



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en una  
Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

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

**AUTORA:**

Montenegro Vislao, Violeta ([orcid.org/0000-0001-8522-0296](https://orcid.org/0000-0001-8522-0296))

**ASESOR:**

Dr. Fernandez Cueva, Amado ([orcid.org/ 0000-0002-5307-3583](https://orcid.org/0000-0002-5307-3583))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

CHICLAYO – PERÚ

2023

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, quien como guía estuvo presente en el caminar de mi vida, bendiciéndome y dándome fuerzas para continuar con mis metas trazadas sin desfallecer y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres y toda mi familia, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional.

**Violeta.**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo filial Chiclayo, por la oportunidad brindada para desarrollar estudios de posgrado y de esta manera seguir creciendo profesionalmente y contribuir a la solución de problemas del ámbito educativo; asimismo, al Dr. Amado Fernández Cueva quien con la enseñanza de su valioso conocimiento con su, dirección y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo, gracias por su paciencia, dedicación y apoyo.

**La autora**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis .....	15
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Métodos de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN .....	23
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES .....	30
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS: .....	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultados globales del cuestionario de gestión educativa .....	17
Tabla 2. Resultados por dimensiones del cuestionario de gestión educativa .....	17
Tabla 3. Resultados generales del cuestionario de desempeño docente .....	18
Tabla 4. Resultados por dimensiones del cuestionario de desempeño docente ..	19
Tabla 5. Correlación entre la gestión educativa y el desempeño docente .....	20
Tabla 6. Correlación entre la gestión educativa con la dimensión pedagógica del desempeño docente .....	21
Tabla 7. Correlación entre la gestión educativa con la dimensión ética del desempeño docente .....	21
Tabla 8. Correlación entre la gestión educativa con la dimensión colegiada del desempeño docente .....	22
Tabla 9. Correlación entre la gestión educativa con la dimensión reflexiva del desempeño docente .....	22

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre gestión educativa y el desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Casagrande – Ascope, investigación cualitativa de tipo básica con diseño descriptivo correlacional, trabajado con una muestra de 24 informantes, quienes resolvieron como instrumentos de campo los cuestionarios de gestión educativa y desempeño docente, dichos resultados se organizaron en tablas estadísticas, para luego ser procesados haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial y su posterior discusión, lo que permitió determinar que existe una relación positiva y moderada entre la variable gestión educativa con la variable desempeño docente, reflejada en un valor estadístico de 0,411 según el grado de correlación de Pearson, con un nivel de significancia menor que 0,05; permitiendo aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, para luego llegar a concluir que existe un grado de correlación positiva y moderada entre la gestión educativa y el desempeño docente en una Institución Educativa estatal de Casagrande Ascope.

**Palabras Clave:** Gestión educativa, gestión institucional, desempeño docente.

## **ABSTRACT**

The general objective of this research was to determine the relationship between educational management and teaching performance in a Public Educational Institution of Casagrande - Ascope, basic qualitative research with descriptive correlational design, worked with a sample of 24 informants, who resolved as instruments of field the educational management and teaching performance questionnaires, these results were organized in statistical tables, to then be processed using descriptive and inferential statistics and their subsequent discussion, which made it possible to determine that there is a positive and moderate relationship between the management variable educational with the variable teaching performance, reflected in a statistical value of 0.411 according to the Pearson correlation degree, with a level of significance less than 0.05; allowing to accept the alternative hypothesis and reject the null hypothesis, and then conclude that there is a degree of positive and moderate correlation between educational management and teaching performance in a state Educational Institution of Casagrande Ascope.

**Keywords:** Educational management, institutional management, teaching performance.

## I. INTRODUCCIÓN

La educación actual en el mundo se ha visto sometida a nuevas exigencias y retos ocasionado por la emergencia sanitaria y las nuevas tendencias en la gestión de la educación (Jiménez et al., 2022) donde, tanto profesores y alumnos han sufrido afectaciones en el ámbito personal, socioemocional y hasta económico (Sánchez et al., 2020) por lo que resulta urgente poner en práctica una gestión educativa orientada a implementar estrategias que conlleven a potenciar el desempeño de los docentes, pues según Vesga et al. (2020) una buena gestión genera un impacto positivo en el trabajo de los colaboradores, de igual forma, Pedraja et al. (2021) refieren que, si existe una buena gestión, se estará propiciando un buen clima laboral y por ende un compromiso con el desempeño laboral; por otro lado, Muñoz et al. (2023) afirman que los profesores con buena formación académica y apreciados en su desempeño laboral, garantizan la calidad educativa, sin embargo, según la UNESCO (2021) refiere que, el 15 % de maestros no tienen una buena formación básica para adaptarse a las demandas y cambios que la educación contemporánea obliga, de allí la importancia de realizar estudios que conlleve a correlacionar la gestión educativa con el desempeño del profesor.

A nivel latinoamericano, los profesores, sobre todo aquellos que asumen tareas administrativas, tienen el enorme reto de adaptar la gestión a las actuales demandas y necesidades que el proceso docente educativo actual exige (Britez, 2020). Si bien es cierto, no todos los maestros laboran bajo las mismas condiciones culturales, demográficas y educativas, las cuales pueden impactar directamente en el resultado de su desempeño. Al respecto, Escribano (2018) refiere que Latinoamérica no ha cumplido los estándares esperados en acceso y calidad educativa, atribuido a factores económicos, políticos, tecnológicos, pero también a factores humanos, recalcando de sobremanera el desempeño académico alcanzado por los maestros. También se han evidenciado falencias en la formación y capacitación del docente, como señala Briones (2020) quien realizó una investigación en Ecuador, manifestando que, en algunas Instituciones Educativas, los docentes, no son capacitados en el uso de los manuales de desempeño que son herramientas que sirven de guía para tener en claro los aspectos a evaluar. Por su parte Jabalera (2021) comparte la idea de que una gestión educativa que implemente el acompañamiento pedagógico, resulta fundamental para potenciar el

desempeño docente; asimismo, Rovira (2020) señala que una herramienta indispensable para el performance docente es aplicar una gestión basada en el liderazgo pedagógico por parte del personal directivo, ya que potencia las habilidades de los maestros y por ende su desempeño profesional.

En el ámbito nacional, la educación pública, atraviesa momentos difíciles como consecuencia de la pandemia, siendo uno de los factores, los problemas de formación profesional que se viene brindando en los últimos años, lo cual afecta la calidad educativa y el desempeño docente (Alberca et al., 2021) por lo que, los directivos tienen un serio reto de encaminar una gestión que conlleve a fortalecer el desempeño del profesor y con ello alcanzar la calidad en el servicio educacional acorde con las necesidades y demandas de los alumnos (De la Rosa et al., 2023). Al respecto, diversos estudios señalan que es importante resaltar que la calidad de los servicios educativos se pueden ver afectada cuando el desempeño es menor al esperado, en este sentido Lara et al. (2022) refieren que un buen desempeño docente obliga a una gestión que contribuya al desarrollo y actualización permanente del profesor acorde con las demandas y exigencias del contexto social de los alumnos, de igual forma, Parra et al. (2022) refieren que una gestión que promueva el acompañamiento pedagógico debe estar basada en el asesoramiento técnico pedagógico que conlleve a garantizar un buen desempeño de los trabajadores y finalmente, Morales et al. (2021) afirman que los directivos deben emplear estrategias de gestión donde involucren espacios de reflexión colegiada para el acompañamiento pedagógico que conlleven a un asesoramiento en procesos pedagógicos y didácticos orientados a mejorar su desempeño profesional y con ello alcanzar los objetivos planteados.

Es así que, en una institución educativa pública de Casagrande – Ascope, donde se realiza el presente trabajo investigativo, se ha podido evidenciar deficiencias respecto a la gestión educativa acorde a las exigencias del contexto y las teorías y enfoques contemporáneos, lo mismo que se traduce en dificultades en los docentes para la planificación curricular, así como para la evaluación de los aprendizajes, sumado a ello, el incumpliendo de los horarios de trabajo de los colaboradores, lo cual se ve reflejado en la calidad de servicio que se le brinda a los alumnos y los bajos niveles de logro alcanzados por aula, debido a diferentes factores causantes, destacando entre ellos, la falta de una gestión educativa

orientada a desarrollar espacios de monitoreo y acompañamiento que promuevan la capacitación y autoformación en los docentes, motivos razonables que conllevaron a plantear el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre la Gestión Educativa y el desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Casagrande – Ascope?

El presente estudio se justifica teóricamente, en la medida que los hallazgos que resulten producto de la investigación sirvan como fuente de consulta para estudios posteriores; al respecto, Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) refieren que las implicancias teóricas de un trabajo, se dan cuando se plantean ideas, sugerencias o supuestos que serán utilizados para investigaciones futuras; por otro lado, desde la perspectiva práctica, una investigación es importante siempre y cuando plantee alternativas de solución concretas sobre una problema específica (Baena 2017) en ese sentido, en el presente trabajo investigativo, se aborda un problema real relacionado con la gestión educativa y el desempeño de los docentes. Por último, en el plano social, el presente trabajo investigativo se justifica en la medida que aborda un problema relacionado con la gestión educativa y el desempeño de los docentes, cuyos beneficiados serán los actores de la comunidad educativa quienes son agente de cambio en la sociedad.

Partiendo de ello, se propuso como objetivo principal: determinar la relación entre gestión educativa y el desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Casagrande – Ascope y para concretar dicho propósito, se plantean los siguientes objetivos específicos: diagnosticar la percepción de los profesores respecto a la gestión educativa en una Institución Educativa Pública de Casagrande - Ascope, identificar el nivel de desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Casagrande – Ascope y, por último, establecer la relación entre la gestión educativa con las dimensiones del desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Casagrande - Ascope

Finalmente se formula la hipótesis, la misma que queda redactada en los términos siguientes: Existe relación significativa entre gestión educativa y el desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Casagrande – Ascope.

## II. MARCO TEÓRICO

Luego de indagar diferentes fuentes relacionadas con el tema de estudio, en el plano internacional se menciona a Ramírez (2020) con su trabajo investigativo relacionado con la gestión educativa y práctica docente en centros de educación, distrito 8, circuito 2, Guayaquil Ecuador, investigación cuantitativa de tipo descriptiva correlacional, trabajada con una muestra de 58 directores y 235 maestros, los mismos que desarrollaron los instrumentos de trabajo de campo, para posteriormente realizar su respectivo procesamiento, llegando a concluir la existencia de una relación entre la variable gestión educativa y la variable práctica docente en los centros educacionales del distrito 8, circuito 2, Guayaquil Ecuador, permitiendo el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna.

Ochoa (2020) realizó una investigación sobre gestión directiva y desempeño del profesor en un centro de formación básica de Guayaquil Ecuador, estudio cuantitativo de diseño correlacional trabajado con una muestra de 10 profesores, quienes resolvieron los cuestionarios de gestión directiva y de desempeño del profesor, dicha información fue organizada y luego procesada, permitiendo arribar a concluir la existencia de una correlación positiva fuerte entre la gestión directiva con el desempeño del profesor, reflejado en un valor Rho de Spearman de 0,759 y un 0,01 de significancia (bilateral) permitiendo el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna.

Albarracín & Gómez (2021) realizaron una investigación sobre la evaluación del desempeño del profesor como argumento para fortalecer la labor pedagógica de los maestros que laboran en el colegio Almirante Padilla IED, estudio de corte no experimental descriptivo, centrado en el enfoque cualitativo, utilizando la triangulación de datos y el análisis descriptivo, mediante el método de estudio de casos, logrando determinar que, en materia de contribuciones institucionales al desarrollo integral del alumno, las relaciones con los PPF e interacción con la comunidad, conducen a optimizar la labor de los docentes, alcanzando mayores efectos si se tienen en cuenta la incorporación de profesionales capacitados en pedagogía en los procesos académicos, que alientan a asumir mayores responsabilidades en el diseño de estrategias de trabajo.

Además, Rodríguez (2020) elaboró una investigación en Ecuador sobre el

desempeño del profesor y su repercusión en los aprendizajes de las matemáticas en alumnos con bajo nivel de logro, estudio de alcance descriptivo, y bibliográfico, el mismo que a través de los diversos instrumentos utilizados a lo largo del proceso investigativo como las observaciones a nivel de aula, evidenció que los profesores del curso de Matemática hacen uso mínimo de metodologías y recursos didácticos a lo largo del proceso docente educativo, en la asignatura mencionada, por ello, se explica la presencia limitada de interés por parte de los alumnos en las actividades de aprendizaje, limitando principalmente su aprendizaje y denotándose en su rendimiento académico.

En el contexto nacional, se cita la investigación de Rivera (2023) en su trabajo sobre gestión educativa y desempeño del profesor en una I.E. de Lima, dicho estudio fue de tipología básica, con diseño transversal correlacional, trabajado con una población de 105 participantes de los cuales se determinó una muestra conformada por 88 informantes, los mismos que desarrollaron dos cuestionarios para evaluar las variables en cuestión, obteniendo como resultados que el 46,6 % y 44,3% ubican el desempeño docente en la categoría de malo y regular respectivamente y solo el 9.1 % lo ubica en la categoría de bueno, asimismo, en relación a la variable gestión educativa, el 29,5 % lo ubica en la categoría de bajo, el 47,7 en la categoría de medio y el restante 22,7 % lo ubica en la categoría de alto, dichos datos fueron sometidos a procesamiento estadístico llegando a concluir la existencia de una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño del profesor con un coeficiente  $R_{\text{Spearman}}$  de 0,643 reflejando una correlación positiva considerable.

