



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN
ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

Gestión educativa y desempeño docente en una institución
educativa en la ciudad de Lima 2022

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

AUTOR:

Oliva Rivera, Henry Manuel (orcid.org/0000-0002-1840-4674)

ASESOR:

Dr. Gallarday Morales, Santiago Aquiles (orcid.org/0000-0002-0452-5862)

CO-ASESORA:

Mg. Josco Mendoza, Janet Cenayra (orcid.org/0000-0001-8544-269X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi familia, quienes con su apoyo incondicional me brindaron las fuerzas necesarias para seguir adelante en los momentos más difíciles de este largo camino de la investigación.

Agradecimiento

Agradezco a mis docentes, quienes mediante sus conocimientos, sabiduría y consejos, me impulsaron a seguir adelante; asimismo a las autoridades y docentes de la institución educativa donde lleve a cabo la presente investigación, por brindarme las facilidades del caso

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Población del estudio	15
Tabla 2: Opinión de los expertos sobre los cuestionarios	16
Tabla 3: Resultados sobre la variable gestión educativa y sus dimensiones	18
Tabla 4: Resultados sobre la variable desempeño docente y sus dimensiones	19
Tabla 5: Prueba de bondad de ajuste y de Pseudo R cuadrado – hipótesis general	21
Tabla 6: Prueba de bondad de ajuste y de Pseudo R cuadrado – hipótesis específica 1	22
Tabla 7: Prueba de bondad de ajuste y de Pseudo R cuadrado – hipótesis específica 2	22
Tabla 8: Prueba de bondad de ajuste y de Pseudo R cuadrado – hipótesis específica 3	23
Tabla 9: Prueba de bondad de ajuste y de Pseudo R cuadrado – hipótesis específica 4	23

Índice de figuras

Figura 1: Esquema del diseño de investigación	12
Figura 2: Resultados sobre la variable gestión educativa y sus dimensiones	18
Figura 3: Resultados sobre la variable desempeño docente y sus dimensiones	20

Resumen

El desarrollo de la investigación, tuvo en cuenta el objetivo, determinar el nivel de influencia de la Gestión Educativa en el desempeño docente en una Institución Educativa en la ciudad de Lima, 2022. A nivel metodológico, corresponde al tipo de estudio básico, su nivel fue el correlacional y su diseño correspondió al no experimental, para recoger información se utilizó el cuestionario debidamente validado por expertos y por prueba de confiabilidad estadística. La muestra fue censal con 72 colaboradores que forman parte de la institución considerada para el estudio. En los resultados descriptivos, el 65% de encuestados considera como regular a la gestión educativa, de igual forma, el 45% califica como malo al desempeño de los docentes. A nivel inferencial, los datos permitieron llegar a la siguiente conclusión: la gestión educativa tuvo una influencia moderada en el desempeño docente, según Nagelkerke la intensidad de influencia fue de 53,3%, además el p-valor fue de $0,000 < 0,05$ confirmando que existe influencia de la variable independiente en la variable dependiente.

Palabras clave: *Gestión educativa, desempeño, desempeño docente.*

Abstract

The objective of the research was to determine the level of influence of Educational Management on the teaching performance in an Educational Institution in the city of Lima, 2022. At the methodological level, it corresponds to the basic type of study, its level was correlational and its design corresponded to the non-experimental, to collect information the questionnaire duly validated by experts and by statistical reliability test was used. The sample was a census sample with 72 collaborators who are part of the institution considered for the study. In the descriptive results, 65% of those surveyed considered educational management to be fair, and 45% rated teachers' performance as poor. At the inferential level, the data allowed the following conclusion to be reached: educational management had a moderate influence on teacher performance, according to Nagelkerke the intensity of influence was 53.3%, and the p-value was $0.000 < 0.05$, confirming that there is an influence of the independent variable on the dependent variable.

Keywords: *Educational management, performance, teacher performance.*

I. INTRODUCCIÓN

La investigación que se realizó, está basado en gestionar la la educación y verificar el trabajo de los docentes. Surge de la observación realizado a la IE sobre las dificultades más frecuentes que se percibe es la gestión educativa, dentro de ellos se tiene a la infraestructura, equipamiento, pedagogía. De igual forma la preocupación está en el desempeño de los docentes cuando tienen que cumplir con sus responsabilidades. Al respecto, Sánchez y Delgado (2022) manifestaron que las instituciones educativas muestran dificultades a nivel de gestión educativa, también se percibe que existe debilidad en el desempeño de los docentes cuando tienen que cumplir con sus responsabilidades.

Las debilidades más frecuentes que se perciben en algunas instituciones se centra en el proceso de planificar, organizar y evaluar, por lo tanto la poca preocupación conduce al docente a actuar con cierta deficiencia.(Ben, 2018) del mismo modo se indica que las dificultades más frecuentes en una gestión, corresponde al desconocimiento de los procesos administrativos que se deben cumplir, generando relajamiento en los docentes.

Diksha (2022) indicó que el problema de gestionar la educación en las instituciones educativas, radica en las relaciones humanas, en muchos casos, esto no se dan, de manera pertinente, pregona el autoritarismo, no existe una adecuada comunicación horizontal, mucho menos no se muestran flexibles ni tolerantes con los trabajadores. Por otro lado, se considera como las medidas que se adoptan para que se garantice el funcionamiento de la estructura orgánica y se pueda cumplir con los propósitos y las metas establecidas.

El problema de una inadecuada gestión educativa y de un mal desempeño docente, es preocupación en los gobiernos de diferentes país del mundo, principalmente en aquellos que tienen problemas en su economía,y en su sistema de gobierno donde frecuente la corrupción, la pobreza y sobre todo el conflicto social. Al respecto Mewsletter (2022) indicó que existen muchos factores que son determinantes para que la gestión en la escuela sea deficiente, por ejemplo, la carencia de personal idóneo, el 75% indica que la mejor estategia debe ser el ofrecerle mejores alternativas profesionales, buena remuneración, sin embargo, el incumplimiento de estos factores repercuten directamente en su desempeño

laboral, en muchos casos su automotivación es mínima debido al poco respeto que tienen en su figura profesional.

Sobre los problemas que se presentan en gestión educativa, Bastino (2020) manifestó que en América latina como consecuencia de la emergencia sanitaria que se ha vivido, muchos países reabrieron sus escuelas, pero, las pérdidas en el tema de educación en muchos países de latinoamérica se caracterizó por el abandono escolar y por la escasa formación de profesores en el uso de las tecnologías, su desempeño se vio afectado porque su nivel de conectividad para las clases virtuales fueron muy bajos, de igual forma un 50% de estudiantes no se mostraban complacidos por la gestión institucional debido al poco apoyo que se dio a los estudiantes. Los directores se veían limitados en poder gestionar a nivel pedagógico, administrativo, comunitario o institucional.

En el Perú, los problemas de educación se han agudizado aún más debido a la presencia del covid-19, este problema ha hecho que los directores se muestren bastante limitados para poder gestionar la educación y de esa forma poder generar mayor compromiso en los docentes. La Gerencia Regional de Desarrollo social de Piura (GRDSP 2021), en el estudio que realizó sobre la problemática educativa en el país manifiesta que en el sistema educativo las redes educativas tratan de buscar el mejoramiento de la gestión; sin embargo, dejan de lado el fin principal de elevar el profesionalismo de los docentes para que su desempeño sea el más pertinente, además otros de los problemas constituye la ausencia de una adecuada infraestructura y de su equipamiento.

Mejorar la gestión educativa a nivel nacional implica dar cumplimiento a las políticas educativas que existen en el Perú, además para que la gestión sea aceptable y cuente con el respaldo de los directivos se debe comunicarse con todos los miembros de la comunidad educativa, principalmente con los docentes que siempre buscan mejorar su desempeño (Chaparro, 2019).

La indagación se llevó a cabo en el ámbito académico de la República de Guatemala, la preocupación nace debido a la apatía que se percibe en algunos docentes cuando tienen que cumplir sus funciones, además de las dificultades que atraviesan cuando tienen que aplicar estrategias adecuadas para interactuar con sus estudiantes. De lo expuesto anteriormente nació la inquietud de llevar a

cabo el estudio que pertenece a la gestión que se realiza en la educación y el trabajo de los profesores, para ello se formularon los problemas siguientes. Como problema general, ¿Cómo influye el gestionar la educación en el trabajo del docente en una IE en la ciudad de Lima, 2022?; de igual forma, como problemas específicos: ¿Cómo influye el trabajo educativo en preparar para aprender, el enseñar para aprender, gestionar en la escuela articulada a la comunidad, el profesionalismo y el identificarse como docente en una IE en la ciudad de Lima, 2022?.

La importancia de la indagación estuvo centrado en el nivel teórico, práctico y metodológico. Teóricamente se considera relevante porque ha definido de manera precisa los conceptos considerados como variables de estudio y sus respectivas dimensiones lo que le dio soporte al estudio y mejor comprensión de lo que se ha venido tratando. Moreno (2020) manifestó que la justificación teórica se basa en el debate académico que genera el estudio además de una reflexión sobre el nuevo conocimiento; de igual forma su importancia radica de manera práctica, porque se demuestra la verdadera situación de gestionar la educación y verificar el trabajo del profesor en la IE considerada para el estudio.

A nivel Metodológico, su aporte se centra en las técnicas de investigación utilizada, las teorías consideradas y sobre todo los procesos que se siguieron para sistematizar la información pertinente. Fernández, (2022) manifestó que justificar metodológicamente un estudio implica proponer un nuevo método o estrategia que busque adquirir conocimiento confiable.

En la investigación se plantearon los respectivos objetivos con la finalidad de cumplir con las actividades previstas. Objetivo general, establecer el nivel de influencia entre gestionar la educación con el trabajo del profesor en una IE en la ciudad de Lima, 2022. De igual forma se tienen los objetivos específicos: Establecer el nivel de influencia de gestionar la educación con la preparación para aprender, el enseñar para aprende, participar en la gestión de la escuela articulada a la colectividad, en el profesionalismo y la identidad del profesor en una IE en la ciudad de Lima, 2022.

Por el tipo y diseño de la investigación, se formularon las siguientes hipótesis como respuesta anticipada y fueron contrastados. Hipótesis general,

gestionar en la educación influye en forma específica en el trabajo docente en una IE en la ciudad de Lima, 2022. De igual forma las hipótesis específicas: Gestionar en la educación influye en forma específica en preparar para que aprendan, en enseñar para aprender, en participar a nivel de gestión escolar conectada a la colectividad, en el mejoramiento del profesionalismo y compromiso del profesor de una IE en la ciudad de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Existen estudios parecidos que se llevaron a cabo a nivel nacional e internacional, en los nacionales se tienen a Soria (2022) en su averiguación buscó relacionar lo que se gestiona en educación con el trabajo del profesor. Corresponde a un estudio descriptivo correlacional, su muestra fue de 150 directores quienes respondieron a un cuestionario. Los resultados muestran que un 18,7% tiene un nivel alto, seguido de un 34,7% que tiene un nivel bajo, un 46,7% que tiene un nivel medio, y así sucesivamente. Se determinó que el aumento del nivel de conocimientos de gestión en la enseñanza conlleva el aumento de la eficacia de los profesores. Se descubrió una modesta asociación.

También, Cosar (2021) buscó relacionar la efectividad docente con la gestión educativa en una IEdel distrito de Mi Perú en el año 2021. Se utilizó un esquema donde no se realizó experimentos, sólo descripciones, fue transversal y relacional en combinación con su metodología. La muestra no probabilística incluyó a 70 profesores. Se realizó una encuesta mediante un cuestionario de escala Likert, se evaluó con el alfa de Cronbach para ver la validez y fiabilidad del instrumento. Los resultados mostraron que el dato Rho de Spearman corresponde a 0,548, con una sig. de 0,01, lo que sugiere que se tienen una correlación moderadamente positiva, y el valor p fue cero 0,000 0,05 en el análisis inferencial de la hipótesis.

Así mismo, Rojas (2020) su estudio, administración de la educación y el trabajo del profesor en una IE del distrito de Paucartambo-Cusco de Challabamba. El esquema fue transaccional y no se hicieron experimentos, junto con una técnica de cualificación, descriptivo-correlacional. Como instrumento de encuesta se utilizó un cuestionario válido y fiable, y para analizar estadísticamente se emplearon el Chi-cuadrado y la prueba Tau-B de Kendall. Las derivaciones indicaron una estrecha asociación entre la gestión educativa y los resultados del trabajo del profesor, el valor P fue de 0,05 y $p = 000$.

De igual forma, Castillo (2020) su estudio sobre gestionar la educación y el trabajo de los profesores en una IE de Huancavelica. En el tratado se empleó la encuesta, el cuestionario y la metodología descriptiva. Las conclusiones mostraron que la administración educativa y el rendimiento de los docentes tenían una buena asociación. Se determinó que existía una gestión educativa eficaz, un buen rendimiento del profesorado y una asociación verdadera entre gestionar de forma eficaz en lo educativo y el trabajo docente.

