIS ESMERALDA DNI: 09637865 ORCID: 0000-0003-4630-6921	 Francis Ibarguen Cueva Dra. en Ciencias de la Educación