Ramírez et al. (2022) realizaron una investigación sobre gestión institucional y desempeño docente en un centro educativo de Tarapoto, trabajo de tipología descriptiva con diseño correlacional, abordado con una muestra de 23 trabajadores del ámbito educativos, a quince se les administró los instrumentos de recojo de datos, que consisten en dos cuestionarios, obteniendo como resultados que respecto a la gestión institucional, el 57 % lo ubica en el nivel bajo, mientras que el 26% lo ubica en la categoría de medio y el restante 17% en la categoría de alto; asimismo, respecto a la variable desempeño docente, el 43% lo percibe como bajo, el otro 43% como regular y solo el 14% lo percibe como bueno, resultados que al ser sometidos a procesamiento estadístico permiten concluir la existencia de una

correlación positiva moderada entre la gestión institucional y desempeño del profesor, con un valor “p” de 0,05 y un “r” de 0,585.

Soria et al. (2022) publicaron un artículo científico sobre gestión educativa y desempeño laboral en directivos de I.E. de la provincia de Aymaraes, estudio de tipo descriptivo en su nivel correlacional, con un universo poblacional de 245 directivos, seleccionando una muestra integrada por 150, los mismos que desarrollaron un cuestionario para cada variable, logrando como resultado que el 34.7% evalúan a la gestión educativa en un nivel bajo, mientras que el 46.7% lo ubican en la categoría de medio y el restante 18.7% en la categoría alto, asimismo, respecto a la variable desempeño del profesor, el 25% lo ubican en la categoría bajo, el 46% en la categoría de medio y el 29% en alto, dichos resultados fueron sometidos a procesamiento estadístico, concluyendo que para mejorar la gestión de la educación los directivos requieren de un mayor despliegue del liderazgo y conocimiento del planeamiento estratégico.

Rentería (2020) desarrolló un estudio relacionado con la gestión educativa y desempeño de los docentes en un CEBA de Lima Metropolitana, dicho trabajo se abordó bajo los parámetros del enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño de estudio no experimental descriptivo correlacional, dirigido a una muestra de 30 docentes los mismos que resolvieron dos cuestionarios para recopilar datos respecto a las variables en cuestión, cuyos resultados obtenidos revelan que la mayoría de los informantes ubican la gestión educativa como desfavorable con un 37% y regular con 36.7 %, por otro lado, respecto al desempeño docente, el 47 % de los encuestados lo ubican en la categoría desfavorable, el 23% totalmente desfavorable y el 23 % regular, resultados que fueron procesados estadísticamente, llegando a concluir la existencia de una correlación positiva entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes en un CEBA de Lima Metropolitana, con un grado de correlación de 0,423 y un nivel de significancia de 0,020 inferior a 0,05.

Herrera (2021) realizó una investigación sobre gestión educativa y desempeño de los docentes en la I.E. Sagrado Corazón de Arequipa, estudio cuantitativo, de tipología explicativa de diseño no experimental, teniendo como informantes a un grupo muestral de 66 docentes que laboran en dicha institución, quienes desarrollaron los cuestionarios, cuyos resultados respecto a la variable

gestión educativa, reflejan que el 50% lo ubica en la categoría muy favorable, mientras que el 47% lo ubican en la categoría de favorable y solo el 3% lo considera medianamente favorable; asimismo, respecto a la variable desempeño docente, el 76 % lo considera excelente, el 23 % lo ubica en la categoría de bueno y solo el 1 % lo ubica en la categoría de regular, llegando a concluir que hay una relación positiva débil entre la variable gestión educativa y el desempeño de los docentes con un valor Rho de Spearman de 0,373 y un nivel de significancia  $p < 0.01$ .

Sucari & Quispe (2019) realizó un estudio respecto al trabajo en equipo docente y los compromisos de gestión escolar en el nivel secundario, investigación cuantitativa, de tipología descriptiva y diseño correlacional, trabajado con una muestra de 84 docentes, los mismos que resolvieron dos instrumentos para evaluar las variables en estudio, quienes concluyeron que existe una correlación positiva entre el trabajo en equipo docente y los compromisos de gestión escolar, con un valor promedio de 0,780.

La gestión educativa se sustenta en la teoría del liderazgo gerencial entendido como un proceso para dirigir las diversas actividades que realiza un grupo de personas a fin de influenciar en ellas y conseguir las metas previstas, por tanto, una gestión educativa basada en el liderazgo gerencial, requiere directivos que promuevan la integración del grupo, la empatía entre los involucrados y que todos se encaminen a lograr los objetivos y metas propias de la organización, para lo cual se requiere un directivo que ponga de manifiesto sus potencialidades de gestor con la finalidad de asegurar una eficiente gestión de los recursos humanos para los fines que la organización crea conveniente (Morgado et al., 2019) El líder gerencial debe poseer habilidades gerenciales que le permiten un óptimo desempeño, como por ejemplo habilidades para entender a los demás, habilidades sociales, habilidades interpersonales, las mismas que debe ponerlas de manifiesto para lograr una gestión eficaz y eficiente con resultados acorde con los propuestos en el plan estratégico (Madrigal et al., 2017).

La gestión educativa se define como un proceso sistémico que involucra y dirige las actuaciones administrativas en el campo educativo, con el propósito de fortalecer las instituciones, los individuos que lo conforman y sus proyectos propuestos, la misma que se pone en práctica mediante planes, programas y

proyectos, valiéndose de la optimización de los recursos que beneficien a la comunidad y sus integrantes, generando procesos de participación en bien de la comunidad (Correa, Álvarez, & Correa, 2017). Por su parte, Ledesma et al. (2019) respecto a la gestión educativa refieren que se trata de un escenario que orienta a la generación de cambios que conlleven a las Instituciones educativas a alcanzar las metas propuestas, uniendo las fuerzas para alcanzar la calidad educativa para la colectividad, en esa línea, Barbón y Fernández (2018) conceptúan la gestión educativa como aquellas actividades que se cumplen en una organización, con el propósito de planear y dirigir el rumbo institucional acorde con lo estipulado en la visión, las mismas que son consensuadas con los diferentes actores educativos. De igual modo, Castro (2020) al referirse a la gestión educativa, lo define como un proceso sistémico, encargado de fortalecer las organizaciones educativas y sus proyectos, con el propósito de mejorar los procesos pedagógicos y de gestión; bajo los parámetros de la autonomía que conlleve a una atención adecuada de las diversas demandas educacionales del contexto local, regional y nacional. Por su parte, Yovera (2020) refiere que la gestión educativa por lo general busca generar procedimientos de cambio, donde cada involucrado asume responsablemente cada una de sus actuaciones y finalmente, Jiménez-Cruz (2019) puntualiza que la gestión educativa promueve la interrelación entre docentes, directivos, estudiantes y la comunidad en su conjunto, a fin de alcanzar la calidad educativa.

Por su parte Koc & Bastas (2019) sostienen que la gestión educativa, se encamina a la creación de escenarios favorables que garanticen lo aprendizajes de los alumnos en los diferentes colegios, por ello, resulta bastante necesario contar con líderes que implementen colegios que ofrezcan un servicio de calidad a los usuarios. No se puede transformar la educación si hacemos siempre lo mismo, bajo los lineamientos de una gestión burocrática de escritorio basados netamente es aspectos administrativos, cuyos lineamientos se establecen en los compromisos de gestión escolar, convertidos en lineamientos que direccionan la gestión de los directivos en los diversos colegios, con la finalidad de garantizar escenarios positivos y con ello alcanzar mejores niveles de aprendizajes. El estudio científico realizado por Aan (2019) referente a la gestión educativa, proporciona indicadores precisos que deben ser analizados a fin de evaluar su impacto en la educación,

cómo, la autonomía institucional en las I.E., las actividades comunales, ser transparente en el manejo de los datos y los recursos que se asignan.

La gestión educativa comprende las siguientes dimensiones: la dimensión pedagógica se orienta a planificar y ejecutar actividades durante el proceso docente educativo, en permanente coordinación con los diferentes actores educativos con el propósito de elevar la calidad de la educación y logro de aprendizaje de los alumnos (Ponce, 2018). La gestión pedagógica se enfoca a la capacitación y perfeccionamiento del profesor respecto a los procesos educativos, pedagógicos y didácticos orientados a formar integralmente a los estudiantes (Quispe-Pareja, 2020). La dimensión administrativa, está orientada a la dirección, gestión e informe de las diferentes metas y actividades planteadas por la institución, asegurando la participación eficiente y eficaz de los diversos actores educativos (Quiroz, 2018); lo cual exige la implementación de una gestión administrativa que planifique, organice, ejecute y supervise las diversas actividades administrativas que se proponen a partir de los objetivos organizacionales y la calidad educacional. La Dimensión institucional busca encaminar la organización según los planes estratégicos, partiendo de las potencialidades, habilidades, competencias y destrezas para la administración, así como la implementación, ejecución y evaluación de las acciones organizacionales y sus aliados, en ese sentido, la dimensión institucional de la gestión constituye un conjunto de acciones que la organización propone a favor de sus integrantes y finalmente (Ponce, 2018) la dimensión comunitaria, que comprende la interacción con los demás, mediante las interrelaciones sociales que tiene la institución educativa con los distintos estamentos como; municipios, parques, museos, etc., promoviendo alianzas estratégicas orientadas a la mejora de la calidad educativa y del nivel de logro de los aprendizajes de los alumnos (Quiroz, 2018). Cuando se logra que participen los diversos actores como directores, docentes, discentes entre otros, las acciones educativas se vuelven más operativas y dinámicas y enriquecedoras para los alumnos (Anwar, 2018).

El desempeño del profesor se fundamenta en la teoría de la autoeficacia del desempeño, la cual, según Wene y Muljani (2020) aparte de las tradiciones cognitivas de la psicología, esto sugiere que el reflejo de una actividad depende en cierta parte de la presencia de numerosos factores a nivel de motivación, actitud y evaluación, ya que los sujetos afirman que el resultado de su actividad es el

resultado, sugiere que de esta manera, los logros de las acciones educativas están muy influenciados por los aspectos de evaluación del docente, y sus resultados serán favorables. La autoeficacia, desarrolla conductas reguladoras para poner de manifiesto el mejor desempeño en habilidades para planificar y organizar (Yupanqui-Lorenzo et al., 2021). Está demostrado a nivel de estudios científicos, que la autoeficacia tiene una repercusión motivacional y en los recursos metodológicos que el docente emplea (Kurtovic et al., 2019) de igual forma, los estudiantes con alta autoeficacia tienen más confianza en sus potencialidades, por tanto, adquieren mayor éxito académico (Zarza-Alzugaray et al., 2018) por ello, las personas con niveles altos de proactividad y personalidad, son aquellas que por lo general muestran elevados índices de autoeficacia (Francescato et al., 2020).

El desempeño del docente se refiere a las diversas actividades profesionales que los profesores desarrollan, respecto a cada una de las funciones que les compete dentro del ejercicio profesional. Asimismo, evaluar el desempeño laboral, implica poner en marcha un proceso sistemático de seguimiento de las diversas conductas observables y evaluables con la finalidad de demostrar y valorar los efectos que provocan en los alumnos respecto al ejercicio de las diferentes potencialidades didácticas y pedagógicas (Álvarez-Andrade, 2020). Al respecto, Estrada y Mamani (2020) puntualizan que el desempeño docente consiste en la acción de cumplir a cabalidad cada una de las obligaciones y responsabilidades en las interacciones que se dan entre los docentes estudiantes y el contexto. Finalmente, el desempeño docente se ejerce en distintos escenarios o niveles: el entorno sociocultural, el ámbito institucional, el aula de clase y sobre el docente mismo, a través de un actuar reflexivo. Por tanto, resulta necesario ser evaluado para la mejora de la calidad educativa y de esta manera cualificar la carrera docente.

Adriani y Hikman (2022) señalan que el desempeño docente puede definirse como una evaluación cualitativa y cuantitativa integrada realizada sobre la base de objetivos establecidos organizacional y gerencialmente y objetivos de inversión en recursos humanos. Como se puede ver, el desempeño docente resume la movilización de un conjunto de procesos y actividades dirigidas a metas y objetivos, y por lo tanto presupone la existencia de un conjunto de directrices de antemano, referido a las mediciones realizadas sobre las actividades

estandarizadas. Por su parte, Sarabia y Collantes (2021) manifiestan que el desempeño docente también puede entenderse como el alineamiento o acoplamiento entre las actividades efectivamente realizadas y las metas sustentadas por el currículo, aprovechando así el conjunto de recursos existentes en el nivel educativo para cumplir con la función docente, económica, temporal y espacialmente. De igual forma, Sangadji et al. (2021) explican desde una perspectiva pedagógica que, el desempeño del profesor, está incrustado en el logro de los objetivos de aprendizaje, es decir, los docentes no son estáticos, sino dinámicos en respuesta a las condiciones económicas, temporales, de infraestructura y personales.

Huaita y Luza (2018) precisan que la labor que desempeña un docente, es el reflejo de lo que se logra mediante la interacción con los alumnos a lo largo de un determinado periodo escolar, encarnando todas las habilidades didácticas que poseen y que consolidan el afecto hacia los alumnos, manteniendo las buenas relaciones con los demás en un contexto laboral agradable. Por su parte, Martínez et al. (2021) precisan que, el desempeño del profesor es un proceso sistemático orientado a comprobar el nivel de logro de los aprendizajes y cuánto han progresado respecto a las competencias, asimismo, Ponce (2018) puntualiza que el desempeño docente se encuentra relacionado con la formación del profesor, de tal manera que, un maestro bien formado, tendrá un desempeño más eficiente y, por ende, una mejor calidad educativa, de esta manera, los docentes asumen el rol integrador del aspecto académico, para la formación de los alumnos.