Finalmente, Flores, (2020) en su estudio, tipo de gestión pedagógica y su asociación con el trabajo del profesor en una IE de Yorongos, Rioja. En el planteamiento se utilizó un diseño correlacional con una muestra de 19 instructores, una encuesta como método y un cuestionario como instrumento, con un puntaje de validez de (4,7) y de confiabilidad de (0,8038) y (0,9637), respectivamente. El autor llega a la conclusión de que el estilo de gestión pedagógica del director y la disposición de los alumnos a aprender no guardan ninguna relación significativa. Sin embargo, sostiene que existe una asociación sustancial del crecimiento del profesionalismo y el compromiso del profesor y el enfoque de gestionar educativamente a nivel del directivo.

A nivel internacional se tiene a Chichanda (2021) su estudio fue, el gestionar la educación y su repercusión en la eficacia del profesor, Guayas, Ecuador: Unidad de Educación "Tomás Guerra Cortez, Balzar", 2019. Su enfoque fue no experimental, cuantitativo, transversal, aplicado y correlacional; la muestra fue no probabilística; y la población se conformó por 94 colaboradores. Los resultados mostraron que el desempeño docente tuvo un grado alto de 61,7% y la gestión educativa tuvo un nivel alto de 52,1%, con un Rho de Spearman de 0,488. El coeficiente Rho de Spearman confirmó que todas ellas tenían una incidencia directa y sustancial con la medida de rendimiento del instructor.

De igual forma Briones (2020) realizó un análisis de la eficacia de los profesores en los procedimientos de gestión educativa. Intenta conectar las variables. El entorno educativo está cambiando, lo que hace que los instructores busquen mejoras prácticas que hagan avanzar el servicio formativo, según los métodos cualitativo y cuantitativo, población 512, muestra 33 encuestados. Se arriba a concluir de que un clima institucional sólido está determinado por la

capacidad de los instructores y los padres para comunicarse de forma eficaz y emocional. Para desempeñar sus funciones con eficacia, eficiencia y efectividad, los profesores también deben ser conscientes de sus derechos y obligaciones en virtud del ordenamiento jurídico educativo. La finalidad y el objetivo de la institución educativa deben ser conocidos por los padres y la comunidad local.

Quiñonez et al. (2020) en el estudio se buscó asociar los modelos de gestión de la educación con el trabajo del profesor ecuatoriano. Corresponde a una investigación descriptiva y correlacional, se revisó documentos para obtener resultados. En la descripción se indica que los estudiantes requieren de una nueva metodología para poder aprender de mejor manera. La relación fue moderada entre gestión educativa y el trabajo que realizan los docentes, lo que implica que aún falta fortalecer el trabajo de gestión en sus diferentes dimensiones ya sea institucional, pedagógica o social.

También se tiene a Gonzales (2019) revisó las condiciones de trabajo y su relación con el desempeño de los instructores de colegios particulares de Guayaquil. Se utilizó un diseño transversal, cuantitativo y no experimental. La asociación entre el entorno organizativo y el rendimiento de los profesores se examinó utilizando la correlación de Pearson en el marco metodológico. Además de confeccionar tablas estadísticas, también se realizó un análisis de resultados principales para cada una de las dos variables. Se concluye que el entorno laboral influye en el rendimiento de los instructores.

Finalmente, Capacho y Rincón (2018) buscó relacionar el gestionar la educación y los acuerdos posteriores en IE de Bogotá. Se considera como un estudio correlacional con enfoque cuantitativo. Los miembros del equipo directivo que asistieron fueron dos profesores, cinco consejeros, veintidós coordinadores y dieciocho rectores. La entrevista fue el método, y las entrevistas semiestructuradas la herramienta. Se concluye que la relación es directa entre los temas de estudio, además se precisa que los gestores educativos deben ser considerados desde su capacidad y que la gestión debe considerarse como un proceso que va mucho más allá de gestionar y administrar los recursos.

El desarrollo de la investigación tiene su fundamento en las definiciones teóricas de las variables y sus respectivas dimensiones. Los conceptos fueron

extraídos de diferentes fuentes que argumentan la importancia de los temas estudiados.

Sobre la variable gestión educativa, Meza et al. (2021) la definieron como las acciones que realiza el responsable para poder movilizar todos los elementos que conforman un sistema educativo. Además precisaron que es indispensable que la calidad de desempeño del docente debe estar vinculado a la capacidad de gestión educativa. Lynch (2020) indicó que gestionar una educación implica crear los entornos institucionales que fomenten la enseñanza y aprendizaje en el estudiante. De igual forma, Arias et al. (2021) consideraron que gestionar en educación, implica tener una interactividad con las acciones que se cumplen a nivel institucional, como registrar, generar, explotar y diseñar. De igual forma en el estudio, Mihus (2022) consideró a una gestión de la educación como el proceso de movilizar los elementos con la finalidad de cumplir los objetivos y metas de atención.

Show (2021) precisó que una buena gestión educativa implica el uso de nuevas herramientas que genere impacto en el desempeño de los trabajadores. Además considera que se refiere al conjunto de procesos que se utilizan en el interior de un sistema educativo con la finalidad de cubrir la demanda social en temas educativos. Por otro lado, Alarcon (2020) se refirió a la gestión de la educación como un conjunto de acciones debidamente estructurada en base a objetivos estratégicos que busca brindar condiciones adecuadas a todos los integrantes de una comunidad educativa.

Sobre una gestión de educación en una institución pública, el Ministerio de Educación a través de sus oficinas pertinentes, MINEDU (2020) consideró sub temas como gestionar institucionalmente, gestionar a nivel de administración y gestionar a nivel comunitaria. También precisa que su importancia se centra en el crecimiento completo y adecuado de las operaciones institucionales, en las que estudiantes, docentes, directivos y otro tipo de empleados se asocian adecuadamente, se ve impactado por el éxito de esta.

Chisoma (2019) indicó que a nivel institucional, movilizar sus elementos implica realizar una buena gestión para que se viabilice el cumplimiento de responsabilidades. De igual forma, Abel (2021) refirió que una gestión en la

institución implica utilizar una estrategia interactiva entre los elementos de una institución.

Por otro lado se toma en cuenta la dimensión de gestionar la administración, Neira et al.(2022) tomó en cuenta los aspectos fundamentales de la administración como son la planeación, organización, dirección y control. Velázquez (2020) indica que una gestión administrativa constituye un proceso que busca mejorar los temas internos relacionados a la administración, vale decir organizar, dirigir, controlar y planificar. Bohórquez et al. (2019) manifestó que los elementos administrativos que se articulan adecuadamente es consecuencia de una buena gestión, esto permite cumplir con los objetivos estratégicos y la satisfacción de los trabajadores.

Ledesma (2020) está referido al proceso de mediación entre la escuela y los componentes de la comunidad, su finalidad es sumar esfuerzos para solucionar los problemas del entorno. Stanley (2020) sobre la gestión comunitaria indicó que son procesos que se realizan para poder articular el trabajo de la escuela con la comunidad, demostrando capacidad de trabajar juntos por un interés común y por solucionar sus problemas. Yang (2022) refirió que una gestión comunitaria implica tener conciencia de la conservación del ambiente, cuidando los recursos y manteniendo adecuadamente la ecología en coordinación con la comunidad educativa.

De igual forma la conceptualización para la variable desempeño docente, toma en cuenta a los siguientes autores. Escribano (2018) consideró como un elemento de la eficacia educativa, está referido a la actuación del profesorado cuando cumple sus funciones frente a los estudiantes, demostrando capacidad, conocimientos, habilidades, estrategias para interactuar con el estudiante. De igual forma Martínez et al. (2018) señalaron que el trabajo que realiza el docente es un factor determinante que se agrupa directamente con la eficacia de lo educativo que se ofrece en las IE. En este proceso, la sociedad y la escuela debe disponer de los mejores profesionales para que su desempeño sea el más pertinente, por lo tanto, su enseñanza debe ser del consenso social, convincente y que garantice el aprendizaje del estudiante. Así mismo, Flores (2021) indicó que gestionar la educación representa las capacidades que busca relacionar la estructura

institucional, sus estrategias, sistemas, recursos y el ejercicio del liderazgo de los integrantes. Peccei (2020) sobre el desempeño del profesor lo consideró como un proceso que se tiene que cumplir, considerando que su naturaleza debe ser bastante desafiante y de mucha responsabilidad. Kagema (2018) hizo referencia al desempeño del trabajador como el cumplimiento de sus responsabilidades como profesional frente a sus estudiantes, a nivel de planificación y ejecución curricular.

El ministerio de Educación, a través de sus especialistas en temas de recursos humanos, hacen referencia que gestionar la calidad de docentes, implica cumplir con muchos requerimientos que se exigen en un perfil real, sin embargo por coyuntura política y de organización sindical, estos aspectos quedan en segundo plano. La evaluación de los docentes a su desempeño es todo un procedimiento que conduce a dialogar con las partes y otros entes rectores de este proceso, sin embargo, los procesos sí se deben cumplir (MINEDU, 2021).

Cabe mencionar que el Ministerio de Educación tiene en cuenta factores como la recuperación de los aprendizajes de estudiantes a la hora de evaluar el rendimiento de un profesor: Incluye el desarrollo para programar el currículum, las UD y la sesión de aprendizaje en el contexto con enfoques inclusivos y multicultural para preparar la actividad pedagógica. De igual manera, enseñar para que aprendan los estudiantes implica llevar a cabo los procesos educativos con una estrategia que haga valoración a la inclusión y la variedad en todas sus manifestaciones.

Participar en el proceso de administrar las escuelas, implica ayudar a establecer la comunidad de aprendizaje. Finalmente, el proceso y los comportamientos que definen el establecimiento y el crecimiento de la profesión docente se incluyen en el componente de desarrollo profesional e identidad docente. (MINEDU, 2021). Respecto a la preparación para fomentar aprendizaje en los estudiantes, Gálvez (2018) indicó que viene a ser la etapa donde el docente preve los componentes de una sesión de aprendizaje como los contenidos, las estrategias y los materiales principalmente. Milla (2018) en el proceso de preparación del aprendizaje es fundamental la previsión de una metodología activa. Ortega et al. (2020) en esta etapa, el docente enfrenta a las

demandas de los estudiantes frente a la construcción de sus aprendizajes y de su actitud.

Tolentino (2021) respecto al proceso de enseñar para que aprendan, es importante tener en cuenta el uso de tecnologías para interactuar con el estudiante y promover la construcción de nuevos saberes. Chipana (2022) recomendó que enseñar implica utilizar una metodología pertinente para que el estudiante se sienta motivado y obtenga un aprendizaje significativo que le conduzca a comprender su entorno.

Mamani (2018) consideró que los agentes educativos deben participar en la gestión de la escuela, además debe coordinar con la comunidad para que las necesidades sean cubiertas por la educación y solucionen los problemas existentes a nivel educativo. García (2020) fundamentó que las familias constituyen un elemento fundamental para llevar a cabo la educación en la escuela, por ello se exige su participación activa a nivel de organización y en la toma de decisiones.

Finalmente se tiene al proceso de desarrollar la profesión del profesor y además de la construcción de su identidad. Misad (2022) refirió que la profesión de docente requiere renovarse con frecuencia, dado que los conocimientos no son estáticos, siempre están en movimiento, además se debe tener presente que el desarrollo de la identidad del docente es fundamental para comprender a su entorno.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Está enfocado en el básico, por sus características de la información que se consideran en su redacción.

Baptista et al. (2018) es el estudio que pretende profundizar en el conocimiento teórico sin utilizar ni manipular unidades de análisis se conoce como investigación fundamental.

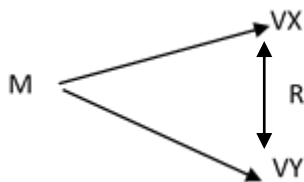
En cuanto al diseño, los procesos de investigación se consideran en el esquema no experimental, relacional causal y transversal.

Kerlinger (2018) Dado que las variables de la investigación existen de forma natural y no se alteraron a propósito, el estudio se considera no experimental, ya que no las controla directamente.

Considerando lo definido por el autor, para el estudio se ha tomó en cuenta el esquema fue:

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Dónde:

M: Sujetos de análisis

VX: Primera variable para estudiar

VY: Segunda variable para estudiar

R : Relación entre los temas de estudio

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión Educativa

Conceptualmente según Alarcon (2020) se refirió a la gestión de la educación como un conjunto de acciones debidamente estructurada en base a objetivos estartégicos que busca brindar condiciones adecuadas a todos los integrantes de una comunidad educativa.