Se ha evidenciado el valor que tiene el desempeño de los docentes en el rendimiento académico, como mencionan Chien y Chang (2023) el desempeño del docente motiva también a los estudiantes al aprendizaje de nuevas asignaturas. Los autores señalan que es necesario conocer inicialmente cuál es la percepción del docente ante una nueva metodología, ya que de ella depende la calidad de la enseñanza y motivación del maestro al momento de ejecutar su sesión. Asimismo, Burgess et al. (2023) indican que parte de un buen desempeño docente radica en la distribución del tiempo durante su clase. Los autores señalan que es importante que esta jornada esté dividida en, por ejemplo, lectura, discusión abierta o práctica individual. Tal es el caso de estudio realizado en Inglaterra, donde los estudiantes de matemáticas obtuvieron mayor rendimiento, debido a que sus maestros

empleaban mayores horas en clases prácticas que teóricas. Complementa Segura y Ferrando (2023) quienes indican que parte de la estrategia educativa son las competencias con las que cuenta el docente. Existen metodologías que requieren, flexibilidad, adaptación al cambio, empatía; todo ello impacta en el desempeño del docente. Si se carece de habilidades, el maestro puede ser percibido como poco capacitado para desarrollar su clase.

Kumari y Kumar (2022) luego de desarrollar un estudio en Pakistan, pudieron determinar que la motivación es una pieza clave al momento de hablar sobre desempeño docente. Los autores recalcan que es importante que los docentes laboren bajo políticas y prácticas motivacionales, que ayuden a potenciar su desempeño en el ejercicio de su profesión. Además de ello se propone una escala de bonificación, incremento de las remuneraciones, apoyo emocional y psicológico continuo, todo ello con el propósito de elevar la gestión educativa. Complementa esta idea Nalipay et al. (2023) quien señala que la motivación es importante desde la formación de los docentes. La motivación tanto extrínseca como intrínseca, se vuelve un factor predictor en el desempeño futuro de los docentes, debido a que nos da una visión de cuan comprometido estará el docente en sus labores.

Para una mejor comprensión del desempeño docente, se ha tomado en cuenta las siguientes dimensiones: la dimensión pedagógica es el componente medular del quehacer docente orientada a plasmar la labor académica lo cual implica el conocimiento disciplinar y las estrategias didácticas que se ponen de manifiesto durante el proceso docente educativo. La dimensión ética se pone de manifiesto en los diferentes ámbitos de su desempeño, lo cual obliga al maestro a promover la idoneidad profesional y un comportamiento acorde con los principios éticos y morales durante sus interacciones con los estudiantes y con los demás integrantes de la sociedad. La dimensión colegiada hace referencia a la predisposición para organizarse y planificar los diversos procesos pedagógicos en coordinación con los diversos actores de la comunidad educativa, poniendo de manifiesto habilidades para el trabajo colaborativo con los demás colegas y con el equipo directivo. La dimensión reflexiva hace énfasis en la autorreflexión que realiza el docente para luego emitir juicios críticos respecto a su propia práctica y proponer soluciones constructivas.

### III. METODOLOGÍA

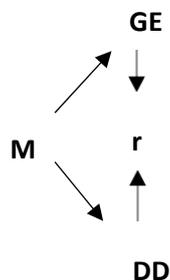
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación, se abordó siguiendo los parámetros del enfoque cuantitativo, asumiendo como tipología el estudio básico, que según Álvarez-Risco (2020) un estudio de este tipo se orienta a producir conocimientos con el propósito de incrementar el marco teórico en relación a una temática particular, en tal sentido, al indagar la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes, se concluirá en una información valiosa que servirá para asumir una posición respecto al problema planteado.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Según el enfoque de investigación propuesto y respondiendo al tipo de estudio, le corresponde el diseño descriptivo correlacional, que, a decir de Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) un estudio correlacional se orienta a recolectar información en una muestra determinada con el fin de encontrar la posible relación entre 2 o más variables, dicho diseño se esquematiza como sigue:



Donde:

**M:** Muestra en cuestión

**GE:** Gestión educativa.

**DD:** Desempeño docente

**r:** Relación entre las variables gestión educativa y desempeño docente.

#### 3.2. Variables y operacionalización.

**Variable 1:** Gestión educativa

##### **Definición conceptual.**

La gestión educativa es definida como un proceso sistémico que involucra y dirige las actividades administrativas en el campo educativo, con el propósito de

fortalecer las instituciones, los individuos que lo conforman y sus proyectos propuestos, la misma que se pone en práctica mediante planes, programas y proyectos, valiéndose de la optimización de los recursos que beneficien a la comunidad y sus integrantes, generando procedimientos de participación en bien de entorno social (Correa et al., 2017).

#### **Definición operacional.**

La gestión educativa será evaluada a través de la administración de un cuestionario de 42 preguntas elaboradas a partir de las dimensiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, cuyos indicadores se describen a continuación:

En relación a la dimensión institucional, los indicadores son reglamento interno, manual de funciones y procesos, comisión de trabajo, medios de comunicación y uso del tiempo y espacio; la dimensión administrativa tiene como indicadores la economía presupuestal, distribución de jornada laboral, gestión del recurso material, relación con dependencias del MINEDU; para la dimensión pedagógica, las dimensiones son orientación educacional en tutoría, enfoques para evaluar, capacitación a los docentes, estilos de enseñanza, relación con alumnos, proceso de enseñanza y planificación y programación y en cuanto a la dimensión comunitaria, los indicadores son interacción con padres, proyecto de promoción comunal y relación con otras organizaciones.

Los resultados del cuestionario de percepción respecto a la gestión educativa son evaluados mediante la escala siguiente: Nunca (1), Casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

#### **Variable 2: Desempeño docente**

##### **Definición conceptual**

El desempeño docente es definido como como la praxis pedagógica que se pone de manifiesto al momento en que el docente operativiza sus habilidades didácticas para lograr aprendizajes en sus alumnos (Gálvez & Milla, 2018)

##### **Definición operacional.**

El desempeño docente se evaluó a través de la aplicación de un cuestionario de desempeño de los docentes, dicho instrumentos comprende 24 preguntas, elaboradas a partir de las dimensiones pedagógica, ética, colegiada y reflexiva, cuyos indicadores se describen a continuación:

La dimensión pedagógica tiene como indicadores la concepción sobre pedagogía, disposición para el trabajo y conocimiento sobre multidisciplinariedad; la dimensión ética, sus indicadores son actitudes de comportamiento, apreciación de la diversidad y responsabilidad con la sociedad, para la dimensión colegiada los indicadores son interacción en la institución, interacción con la sociedad, toma de decisiones y trabajo colegiado y finalmente respecto a la dimensión reflexiva, los indicadores son habilidades adquiridas, auto reflexión y juicios críticos.

La valoración del cuestionario de desempeño docente utiliza las escalas: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3) casi siempre (4) y siempre (5).

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

La población lo conforman 24 profesores que laboran en un colegio público de Casagrande, Ascope, teniendo como criterios de inclusión, los profesores nombrados y contratados desde inicio del año escolar y que cuentan con acto resolutivo y como aspecto de exclusión los profesores con contratos menores de 3 meses, o docentes con contrato edil o por la APAFA.

#### **3.3.2. Muestra**

Debido a que son pocos los integrantes de la población, la muestra resulta los mismos de la población.

#### **3.3.3. Muestreo**

Los docentes que participan como informantes en el presente estudio, fueron elegidos a través de muestreo no probabilístico intencional, a decisión de la autora de la presente investigación. Al respecto, Gallardo (2017) manifiesta que los muestreos no probabilísticos intencionales son menos confiables ya que su decisión se hace en base a criterios asumidos por los autores del estudio.

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

La unidad de análisis lo constituyen los docentes de una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

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

En el presente trabajo, se empleó como técnica de investigación la encuesta entendida como un conjunto de ítems que se resolverán se manera escrita u oral por los integrantes que participan del estudio, con la intención de recopilar datos de un público objetivo (Gallardo, 2017). Está técnica utiliza como instrumentos dos

cuestionarios, el primero para evaluar la percepción respecto a la gestión educativa el mismo que consta de 42 ítems, de autoría de Leslie Paola Avalos Baltodano y adaptado al contexto por la autora del presente estudio y posteriormente pasar a proceso de validación a través de la técnica criterio de experto, dichas preguntas están elaboradas a partir de las dimensiones: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria. El otro instrumento es el cuestionario de desempeño docente, de autoría de Zenón Otto Ponte Gonzales, con 24 preguntas, elaboradas a partir de las dimensiones: pedagógica, ética, colegiada y reflexiva, sometido también a validación mediante criterio de experto.

### **3.5. Procedimientos**

Para recolectar los datos se tuvo que recurrir a indagar instrumentos de campo previamente elaborados respecto a las variables en estudio, luego adaptarlos, validarlos y aplicarlos a los profesores que trabajan en un colegio público de Casagrande, Ascope, dichos resultados se organizaron en una base de datos para luego ser sometidos a procesamiento haciendo uso de las herramientas estadísticas.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Los datos recogidos producto de aplicar las herramientas de trabajo de campo se organizaron en tablas y figuras, para posteriormente realizar su respectivo análisis e interpretación siguiendo estrictamente las recomendaciones para citar y referencias según el estilo APA y las recomendaciones establecidas en las normas que regulan la elaboración de productos académicos de la universidad César vallejo. Luego se procedió a discutir los hallazgos a partir de los objetivos de investigación, los trabajos previos relacionados con el tema y el marco teórico que respalda el trabajo, para posteriormente redactar las conclusiones y recomendaciones respectivas.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente estudio asume los lineamientos planteados por el comité de ética de la Universidad César Vallejo, orientados a mantener en estricta reserva la información u su uso exclusivo para los fines de la presente investigación, evitando incluir nombres o instituciones que colaboraron con el estudio, asimismo, se realizó la debida comunicación a los participantes informándoles respecto a la reserva de sus datos. Finalmente, el trabajo fue sometido a una revisión rigurosa haciendo uso del software Turnitin para determinar las coincidencias del mismo.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Resultados del cuestionario de percepción sobre gestión educativa en docentes de una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

Luego de haber determinado la validez y confiabilidad de los instrumentos de campo, se aplicaron los mismos, para luego organizarlos en tablas, seguido de su respectivo análisis e interpretación respectiva, a partir de las tablas siguientes:

**Tabla 1**

*Resultados globales del cuestionario de gestión educativa*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Excelente	0	00
Bueno	6	25.00
Regular	17	70.83
Deficiente	1	4.17
Total	24	100.00

Los datos estadísticos de la tabla que antecede, reflejan los resultados del cuestionario de percepción referente a la gestión educativa en un colegio público de Casagrande, Ascope, donde se evidencia que la mayoría de los informantes equivalente al 70.83% (17) ubicaron la gestión educativa en la categoría de regular, mientras que el 4.17% (1) lograron ubicarlo en la categoría de deficiente y el restante 25.00% (6) en la categoría de bueno y ninguno de ellos logra ubicarlo como excelente, dichos resultados permiten comprobar que existe una problemática respecto a la gestión educativa y que requiere urgente atención por parte de las autoridades encargadas de dirigir un colegio público de Casagrande, Ascope.

**Tabla 2**

*Resultados por dimensiones del cuestionario de gestión educativa*

<b>Categoría</b>	<b>Institucional</b>		<b>Administrativa</b>		<b>Pedagógica</b>		<b>Comunitaria</b>	
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Excelente	0	00	1	4.17	0	00	0	00
Bueno	11	45.83	17	70.83	7	29.17	7	29.17
Regular	13	54.17	5	20.83	17	70.83	15	62.50
Deficiente	0	00	1	4.17	0	00	2	8.33
Total	24	100	24	100	24	100	24	100

En la tabla adjunta, se reflejan los resultados según dimensiones de la variable gestión educativa en un colegio público de Casagrande, Ascope, que, según la dimensión institucional, el 54.17% (13) lo ubican en la categoría de regular, mientras que, el 45.83 % (11) en el nivel bueno, y ningún docente encuestado logro ubicarlo en el nivel de excelente y deficiente, datos que reafirman las deficiencias por parte de los responsables de dirigir las instituciones educativas del estado.

Con respecto a la dimensión administrativa de la gestión de la educación, el 20.83 % (5) lo ubica como regular, asimismo, el 4.17 % (1) como deficiente, a diferencia del 70.83 % (17) que lo ubica en la categoría de bueno y el restante 4.17 % (1) lo ubica en la categoría de excelente, resultados que reflejan una percepción favorable respecto a la gestión administrativa, pero que aún requiere mejoras orientadas a una adecuada gestión de los recursos con que cuenta cada colegio.

Respecto a la dimensión pedagógica, el 70.83 % (17) lograron ubicarlo en el nivel de regular, mientras que, el 29.17 % (7) logró ubicarlo en el nivel bueno y ningún profesor que participó de la encuesta lo ubican en el nivel excelente y deficiente, datos que reflejan el serio problema para gestionar la parte pedagógica, considerada componente primordial del proceso docente educativo.

En relación a la dimensión comunitaria de la gestión de la educación, el 62.50 % (15) lo ubicaron en el nivel de regular, por otro lado, el 8.33 % (2) logró ubicarlo en el nivel deficiente, a su vez, el 29.17 % (7) en el nivel bueno y ninguno lo ubicó como excelente, datos que reflejas las deficiencias en los colegios, para el acercamiento hacia la comunidad como parte de la gestión educativa.

#### **4.2. Resultados del cuestionario de desempeño docente aplicado a la muestra de estudio**

**Tabla 3**

*Resultados generales del cuestionario de desempeño docente*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Excelente	0	0.00
Bueno	19	79.16
Regular	4	16.67
Deficiente	1	4.17
Total	24	100.00

Los hallazgos mostrados en la tabla 3, reflejan el nivel de desempeño docente en un colegio público de Casagrande, Ascope, donde el 4.17 % (1) lograron ubicarlo en el nivel deficiente, asimismo, el 16.67 % (4) en el nivel regular, el restante 79.16 % (19) lo sitúa en el nivel bueno y ningún informante lo ubicó en el nivel excelente, resultados que, si bien, ubican el desempeño docente como bueno, también hay aspectos que requieren urgente intervención, por parte de los involucrados a fin de contribuir con alternativas de solución en bien de la educación.

**Tabla 4**

*Resultados por dimensiones del cuestionario de desempeño docente*

Categoría	Pedagógica		Ética		Colegiada		Reflexiva	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Excelente	1	4.17	18	75.00	0	00	1	4.17
Bueno	17	70.83	4	16.67	12	50.00	16	66.66
Regular	4	16.67	1	4.17	11	45.83	6	25.00
Deficiente	2	8.33	1	4.17	1	4.17	1	4.17
Total	24	100	24	100	24	100	24	100

En la tabla que se antecede, se visualizan los resultados por dimensiones del desempeño docente, en un colegio público de Casagrande Ascope, que, según la dimensión pedagógica, el 8.33 % (2) lograron ubicarlo en el nivel deficiente, el 16.67 % (4) en el nivel regular, mientras que, el 70.83 % (17) lo sitúa en el nivel bueno y el restante 4.17 % (1) logró ubicarlo en el nivel excelente, dichos resultados reflejan la existencia de algunas deficiencias por parte de los docentes para desempeñarse de manera competente en el ejercicio de sus funciones.

En lo concerniente a la dimensión ética del desempeño docente, el 4.17 % (1) lo ubicaron en el nivel deficiente y regular, el 16.67 % (4) en la categoría de bueno y el restante 75.00 % (18) sitúan el desempeño de los docentes en su dimensión ética en el nivel excelente, resultados que permiten inferir que la formación ética del docente si está bien encaminada, aunque requiere reajustes que conlleven a seguir potenciando la formación en valores en la organización.

Respecto al dimensión colegiada del desempeño docente, el 4.17 % (1) lo ubicaron en el nivel deficiente, el 45.83 % (11) en el nivel regular, mientras que, el

50.00 % (12) lo sitúa en el nivel bueno y ninguno de los informantes logró ubicarlo en el nivel excelente, cuyos datos, reflejan la urgente necesidad de realizar jornadas de trabajo colegiado orientadas a fortalecer el desempeño laboral de los docentes.

En lo concerniente a la dimensión reflexiva del desempeño del profesor, el 4.17 % (1) lo ubicaron en el nivel deficiente, el 25.00 % (6) en el nivel regular, el 66.66 % (16) en el nivel bueno y el restante 4.17 % (1) en la categoría de excelente, resultados que reafirman la problemática para la reflexión y la toma de decisiones respecto a las labores pedagógicas a lo largo del proceso docente educativo.

**Tabla 5**

*Correlación entre la gestión educativa y el desempeño docente*

		Gestión educativa	Desempeño docente
Gestión educativa	Correlación de Pearson	1	,411*
	Sig. (bilateral)		,046
	N	24	24
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,411*	1
	Sig. (bilateral)	,046	
	N	24	24

*Nota.* \*. Correlación significativa con un nivel de 0,05 (bilateral).

En la tabla adjunta, se presentan los datos de la relación de los resultados generales entre las variables en estudio, reflejada en un valor estadístico de 0,411, lo que explica el hallazgo de una relación positiva y moderada entre la variable gestión educativa con la variable desempeño del docente, dichos valores conllevan a determinar que, mientras mejor sea la gestión educacional, mejor será el desempeño laboral del profesor con un nivel de significancia menor que 0,05.

Decisión: de acuerdo al grado de correlación de Pearson, se determinó la existencia de una relación positiva y moderada reflejado en un nivel de significancia de 95%, permitiendo la aceptación de la hipótesis alterna y el rechazo de la hipótesis nula, concluyendo que existe un grado de correlación positiva y moderada entre la gestión educativa y el desempeño docente en la muestra de estudio.

**Tabla 6**

*Correlación entre la gestión educativa con la dimensión pedagógica del desempeño docente.*

		Gestión educativa	Dimensión pedagógica
Gestión educativa	1	1	,230
	24	24	,280
Dimensión pedagógica	,230	,230	1
	,280	,280	
	24	24	24

Los datos que se evidencian en la presente tabla, arrojan un grado de correlación débil entre las variables en cuestión, con un índice de correlación de Pearson de 0,230, dichos resultados permiten concluir la existencia de una correlación débil entre la gestión educacional con la dimensión pedagógica del desempeño del profesor en un colegio estatal de Casagrande Ascope.

**Tabla 7**

*Correlación entre la gestión educativa con la dimensión ética del desempeño docente.*

		Gestión educativa	Dimensión ética
Gestión educativa	Correlación de Pearson	1	,395
	Sig. (bilateral)		,046
	N	24	24
Dimensión ética	Correlación de Pearson	,395	1
	Sig. (bilateral)	,046	
	N	24	24

En la tabla que antecede, se reflejan los resultados estadísticos del nivel de correlación encontrado entre las variables en cuestión, lo que arroja un índice de correlación de Pearson de 0,395, concluyendo la existencia de una relación positiva y moderada entre la variable gestión educativa con la dimensión ética del desempeño del profesor en un colegio estatal de Casagrande Ascope.

**Tabla 8**

*Correlación entre la gestión educativa con la dimensión colegiada del desempeño docente*

		Gestión educativa	Dimensión colegiada
Gestión educativa	Correlación de Pearson	1	,521**
	Sig. (bilateral)		,009
	N	24	24
Dimensión colegiada	Correlación de Pearson	,521**	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	24	24

*Nota.* \*\*. Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los datos que se reflejan en la presente tabla, muestran el nivel de relación entre las variables y dimensiones en estudio, reflejado en grado de correlación de Pearson de 0,521, dichos valores permiten concluir que existen una relación significativa positiva y fuerte entre la gestión educacional con la dimensión colegiada del desempeño del profesor en un colegio de Casagrande Ascope.

**Tabla 9**

*Correlación entre la gestión educativa con la dimensión reflexiva del desempeño docente*

		Gestión educativa	Dimensión reflexiva
Gestión educativa	Correlación de Pearson	1	,276
	Sig. (bilateral)		,192
	N	24	24
Dimensión reflexiva	Correlación de Pearson	,276	1
	Sig. (bilateral)	,192	
	N	24	24

En la tabla adjunta se evidencias los datos de la relación entre las variables en estudio, reflejado con un índice correlacional de Pearson de 0,276, lo que permite determinar la existencia de una correlación débil entre la gestión educacional con la dimensión reflexiva del desempeño del profesor en un colegio estatal de Casagrande Ascope.

## V. DISCUSIÓN

Una vez recopilada la información proveniente del trabajo de campo producto de la administración de los cuestionarios de gestión educativa desempeño docente, a los trabajadores de un colegio público de Casagrande, Ascope, se continuó con el proceso de discusión de los resultados, para lo cual se tuvo que valer de los objetivos planteados en el presente trabajo investigativo, los trabajos previos que guardan relación con las variables en cuestión y el marco teórico que brinda soporte al presente estudio.

En lo concerniente al objetivo específico 1, orientado a diagnosticar la percepción de los docentes sobre la gestión educativa en un colegio estatal de Casagrande - Ascope, según los resultados del cuestionario diagnóstico, se evidencia que la mayoría de los informantes equivalente al 70.83% (17) ubicaron la gestión educacional en la categoría de regular, por su parte, el 4.17% (1) de los involucrados, lo ubicaron en el nivel deficiente y el restante 25.00% (6) lo sitúa en el nivel bueno y ninguno de ellos logra ubicarlo en el nivel excelente, dichos hallazgos permiten determinar la existencia de un problema asociado a la gestión educacional y que requiere urgente atención por parte de las autoridades encargadas de dirigir los destinos de un colegio público de Casagrande, Ascope. Resultados similares encontró Rivera (2023) quien realizó una investigación relacionada con la gestión de la educación y desempeño del profesor en una I.E. de Lima, donde el 29,5 % ubican la gestión educativa en el nivel bajo, el 47,7 en el nivel regular y el restante 22,7 % lo ubica en la categoría de alto, resultados que reflejan la problemática que tienen que afrontar los directivos que asumen la responsabilidad de gerenciar las Instituciones educativas; asimismo, Herrera (2021) quien realizó una investigación sobre gestión de la educación y desempeño del profesor en la I.E. Sagrado Corazón de Arequipa, cuyos resultados respecto a la variable gestión educacional, reflejan que el 50% lo ubica en la categoría muy favorable, mientras que el 47% lo ubican en la categoría de favorable y solo el 3% lo considera medianamente favorable; algo similar ocurre con Ramírez et al. (2022) quienes realizaron una investigación sobre gestión institucional y desempeño del docente en un colegio de Tarapoto, obteniendo como resultados que respecto a la gestión institucional, el 57 % lo ubica en el nivel bajo, mientras que el 26% lo ubica en la categoría de medio y el restante 17% en la categoría de alto, asimismo, Soria

et al. (2022) en su publicación científica sobre gestión educativa y desempeño laboral en directivos de I.E. de la provincia de Aymaraes, logró determinar que el 34.7% evalúan a la gestión educativa en un nivel bajo, mientras que el 46.7% lo ubican en el nivel medio y el restante 18.7% en el nivel alto y finalmente Rentería (2020), en su trabajo de investigación sobre gestión educativa y desempeño del docente en un CEBA de Lima Metropolitana, luego de aplicar el cuestionario de gestión educativa los resultados lo ubicaron como desfavorable con un 37% y regular con 36.7 %, dichos resultados reflejan la urgente necesidad de abordar la problemática de la gestión educativa en los colegios estatales.

Los resultados por dimensiones de la gestión educacional en un colegio público de Casagrande, Ascope, no son nada alentadores, pues en la dimensión institucional, la mayoría de los informantes equivalente al 54.17% (13) lo ubican en la categoría de regular, resultados que reafirman las deficiencias por parte de los responsables de dirigir las instituciones educativas del estado; asimismo respecto a la dimensión administrativa de la gestión educacional, los resultados evidencian que la mayoría de ellos, es decir, el 70.83 % (17) se ubica en la categoría de bueno, resultados que reflejan una percepción favorable respecto a la gestión administrativa, pero que aún requiere mejoras orientadas a una adecuada gestión de los recursos con que cuenta cada colegio. Sobre el particular, Quiroz (2018) refiere que la dimensión administrativa de la gestión educacional, está orientada a la dirección, gestión e informe de las diferentes metas y actividades planteadas por la institución, asegurando la participación eficiente y eficaz de los diversos actores educativos, lo cual exige la implementación de una gestión administrativa que planifique, organice, ejecute y supervise las diversas actividades administrativas que se proponen a partir de los objetivos organizacionales y la calidad de la educación; no siendo así con la dimensión pedagógica, donde el 70.83 % (17) de los encuestados lo ubican en el nivel regular, datos que reflejan el serio problema para gestionar la parte pedagógica, la misma que es considerada como el eje principal del proceso docente educativo en todas las instituciones encargadas de la instrucción, ya que, la dimensión pedagógica de la gestión educacional, se orienta a planificar y ejecutar actividades durante el proceso docente educativo, en coordinación con los diferentes actores educativos con el propósito de elevar la calidad de la educación y con ello la optimización de los aprendizajes de alumnos

(Ponce, 2018) algo similar sucede con la dimensión comunitaria de la gestión educacional, donde el 62.50 % (15) de los informantes lo ubicaron en el nivel regular, dichos datos ponen de manifiesto las deficiencias que tienen los directivos de las Instituciones Educativas estatales, para el acercamiento hacia la comunidad que promueva una gestión con el involucramiento de los aliados estratégicos con que cuenta la sociedad. Al respecto, Quiroz (2028) refiere que la dimensión comunitaria, comprende la interacción mediante las interacciones sociales que tiene la institución educativa con los diferentes estamentos como; municipios, parroquias, museos, etc., promoviendo alianzas estratégicas orientadas a mejorar de la calidad educacional y el logro de competencias de los alumnos, de allí la importancia de comprometer a los diferentes agentes comunales en los diferentes procesos educativos, así lo refiere Arwar (2018) cuando se logra que participen los diversos actores como directores, maestros, alumnos entre otros, las acciones educativas se vuelven más operativas y dinámicas y enriquecedoras para los alumnos.

Por otro lado, respecto al objetivo específico 2, cuyo propósito fue identificar el nivel de desempeño que presentan los docentes de un colegio público de Casagrande – Ascope, los resultados del cuestionario diagnóstico muestran que el 4.17 % (1) lograron ubicarlo en el nivel deficiente, mientras que, el 16.67 % (4) lo ubicó en el nivel regular, asimismo, el restante 79.16 % (19) lo sitúa en el nivel bueno y ninguno de los involucrados que participaron en el estudio, logró ubicarlo en el nivel excelente, datos que, si bien, ubican el desempeño docente como bueno, también hay aspectos que requieren urgente intervención, por parte de los involucrados a fin de contribuir con alternativas de solución en bien de la educación, resultados que se asemejan a los encontrados por Herrera (2021) donde el 76 % lo considera el desempeño docente como excelente, el 23 % lo ubica en la categoría de bueno y solo el 1 % lo ubica en la categoría de regular. Al respecto, Rivera (2023) en su publicación sobre gestión de la educación y desempeño del profesor en una I.E. de Lima, encontró que el 46,6 % y 44,3% ubican el desempeño docente en la categoría de malo y regular respectivamente y solo el 9.1 % lo ubica en la categoría de bueno, situación similar a lo expresado por Ramírez et al., (2022) quienes realizaron una investigación sobre gestión institucional y desempeño del profesor en una I. E. de Tarapoto, obteniendo como resultados que el 43% lo percibe el

desempeño docente como bajo, el otro 43% como regular y solo el 14% lo percibe como bueno. Por otro lado, Soria et al. (2022) en su artículo científico publicado sobre gestión de la educación y desempeño laboral en directivos de I.E. de la provincia de Aymaraes, respecto al desempeño docente, logró determinar que el 25% se ubican en el nivel bajo, el 46% en medio y el 29% en alto.