Definición operacional

Los indicadores que se obtuvieron de los datos de cada dimensión se utilizaron para procesar la información recopilada. Como parte del procesamiento, se tomaron en consideración las calificaciones de cada ítem. Los indicadores correspondientes son: Dimensión pedagógica, trabajan en equipo, utilizan metodologías activas, promueve aprendizaje, planifica los procesos de aprendizaje. Dimensión administrativa: Coordinan las actividades educativas, cuenta con recursos materiales, optimiza los recursos, controla el trabajo educativo. Dimensión comunitaria: Se interrelaciona con la comunidad, considera lo que necesita la comunidad, promueven reuniones con la comunidad, promueve buenas prácticas urbanas, Dimensión institucional: Toma en cuenta las normas institucionales, cuenta con una institución estructurada, promueve reuniones de coordinación institucional, asignan responsabilidades.

La escala que le correspondió fue el ordinal cuyas valoraciones fueron: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1)

Variable 2: Desempeño docente

Conceptualmente Escribano (2018) consideró el desempeño docente como un elemento de eficacia en la educación, está referido a la actuación del profesor cuando cumple sus funciones frente a los estudiantes, demostrando capacidad, concimientos, habilidades, estategias para interactuar con el estudiante.

Definición operacional

Se ha medido a partir de los indicadores que se han extraido de las dimensiones. El instrumento permitió recoger la apreciación de los colaboradores. Los indicadores para cada dimensión son: Dimensión preparar para aprender: Conoce las características del estudiante, toma en cuenta el contexto del estudiante, promueve el desarrollo de capacidades, planifica el proceso de

aprendizaje, utiliza los recursos disponibles en la institución. Dimensión enseñar para aprender: Genera un ambiente adecuado, promueve la acción de convivir en democracia, forma ciudadanos críticos, aplica la evaluación formativa, tiene dominio disciplinar. Dimensión Participar en la gestión una escuela coordinada a la colectividad Institucional: Participar en forma activa en la gestión institucional, se muestra crítico y reflexivo, contribuye en el proyecto institucional, promueve aprendizajes de calidad, Fomenta relaciones de fraternidad. Dimensión: Desarrollar la profesión y la identidad del profesor: Reflexionar del trabajo que realiza a nivel profesional, fomenta la identidad institucional, actúa con responsabilidad institucional, ejerce la profesión con ética, respeta los derechos fundamentales.

La escala que le correspondió fue el ordinal cuyas valoraciones fueron: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

Los datos obtenidos fueron categorizados respectivamente: Los niveles fueron Malo, regular y bueno.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población según Salas (2018) es la agrupación de elementos de análisis comparables en sus características y capaces de ofrecer información se denomina población.

Se consideró a 72 profesores de una IE pública, ubicada en barrios altos, Lima, del nivel inicial, primaria y secundaria.

Personal que labora en la I.E “República de Guatemala”, según niveles.

Tabla 1
Población del estudio

Docentes	Cantidad
Nivel Inicial	8
Nivel Primaria	20
Nivel Secundaria	44
Total	72

Muestra

Según Salas (2018) se considera como una porción de la población que tiene las mismas posibilidades de dar información. Si la muestra tiene el mismo tamaño que la población, se denomina muestra censal.

Según la definición del autor, la muestra de investigación correspondió al censal, vale decir 72 docentes considerados de la Institución Educativa.

Muestreo

Mata (2019) El muestreo se considera como los procesos que se siguen para obtener la muestra de toda la población. Puede ser aleatorio o no aleatorio. El primero se basa en un cálculo estadístico que extrae una muestra y responde a una fórmula matemática para una población finita.

Para el proceso investigativo se consideró el no probabilístico.

3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Técnica

Baptista et al. (2018) se definió como un método que trata de obtener información rápida y cuidadosamente de un grupo de personas dispuestas y capaces de responder a las preguntas. Como método para el estudio se ha tenido en cuenta la encuesta.

Instrumento

Santiesteban (2019) pensó en el cuestionario como una herramienta con preguntas cerradas con dos opciones o más de dos opciones.

En el estudio realizado, el instrumento fue el cuestionario, cada variable con sus respectivas preguntas con alternativas en la escala de liker.

Validez

Valderrama (2018) la validación es el proceso que garantiza que se recoge la información adecuada y se intenta medir las cosas correctamente. Los expertos en metodología, que pueden ser expertos en un determinado tema o en estadística, comprueban la consistencia y coherencia del instrumento para asegurarse de que es válido.

En el desarrollo de la investigación, para poder validar el cuestionario se ha recurrido a tres profesionales, quienes después de la evaluación determinaron que el instrumento fue viable.

Tabla 2

Opinión de los expertos sobre los cuestionarios

Nro	Apellidos y nombres	Grado	Aplicabilidad
01	Ochoa Cruz Raúl	Doctor	si es aplicable
02	Hurtado Quintanilla Angela	Magíster	si es aplicable
03	Santiago Gallarday Morales	Doctor	si es aplicable

Confiabilidad

Sánchez (2020) La fiabilidad estadística de un instrumento se definió como los procedimientos científicos que buscan averiguar la confianza en el momento de utilizarlo. Para que este proceso funcione es necesario realizar una prueba piloto.

Para determinar la fiabilidad se procedió con una evaluación piloto, los datos obtenidos se evaluaron con el SPSS 26 y a partir de la evaluación del Alfa de Crombach se determinó alta confiabilidad, vale decir el resultado fue superior a 0,80.

3.5. Procedimientos

Cumplió previamente con las actividades previstas en el proyecto, por mencionar, la coordinación con un directivo de la IE y los docentes, dando a conocer el propósito del estudio. Una vez aplicado el cuestionario se procedió a sistematizar los datos para ser presentados en tablas y figuras, según los objetivos establecidos.

3.6 Método de análisis de datos

La información se recogió con el cuestionario, los datos se procesaron en el SPSS 26, una vez obtenidos los resultados se sistematizaron según los objetivos propuestos. Se elaboraron tablas descriptivas e inferenciales, estos permitieron realizar la prueba de hipótesis correspondiente. Sin embargo para la selección del estadístico de correlación, previamente se efectuó la prueba de normalidad de datos. En la determinación se consideró al Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En lo concerniente a la ética se guardó reserva de la identificación de los docentes y su información brindada. Se gestionó la autorización respectiva, tanto a los directivos y docentes. No se juzgaron las respuestas vertidas por los docentes encuestados. Las referencias bibliográficas incluyeron la totalidad de autores consultados.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

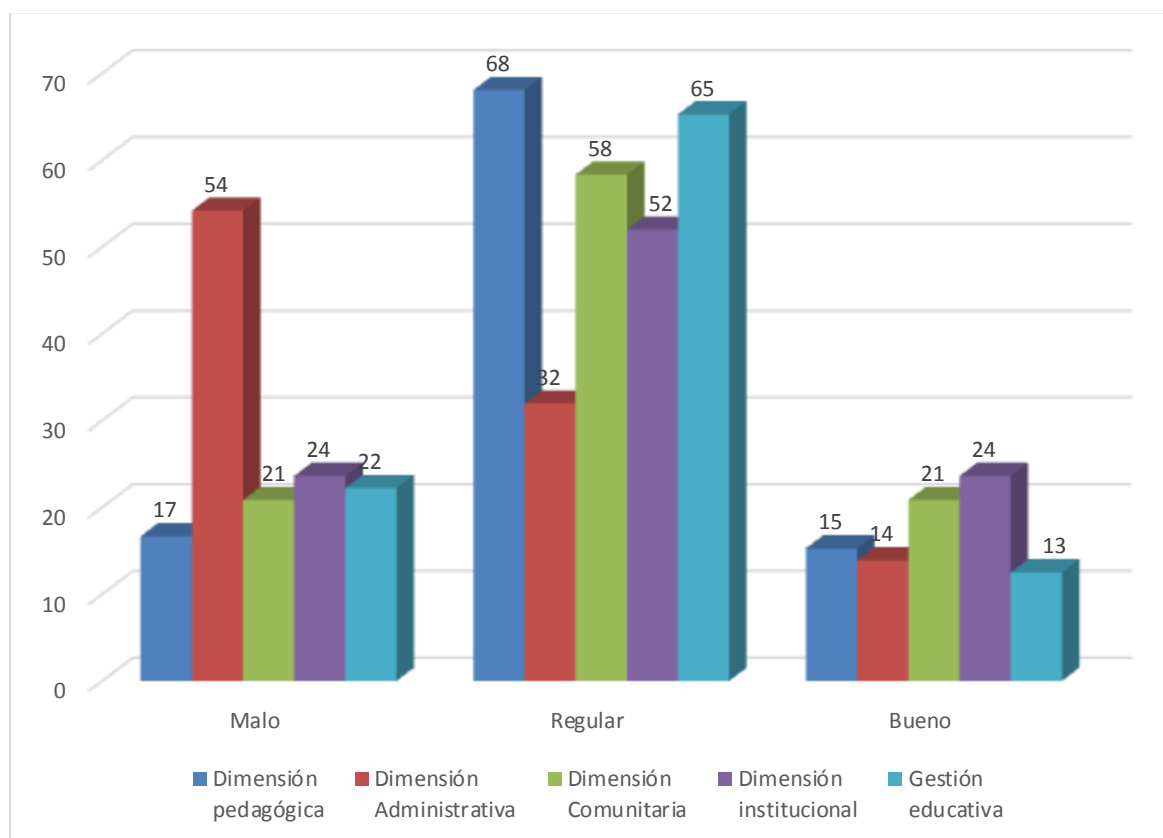
Tabla 3

Resultados sobre la variable gestión educativa y sus dimensiones

	Dimensión pedagógica		Dimensión Administrativa		Dimensión Comunitaria		Dimensión institucional		Gestión educativa	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	12	17	39	54	15	21	17	24	16	22
Regular	49	68	23	32	42	58	38	52	47	65
Bueno	11	15	10	14	15	21	17	24	9	13
Totales	72	100	72	100	72	100	72	100	72	100

Figura 2

Resultados sobre la variable gestión educativa y sus dimensiones



Las cantidades que se exponen en el cuadro corresponden a la opinión de los trabajadores sobre el nivel de gestionar la educación y sus dimensiones. Sobre la dimensión pedagógica, el 68% de encuestados califica como regular, el 17% indica que es mala, el 15% considera como bueno. En relación a la dimensión administrativa, el 54% califica como mala, el 32% lo considera como regular y solo un 14% califica como buena. Del mismo modo, sobre la dimensión comunitaria, el 58% lo califica como regular, el 21% indica que es buena y otro 21% manifiesta que es mala la gestión comunitaria. Respecto a la dimensión institucional, el 52% manifiesta que es regular, el 24% considera como bueno y otro 24% califica como malo. Finalmente sobre la variable gestión educativa, los encuestados en un 65% lo consideran como regular, el 22% lo califica como mala y sólo un 13% lo califica como bueno a la gestión educativa.

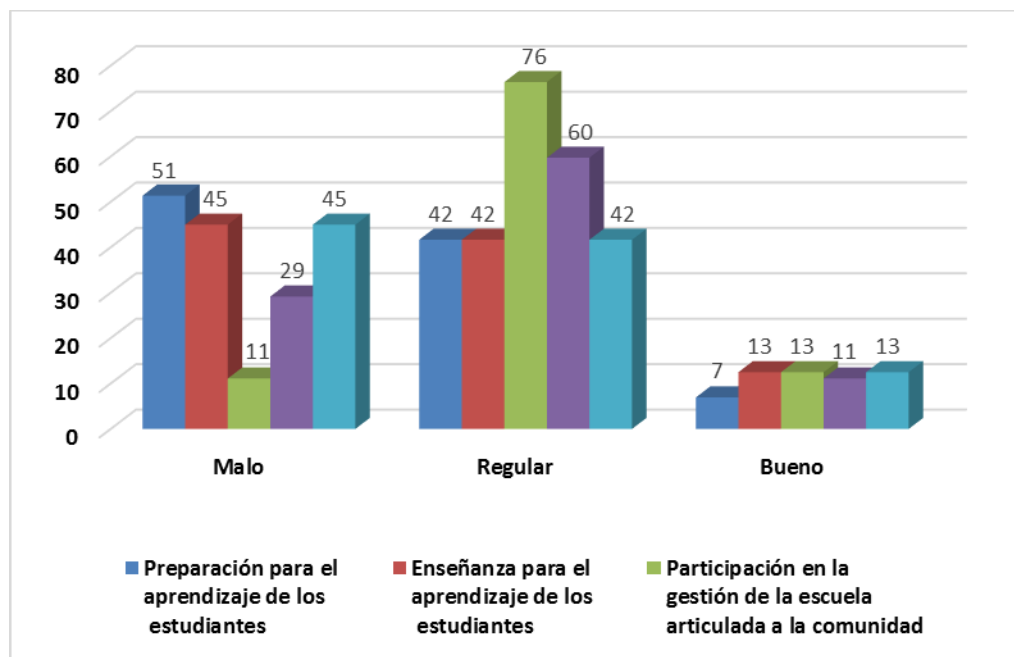
Tabla 4

Resultados sobre la variable desempeño docente y sus dimensiones

	Preparar para que aprendan los alumnos		Enseñar para que aprendan los alumnos		Participar en la gestión escolar conectada a la colectividad		Desarrollar la profesionalidad y la identidad docente		Desempeño docente	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	37	51	33	45	8	11	21	29	33	45
Regular	30	42	30	42	55	76	43	60	30	42
Bueno	5	7	9	13	9	13	8	11	9	13
Totales	72	100	72	99	72	100	72	100	72	100

Figura 3

Resultados sobre la variable desempeño docente y sus dimensiones



La tabla muestra los resultados del rendimiento de un profesor en cada una de sus diferentes áreas. En cuanto a la dimensión preparar para aprender en los alumnos, el 51% dice que es deficiente, el 42% que es regular y el 7% que es buena. En cuanto al grado en que este proceso de enseñanza ayuda a los alumnos a aprender, el 45% dice que es malo, el 42% que es regular y sólo el 13% que es bueno. En cuanto al grado de vinculación con la comunidad en la gestión del centro, el 76% opina que es normal, el 13% que es bueno y sólo el 11% que es malo. En cuanto al grado en que este proceso de enseñanza ayuda a los alumnos a aprender, el 45% dice que es malo, el 42% que es regular y sólo el 13% que es bueno. En cuanto al grado de implicación de la comunidad en el funcionamiento del centro, el 76% dice que es regular, el 13% que es bueno y sólo el 11% que es malo.

4.2. Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

Ho: Gestionar en la educación no influye en forma específica en el trabajo del profesor en una IE en la ciudad de Lima, 2022.

H: Gestionar en la educación influye en forma específica en el trabajo del profesor en una IE en la ciudad de Lima, 2022.

Tabla 5

Prueba de bondad de ajuste y de Pseudo R cuadrado – hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado		
					Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Sólo intersección Final	57,491	44,159	2	0.000	0.458	0.533	0.312

A partir de las deducciones, se observa que Sig. es inferior a 0,05, lo que significa que existe bastante certeza estadística para rechazar la hipótesis nula y, en consecuencia, el modelo se adapta a los datos de la prueba. Del mismo modo, la prueba de Pseudo R-cuadrado muestra un valor de Nagelkerke de 0,533, lo que significa que las variables de estudio están relacionadas en un 53,3%. Así pues, se afirma que gestionar en educación tiene un efecto moderado en el desempeño del trabajo de los profesores.

Prueba de hipótesis específicas

Ho: Gestionar en educación no repercute en forma específica en preparar para los aprendizajes de alumnos en una IE en la ciudad de Lima, 2022.

H1: Gestionar en educación repercute en forma específica en preparar para los aprendizajes de alumnos en una IE en la ciudad de Lima, 2022.

Tabla 6*Prueba de bondad de ajuste y de Pseudo R cuadrado – hipótesis específica 1*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado		
	-2				Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Sólo intersección	38,586						
Final	13,442	25,44	2	0.000	0.295	0.354	0.196

Las deducciones evidencian que no existe influencia entre los temas de estudio que se tuvieron en cuenta en la hipótesis de indagación y la hipótesis Nula.

Se percibe que el valor de significación es de $0,000 < 5\%$ de margen de error. Esto demuestra que el nivel de influencia es bajo. Por otra parte, el valor de Nagelkerke muestra que el nivel de influencia es del 35,4%, que es lo que predecía la hipótesis..

Ho: Gestionar en educación no influye específicamente en la Enseñanza para que aprendan los alumnos en una IE en la ciudad de Lima, 2022.

H2: Gestionar en educación influye específicamente en la Enseñanza para que aprendan los alumnos en una IE en la ciudad de Lima, 2022.

Tabla 7*Prueba de bondad de ajuste y de Pseudo R cuadrado – hipótesis específica 2*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado		
	-2				Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Sólo intersección	57,491						
Final	13,332	44,159	2	0.000	0.458	0.533	0.312

Los resultados muestran que no existe influencia entre las variables que se tuvieron en cuenta en la hipótesis de investigación y la hipótesis Nula.

Se observa que el valor de significación es de $0,000 < 5\%$ de margen de error. Esto demuestra que el nivel de influencia es moderado. Por otra parte, el valor de Nagelkerke muestra que el nivel de influencia es del 53,3%, que es lo que predecía la hipótesis.

Ho: Gestionar en la educación no incide en forma específica en la participación de la gestión escolar articulada a la colectividad de la IE en la ciudad de Lima, 2022.

H3: Gestionar en la educación incide en forma específica en la participación de la gestión escolar articulada a la colectividad de la IE en la ciudad de Lima, 2022.

Tabla 8

Prueba de bondad de ajuste y de Pseudo R cuadrado – hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado		
	-2				Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Sólo intersección	35,313						
Final	12,270	23,042	2	0.000	0.274	0.361	0.225

Los resultados muestran que no existe influencia entre las variables que se tuvieron en cuenta en la hipótesis de investigación y la hipótesis Nula.

Se observa que el valor de significación es de 0,000 < 5% de margen de error. Esto demuestra que el nivel de influencia es bajo. Por otra parte, el valor de Nagelkerke muestra que el nivel de influencia es del 36,1%, que es lo que predecía la hipótesis.

Ho: Gestionar la educación no repercute en forma directa en desarrollar la profesión del profesor y su identidad en una IE en la ciudad de Lima, 2022.

H4: Gestionar la educación repercute en forma directa en desarrollar la profesión del profesor y su identidad en una IE en la ciudad de Lima, 2022.

Tabla 9

Prueba de bondad de ajuste y de Pseudo R cuadrado – hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado		
	-2				Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Sólo intersección	57,678						
Final	11,956	45,722	2	0.000	0.470	0.561	0.348

Los resultados muestran que no existe relación entre los temas estudiados en la hipótesis de investigación y la hipótesis Nula.

Se observa que el valor de significación es de 0,000 con un margen de error del 5%. Esto demuestra que el nivel de influencia es moderado. Por otra parte, el valor de Nagelkerke muestra que el nivel de influencia es del 56,1%, que es lo que predecía la hipótesis.

V. DISCUSIÓN

La investigación desarrollada está referida a gestionar la educación y el desempeño de los profesores de una IE. Nace debido a las observaciones que se hicieran en la gestión de la institución y del cumplimiento de responsabilidades en los docentes.

Previamente se formularon objetivos que permitieron determinar los niveles de influencia entre los temas considerados para la investigación y sus respectivas dimensiones.

Respecto al objetivo general, establecer el nivel de influencia de gestionar en la educación en el rendimiento del docente en una IE en la ciudad de Lima. Previamente se recogieron datos de las personas encuestadas que conformaban la muestra de estudio. La opinión de los trabajadores sobre el nivel de gestionar en la educación y sus subvariables manifestaron que en la dimensión pedagógica, el 68% calificó como regular, el 17% indicó que es mala, el 15% consideró como bueno. De igual forma, sobre la dimensión administrativa, el 54% calificó como mala, el 32% lo consideró como regular y solo un 14% calificó como buena. Del mismo modo, sobre la dimensión comunitaria, el 58% lo calificó como regular, el 21% indicó que fue buena y otro 21% manifestó que era mala la gestión comunitaria. Respecto a la dimensión institucional, el 52% manifestó que es regular, el 24% considera como bueno y otro 24% calificó como malo. Finalmente sobre la variable gestión educativa, los encuestados en un 65% lo consideraron como regular, el 22% lo calificó como mala y sólo un 13% lo calificó como bueno a la gestión educativa.

En el nivel inferencial, en cambio, los resultados mostraron que el valor de significación era 0,000 inferior a 0,05. esto significaba que había pruebas estadísticas suficientes para rechazar la hipótesis nula, por lo que se cambió el modelo para ajustarlo a los datos de la prueba. Esto significaba que había pruebas estadísticas suficientes para rechazar la hipótesis nula, por lo que se modificó el modelo para ajustarlo a los datos de la prueba. Mediante la prueba de Pseudo R-cuadrado, se obtuvo un valor de Nagelkerke de 0,533, lo que demuestra que las variables del estudio están relacionadas en un 53,3%. Así pues, se puede afirmar que la gestión educativa tiene un efecto moderado en el

desempeño del trabajo de los profesores.

Los resultados son similares a los de otros estudios sobre cómo se gestionan los centros educativos y lo bien que hacen su trabajo los profesores. En su investigación, Soria (2022) trató de hallar un vínculo entre la gestión de los centros escolares y la calidad del trabajo de los directores. Tras analizar los datos, descubrió que el 34,7% tiene un nivel bajo, el 46,7% un nivel medio y el 18,7% un nivel alto. En su conclusión, también afirma que mejorar la gestión de los centros significa conseguir que los profesores hagan mejor su trabajo. La correlación obtenida fue moderada.

De igual forma, Cosar (2021) trató de hallar un vínculo entre la calidad del trabajo de los profesores y el buen funcionamiento de un centro educativo. Los resultados del análisis inferencial de la hipótesis mostraron que el coeficiente Rho de Spearman era de 0,548, con una sig. de 0,01. Esto significa que existe una correlación moderadamente positiva, valor $P = 0,000 < 0,05$. Esto significa que existe una correlación moderadamente positiva, valor $P = 0,000 < 0,05$. De la misma manera, el estudio de Rojas (2020), Gestión Educativa y Desempeño Docente, muestra que existe un fuerte vínculo entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente.

El tema de gestionar la educación y los desempeños de docentes es de mucha importancia, existen diversos autores que conceptualizan desde diferentes puntos de vista. Meza et al. (2021) definieron que una gestión en educación constituyen las acciones que realizan los responsables para poder movilizar todos los elementos que conforman un sistema educativo. Además precisaron que es indispensable que la calidad de desempeño del docente debe estar vinculado a la capacidad de gestión educativa. De igual forma Show (2021) precisó que una buena gestión educativa implica el uso de nuevas herramientas que genere impacto en el desempeño de los trabajadores. Además considera que se refiere al conjunto de procesos que se utilizan en el interior de un sistema educativo con la finalidad de cubrir la demanda social en temas educativos.

Por otro lado sobre el desempeño de los docentes, Escribano (2018) lo define como un elemento que forma parte de la calidad educativa, se refiere a la actuación del docente cuando cumple sus funciones frente a los estudiantes,

demostrando capacidad, conocimientos, habilidades, estrategias para interactuar con el estudiante. De igual forma, Martínez et al. (2018) consideró como el trabajo que realiza el docente en las aulas, generando aprendizajes en los estudiantes y se vincula directamente con la calidad de la educación. Cabe precisar que en este proceso, la sociedad y la escuela debe disponer de los mejores profesionales para que su desempeño sea el más pertinente, por lo tanto, su enseñanza debe ser del consenso social, convincente y que garantice el aprendizaje del estudiante.

A nivel del objetivo específico 1, para averiguar en qué medida influye la gestión educativa en la disposición de los alumnos para aprender. Se ha comprobado que el valor de significación es de 0,000 con un margen de error del 5%. Esto demuestra que el nivel de influencia es bajo. Por otra parte, el valor de Negelkerke muestra que el nivel de influencia es del 35,4%, que es lo que predecía la hipótesis. Esto significa que la institución debería reflexionar sobre cómo se está gestionando la educación y cómo se está preparando a los alumnos para aprender.

De igual forma sobre el objetivo específico 2, averiguar en qué medida influye la gestión educativa en la enseñanza para que los alumnos aprendan. En la investigación, el valor de significación fue de 0,000 con un margen de error del 5%. Esto demuestra que el nivel de influencia es moderado. Por otra parte, el valor de Negelkerke muestra que el nivel de influencia es del 53,3%, que es lo que predecía la hipótesis. En este caso, parece que se trabaja más a nivel administrativo y de gestión que a nivel institucional.

Por otro lado, sobre la hipótesis específica 3, averiguar en qué medida influye la gestión educativa en la comunicación de la gestión escolar a la comunidad. El valor de significación hallado fue de 0,000 con un margen de error del 5%. Esto demostró que el nivel de influencia era bajo. Por otra parte, el valor de Negelkerke mostró que el nivel de influencia era del 36,1%, que era lo que predecía la hipótesis. Este resultado muestra que la institución educativa aún debe trabajar para mejorar su forma de gestionar la educación y, especialmente, su forma de tratar los problemas de la comunidad.