Por otro lado, en relación a las dimensiones del desempeño del docente, los datos arrojan que en la dimensión pedagógica, el 70.83 % (17) de los informantes lo sitúa en la categoría de bueno, si bien la mayoría es percibido en esta categoría, también se infiere algunas deficiencias por parte de los docentes para desempeñarse de manera competente en el ejercicio de sus funciones; asimismo; al respecto, Albarracín y Gómez (2021) refieren que se alcanzarán mejores resultados educativos, si se tienen en cuenta la incorporación de profesionales capacitados en pedagogía en los procesos académicos, que alientan a asumir mayores responsabilidades en el diseño de estrategias de trabajo. Asimismo, respecto a la dimensión ética, el 75.00 % (18) sitúan el desempeño del profesor en la categoría de excelente, resultados que permiten inferir que la formación ética del docente si está bien encaminada, aunque requiere ligeros reajustes que conlleven a seguir potenciando la formación en valores básicos al interior de la organización, por su parte, en relación a la dimensión colegiada, el 45.83 % (11) lograron ubicarlo en el nivel regular, asimismo, el 50.00 % (12) lo sitúa en el nivel bueno, dichos resultados, reflejan la urgente necesidad de realizar jornadas de trabajo colegiado orientadas a fortalecer el desempeño laboral de los docentes y finalmente, en relación a la dimensión reflexiva el 25.00 % (6) lo ubican en el nivel regular, mientras que, el 66.66 % (16) logró ubicarlo en el nivel bueno, resultados que reafirman la problemática para la reflexión y la toma de decisiones respecto al trabajo pedagógico que realizan los profesores a lo largo del proceso docente educativo. Al respecto, Rodríguez (2020) refiere que los docentes que reflexionan y hacen uso mínimo de metodologías y herramientas didácticas a lo largo del proceso docente educativo, fijan el interés del estudiante por las clases, repercutiendo favorablemente en los aprendizajes de los alumnos y por ende en el logro de sus competencias.

Respecto al objetivo específico 3, cuya finalidad fue establecer la relación existente entre la gestión educativa con las dimensiones del desempeño del profesor en un colegio público de Casagrande – Ascope, los resultados arrojan un grado de correlación débil entre las variables en cuestión, con un grado de correlación de Pearson de 0,230, dichos resultados permiten concluir la existencia de una correlación débil entre la variable gestión de la educación con la dimensión pedagógica del desempeño del profesor en un colegio estatal de Casagrande Ascope, sin embargo, se llegó a determinar la existencia de una relación positiva y moderada entre la variable gestión educativa con la dimensión ética del desempeño del profesor en un colegio estatal de Casagrande Ascope, reflejado con un grado de correlación de Pearson correspondiente a 0,395; por otro lado, se encontró que existe una correlación significativa positiva y fuerte entre la variable gestión educativa con la dimensión colegiada del desempeño del profesor, con un índice de correlación de Pearson de 0,521 y finalmente, se determinó la existencia de una correlación débil entre la gestión de la educación con la dimensión reflexiva del desempeño del profesor en un colegio estatal de Casagrande Ascope, reflejado con un grado de correlación de Pearson equivalente a 0,276.

Finalmente, respecto a la hipótesis planteada: Existe relación significativa entre gestión educativa y el desempeño docente en un colegio público de Casagrande – Ascope, los resultados de la correlación de los datos generales obtenidos entre las variables en estudio, reflejan un valor estadístico de 0,411, lo que explica la existencia de una relación positiva y moderada entre la variable gestión educativa con el desempeño del profesor, dichos valores conllevan a determinar que, mientras mejor sea la gestión de la educación, mejor será el desempeño de los docentes, reflejado con un nivel de significancia menor que 0,05; permitiendo la aceptación de la hipótesis alterna y el rechazo de la hipótesis nula, para luego llegar a concluir la existencia de un grado de correlación positiva y moderada entre la gestión educativa y el desempeño del profesor en un colegio público de Casagrande Ascope, dichos resultados se asemejan a los encontrados por Ochoa (2020) quien realizó una investigación sobre gestión directiva y desempeño del profesor en un centro educativo básico de Guayaquil Ecuador, llegando en una de sus conclusiones a afirmar la existencia de una correlación positiva fuerte entre la gestión directiva con el desempeño del profesor, reflejado

en un valor Rho de Spearman de 0,759 y un 0,01 de significancia (bilateral) permitiendo el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna, resultados similares a los encontrados por Rivera (2023) quien concluye que existe una relación significativa entre la gestión de la educación con el desempeño del profesor reflejado con un coeficiente Ro se Spearman de 0,643 lo que explica una relación positiva considerable, situación similar ocurre con Rentería (2020) quien determinó la existencia de una correlación positiva y significativa entre la gestión de la educación y el desempeño del profesor en un CEBA de Lima Metropolitana, con un grado de correlación de 0,423 y un nivel de significancia de 0,020 inferior a 0,05.

## VI. CONCLUSIONES

- 1 Luego de aplicar el cuestionario para diagnosticar la percepción de los profesores respecto a la gestión educativa en un colegio público de Casagrande - Ascope, el 70.83% (17) de los encuestados ubican la gestión educativa como regular, el 4.17% (1) como deficiente mientras que el 25.00% (6) como buena y ninguno de ellos lo ubica en el nivel excelente, datos que revelan que existe un problema respecto a la gestión educativa y que requiere urgente atención por parte de las autoridades encargadas de dirigir una I.E. de Casagrande, Ascope.
- 2 Los resultados del cuestionario para identificar el nivel de desempeño de los docentes en un colegio público de Casagrande - Ascope, determinaron que el 4.17 % (1) lo perciben como deficiente, mientras que, el 16.67 % (4) como regular, el restante 79.16 % (19) lo percibe como bueno y ningún encuestado logró ubicarlo en el nivel excelente, resultados que, si bien, ubican el desempeño docente como bueno, también hay aspectos que requieren mejorar, a fin de garantizar un adecuado servicio a los estudiantes.
- 3 Se logró determinar que existe una relación débil entre la gestión educativa con la dimensión pedagógica del desempeño docente reflejado en un índice de correlación de Pearson de 0,230, asimismo, existe una relación positiva y moderada entre la variable gestión educativa con la dimensión ética del desempeño del profesor con un índice de correlación de Pearson de 0,395; por otro lado, existe una relación significativa positiva y fuerte entre la gestión educacional con la dimensión colegiada del desempeño del profesor, con un índice de correlación de Pearson de 0,521 y finalmente, existe una relación débil entre la variable gestión educacional con la dimensión reflexiva del desempeño del profesor con un índice de correlación de Pearson de 0,276.
- 4 Existe una relación positiva y moderada entre la variable gestión educacional con el desempeño del docente, reflejada en un valor estadístico de 0,411 según el grado de correlación de Pearson, con un nivel de significancia menor que 0,05; lo que permite la aceptación de la hipótesis alterna y el rechazo de la hipótesis nula, para luego llegar a concluir que existe una correlación positiva y moderada entre la gestión educativa y el desempeño del profesor en un colegio estatal de Casagrande Ascope

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A los funcionarios del Gobierno Regional de la Libertad y de la UGEL Ascope, fortalecer las habilidades directivas de los docentes encargados de dirigir las Instituciones Educativas, a fin de garantizar un adecuado servicio educativo a la ciudadanía.
2. Al personal directivo de un colegio público de Casagrande, Ascope, asumir la gestión educativa bajo los parámetros del liderazgo pedagógico que conlleve a generar condiciones para un adecuado monitoreo y acompañamiento a la práctica docente de sus dirigidos.
3. A los profesores de un colegio público de Casagrande Ascope, capacitarse constantemente en las competencias propias de su profesión a fin de garantizar un buen desempeño docente y con ello garantizar el servicio educativo a los estudiantes.
4. A los diversos integrantes de la comunidad educativa de un colegio público de Casagrande Ascope participar en el fortalecimiento de las competencias tanto de docentes como directivos que conlleven a optimizar la gestión educativa y el desempeño de los docentes.

## REFERENCIAS

- Aan, H. (2019). The fluctuation of school-based management implementation. *Opción*, 35, 1012-1027. <https://n9.cl/g7c05>
- Adriani, Z., & Hikmah, N. (2022). Human Resources in Education: Training and Work Motivation on Teacher Performance. *Indonesian Research Journal in Education [IRJE]*, 6(1), 170-182. <https://online-journal.unja.ac.id/irje/article/view/17390>
- Albarracín, P. & Gómez, M. (2021). Evaluación anual de desempeño docente como fundamento para la mejora de la práctica pedagógica de los profesores del colegio almirante padilla IED. [tesis de maestría, Universidad cooperativa de Colombia] <http://hdl.handle.net/20.500.12494/33219>
- Alberca, N. E., Concha, E. K., Arraiza, J. J., & Neira, S. E. (2021). Acompañamiento pedagógico y competencias docentes en el aprendizaje significativo en instituciones educativas públicas en Perú. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(21), 1580–1592. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.299>
- Alvarez-Andrade, G. (2020). Evaluación del desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas. *Eduser*, 7(1), 32-40. <https://doi.org/10.18050/eduser.v7i1.2423>
- Anwar, H. (2018). Implementation of Education Management Standard in the Guidance of Private Islamic High School. *Jurnal Pendidikan Islam*, 4 (1), 75-86. DOI: 10.15575/jpi.v4i1.2250. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/jpi/article/view/2250>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3era ed.). Grupo Editorial Patria. [https://universoabierto.org/2020/08/25/metodologia-de-la-investigacion\\_-serie-integral-por-competencias/](https://universoabierto.org/2020/08/25/metodologia-de-la-investigacion_-serie-integral-por-competencias/)
- Barbón, O., & Fernández, J. (2018). The role of strategic educational management in knowledge management, science, technology, and innovation in higher education. *Educación Médica*, 19(1), 51-55. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.12.001>
- Briones, V. (2020). Incidencia de la calidad educativa en el desempeño docente en proceso de gestión educativa. [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil, Ecuador] <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/52796>

- Britez, M. (2020). Education before the advance of COVID-19 in Paraguay. Comparative with countries of the Triple Frontie. In *SciELO Preprints*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.22>
- Burgess, S., Rawal, S. y Taylor, E. (2023). Teachers' use of class time and student achievement. *Revista de economía de la educación*. 94, 1- 12. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2023.102405>
- Castro, L. M. (2020). La política pública de inclusión: utopía de la gestión educativa en Colombia. *Análisis*, 52(96), 59-72. <https://doi.org/10.15332/21459169/5295>
- Chien, Y. y Chang, F. (2023). An importance-performance analysis of teachers' perception of STEM engineering design education. *Humanities and Social Sciences Communications*. DOI 10.1057/s41599-023-01653-7
- Correa, A., Álvarez, A., & Correa, S. (2017). La gestión educativa un nuevo paradigma. Medellín: Fundación Universitaria Luis Amigó. <https://docplayer.es/18999474-La-gestion-educativa-un-nuevo-paradigma-1.html>
- De La Rosa, A. M., Chumpitaz, J., & Gallegos, C. R. (2023). Acompañamiento Pedagógico para el fortalecimiento del desempeño docente. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(28), 996–1001. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.569>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1-25. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Francescato, D., Lauriola, M., Giacomantonio, M., & Mebane, M. E. (2020). Do personality traits and personal values predict career efficacy and career progression of successful political women? An exploratory study. *Personality and Individual Differences*, 160. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109918>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL
- Herrera, G. (2021). La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Arequipa, 2020. [tesis de

- maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].  
<http://hdl.handle.net/20.500.12773/13198>
- Huaita, D. y Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Revista III Conferencia Internacional de Investigación Multidisciplinaria*, 3 (81), 1-15.  
<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Jabalera, S. (2021). Plan de acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del Municipio Consuelo. *UCE, Ciencia revista de postgrado*. 9 (1)  
<http://uceciencia.edu.do/index.php/OJS/article/view/226/213>
- Jiménez, S. I., Espinel, J. V., Elage, B. A., & Posligua, M. G. (2022). Estrategias didácticas virtuales: componentes importantes en el desempeño docente. *PODIUM*, (41), 41–56. <https://doi.org/10.31095/podium.2022.41.3>
- Jimenez-Cruz, J. (2019). Transformando la educación desde la gestión educativa: hacia un cambio de mentalidad. *Praxis*, 15(2), 223-235.  
<https://doi.org/10.21676/23897856.2646>
- Koc, A., & Bastas, M. (2019). Project schools as a school-based management model. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, 6(4), 923-942. <http://iojet.org/index.php/IOJET/article/view/679>
- Kumari, J. & Kumar, J. (2022). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities and Social Sciences Communications*. DOI 10.1057/s41599-023-01662-6
- Kurtovic, A., Vrdoljak, G., & Idzanovic, A. (2019). Predicting procrastination: The role of academic achievement, self-efficacy and perfectionism. *International Journal of Educational Psychology*, 8(1), 1–26.  
<https://doi.org/10.17583/ijep.2019.2993>
- Lara, J. J., Campaña, E. J., Villamarín, A. E., y Balarezo, C. Y. (2022). School management during the pandemic: relationship between educational support and teaching performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 58–70. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.5>
- Ledesma, M.J., Ludeña, G.F., Cárdenas, M.A., Tejada, R.J., Rodríguez, J.V. y Manrique, M.A. (2019). Gestión educativa y desempeño docente en