Finalmente respecto a la hipótesis específica 4, Para averiguar en qué medida afecta la gestión educativa al desarrollo de la profesionalidad y el sentido de sí mismo de los profesores, se halló un valor de significación de 0,000 con un margen de error del 5%. Esto significa que la gestión educativa tiene un efecto moderado. El valor de Negelkerke también muestra que la gestión educativa tiene un efecto del 56,1%, lo que demuestra que la hipótesis era correcta. En este caso se tiene que fortalecer el trabajo de gestión educativa para que los docentes responsables del proceso de aprendizaje, puedan mejorar su condición profesional de trabajo.

Los resultados para los objetivos específicos son similares a los datos encontrados en otras investigaciones similares sobre las siguientes variables de investigación: Por ejemplo, se tiene a Castillo (2020) en su investigación sobre cómo se gestiona un centro educativo y lo bien que hacen su trabajo sus profesores. Sus resultados muestran que existe una relación entre lo bien que se gestiona un centro educativo y lo bien que hacen su trabajo sus profesores. Llegó a la conclusión de que la gestión educativa funciona bien. También afirmó que el rendimiento de los profesores es bueno y que la relación entre ambos es buena.

También se tiene a Flores, (2020) en su investigación, analizó la forma en que un director dirige una escuela y cómo afecta a la calidad del trabajo de los profesores. El autor concluye que no existe una correlación específica entre la forma en que el director dirige la escuela y el grado de preparación de los alumnos para el aprendizaje. Sin embargo, afirma que existe un fuerte vínculo entre el estilo de gestión pedagógica del director y el crecimiento de la profesionalidad y el sentido de identidad de los profesores.

El resultado se diferencia de la investigación debido al contexto donde se desarrollaron los colaboradores del estudio que emitieron sus opiniones sobre el estilo de gestión que aplican los directivos y del trabajo que realizan los docentes.

En algunos estudios los que respondieron al instrumento de recojo de información pertenecen a diferentes grupos sociales por lo tanto su punto de vista difiere de los docentes que fueron encuestados en la IE considerado para la investigación, de igual forma la estructura orgánica de las instituciones también son diferentes, lo que implica que en algunos casos la gestión que tiene que

realizar el directivo es mucho más exigente que otras instituciones que tienen menor carga docente.

De igual forma se debe indicar que los docentes en su opinión lo relacionan con los intereses que tienen, por ejemplo las pocas oportunidades que se les brinda para poder ascender en su posición profesional o por la baja remuneración que ellos reciben por el trabajo que realizan.

Sin embargo, cabe manifestar que la gestión que se realiza institucionalmente, debe tener muy en cuenta los temas administrativos, pedagógicos, institucional y lo más importante, la relación que debe tener con la comunidad, porque de acuerdo al fin de la educación, lo más elemental es formar estudiantes para que sean buenos ciudadanos y se incorporen profesionalmente al aparato productivo de la sociedad.

En este proceso de formación, los docentes también deben tener una buena formación continua, de tal forma puedan enfrentar los retos que la sociedad competitiva se les presente. El director de la institución, debe ser uno de los elementos fundamentales para que pueda ejercer liderazgo a nivel institucional, buscando un ambiente armonioso entre los integrantes de la comunidad educativa y principalmente el diálogo con cada integrante para poder coadyuvar en su desempeño.

Los resultados descriptivos deben constituir motivo de reflexión para los directivos que se encargan de administrar la institución y de esta forma puedan tomar muy en cuenta las necesidades, intereses, curiosidades, expectativas, aspiraciones de los docentes.

Una gestión aceptable, debe conducir al cumplimiento adecuado de los docentes en las funciones que les corresponde, por ejemplo, una buena preparación de sus sesiones de clase, considerando los procesos pedagógicos y cognitivos de sus alumnos, además tener en cuenta su participación en la gestión institucional, involucrándose en las actividades que se consideran en el plan anual de trabajo. Lo más importante, actuar con mucho interés para poder mejorar su dimensión profesional y el compromiso que debe adquirir con su institución.

En este proceso de recolectar información se tomó en cuenta aspectos fundamentales que se cumplen en una gestión institucional, por ejemplo el promover un trabajo en equipo, el uso de metodología interactivas, la planificación de las sesiones de aprendizaje de manera oportuna, previa coordinación con los docentes de su misma área curricular.

Además se debe indicar que cumplir las responsabilidades profesionales, significa acatar las normas de convivencia de la institución, estos puntos se consideran en los instrumentos de gestión.

Finalmente para verificar si efectivamente la gestión en una institución educativa es el aceptable, el clima institucional y organizacional, debe ser el más adecuado, lo que permite una comunicación horizontal y de mucha confianza.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

En una IE de Lima, 2022, la gestión educativa influye en un 53,3% en el desempeño del docente. La influencia es moderada porque según Nagelkerke aún se tiene que trabajar en el tema de gestión pedagógica, institucional, comunitaria y administrativa.

Segunda:

En una IE de la ciudad de Lima, la gestión educativa influye poco en la disposición de los alumnos para aprender. 35,4% es la respuesta. Esto debido a que los líderes aún no tienen el perfil correspondiente para poder gestionar.

Tercera:

La gestión educativa influye directamente en la forma de enseñar de los profesores de un colegio de Lima para que los alumnos aprendan. El valor encontrado es de 31,2%, y su influencia no es muy fuerte. Implica que se tiene que fortalecer en el tema de estrategias metodológicas.

Cuarta:

En una IE de la ciudad de Lima, la gestión educativa tiene una baja influencia en la dimensión comunitaria, además consideran que el rol de la gestión educativa es poco importante. 22.5% es el valor que corresponde al nivel de influencia, por lo tanto, aún se tiene que trabajar en el tema de coordinación comunitaria a nivel educativo.

Quinta.

Una IE de la ciudad de Lima tiene una gestión educativa deficiente cuando se trata de desarrollar la profesionalidad y el sentido de sí mismo de los docentes. 34.8% es la cantidad de influencia lo que implica que falta fortalecer con capacitaciones a los profesionales de la educación.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Los responsables de la administración de la UGEL de Lima deben fortalecer el trabajo que realizan los directores a nivel de gestión educativa lo que debe repercutir en el buen trabajo que relicen los docentes, desde la interacción con los estudiantes.

Segundo:

Los directores deben brindar mayor importancia en su gestión, a la preparación que realizan los docentes para cumplir con sus sesiones de aprendizaje, promoviendo las visitas guiadas y los monitoreos.

Tercera:

Los docentes deben desempeñarse de mejor manera a través del uso de metodología activa para que puedan enseñar en forma óptima a sus estudiantes.

Cuarta:

El directivo de la IE debe tener mayor coordinación con la comunidad educativa para que de cumplimiento a sus objetivos estratégicos de la institución educativa.

Quinta:

El directivo de la IE debe promover con mayor frecuencia, la capacitación de los docentes en temas de metodología manejo de materiales y evaluación para poder mejorar su trabajo y optimizar el mejoramiento de aprendizajes en el estudiante.

REFERENCIAS

- Abel J. (2021). Institutional Research Data Management Strategy Development Template. *Digital research*. Obtenido de <https://zenodo.org/record/5745906#.Y7ubJX3MLIU>
- Alarcon M. (2020). La gestión educativa como heramient de gestión para mejorar la atención de los estudiantes. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/83/83400708.pdf>
- Arias et al. (2021). Education Management and Information Systems (SIGEDs) in Latin America and the Caribbean: The Road to the Digital Transformation of Education Management. *Inter american Develompten bank*. doi:<http://dx.doi.org/10.18235/0003345>
- Baptista et al. (2018). *Metodología de la investigación científica*.
- Bastino H. (2020). *La educación en América Latina enfrenta una crisis silenciosa, que con el tiempo se volverá estridente*. Obtenido de <https://n9.cl/stuho>
- Ben A. (2018). Problemáticas de la gestión educativa, inserción en la escuela de estudiantes con problemas. *Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)*. doi:<https://rieoei.org/historico/deloslectores/1156Ben.pdf>
- Bohórquez E. et al. (2019). Administrative Management and Quality of Service: A Diagnosis in the MiPymes of the Hotel Sector of the Salinas Canton. *Springer link*, 171(8). doi:DOI: 10.1007/978-981-15-2024-2_20
- Briones V. (2020). Incidencia de la calidad educativa en el desempeño docente en procesos de gestión educativa. Universidad de Gayaquil. Tesis de grado. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Documents/BRIONES%20RUIZ%20VA NESSA.pdf>
- Capacho y Rincón. (2018). La gestión educativa y sus implicaciones en las instituciones educativas en tiempos de posacuerdo. *Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá*.

- Castillo. (2020). Gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica. Obtenido de <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fd0ca24c-f1f0-4e46-b8a3-95d535f81692/content>
- Cosar. (2021). Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales, distrito Mi Perú 2021. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61737/C%c3%b3sar_SRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chaparro A. (2019). La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la institución educativa emblemática Clorinda Matto de Turner. *Ediciones Clorinda Mato de Turner*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7803>
- Chipana F. (2022). Dynamics of the teaching-learning process in higher education. *Ciencia latina. REvista multidisciplinar*, 6(1). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1827
- Chisoma S. (2019). Management of institutional repositories (IR) in higher education perspective. *Emerald insight*. Obtenido de <https://n9.cl/21jn8>
- Diksha K. (2022). Educational Management: Meaning, Definition and Types. *Your article librerly*. Obtenido de <https://n9.cl/eqf8u>
- Escribano E. (2018). The Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America. *Revista educación*, 42(2). doi:<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Fernández H. (2022). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu emprendedor TES*. doi:<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.20>
- Flores H. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. 9(1). doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2832>
- Gálvez E. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation. *Revist de psicología educativa*. doi:<https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

- García Y. (2020). Community Educational Involvement. *Comunidad de aprendizaje*. Obtenido de <https://n9.cl/82ndf>
- GRDSP. (2021). El problema de gestionar la educación en el Perú. *Repositorio Universidad Nacional de Piura*. Obtenido de <https://n9.cl/cgzek>
- Kagama J. (2018). An analysis of teacher performance appraisals and their influence on teacher performance in secondary schools in kenya. *Universitas pendidikan indonesia*, 11(1). Obtenido de <https://ejournal.upi.edu/index.php/ije/article/view/11148>
- Kerlinger. (2018). *Metodología de la investigación*.
- Ledesma M. (2020). Educational community management in a non-face-to-face teaching context due to the health emergency. *Llamkasum*. doi:<https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i3.19>
- Lynch R. (2020). Educational Management. doi:<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190264093.013.701>
- Mamani L. (2018). Participation in the management of the school articulated to the community and learning. *Repositorio UCV*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70668>
- Martínez et al. (2018). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Xinhai. Redalyc*, 12(6). Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4614819400>
- Mata. (2019). *Investigación científica*.
- Mewsletter. (2022). Problemas a los que se enfrentan los profesores de hoy en día. *El mundo se informa*. Obtenido de <https://n9.cl/hea1t>
- Meza L. et al. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *REvista de investigación:Apuntes universitarios*, 11(1). Obtenido de <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Mihus I. (2022). Pedagogy and educación managentDAGOGY AND EDUCATION MANAGEMENT REVIEW. *Current Issue*.