- instituciones educativas inclusivas de primaria. *Gestión I+D*, 5(1), 58–83.  
[http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_GID/article/view/17707](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_GID/article/view/17707)
- Madrigal, B.; Luna, R. & Vargas, J. (2017). Liderazgo multicultural: estudio comparativo India-México. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar de Nueva Granada*, 25(2): 123-137.  
<https://doi.org/10.18359/rfce.2147>
- Martínez, G., Esparza, A., Gómez, R. (2021). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), 1-32.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200774672020000200113&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200774672020000200113&script=sci_arttext)
- Morales, J. N. S., Rivera-Zamudio, J., Fernández-Collazos, L., y Núñez-Lira, L. A. (2021). Generating Leaders for Curriculum Management in Times of Pandemic. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 13(2), 468–479. <https://doi.org/10.9756/INT-JECSE/V13I2.211083>
- Morgado, C., Zavala, J. J. A., y Argüelles, J. I. (2019). Gerencia transformacional desde el accionar docente directivo para el abordaje del Contexto Escolar. *Cienciamatria*, 5(9), 48-72. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.99>
- Muñoz, E. I., Muñoz, M. M., Muñoz, S. G., & Mateo, C. J. (2023). Modelo de Gestión Educativa basado en el liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 4749-4767. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.5684](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5684)
- Nalipay, M., King, R., Yeung, S., Chai, C. y Jong, M. (2023). Why do I teach? Teachers' instrumental and prosocial motivation predict teaching quality across East and West. *British Journal of Educational Psychology*. DOI 10.1111/bjep.12568
- Ochoa, M. (2020). *Gestión directiva y desempeño docente de la escuela de educación básica “Efrén Avilés Pino” Guayaquil - Ecuador, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/52392>
- Parra, H., Briselda, P., y López, J. (2022). Socio-formative Pedagogical Counseling: Professionalization and Improvement of Teaching Practice in

- Compulsory Education in Northern Mexico. *International Journal of Educational Methodology*, 8(1), 1–9. <https://doi.org/10.12973/ijem.8.1.1>
- Pedraja, L. y Rodríguez, P. Muñoz, F. (2021) Liderazgo transformacional y cultura innovativa: efectos en la calidad institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*. 26(96) 1004-1018. DOI: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.2>
- Ponce, L. (2018). *La gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la provincia de Yauyos, Lima*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2412>
- Quiroz, L. (2018). *Estrategias para el Mejoramiento de la Calidad*. Gestión, <https://es.calameo.com/books/005786138083513214ab5>.
- Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7–14. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Ramírez, M. A. (2020). *Gestión educativa y práctica docente en los establecimientos educativos del distrito 8, circuito 2, Guayaquil* [tesis de maestría, Universidad Nacional mayor de San Marcos] <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11724>
- Ramírez, M. Valera, M., Chung M., Ramírez, D. & Trigozo M. (2022). Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, Tarapoto. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 4223-4234. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2931](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2931)
- Rentería, V. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad José Carlos Mariátegui] <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/940>
- Rivera L. J. (2023). *Gestión educativa y desempeño docente en una Institución Educativa de Lima – 2022* [tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106718>
- Rodríguez, C. (2020). *El desempeño docente y su incidencia en el aprendizaje de La matemática en estudiantes con bajo rendimiento en la Educación general básica superior*. (Tesis de Maestría). <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4083/1/TM-ULVR-0233.pdf>

- Rovira, I. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente*. [Tesis de maestría Universidad de Guayaquil Ecuador]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50586>
- Sánchez, M., Martínez, A., Torres, R., Agüero, M., Hernández, A., Benavides, M., Jaimes, V., y Rendón, V. (2020). Retos educativos durante la pandemia de COVID-19: una encuesta a profesores de la UNAM. *Revista Digital Universitaria*, 21(3), 1-23. <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2020.v21n3.a12>
- Sangadji, E. M., Sopia, S., & Narmaditya, B. S. (2021). Does Leadership Effectiveness Matter for Indonesia Vocational Teacher Performance? The Mediating Role of Work Motivation. *Indonesian Research Journal in Education [IRJE]*, 5(2), 345-359. <https://doi.org/10.22437/irje.v5i2.12541>
- Sarabia, A., & Collantes, L. M. (2021). Work-Related Stress and Teaching Performance of Teachers in Selected School in the Philippines. *Indonesian Research Journal in Education [IRJE]*, 4(1), 6-27. <https://doi.org/10.22437/irje.v4i1.8084>
- Segura, C. y Ferrando, I. (2023). Pre-service teachers' flexibility and performance in solving Fermi problems. *Journal Educational Studies in Mathematics*. Obtenido de DOI 10.1007/s10649-023-10220-5
- Soria, O., Soria, K. O., Ancco, C. L., Vera, R. M., & Flores, E. J. (2022). Gestión educativa y desempeño laboral de los directores de instituciones educativas de la provincia de Aymaraes, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 578-599. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2246](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2246)
- Sucari, W., & Quispe, J. (2019). Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria. *Revista Innova Educación*, 1(2), 156–171. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.002>
- Vesga, R., García, R., Forero, A; Aguilar, B; Angel, J; Quiroz, G; Castaño, G; Andrade, J; Gómez, V. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición a cambio organizacional. *Revista suma psicológica*. 27(1) 52-61. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>
- Wene, I. W., & Muljani, R. (2020). English Teachers' Performance Evaluation as a Means for Their Professional Developments. *Indonesian Research Journal in Education [IRJE]*, 4(2), 483-497. <https://doi.org/10.22437/irje.v4i2.10167>

- Yovera, J. (2020). La gestión educativa universitaria venezolana: un planteamiento desde la acción transcompleja. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22(3), 541-550. <https://doi.org/10.36390/telos223.05>
- Yupanqui-Lorenzo, D. E., Mollinedo, F. M., y Montealegre, C. A. (2021). Modelo explicativo de la autoeficacia académica: autorregulación de actividades, afecto positivo y personalidad. *Propósitos Y Representaciones*, 9(2), e755. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n2.755>
- Zarza-Alzugaray, F. J., Bustamante, J. C., Casanova, O., & Orejudo, S. (2018). La autoeficacia creativa y la autoestima como predictores de la capacidad creativa en estudiantes universitarios. *REIDOCREA*, 8(2) 7–14. <https://zaguan.unizar.es/record/97298>



<p>Desempeño docente</p> <p>El desempeño docente se define como la práctica pedagógica que se pone en evidencia cuando el profesor expresa sus capacidades didácticas y los logros de los aprendizajes (Gálvez &amp; Milla, 2018)</p>	<p>El desempeño docente será evaluado mediante la aplicación de un cuestionario de desempeño docente el mismo que consta de 24 ítems en sus dimensiones pedagógica, ética, colegiada y reflexiva</p>	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocimientos pedagógicos</li> <li>▪ Capacidad de disposición</li> <li>▪ Criterios multidisciplinares</li> </ul>	<p>Encuesta / Cuestionario</p> <p>Nunca (1), Casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) Siempre (5).</p>
		Ética	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comportamiento</li> <li>▪ Visión de la diversidad</li> <li>▪ Responsabilidad social</li> </ul>	
		Colegiada	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interacción a nivel institucional</li> <li>▪ Interacción a nivel social</li> <li>▪ Decisiones relevantes</li> <li>▪ Perspectiva colegiada</li> </ul>	
		Reflexiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Habilidades de la experiencia</li> <li>▪ Auto reflexión</li> <li>▪ Juicios críticos</li> </ul>	

## Anexo B. Cuestionario de gestión educativa

**Objetivo:** Diagnosticar la percepción de los docentes respecto a la gestión educativa en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope.

### Presentación

Estimado docente, reciba un afectuosos saludo y al mismo tiempo le presento un cuestionario de preguntas que tiene como propósito diagnosticar la percepción de los docentes respecto a la gestión educativa en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope. Las respuestas son anónimas, por lo que se pide que responda con sinceridad, no existe interrogantes incorrectas ni correctas.

Marque con un aspa las proposiciones del cuestionario en el casillero correspondiente a cada situación que se plantea con los siguientes valores.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Nº	Ítems	ESCALA				
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL						
1	En su I.E, se les recuerda las reglas y normas de convivencia					
2	En su I.E, se cumplen con las normas institucionales					
3	En su I.E, se les explica sobre como son los procesos institucionales					
4	En su I.E, les orientan de manera específica en cada proceso institucional					
5	En su I.E, el personal cumple con las funciones asignadas en el puesto.					
6	En su I.E, les informan sobre las diversas comisiones					
7	En su I.E, se envían comunicados informando los acontecimientos en la IE.					
8	Los directivos generan condiciones de espacio y tiempo para realizar sus actividades					
DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA						
9	Considera usted que el dinero que ingresa se está invirtiendo correctamente.					

10	El director informa en un balance sobre los gastos realizados en la IE.					
11	En su I.E, La gestión educativa va acorde con el horario asignado por dirección.					
12	En su I.E, las consultas de los estudiantes son atendidas a tiempo					
13	En su I.E, los equipos educativos están bien gestionados.					
14	En su I.E, se realiza un adecuado mantenimiento de la infraestructura					
15	En su I.E, existe vigilancia permanente					
16	En su I.E., se promueve la limpieza de los ambientes					
17	En su I.E, se coordina con representantes del MINEDU					
18	En su I.E, se planifica y comunican visitas del MINEDU					
<b>DIMENSIÓN PEDAGÓGICA</b>						
19	En su I.E, se brinda orientaciones sobre tutoría					
20	Las orientaciones brindadas sobre tutoría responden a las necesidades del contexto					
21	En su I.E, se implementa el enfoque formativo de la evaluación					
22	En su I.E se capacitan a los docentes nuevos					
23	En su I.E, se promueven cursos de capacitación para docentes					
24	En su I.E, los docentes son capacitados de manera permanente					
25	Se pone en práctica metodologías innovadoras durante el proceso de enseñanza aprendizaje.					
26	Se brinda un servicio educativo competitivo acorde a las exigencias de educación					
27	En su I.E, las clases de los docentes son dinámicas y divertidas para los alumnos					
28	En su I.E, se realizan actividades de integración fuera de clase.					
29	En su I.E, los estudiantes interactúan con alumnos de los demás grados y secciones					
30	En su I.E, se promueven nuevas metodologías de enseñanza					
31	En su I.E, se informa los criterios pedagógicos que toman en cuenta para las evaluaciones.					
32	Están informados respecto a los planes y programas educativos					
33	Se les informa sobre talleres extracurriculares					

34	Se les informa de los planes a poner en marcha en las I.E.					
<b>DIMENSIÓN COMUNITARIA</b>						
35	Los padres de familia están informados respecto al avance académico de sus menores					
36	Los padres de familia están informados sobre las actividades institucionales					
37	Los padres de familia están informados respecto a los procesos de evaluación					
38	Los padres de familia participan en las reuniones de APAFA.					
39	En su I.E, se promueven proyectos de apoyo a la comunidad					
40	En su I.E, los docentes apoyan en la realización de proyectos de apoyo a la comunidad					
41	La I.E. participa en olimpiadas y concursos diversos convocados por el MINEDU.					
42	Se organizan actividades Inter escolares					
43	En su I.E, existen convenios con otras instituciones públicas o privadas.					

Autora del instrumento: Leslie Paola Avalos Baltodano

Lugar: Lima Perú

**Baremo analítico del instrumento**

<b>DIMENSIÓN CATEGORÍA</b>	<b>INSTITUCIONAL</b>	<b>ADMINISTRATIVA</b>	<b>PEDAGÓGICA</b>	<b>COMUNITARIA</b>	<b>Gestión educativa</b>
<b>EXCELENTE</b>	32 -40	40 - 50	64 - 80	36 - 45	172 - 215
<b>BUENO</b>	24 - 31	30 - 39	48 - 63	27 - 35	129 - 171
<b>REGULAR</b>	16 - 23	20 - 29	32 - 47	18 - 26	86 - 128
<b>DEFICIENTE</b>	8 - 15	10 - 19	16 - 31	9 - 17	43 - 85

## Cuestionario de desempeño docente

**Objetivo:** Identificar el nivel de desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

### Presentación

Estimado trabajador, reciba un afectuosos saludo y al mismo tiempo le presento un cuestionario de preguntas que tiene como propósito Identificar el nivel de desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope. Las respuestas son anónimas, por lo que se pide que responda con sinceridad, no existe interrogantes incorrectas ni correctas.

Marque con un aspa las proposiciones del cuestionario en el casillero correspondiente a cada situación que se plantea con los siguientes valores.

Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN PEDAGÓGICA</b>						
1	Considera usted que los docentes poseen un buen nivel de conocimientos pedagógico para aportar a favor de los aprendizajes					
2	Además de los conocimientos pedagógicos, cree usted que debe seguir estudiando en otros saberes para cumplir de manera eficiente con su rol					
3	Usted está dispuesto y comprometido en brindar su capacidad y conocimiento con los estudiantes					
4	Durante el proceso de enseñanza aprendizaje, pone en práctica la comunicación afectiva y empática con los estudiantes					
5	Durante su labor docente, pone en práctica la multidisciplinariedad e interculturalidad como mecanismos para interpretar, y valorar al estudiante					
6	Pone en práctica estrategias diferenciadas y motivacionales para atender a grupos heterogéneos en el aula.					

<b>DIMENSIÓN ETICA</b>					
7	En las I.E las conductas y actitudes éticas del docente favorece el entornosocial de la comunidad educativa				
8	Los docentes son comprometidos y responsables en el ejercicio de su profesión				
9	Los docentes de su I.E. tienen un buen comportamiento en los diferentes ámbitos de su desempeño				
10	El docente respeta la diversidad y pluralidad en sus estudiantes étnica,lingüística y cultural				
11	La imagen que trasmite el docente de respeto es dentro y fuera del colegio				
12	El docente trabaja con la conciencia para ser un referente en la sociedad respecto a su rol de educador				
<b>DIMENSIÓN COLEGIADA</b>					
13	Interactúa usted de manera permanente con sus demás colegas y directivos en beneficio de la institución				
14	Como docente, en su rol social interactúa con los padres de familia reflexionando sobre los aprendizajes de sus hijos				
15	Los docentes colaboran entre sí y se organizan para tomar decisiones de manera colegiada con los demás integrantes de la comunidad educativa				
16	En las I.E las decisiones más relevantes se toman en cuenta a nivel colegiado				
17	El ejercicio docente individual que usted pone en práctica durante su trabajo, sería mejor si lo haría de manera colegiada				
18	Aprecia el trabajo colegiado docente como espacio importante para aprender de manera colaborativa y su repercusión en el logro de los aprendizajes de los estudiantes				
<b>DIMENSIÓN REFLEXIVA</b>					
19	El docente toma decisiones relevantes que adquiere en las habilidades de la experiencia en bien de los aprendizajes				
20	La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanzaforma parte de los recursos del docente				
21	El docente auto reflexiona en decisiones sociales y pedagógicos analizando los pros y los contras				

22	El docente delibera en la planificación pedagógica y plasma su pensamiento en estrategias para el desarrollo de su clase.					
23	El docente reflexiona sobre su práctica docente y los diversos saberes de sus pares buscando siempre la mejora de su labor profesional					
24	El docente elabora juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas y hace aportaciones constructivas.					