- Milla R. (2018). Teacher performance evaluation: Preparation for student learning in the Good Teacher Performance Framework. 6(2). doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>.
- MINEDU. (2020). La gestión educativa como medio de mejorar los aprendizajes en los estudiantes. *Alicia Concytec*.
- MINEDU. (2021). Evaluación del desempeño de los profesores. *Ministerio de Educación*.
- Misad R. (2022). Development of teaching professionalism: a review of academic production. *Gestionar. Revista de empresa y gobierno*, 2(2). doi:DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.004>
- Moreno E. (2020). La justificación teórica en la investigación. *Pearson educación*. Obtenido de <https://n9.cl/n9gj8>
- Neira R. et al. (2022). Administrative management in the collection of property tax in the municipality of Condorcanqui, Peru. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(4). Obtenido de <https://orcid.org/0000-0001-7402-9576>
- Ortega W. et al. (2020). Teaching pedagogical performance and learning of university students in the Education career. *Praxis saber*. doi:<https://doi.org/10.19053/22160159.v11.n27.2020.10329>
- Peccei R. (2020). Performance management and teacher. *Taylor Francis online*, 33(4). doi:<https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1754881>
- Quiñonez et al. (2020). Los modelos de gestión educativa y su aporte en la educación ecuatoriana. *Episteme Koinonia*, 3(5). doi:<https://doi.org/10.35381/e.k.v3i5.774>
- Rojas. (2020). La Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Pública Ramiro Prialé del Distrito de Challabamba, Paucartambo – Cusco. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4889/Rocio%20Yanet%20ROJAS%20TURPO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Salas. (2018). *Metodología de la investigación científica*.
- Sánchez. (2020). *Importancia de la formación en habilidades blandas como estrategia de empoderamiento en las instituciones públicas. Colombia*.
Obtenido de <https://n9.cl/g3zg9>
- Sánchez M. y Delgado J. (2022). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina, revista multidisciplinar*. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196 p.1819
- Santiesteban. (2019). *Metodología de la investigación científica*.
- Show M. (2021). Educational management system of colleges and universities based on embedded system and artificial intelligence. *Microprocessors and Microsystems*, 82(1). doi:<https://doi.org/10.1016/j.micpro.2021.103884>
- Soria O. (2022). Gestión educativa y desempeño laboral de los directores de instituciones educativas de la provincia de Aymaraes. *Ciencia Latina*. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2246
- Stanley A. (2020). Handbook of Community Management. *DeG*. doi:<https://doi.org/10.1515/9783110673739>
- Tolentino H. (2021). Teaching and learning in distance education in Basic Education through virtual platatforms. *Digital publisher*. doi:[doi:doi.org/10.33386/593dp.2021.4-1.679](https://doi.org/10.33386/593dp.2021.4-1.679)
- Valderrama. (2018). *Investigación científica y metodológica*.
- Velázquez J. (2020). Effect of administrative management for the development of university competencies in Engineering students Campus Amazcala. *Advance in social sciencies*, 7(12). doi:<https://doi.org/10.14738/assrj.712.9539>
- Yang L. (2022). Intelligent Community Management System Based on Big Data Technology. *Scientific programming*. doi:
<https://doi.org/10.1155/2022/5396636>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión Educativa y Desempeño Docente en una Institución Educativa en la ciudad de Lima 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE/DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p style="text-align: center;">Problema general</p> <p>¿Cómo influye la Gestión Educativa en el desempeño docente en una Institución Educativa en la ciudad de Lima, 2022?</p> <p style="text-align: center;">Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo influye la gestión educativa en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa en la ciudad de Lima, 2022? • ¿Cómo influye la gestión educativa en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa en la ciudad de Lima, 2022? • ¿Cómo influye la gestión educativa en la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una Institución Educativa en la ciudad de Lima, 2022? • ¿Cómo influye la gestión educativa en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una Institución Educativa en la ciudad de Lima, 2022? 	<p style="text-align: center;">Objetivo general</p> <p>Determinar el nivel de influencia de la Gestión Educativa en el desempeño docente en una Institución Educativa en la ciudad de Lima, 2022.</p> <p style="text-align: center;">Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de influencia de la gestión educativa en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa en la ciudad de Lima, 2022 • Determinar el nivel de influencia de la gestión educativa en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa en la ciudad de Lima, 2022. • Determinar el nivel de influencia de la gestión educativa en la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una Institución Educativa en la ciudad de Lima, 2022. • Determinar el nivel de influencia de la gestión educativa en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una Institución Educativa en la ciudad de Lima, 2022. 	<p style="text-align: center;">Hipótesis general</p> <p>La Gestión Educativa influye significativamente en el desempeño docente en una Institución Educativa en la ciudad de Lima, 2022.</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Gestión Educativa influye significativamente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa en la ciudad de Lima, 2022. • La Gestión Educativa influye significativamente en la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa en la ciudad de Lima, 2022. • La Gestión Educativa influye significativamente en la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una Institución Educativa en la ciudad de Lima, 2022. • La Gestión Educativa influye significativamente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una Institución Educativa en la ciudad de Lima, 2022. 	<p style="text-align: center;">Variable 1: Gestión Educativa</p> <p style="text-align: center;">Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dimensión pedagógica • Dimensión Administrativa • Dimensión Comunitaria • Dimensión Institucional <p style="text-align: center;">Variable 2: Desempeño Docente.</p> <p style="text-align: center;">Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. • Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. • Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. • Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Población: 72 profesores de una Institución Educativa en la ciudad de Lima.</p> <p>Muestra: 72 profesores de una Institución Educativa en la ciudad de Lima.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Análisis de datos: Estadística descriptiva y correlacional</p>

VARIABLE 1

GESTIÓN EDUCATIVA

Dimensiones	Indicadores	Nº Ítems	Escala	Valoraciones	% de ítems	Instrumento
Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajan en equipo • Utilizan metodologías activas • Promueve aprendizaje. • Planifica los procesos de aprendizaje. 	1,2 3,4	Ordinal	Siempre: (5) Casi siempre:(4) A veces:(3) Casi nunca:(2) Nunca: (1)	25%	Cuestionario
Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinan las actividades educativas. • Cuenta con recursos materiales. • Optimiza los recursos. • Controla el trabajo educativo. 	5,6 7,8	Ordinal	Siempre: (5) Casi siempre:(4) A veces:(3) Casi nunca:(2) Nunca: (1)	25%	Cuestionario
Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Se interrelaciona con la comunidad. • Considera las necesidades de la comunidad. • Promueven reuniones con la comunidad. • Promueve buenas prácticas urbanas. 	9,10 11,12	Ordinal	Siempre: (5) Casi siempre:(4) A veces:(3) Casi nunca:(2) Nunca: (1)	25%	Cuestionario
Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Toma en cuenta las normas institucionales. • Cuenta con una institución estructurada. • Promueve reuniones de coordinación institucional. • Asignan responsabilidades. 	13,14 15,16	Ordinal	Siempre: (5) Casi siempre:(4) A veces:(3) Casi nunca:(2) Nunca: (1)	25%	Cuestionario

VARIABLE 2 DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escala	Valoración	% de ítems	Instrumento
Preparación para el aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce las características del estudiante. • Toma en cuenta el contexto del estudiante. • Promueve el desarrollo de capacidades. • Planifica el proceso de aprendizaje. • Utiliza los recursos disponibles en la institución. 	1,2 3,4,5	Ordinal	Siempre: (5) Casi siempre:(4) A veces:(3) Casi nunca:(2) Nunca: (1)	25 %	Cuestionario
Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Crea un clima propicio. • Promueve la convivencia democrática. • Forma ciudadanos críticos. • Aplica la evaluación formativa. • Tiene dominio disciplinar. 	6,7 8,9,10	Ordinal	Siempre: (5) Casi siempre:(4) A veces:(3) Casi nunca:(2) Nunca: (1)	25 %	Cuestionario
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente en la gestión institucional. • Se muestra crítico y reflexivo. • Contribuye en el proyecto institucional. • Promueve aprendizajes de calidad. • Fomenta relaciones de fraternidad. 	11, 12 13, 14, 15	Ordinal	Siempre: (5) Casi siempre:(4) A veces:(3) Casi nunca:(2) Nunca: (1)	25 %	Cuestionario
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sobre su práctica profesional. • Fomenta la identidad institucional. • Actúa con responsabilidad institucional. • Ejerce la profesión con ética. • Respeta los derechos fundamentales. 	16, 17, 18. 19. 20.	Ordinal	Siempre: (5) Casi siempre:(4) A veces:(3) Casi nunca:(2) Nunca: (1)	25 %	Cuestionario

CUESTIONARIO

Distinguido(a) profesor(a) :

Apelo a su digna persona para solicitarle tenga a bien de responder el presente cuestionario que forma parte de un trabajo de investigación (tesis) que tiene como propósito recoger información sobre “Gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa en la ciudad de Lima 2022”. Su participación es voluntaria pero importante. Responda cada pregunta con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible.

Coloque una (X) en el recuadro correspondiente después de calificar a los enunciados que se presentan a continuación:

Nro	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Variable 1: Gestión educativa					
	Dimensión: Pedagógica					
1	Trabajan en equipo					
2	Utilizan metodologías activas					
3	Promueve aprendizaje.					
4	Planifica los procesos de aprendizaje.					
	Dimensión: Gestión administrativa					
5	Coordinan las actividades educativas.					
6	Cuenta con recursos materiales.					
7	Optimiza los recursos.					
8	Controla el trabajo educativo.					
	Dimensión: Comunitaria					
9	Se interrelaciona con la comunidad.					
10	Considera las necesidades de la comunidad.					
11	Promueven reuniones con la comunidad.					
12	Promueve buenas prácticas urbanas.					
	Dimensión: Institucional					
13	Toma en cuenta las normas institucionales.					
14	Cuenta con una institución estructurada.					
15	Promueve reuniones de coordinación institucional.					
16	Asignan responsabilidades.					
	Variable 2: Desempeño docente					
	Dimensión: Preparación para el aprendizaje					
17	Conoce las características del estudiante.					
18	Toma en cuenta el contexto del estudiante.					
19	Promueve el desarrollo de capacidades.					

20	Planifica el proceso de aprendizaje.					
21	Utiliza los recursos disponibles en la institución.					
	Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje					
22	Crea un clima propicio.					
23	Promueve la convivencia democrática.					
24	Forma ciudadanos críticos.					
25	Aplica la evaluación formativa.					
26	Tiene dominio disciplinar.					
	Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Institucional					
27	Participa activamente en la gestión institucional.					
28	Se muestra crítico y reflexivo.					
29	Contribuye en el proyecto institucional.					
30	Promueve aprendizajes de calidad.					
31	Fomenta relaciones de fraternidad.					
	Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.					
32	Reflexiona sobre su práctica profesional.					
33	Fomenta la identidad institucional.					
34	Actúa con responsabilidad institucional.					
35	Ejerce la profesión con ética.					
36	Respeto los derechos fundamentales.					

Gracias por su colaboración

Prueba de confiabilidad para la variable 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	16

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	47,00	193,111	-,162	,958
P2	46,70	174,900	,446	,951
P3	45,80	162,622	,805	,943
P4	45,80	162,622	,700	,946
P5	46,10	167,656	,680	,946
P6	46,00	171,333	,748	,945
P7	46,20	167,511	,790	,944
P8	46,60	174,489	,823	,945
P9	46,20	168,844	,738	,945
P10	46,30	170,233	,730	,945
P11	45,90	158,989	,872	,942
P12	45,90	155,656	,981	,939
P13	45,80	165,511	,850	,943
P14	45,90	162,322	,897	,941
P15	45,90	160,544	,769	,944
P16	45,90	167,211	,721	,945

Prueba de confiabilidad para la variable 2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P17	55,80	154,844	,787	,890
P18	56,00	149,778	,754	,890
P19	56,20	149,956	,772	,889
P20	56,10	149,878	,827	,888
P21	56,40	159,600	,597	,895
P22	56,80	154,844	,580	,895
P23	56,20	137,511	,910	,883
P24	56,00	156,667	,567	,895
P25	55,70	155,122	,700	,892
P26	55,90	164,544	,533	,897
P27	56,60	153,156	,721	,891
P28	56,60	160,933	,434	,899
P29	57,00	175,556	-,072	,907
P30	56,80	163,733	,320	,902
P31	56,90	175,211	-,063	,914
P32	57,40	172,044	,093	,905
P33	57,20	169,511	,182	,904
P34	56,80	168,622	,205	,904
P35	55,80	150,844	,780	,889
P36	56,40	147,600	,782	,888

Base de datos

n	Gestión educativa																				VX
	Dimensión pedagógica					Dimensión Administrativa					Dimensión Comunitaria					Dimensión institucional					
	P1	P2	P3	P4	D1X	P5	P6	P7	P8	D2X	P9	P10	P11	P12	D3X	P13	P14	P15	P16	D4X	
1	3	3	3	3	12	2	2	3	3	10	3	3	3	3	12	5	1	5	3	14	48
2	2	2	3	3	10	3	4	2	2	11	2	3	3	3	11	2	1	3	3	9	41
3	4	4	4	3	15	3	2	3	3	11	2	2	3	3	10	3	2	4	3	12	48
4	3	3	1	2	9	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	3	1	2	3	9	36
5	1	3	1	3	8	1	2	2	3	8	2	2	2	3	9	3	1	3	3	10	35
6	4	4	2	4	14	2	2	2	3	9	3	3	3	4	13	4	3	4	4	15	51
7	2	4	2	3	11	2	2	1	2	7	2	3	3	4	12	2	2	2	1	7	37
8	4	3	3	4	14	4	4	4	3	15	5	4	3	4	16	3	5	4	4	16	61
9	3	4	2	4	13	2	3	2	2	9	3	3	3	4	13	4	2	3	4	13	48
10	3	3	2	3	11	2	2	3	3	10	3	3	3	3	12	4	3	5	4	16	49
11	3	4	2	4	13	4	3	2	2	11	3	3	3	4	13	4	4	3	4	15	52
12	3	2	3	3	11	2	2	2	2	8	3	3	2	2	10	4	2	3	3	12	41
13	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	35
14	2	2	2	3	9	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	34
15	3	3	2	2	10	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	3	1	3	3	10	37
16	4	3	2	2	11	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	3	1	3	3	10	41
17	3	2	2	2	9	1	2	1	2	6	3	3	3	3	12	2	2	1	1	6	33
18	3	2	2	2	9	2	2	1	2	7	2	3	2	3	10	3	2	1	2	8	34
19	3	3	1	2	9	1	1	2	1	5	2	2	2	4	10	1	2	3	3	9	33
20	2	4	2	1	9	1	1	2	1	5	2	2	2	2	8	1	1	1	1	4	26
21	2	3	2	4	11	1	3	2	3	9	3	3	3	4	13	1	2	3	3	9	42
22	4	4	3	3	14	4	3	4	4	15	4	3	3	4	14	4	2	4	4	14	57
23	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	4	3	3	5	15	4	4	3	3	14	57
24	3	4	3	4	14	4	3	2	3	12	4	3	3	4	14	5	2	3	3	13	53
25	3	3	2	3	11	5	5	3	3	16	3	4	5	2	14	1	5	4	5	15	56
26	3	3	2	4	12	2	1	3	1	7	3	3	4	3	13	1	1	4	3	9	41
27	3	2	3	3	11	2	2	2	2	8	3	2	3	3	11	4	2	3	4	13	43
28	3	3	4	3	13	3	3	5	3	14	3	3	3	3	12	4	3	5	4	16	55
29	1	1	3	1	6	1	3	2	3	9	3	3	3	3	12	2	2	2	1	7	34
30	3	3	3	5	14	2	2	2	1	7	1	2	3	3	9	3	1	3	3	10	40
31	3	4	2	4	13	4	3	2	2	11	3	3	3	4	13	4	2	3	4	13	50
32	4	4	2	5	15	3	5	5	4	17	2	5	5	3	15	5	5	3	3	16	63
33	4	3	5	5	17	2	5	5	3	15	3	3	5	4	15	3	4	3	4	14	61
34	4	4	5	3	16	3	5	3	4	15	4	4	4	4	16	3	2	5	2	12	59
35	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19	2	5	5	5	17	75
36	3	3	3	3	12	2	2	1	1	6	3	3	3	4	13	5	1	5	3	14	45