Baremo del instrumento

<b>DIMENSIÓN CATEGORÍA</b>	<b>PEDAGÓGICA</b>	<b>ÉTICA</b>	<b>COLEGIADA</b>	<b>REFLEXIVA</b>	<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>
<b>EXCELENTE</b>	26 – 30	26 – 30	26 – 30	26 – 30	101 -120
<b>BUENO</b>	21 – 25	21 – 25	21 – 25	21 – 25	81- 100
<b>REGULAR</b>	16 -20	16 -20	16 -20	16 -20	61- 80
<b>DEFICIENTE</b>	06 -15	06 -15	06 -15	06 -15	24- 60

Autor del instrumento: Zenón Otto Ponte Gonzales

Adaptado por la autora del estudio.

## Anexo C. Autorización para realizar la investigación

### MINISTERIO DE EDUCACION



UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL ASCOPE  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA INMACULADA VIRGEN DE LA PUERTA

### “AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Roma 15, de mayo del 2023

**Señor Doctor.**

Juan Pablo Moreno Muro.

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO-FILIAL CHICLAYO

**ASUNTO:** Autorización para realizar investigación.

De acuerdo a la solicitud enviada por usted a mi despacho, le informo, que es política de la Institución Educativa INMACULA VIRGEN DE LA PUERTA, brindar todo el apoyo a su personal que se encuentra laborando, para fomentar el cumplimiento del Marco del Buen Desempeño Docente, Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, por lo que:

En mi calidad de director de la I.E. Inmaculada Virgen de la Puerta AUTORIZO, a la docente Violeta Montenegro Vislao, identificado con DNI N° 18163203, estudiante del programa de maestría con mención en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, el desarrollo de la investigación titulada: “La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope, comprometiéndome a brindarle todas las facultades correspondientes para el desarrollo del estudio.

Es propicia la ocasión para expresar las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Cordialmente:

Mg. Psicología Educativa  
Director. Javier Alfredo Ríos Gonzáles  
DNI:18824138

## Anexo D. Matriz de evaluación por juicio de experto.

### Evaluación por juicio de expertos - 1: Cuestionario de gestión educativa

Respetado juez: Yolanda Cecilia Medina Regalado; Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario de Gestión educativa". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Yolanda Cecilia Medina Regalado			
<b>Grado profesional:</b>	Maestro	<input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica	<input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa	<input type="checkbox"/>	Organizacional	<input type="checkbox"/>
<b>Área de experiencia profesional:</b>	Docencia			
<b>Institución donde labora:</b>	I: José María Arguedas			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	<input type="checkbox"/>		
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>				

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos del instrumento

<b>Nombre del instrumento:</b>	Cuestionario de gestión educativa
<b>Autor(a):</b>	Leslie Paola Avalos Baltodano
<b>Procedencia :</b>	Lima - Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Educación
<b>Significación:</b>	El instrumento consta de 43 preguntas organizadas a través de las dimensiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria y tiene como objetivo diagnosticar la percepción de los docentes respecto a la gestión educativa en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

#### 4. Soporte teórico

Variable /categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Gestión educativa	Dimensión institucional	La Dimensión institucional busca encaminar la organización según los planes estratégicos, partiendo de las potencialidades, habilidades, competencias y destrezas para la administración, así como la implementación, ejecución y evaluación de las acciones organizacionales y sus aliados, en ese sentido, la dimensión institucional de la gestión constituye un conjunto de acciones que la organización propone a favor de sus integrantes y finalmente (Ponce 2018)
	Dimensión administrativa	Está orientada a la dirección, gestión e informe de las diferentes metas y actividades planteadas por la institución, asegurando las participación eficiente y eficaz de los diversos actores educativos (Quiroz 2018)
	Dimensión pedagógica	Se orienta a planificar y ejecutar actividades durante el proceso docente educativo, en permanente coordinación con los diferentes actores educativos con el propósito de elevar la calidad de la educación y logro de aprendizaje de los alumnos (Ponce, 2018).
	Dimensión comunitaria	comprende la interacción con los demás, mediante las interrelaciones sociales que tiene la institución educativa con los distintos estamentos como; municipios, parques, museos, etc., promoviendo alianzas estratégicas orientadas a la mejora de la calidad educativa y del nivel de logro de los aprendizajes de los alumnos (Quiroz, 2018)

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, ante usted le presento el instrumento denominado “cuestionario de gestión educativa”, elaborado por Leslie Paola Avalos Baltodano De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## 6. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Dimensión institucional
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los docentes respecto a la gestión educativa en su dimensión institucional en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Reglamento interno	En su I.E, se les recuerda las reglas y normas de convivencia	4	4	3	-
	En su I.E, se cumplen con las normas institucionales	4	4	4	-
Manual de funciones y procedimientos	En su I.E, se les explica sobre como son los procesos institucionales	4	4	4	-
	En su I.E, les orientan de manera específica en cada proceso institucional	4	4	4	-
Comisión de trabajo	En su I.E, el personal cumple con las funciones asignadas en el puesto.	4	4	4	-
	En su I.E, les informan sobre las diversas comisiones	4	4	4	-
Canales de comunicación	En su I.E, se envían comunicados informando los acontecimientos en la IE.	4	4	4	-
Uso del tiempo y espacios	Los directivos generan condiciones de espacio y tiempo para realizar sus actividades	4	4	4	-

- **Segunda dimensión:** Dimensión administrativa
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los docentes respecto a la gestión educativa en su dimensión administrativa en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Presupuesto económico	Considera usted que el dinero que ingresa se está invirtiendo correctamente.	4	4	4	-
	El director informa en un balance sobre los gastos realizados en la IE.	4	4	4	-
Jornada laboral	En su I.E, La gestión educativa va acorde con el horario asignado por dirección.	4	4	4	-
	En su I.E, las consultas de los estudiantes son atendidas a tiempo	4	4	4	-

Administración de recursos materiales	En su I.E, los equipos educativos están bien gestionados.	4	4	3	-
	En su I.E, se realiza un adecuado mantenimiento de la infraestructura	4	4	4	-
	En su I.E, existe vigilancia permanente	4	4	4	-
	En su I.E., se promueve la limpieza de los ambientes	4	4	4	-
Relación con instancias del MINEDU	En su I.E, se coordina con representantes del MINEDU	4	4	4	-
	En su I.E, se planifica y comunican visitas del MINEDU	4	4	4	-

- **Tercera dimensión:** Dimensión pedagógica
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los docentes respecto a la gestión educativa en su dimensión pedagógica en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Orientación educativa tutorial	En su I.E, se brinda orientaciones sobre tutoría	4	4	4	-
	Las orientaciones brindadas sobre tutoría responden a las necesidades del contexto	4	4	4	-
Enfoque de evaluación	En su I.E, se implementa el enfoque formativo de la evaluación	4	4	4	-
Actualización docente	En su I.E se capacitan a los docentes nuevos	4	4	4	-
	En su I.E, se promueven cursos de capacitación para docentes	4	4	4	-
	En su I.E, los docentes son capacitados de manera permanente	4	4	4	-
Estilos de enseñanza	Se pone en práctica metodologías innovadoras durante el proceso de enseñanza aprendizaje.	4	4	4	-
	Se brinda un servicio educativo competitivo acorde a las exigencias de educación	4	4	4	-
	En su I.E, las clases de los docentes son dinámicas y divertidas para los alumnos	4	4	4	-
Relación con estudiantes	En su I.E, se realizan actividades de integración fuera de clase.	4	4	4	-
	En su I.E, los estudiantes interactúan con alumnos de los demás grados y secciones	4	4	4	-
Proceso de enseñanza aprendizaje	En su I.E, se promueven nuevas metodologías de enseñanza	4	4	4	-
	En su I.E, se informa los criterios pedagógicos que toman en cuenta para las evaluaciones.	4	4	4	-

Planes y programas	Están informados respecto a los planes y programas educativos	4	4	4	-
	Se les informa sobre talleres extracurriculares	4	4	4	-
	Se les informa de los planes a poner en marcha en las I.E.	4	4	4	-

- **Cuarta dimensión:** Dimensión comunitaria
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los docentes respecto a la gestión educativa en su dimensión comunitaria en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Relación con padres	Los padres de familia están informados respecto al avance académico de sus menores	4	4	4	-
	Los padres de familia están informados sobre las actividades institucionales	4	4	4	-
	Los padres de familia están informados respecto a los procesos de evaluación	4	4	4	-
	Los padres de familia participan en las reuniones de APAFA.	4	4	4	-
Proyecto de proyección social	En su I.E, se promueven proyectos de apoyo a la comunidad	4	4	4	-
	En su I.E, los docentes apoyan en la realización de proyectos de apoyo a la comunidad	4	4	4	-
Relación con otras instituciones	La I.E. participa en olimpiadas y concursos diversos convocados por el MINEDU.	4	4	4	-
	Se organizan actividades inter escolares	4	4	4	-
	En su I.E, existen convenios con otras instituciones públicas o privadas.	4	4	4	-



.....  
Firma del validador  
DNI: 41188401

## Evaluación por juicio de expertos - 2: Cuestionario de gestión educativa

Respetado juez: Javier Alfredo Ríos Gonzáles; Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario de Gestión educativa". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Javier Alfredo Ríos Gonzáles			
<b>Grado profesional:</b>	Maestro	<input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica	<input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa	<input type="checkbox"/>	Organizacional	<input type="checkbox"/>
<b>Área de experiencia profesional:</b>	Docencia			
<b>Institución donde labora:</b>	Inmaculada Virgen de la Puerta- Roma			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 6 años	<input type="checkbox"/>		
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>				

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos del instrumento

<b>Nombre del instrumento:</b>	Cuestionario de gestión educativa
<b>Autor(a):</b>	Leslie Paola Avalos Baltodano
<b>Procedencia :</b>	Lima - Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Educación
<b>Significación:</b>	El instrumento consta de 43 preguntas organizadas a través de las dimensiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria y tiene como objetivo diagnosticar la percepción de los docentes respecto a la gestión educativa en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

#### 4. Soporte teórico

Variable /categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Gestión educativa	Dimensión institucional	La Dimensión institucional busca encaminar la organización según los planes estratégicos, partiendo de las potencialidades, habilidades, competencias y destrezas para la administración, así como la implementación, ejecución y evaluación de las acciones organizacionales y sus aliados, en ese sentido, la dimensión institucional de la gestión constituye un conjunto de acciones que la organización propone a favor de sus integrantes y finalmente (Ponce 2018)
	Dimensión administrativa	Está orientada a la dirección, gestión e informe de las diferentes metas y actividades planteadas por la institución, asegurando la participación eficiente y eficaz de los diversos actores educativos (Quiroz 2018)
	Dimensión pedagógica	Se orienta a planificar y ejecutar actividades durante el proceso docente educativo, en permanente coordinación con los diferentes actores educativos con el propósito de elevar la calidad de la educación y logro de aprendizaje de los alumnos (Ponce, 2018).
	Dimensión comunitaria	comprende la interacción con los demás, mediante las interrelaciones sociales que tiene la institución educativa con los distintos estamentos como; municipios, parques, museos, etc., promoviendo alianzas estratégicas orientadas a la mejora de la calidad educativa y del nivel de logro de los aprendizajes de los alumnos (Quiroz, 2018)

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, ante usted le presento el instrumento denominado “cuestionario de gestión educativa”, elaborado por Leslie Paola Avalos Baltodano De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	6. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	5. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	6. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	7. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	8. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	6. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## 6. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Dimensión institucional
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los docentes respecto a la gestión educativa en su dimensión institucional en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Reglamento interno	En su I.E, se les recuerda las reglas y normas de convivencia	4	4	4	-
	En su I.E, se cumplen con las normas institucionales	4	4	4	-
Manual de funciones y procedimientos	En su I.E, se les explica sobre como son los procesos institucionales	4	4	4	-
	En su I.E, les orientan de manera específica en cada proceso institucional	4	4	4	-
Comisión de trabajo	En su I.E, el personal cumple con las funciones asignadas en el puesto.	4	4	4	-
	En su I.E, les informan sobre las diversas comisiones	4	4	4	-
Canales de comunicación	En su I.E, se envían comunicados informando los acontecimientos en la IE.	4	4	4	-
Uso del tiempo y espacios	Los directivos generan condiciones de espacio y tiempo para realizar sus actividades	4	4	4	-

- **Segunda dimensión:** Dimensión administrativa
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los docentes respecto a la gestión educativa en su dimensión administrativa en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Presupuesto económico	Considera usted que el dinero que ingresa se está invirtiendo correctamente.	4	4	4	-
	El director informa en un balance sobre los gastos realizados en la IE.	4	4	4	-
Jornada laboral	En su I.E, La gestión educativa va acorde con el horario asignado por dirección.	4	4	4	-
	En su I.E, las consultas de los estudiantes son atendidas a tiempo	4	4	4	-