37	2	2	3	3	10	3	4	2	2	11	2	3	3	3	11	2	1	4	4	11	43
38	3	5	5	5	18	4	4	4	2	14	2	5	5	3	15	4	5	4	2	15	62
39	3	4	3	3	13	2	2	2	3	9	3	3	4	5	15	4	2	3	4	13	50
40	4	4	2	4	14	2	2	2	3	9	3	3	3	4	13	4	3	4	4	15	51
41	2	4	2	3	11	2	4	4	2	12	2	3	3	4	12	2	4	2	4	12	47
42	4	3	3	4	14	2	2	2	3	9	2	2	3	3	10	3	1	4	4	12	45
43	3	4	2	4	13	2	3	2	2	9	3	3	3	4	13	4	2	3	4	13	48
44	3	3	2	3	11	2	2	3	3	10	3	3	3	3	12	4	3	5	4	16	49
45	2	2	3	3	10	3	4	2	2	11	2	3	3	3	11	2	1	3	3	9	41
46	4	4	4	3	15	3	2	3	3	11	2	2	3	3	10	3	2	4	3	12	48
47	3	3	3	2	11	2	2	5	3	12	2	5	5	3	15	3	5	5	3	16	54
48	4	3	3	3	13	1	2	2	3	8	2	2	2	3	9	3	1	3	3	10	40
49	4	4	2	4	14	2	2	2	3	9	3	3	3	4	13	4	3	4	4	15	51
50	3	2	3	3	11	2	2	2	2	8	3	3	2	2	10	4	2	3	3	12	41
51	3	2	2	3	10	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	2	3	4	12	40
52	3	2	2	3	10	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	36
53	3	3	2	2	10	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	3	1	3	3	10	37
54	4	3	2	2	11	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	1	3	3	10	39
55	3	3	1	2	9	1	1	2	1	5	2	2	2	4	10	1	2	3	3	9	33
56	2	4	2	1	9	1	1	2	1	5	2	2	2	2	8	1	1	1	1	4	26
57	2	3	2	4	11	1	3	2	3	9	3	3	3	4	13	1	2	3	3	9	42
58	4	4	3	3	14	1	3	2	2	8	4	3	3	4	14	2	2	3	3	10	46
59	3	4	3	4	14	3	3	2	2	10	4	3	3	5	15	4	2	3	3	12	51
60	3	3	3	5	14	2	2	2	1	7	1	2	3	3	9	3	1	3	3	10	40
61	3	4	2	4	13	4	3	2	2	11	3	3	3	4	13	4	2	3	4	13	50
62	3	1	2	3	9	3	1	1	1	6	2	1	1	3	7	3	1	3	3	10	32
63	4	3	5	5	17	2	2	2	3	9	3	3	5	4	15	3	4	3	4	14	55
64	4	4	5	3	16	3	5	3	4	15	4	4	4	4	16	3	2	5	2	12	59
65	3	3	3	3	12	2	2	1	1	6	3	3	3	4	13	5	1	5	3	14	45
66	2	2	3	3	10	3	4	2	2	11	2	3	3	3	11	2	1	4	4	11	43
67	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18	72
68	3	4	3	3	13	2	2	2	3	9	3	3	4	5	15	4	2	3	4	13	50
69	4	4	2	4	14	2	2	2	3	9	3	3	3	4	13	4	3	4	4	15	51
70	3	3	5	5	16	2	5	3	5	15	3	5	4	3	15	5	5	4	3	17	63
71	3	2	3	3	11	2	2	2	2	8	3	2	3	3	11	4	2	3	4	13	43
72	3	3	4	3	13	3	3	5	3	14	3	3	3	3	12	4	3	5	4	16	55

Desempeño docente																								
n para el aprendizaje de los es					para el aprendizaje de los es					gestión de la escuela articulada					de la profesionalidad y la identidad									
P1	P2	P3	P4	P5	D1Y	P6	P7	P8	P9	P10	D2Y	P11	P12	P13	P14	P15	D3Y	P16	P17	P18	P19	P20	D4Y	VY
1	4	2	5	2	14	2	2	4	3	2	13	2	2	3	3	3	13	2	4	2	4	1	13	53
4	2	4	3	1	14	4	4	2	3	2	15	2	3	3	3	2	13	3	2	4	2	3	14	56
2	1	2	4	1	10	2	3	1	3	2	11	4	4	3	2	3	16	2	5	2	3	1	13	50
2	2	1	3	2	10	1	3	2	2	2	10	3	1	2	2	4	12	3	4	2	2	1	12	44
2	2	1	3	2	10	2	3	2	2	2	11	3	3	3	2	1	12	3	1	2	2	1	9	42
3	2	2	4	2	13	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	4	16	3	4	4	2	1	14	56
1	2	1	2	1	7	2	2	2	3	1	10	3	3	2	3	2	13	2	3	2	1	1	9	39
2	5	5	4	2	18	5	5	2	3	5	20	5	5	5	2	3	20	2	4	2	5	5	18	76
1	1	2	3	1	8	2	3	1	3	3	12	4	4	3	3	3	17	2	5	3	2	1	13	50
2	4	4	5	2	17	4	4	2	3	2	15	1	2	4	3	3	13	4	3	2	3	1	13	58
1	2	1	3	1	8	1	2	2	3	1	9	2	4	2	3	3	14	2	1	3	2	2	10	41
3	2	5	3	2	15	2	3	2	5	2	14	2	2	3	3	3	13	2	2	5	2	2	13	55
3	2	2	3	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	3	12	2	2	3	2	2	11	45
2	2	3	2	2	11	1	1	2	2	2	8	3	3	2	2	2	12	2	3	3	2	1	11	42
2	2	1	3	2	10	1	1	2	2	2	8	3	3	2	2	3	13	2	3	2	2	2	11	42
2	3	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	2	14	3	4	2	2	2	13	53
1	1	1	1	1	5	2	2	1	3	2	10	2	2	2	3	3	12	2	3	2	1	1	9	36
2	2	2	1	1	8	1	1	2	2	3	9	2	2	2	3	2	11	2	2	2	1	1	8	36
1	1	5	3	1	11	2	2	1	2	1	8	2	2	2	2	3	11	1	1	4	2	1	9	39
1	1	2	4	2	10	1	2	2	2	2	9	3	2	2	2	3	12	1	3	1	2	1	8	39
2	1	2	3	2	10	2	3	2	3	2	12	3	3	2	3	1	12	3	4	3	2	1	13	47
4	4	4	3	3	18	5	5	3	3	3	19	5	5	3	5	3	21	4	4	5	2	5	20	78
4	4	4	4	2	18	4	5	5	3	3	20	4	5	3	5	2	19	5	4	3	5	5	22	79
5	2	4	3	5	19	1	5	4	3	5	18	3	4	5	3	4	19	3	4	3	2	5	17	73
2	5	5	4	3	19	5	3	4	2	5	19	3	3	5	3	4	18	2	4	5	3	5	19	75
1	2	1	4	1	9	1	2	2	4	1	10	2	4	2	3	3	14	2	1	1	3	2	9	42
1	1	1	3	1	7	2	3	1	3	1	10	4	4	3	2	3	16	2	5	2	2	1	12	45
2	2	4	5	1	14	4	2	4	3	2	15	4	2	2	3	3	14	1	4	3	5	1	14	57
1	2	1	2	3	9	1	2	2	3	3	11	3	4	2	3	3	15	3	4	3	2	2	14	49
2	1	1	3	2	9	2	2	2	3	3	12	1	2	1	2	3	9	2	3	2	2	1	10	40
1	1	3	3	2	10	1	1	2	3	3	10	1	4	2	3	3	13	3	3	3	2	1	12	45
2	5	5	3	3	18	3	3	5	5	2	18	4	5	3	5	3	20	4	5	5	5	2	21	77
5	5	2	3	3	18	2	5	2	5	5	19	3	5	5	3	3	19	2	4	5	5	2	18	74
2	1	2	5	2	12	3	2	2	4	2	13	3	4	3	4	2	16	2	2	5	3	1	13	54
5	5	5	5	4	24	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	95
2	2	3	5	3	15	5	2	3	3	2	15	2	4	2	3	3	14	1	3	2	4	3	13	57

1	1	2	4	5	13	2	3	3	3	2	13	3	4	2	3	3	15	2	5	4	2	1	14	55
5	2	4	2	5	18	3	5	5	3	4	20	5	4	4	2	3	18	3	3	4	5	5	20	76
1	2	1	3	1	8	1	1	2	4	2	10	2	3	1	3	2	11	1	2	2	2	1	8	37
2	1	2	4	1	10	2	3	1	3	2	11	4	4	3	3	3	17	2	5	2	2	1	12	50
2	2	4	5	2	15	5	3	5	3	2	18	3	3	2	3	4	15	3	4	2	4	1	14	62
2	2	1	4	2	11	2	3	2	3	2	12	3	3	3	2	4	15	3	5	2	2	1	13	51
3	2	2	3	2	12	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	4	16	3	4	3	2	1	13	54
2	2	1	5	2	12	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	4	16	3	5	2	3	1	14	54
3	2	2	3	2	12	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	4	16	3	4	4	2	1	14	55
1	2	5	4	1	13	2	2	5	3	1	13	3	3	5	2	2	15	2	3	5	3	1	14	55
2	1	5	3	2	13	2	5	5	2	2	16	1	2	5	2	3	13	2	4	2	2	5	15	57
1	1	2	3	1	8	2	3	1	2	3	11	4	4	3	2	3	16	2	5	2	2	1	12	47
1	2	1	4	1	9	1	2	2	3	1	9	2	4	2	3	3	14	2	1	2	2	2	9	41
3	2	2	3	2	12	2	3	2	2	2	11	2	2	3	3	3	13	2	2	2	2	2	10	46
3	2	2	3	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	3	12	2	4	3	2	2	13	47
2	2	3	2	2	11	1	1	2	2	2	8	3	3	2	2	3	13	2	3	3	2	1	11	43
2	2	1	3	2	10	1	1	2	2	2	8	3	3	2	2	3	13	2	3	2	2	2	11	42
2	2	2	3	1	10	1	1	2	2	3	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	38
1	1	1	3	1	7	2	2	1	2	1	8	2	2	2	2	3	11	1	1	1	2	1	6	32
1	1	2	1	2	7	1	2	2	2	2	9	3	2	2	2	3	12	1	3	1	2	1	8	36
2	1	2	3	2	10	2	3	2	3	2	12	3	3	2	3	1	12	3	4	3	2	1	13	47
2	1	2	3	3	11	2	1	3	3	3	12	2	3	3	3	3	14	4	4	3	2	1	14	51
2	2	2	3	3	12	1	3	2	3	2	11	3	3	2	3	2	13	2	4	3	2	2	13	49
4	2	5	3	1	15	4	2	4	3	1	14	2	4	2	2	3	13	2	4	2	4	2	14	56
1	4	5	3	1	14	2	3	4	3	1	13	4	4	3	3	3	17	2	5	3	2	1	13	57
2	2	1	3	1	9	1	2	4	1	2	10	1	2	2	1	3	9	1	4	1	1	1	8	36
1	2	1	3	3	10	1	2	2	5	3	13	3	4	2	3	3	15	3	4	2	2	2	13	51
2	2	1	5	1	11	1	2	1	4	2	10	1	2	2	4	3	12	1	4	5	3	1	14	47
1	2	1	5	3	12	1	2	2	3	3	11	3	4	2	3	3	15	3	4	2	1	2	12	50
2	1	1	4	2	10	2	2	2	3	3	12	1	2	1	3	3	10	2	3	4	2	1	12	44
5	5	3	5	5	23	5	5	4	5	4	23	4	4	5	5	5	23	4	5	5	4	5	23	92
2	2	1	3	3	11	3	3	2	4	2	14	4	5	3	3	3	18	4	5	2	2	2	15	58
1	1	3	4	2	11	2	1	2	3	2	10	3	3	3	3	5	17	3	4	2	2	2	13	51
5	5	3	4	3	20	5	5	3	4	2	19	5	4	5	3	3	20	5	3	5	3	5	21	80
1	1	2	3	2	9	2	3	1	3	1	10	3	4	2	2	3	14	2	5	2	2	1	12	45
1	2	4	5	1	13	3	2	2	3	4	14	2	4	2	3	3	14	3	3	3	5	2	16	57



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO "Gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa en la ciudad de Lima 2022"
Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Gestión educativa

Reactivos orientados a los docentes

N°	DIMENSIONES / ítems												Sugerencias
	Primera Dimensión: Dimensión pedagógica		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias				
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
1	Trabajan en equipo												
2	Utilizan metodologías activas												
3	Promueve aprendizaje.												
4	Planifica los procesos de aprendizaje.												
	Segunda Dimensión: Dimensión Administrativa												
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias		
5	Coordinan las actividades educativas.												
6	Cuenta con recursos materiales.												
7	Optimiza los recursos.												
8	Controla el trabajo educativo.												
	Tercera Dimensión: Dimensión Comunitaria												
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias		
9	Se interrelaciona con la comunidad.												
10	Considera las necesidades de la comunidad.												
11	Promueven reuniones con la comunidad.												
12	Promueve buenas prácticas urbanas.												
	Cuarta Dimensión: Dimensión Institucional												
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias		
13	Toma en cuenta las normas institucionales.												
14	Cuenta con una institución estructurada.												
15	Promueve reuniones de coordinación institucional.												
16	Asignan responsabilidades.												

CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: Gestión educativa

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

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: *Octava Cruz Rada*

Grado académico del juez validador: *DOCTOR*

Especialidad del validador: *METODOLOGO/ESTADISTICO*

El Documento Nacional de Identidad (DNI): *31009961*

Lima, 09 de diciembre del 2022



Firma del Juez Firma del Juez Validador

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**“Gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa en la ciudad de Lima 2022”
 Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Desempeño de docentes**
 Reactivos orientados a los docentes

N°	Primera Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	DIMENSIONES / ítems				Sugerencias		
		Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³				
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Conoce las características del estudiante.	X		X		X		
2	Toma en cuenta el contexto del estudiante.	X		X		X		
3	Promueve el desarrollo de capacidades.	X		X		X		
4	Planifica el proceso de aprendizaje.	X		X		X		
5	Utiliza los recursos disponibles en la institución.	X		X		X		
	Segunda Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.							Sugerencias
6	Crea un clima propicio.		SI		NO			
7	Promueve la convivencia democrática.	X		X		X		
8	Forma ciudadanos críticos.	X		X		X		
9	Aplica la evaluación formativa.	X		X		X		
10	Tiene dominio disciplinar.	X		X		X		
	Tercera Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.							Sugerencias
11	Participa activamente en la gestión institucional.	X		X		X		
12	Se muestra crítico y reflexivo.	X		X		X		
13	Contribuye en el proyecto institucional.	X		X		X		
14	Promueve aprendizajes de calidad.	X		X		X		
15	Fomenta relaciones de fraternidad.	X		X		X		
	Cuarta Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.							Sugerencias
16	Reflexiona sobre su práctica profesional.		SI		NO			
17	Fomenta la identidad institucional.	X		X		X		
18	Actúa con responsabilidad institucional.	X		X		X		
19	Ejerce la profesión con ética.	X		X		X		
20	Respeto los derechos fundamentales.	X		X		X		

CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: Desempeño docente

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable


Apellidos y nombres del juez validador: SCHWA CRUZ RAÚL

Grado académico del juez validador: DOCTOR

Especialidad del validador: METODÓLOGO / ESTADÍSTICO

El Documento Nacional de Identidad (DNI): 31009561

Lima, 09 de diciembre del 2022


Dr. Raúl Ochoa Cruz

Firma del Juez Firma del Juez Validador

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



“Gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa en la ciudad de Lima 2022”
Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Gestión educativa

Reactivos orientados a los docentes

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	Primera Dimensión: Dimensión pedagógica							
1	Trabajan en equipo	X		X		X		
2	Utilizan metodologías activas	X		X		X		
3	Promueve aprendizaje.	X		X		X		
4	Planifica los procesos de aprendizaje.	X		X		X		
	Segunda Dimensión: Dimensión Administrativa							Sugerencias
5	Coordinan las actividades educativas.	X		X		X		
6	Cuenta con recursos materiales.	X		X		X		
7	Optimiza los recursos.	X		X		X		
8	Controla el trabajo educativo.	X		X		X		
	Tercera Dimensión: Dimensión Comunitaria							Sugerencias
9	Se interrelaciona con la comunidad.	X		X		X		
10	Considera las necesidades de la comunidad.	X		X		X		
11	Promueven reuniones con la comunidad.	X		X		X		
12	Promueve buenas prácticas urbanas.	X		X		X		
	Cuarta Dimensión: Dimensión Institucional							Sugerencias
13	Toma en cuenta las normas institucionales.	X		X		X		
14	Cuenta con una institución estructurada.	X		X		X		
15	Promueve reuniones de coordinación institucional.	X		X		X		
16	Asignan responsabilidades.	X		X		X		

CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: Gestión educativa

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

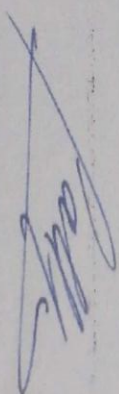
Apellidos y nombres del juez validador: Gallarday Morales, Santiago

Grado académico del juez validador: Doctor

Especialidad del validador: Metodólogo

El Documento Nacional de Identidad (DNI): 25514954

Lima, 09 de diciembre del 2022



Firma del Juez Validador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

"Gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa en la ciudad de Lima 2022"
Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Desempeño de docentes

Reactivos orientados a los docentes

N°	Primera Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	DIMENSIONES / Items								Sugerencias
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias		
		SI	No	SI	No	SI	No			
1	Conoce las características del estudiante.	X		X		X				
2	Toma en cuenta el contexto del estudiante.	X		X		X				
3	Promueve el desarrollo de capacidades.	X		X		X				
4	Planifica el proceso de aprendizaje.	X		X		X				
5	Utiliza los recursos disponibles en la institución.	X		X		X				
	Segunda Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.								Sugerencias	
6	Creo un clima propio.	SI	No	SI	No	SI	No			
7	Promueve la convivencia democrática.	X		X		X				
8	Forma ciudadanos críticos.	X		X		X				
9	Aplica la evaluación formativa.	X		X		X				
10	Tiene dominio disciplinar.	X		X		X				
	Tercera Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.								Sugerencias	
11	Participa activamente en la gestión institucional.	SI	No	SI	No	SI	No			
12	Se muestra crítico y reflexivo.	X		X		X				
13	Contribuye en el proyecto institucional.	X		X		X				
14	Promueve aprendizajes de calidad.	X		X		X				
15	Fomenta relaciones de fraternidad.	X		X		X				
	Cuarta Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.								Sugerencias	
16	Reflexiona sobre su práctica profesional.	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³				
17	Fomenta la identidad institucional.	SI	No	SI	No	SI	No			
18	Actúa con responsabilidad institucional.	X		X		X				
19	Ejerce la profesión con ética.	X		X		X				
20	Respetar los derechos fundamentales.	X		X		X				

CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: Desempeño docente

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

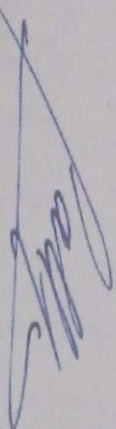
Apellidos y nombres del juez validador: Gallarday Morales, Santiago

Grado académico del juez validador: Doctor

Especialidad del validador: Metodólogo

El Documento Nacional de Identidad (DNI): 25514954

Lima, 09 de diciembre del 2022



Firma del Juez Validador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa en la ciudad de Lima 2022”
Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Gestión educativa

Reactivos orientados a los docentes

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	Primera Dimensión: Dimensión pedagógica							
1	Trabajan en equipo	X		X		X		
2	Utilizan metodologías activas	X		X		X		
3	Promueve aprendizaje.	X		X		X		
4	Planifica los procesos de aprendizaje.	X		X		X		
	Segunda Dimensión: Dimensión Administrativa							
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
5	Coordinan las actividades educativas.	X		X		X		
6	Cuenta con recursos materiales.	X		X		X		
7	Optimiza los recursos.	X		X		X		
8	Controla el trabajo educativo.	X		X		X		
	Tercera Dimensión: Dimensión Comunitaria							
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
9	Se interrelaciona con la comunidad.	X		X		X		
10	Considera las necesidades de la comunidad.	X		X		X		
11	Promueven reuniones con la comunidad.	X		X		X		
12	Promueve buenas prácticas urbanas.	X		X		X		
	Cuarta Dimensión: Dimensión Institucional							
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
13	Toma en cuenta las normas institucionales.	X		X		X		
14	Cuenta con una institución estructurada.	X		X		X		
15	Promueve reuniones de coordinación institucional.	X		X		X		
16	Asignan responsabilidades.	X		X		X		

CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: Gestión educativa

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Hurtado Quintanilla Angela

Grado académico del juez validador: Magister.

Especialidad del validador: Docente

El Documento Nacional de Identidad (DNI): 34039669

Lima, 09 de diciembre del 2022

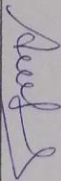
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Juez Validador



"Gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa en la ciudad de Lima 2022"
Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Desempeño de docentes
 Reactivos orientados a los docentes

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No		
Primera Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes									
1	Conoce las características del estudiante.	X		X		X			
2	Toma en cuenta el contexto del estudiante.	X		X		X			
3	Promueve el desarrollo de capacidades.	X		X		X			
4	Planifica el proceso de aprendizaje.	X		X		X			
5	Utiliza los recursos disponibles en la institución.	X		X		X			
Segunda Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.									
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No		
6	Crea un clima propio.	X		X		X			
7	Promueve la convivencia democrática.	X		X		X			
8	Forma ciudadanos críticos.	X		X		X			
9	Aplica la evaluación formativa.	X		X		X			
10	Tiene dominio disciplinar.	X		X		X			
Tercera Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.									
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No		
11	Participa activamente en la gestión institucional.	X		X		X			
12	Se muestra crítico y reflexivo.	X		X		X			
13	Contribuye en el proyecto institucional.	X		X		X			
14	Promueve aprendizajes de calidad.	X		X		X			
15	Fomenta relaciones de fraternidad.	X		X		X			
Cuarta Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.									
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No		
16	Reflexiona sobre su práctica profesional.	X		X		X			
17	Fomenta la identidad institucional.	X		X		X			
18	Actúa con responsabilidad institucional.	X		X		X			
19	Ejerce la profesión con ética.	X		X		X			
20	Respeita los derechos fundamentales.	X		X		X			

CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: Desempeño docente

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

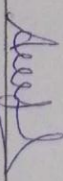
Apellidos y nombres del juez validador: *Hurtado Quintanilla Angela*

Grado académico del juez validador: *Magister*

Especialidad del validador: *Docente*

El Documento Nacional de Identidad (DNI): *31039669*

Lima, 09 de diciembre del 2022


Firma del Juez Validador

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

AUTORIZACIÓN

La directora de la Institución Educativa N°022 "República de Guatemala" del cercado de Lima, quien suscribe,

AUTORIZA:

Al profesor HENRY MANUEL OLIVA RIVERA a aplicar sus instrumentos de recolección de datos para el desarrollo de su tesis de maestría denominada: Gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa en la ciudad de Lima 2022, por lo cual, se pide que se le brinde las facilidades pertinentes.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado; para los fines correspondientes

Lima, 14 de diciembre de 2022




DANA R. GARCÍA DURÁN
DIRECTORA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GALLARDAY MORALES SANTIAGO AQUILES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión Educativa y Desempeño Docente en una Institución Educativa en la Ciudad de Lima 2022", cuyo autor es OLIVA RIVERA HENRY MANUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GALLARDAY MORALES SANTIAGO AQUILES DNI: 25514954 ORCID: 0000-0002-0452-5862	Firmado electrónicamente por: SGALLARDAY el 16- 01-2023 11:25:38

Código documento Trilce: TRI - 0516801