Administración de recursos materiales	En su I.E, los equipos educativos están bien gestionados.	4	4	4	-
	En su I.E, se realiza un adecuado mantenimiento de la infraestructura	4	4	4	-
	En su I.E, existe vigilancia permanente	4	4	4	-
	En su I.E., se promueve la limpieza de los ambientes	4	4	4	-
Relación con instancias del MINEDU	En su I.E, se coordina con representantes del MINEDU	4	4	4	-
	En su I.E, se planifica y comunican visitas del MINEDU	4	4	4	-

- **Tercera dimensión:** Dimensión pedagógica
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los docentes respecto a la gestión educativa en su dimensión pedagógica en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Orientación educativa tutorial	En su I.E, se brinda orientaciones sobre tutoría	4	4	4	-
	Las orientaciones brindadas sobre tutoría responden a las necesidades del contexto	4	4	4	-
Enfoque de evaluación	En su I.E, se implementa el enfoque formativo de la evaluación	4	4	4	-
Actualización docente	En su I.E se capacitan a los docentes nuevos	4	4	4	-
	En su I.E, se promueven cursos de capacitación para docentes	4	4	4	-
	En su I.E, los docentes son capacitados de manera permanente	4	4	4	-
Estilos de enseñanza	Se pone en práctica metodologías innovadoras durante el proceso de enseñanza aprendizaje.	4	4	4	-
	Se brinda un servicio educativo competitivo acorde a las exigencias de educación	4	4	4	-
	En su I.E, las clases de los docentes son dinámicas y divertidas para los alumnos	4	4	4	-
Relación con estudiantes	En su I.E, se realizan actividades de integración fuera de clase.	4	4	4	-
	En su I.E, los estudiantes interactúan con alumnos de los demás grados y secciones	4	4	4	-
Proceso de enseñanza aprendizaje	En su I.E, se promueven nuevas metodologías de enseñanza	4	4	4	-
	En su I.E, se informa los criterios pedagógicos que toman en cuenta para las evaluaciones.	4	4	4	-

Planes y programas	Están informados respecto a los planes y programas educativos	4	4	4	-
	Se les informa sobre talleres extracurriculares	4	4	4	-
	Se les informa de los planes a poner en marcha en las I.E.	4	4	4	-

- **Cuarta dimensión:** Dimensión comunitaria
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los docentes respecto a la gestión educativa en su dimensión comunitaria en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Relación con padres	Los padres de familia están informados respecto al avance académico de sus menores	4	4	4	-
	Los padres de familia están informados sobre las actividades institucionales	4	4	4	-
	Los padres de familia están informados respecto a los procesos de evaluación	4	4	4	-
	Los padres de familia participan en las reuniones de APAFA.	4	4	4	-
Proyecto de proyección social	En su I.E, se promueven proyectos de apoyo a la comunidad	4	4	4	-
	En su I.E, los docentes apoyan en la realización de proyectos de apoyo a la comunidad	4	4	4	-
Relación con otras instituciones	La I.E. participa en olimpiadas y concursos diversos convocados por el MINEDU.	4	4	4	-
	Se organizan actividades inter escolares	4	4	4	-
	En su I.E, existen convenios con otras instituciones públicas o privadas.	4	4	4	-

  
 .....  
 Firma del validador  
 DNI: 18824138

### Evaluación por juicio de expertos - 3: Cuestionario de gestión educativa

Respetado juez: Libia Soledad Rodríguez Flores; Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario de Gestión educativa". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Libia Soledad Rodríguez Flores			
<b>Grado profesional:</b>	Maestro	( )	Doctor	(x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica	( )	Social	( )
	Educativa	( )	Organizacional	( )
<b>Área de experiencia profesional:</b>	Docencia			
<b>Institución donde labora:</b>	Inmaculada Virgen de la Puerta			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )		
	Más de 5 años	(x)		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>				

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos del instrumento

<b>Nombre del instrumento:</b>	Cuestionario de gestión educativa
<b>Autor(a):</b>	Leslie Paola Avalos Baltodano
<b>Procedencia :</b>	Lima - Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Educación
<b>Significación:</b>	El instrumento consta de 43 preguntas organizadas a través de las dimensiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria y tiene como objetivo diagnosticar la percepción de los docentes respecto a la gestión educativa en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

#### 4. Soporte teórico

Variable /categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Gestión educativa	Dimensión institucional	La Dimensión institucional busca encaminar la organización según los planes estratégicos, partiendo de las potencialidades, habilidades, competencias y destrezas para la administración, así como la implementación, ejecución y evaluación de las acciones organizacionales y sus aliados, en ese sentido, la dimensión institucional de la gestión constituye un conjunto de acciones que la organización propone a favor de sus integrantes y finalmente (Ponce 2018)
	Dimensión administrativa	Está orientada a la dirección, gestión e informe de las diferentes metas y actividades planteadas por la institución, asegurando la participación eficiente y eficaz de los diversos actores educativos (Quiroz 2018)
	Dimensión pedagógica	Se orienta a planificar y ejecutar actividades durante el proceso docente educativo, en permanente coordinación con los diferentes actores educativos con el propósito de elevar la calidad de la educación y logro de aprendizaje de los alumnos (Ponce, 2018).
	Dimensión comunitaria	comprende la interacción con los demás, mediante las interrelaciones sociales que tiene la institución educativa con los distintos estamentos como; municipios, parques, museos, etc., promoviendo alianzas estratégicas orientadas a la mejora de la calidad educativa y del nivel de logro de los aprendizajes de los alumnos (Quiroz, 2018)

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, ante usted le presento el instrumento denominado “cuestionario de gestión educativa”, elaborado por Leslie Paola Avalos Baltodano De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	9. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	10. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	11. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	12. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	9. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	10. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	11. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	12. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, decir debe ser incluido.	9. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	10. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	11. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	12. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## 6. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Dimensión institucional
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los docentes respecto a la gestión educativa en su dimensión institucional en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Reglamento interno	En su I.E, se les recuerda las reglas y normas de convivencia	4	4	4	-
	En su I.E, se cumplen con las normas institucionales	4	4	4	-
Manual de funciones y procedimientos	En su I.E, se les explica sobre como son los procesos institucionales	4	4	4	-
	En su I.E, les orientan de manera específica en cada proceso institucional	4	4	4	-
Comisión de trabajo	En su I.E, el personal cumple con las funciones asignadas en el puesto.	4	4	4	-
	En su I.E, les informan sobre las diversas comisiones	4	4	4	-
Canales de comunicación	En su I.E, se envían comunicados informando los acontecimientos en la IE.	4	4	4	-
Uso del tiempo y espacios	Los directivos generan condiciones de espacio y tiempo para realizar sus actividades	4	4	4	-

- **Segunda dimensión:** Dimensión administrativa
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los docentes respecto a la gestión educativa en su dimensión administrativa en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Presupuesto económico	Considera usted que el dinero que ingresa se está invirtiendo correctamente.	4	4	4	-
	El director informa en un balance sobre los gastos realizados en la IE.	4	4	4	-
Jornada laboral	En su I.E, La gestión educativa va acorde con el horario asignado por dirección.	4	4	4	-
	En su I.E, las consultas de los estudiantes son atendidas a tiempo	4	4	4	-

Administración de recursos materiales	En su I.E, los equipos educativos están bien gestionados.	4	4	4	-
	En su I.E, se realiza un adecuado mantenimiento de la infraestructura	4	4	4	-
	En su I.E, existe vigilancia permanente	4	4	4	-
	En su I.E., se promueve la limpieza de los ambientes	4	4	4	-
Relación con instancias del MINEDU	En su I.E, se coordina con representantes del MINEDU	4	4	4	-
	En su I.E, se planifica y comunican visitas del MINEDU	4	4	4	-

- **Tercera dimensión:** Dimensión pedagógica
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los docentes respecto a la gestión educativa en su dimensión pedagógica en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Orientación educativa tutorial	En su I.E, se brinda orientaciones sobre tutoría	4	4	4	-
	Las orientaciones brindadas sobre tutoría responden a las necesidades del contexto	4	4	4	-
Enfoque de evaluación	En su I.E, se implementa el enfoque formativo de la evaluación	4	4	4	-
Actualización docente	En su I.E se capacitan a los docentes nuevos	4	4	4	-
	En su I.E, se promueven cursos de capacitación para docentes	4	4	4	-
	En su I.E, los docentes son capacitados de manera permanente	4	4	4	-
Estilos de enseñanza	Se pone en práctica metodologías innovadoras durante el proceso de enseñanza aprendizaje.	4	4	4	-
	Se brinda un servicio educativo competitivo acorde a las exigencias de educación	4	4	4	-
	En su I.E, las clases de los docentes son dinámicas y divertidas para los alumnos	4	4	4	-
Relación con estudiantes	En su I.E, se realizan actividades de integración fuera de clase.	4	4	4	-
	En su I.E, los estudiantes interactúan con alumnos de los demás grados y secciones	4	4	4	-
Proceso de enseñanza aprendizaje	En su I.E, se promueven nuevas metodologías de enseñanza	4	4	4	-
	En su I.E, se informa los criterios pedagógicos que toman en cuenta para las evaluaciones.	4	4	4	-

Planes y programas	Están informados respecto a los planes y programas educativos	4	4	4	-
	Se les informa sobre talleres extracurriculares	4	4	4	-
	Se les informa de los planes a poner en marcha en las I.E.	4	4	4	-

- **Cuarta dimensión:** Dimensión comunitaria
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción de los docentes respecto a la gestión educativa en su dimensión comunitaria en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Relación con padres	Los padres de familia están informados respecto al avance académico de sus menores	4	4	4	-
	Los padres de familia están informados sobre las actividades institucionales	4	4	4	-
	Los padres de familia están informados respecto a los procesos de evaluación	4	4	4	-
	Los padres de familia participan en las reuniones de APAFA.	4	4	4	-
Proyecto de proyección social	En su I.E, se promueven proyectos de apoyo a la comunidad	4	4	4	-
	En su I.E, los docentes apoyan en la realización de proyectos de apoyo a la comunidad	4	4	4	-
Relación con otras instituciones	La I.E. participa en olimpiadas y concursos diversos convocados por el MINEDU.	4	4	4	-
	Se organizan actividades inter escolares	4	4	4	-
	En su I.E, existen convenios con otras instituciones públicas o privadas.	4	4	4	-

  
 .....  
 Firma del validador  
 DNI:18827252

## Evaluación por juicio de expertos - 1: Cuestionario de desempeño docente

Respetado juez: Yolanda Cecilia Medina Regalado; Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario de desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Yolanda Cecilia Medina Regalado			
<b>Grado profesional:</b>	Maestro	<input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica	<input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa	<input type="checkbox"/>	Organizacional	<input type="checkbox"/>
<b>Área de experiencia profesional:</b>	Docencia			
<b>Institución donde labora:</b>	IE. José María Arguedas- Chiclayo			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	<input type="checkbox"/>		
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>				

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos del instrumento

<b>Nombre del instrumento:</b>	Cuestionario de desempeño docente
<b>Autor(a):</b>	Zenón Otto Ponte Gonzales y adaptado por la autora del presente estudio
<b>Procedencia :</b>	Lima - Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Educación
<b>Significación:</b>	El instrumento consta de 24 preguntas organizadas a partir de las dimensiones pedagógica, ética, colegiada y reflexiva y tiene como objetivo identificar el nivel de desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

#### 4. Soporte teórico

Variable /categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Desempeño docente	Dimensión pedagógica	La dimensión pedagógica es el eje central de la profesión docente y hace referencia al saber pedagógico que se construye mediante la reflexión teórico práctica orientada a promover un desenvolvimiento eficaz de su práctica habitual que es la enseñanza, la misma que se traduce en el compromiso para que sus estudiantes aprendan y se formen bajo los parámetros de la ética y la libertad
	Dimensión ética	La dimensión ética se pone de manifiesto a través del compromiso y responsabilidad moral con sus alumnos, con el logro de sus aprendizajes y su formación como personas, respetando las diferencias, los derechos y la dignidad de los niños, niñas y adolescentes
	Dimensión colegiada	La dimensión colegiada, hace hincapié al rol del docente dentro de una organización donde el ejercicio de su práctica profesional es social en constante interacción con los demás docentes y directivos con quienes coordina, planifica, ejecuta y evalúa procesos pedagógicos en beneficio de los estudiantes.
	Dimensión reflexiva	La dimensión reflexiva permite al docente afirmar su identidad profesional en la labor que realiza a diario, reflexionando desde su práctica social, a fin de tomar las decisiones adecuadas que garanticen los aprendizajes de los discentes (Ministerio de Educación del Perú, 2014)

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, ante usted le presento el instrumento denominado “cuestionario de desempeño docente”, elaborado por Zenón Otto Ponte Gonzales de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## 6. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Dimensión pedagógica
- **Objetivo de la dimensión:** Identificar el nivel de desempeño docente en su dimensión pedagógica en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Conocimientos pedagógicos	Considera usted que los docentes poseen un buen nivel de conocimientos pedagógico para aportar a favor de los aprendizajes	4	4	4	-
	Además de los conocimientos pedagógicos, cree usted que debe seguir estudiando en otros saberes para cumplir de manera eficiente con su rol	4	4	4	-
Capacidad de disposición	Usted está dispuesto y comprometido en brindar su capacidad y conocimiento con los estudiantes	4	4	4	-
	Durante el proceso de enseñanza aprendizaje, pone en práctica la comunicación afectiva y empática con los estudiantes	4	4	4	-
Criterios multi disciplinarios	Durante su labor docente, pone en práctica la multidisciplinariedad e interculturalidad como mecanismos para interpretar, y valorar al estudiante	4	4	4	-
	Pone en práctica estrategias diferenciadas y motivacionales para atender a grupos heterogéneos en el aula.	4	4	4	-

- **Segunda dimensión: Dimensión ética**
- **Objetivo de la dimensión:** Identificar el nivel de desempeño docente en su dimensión ética en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
comportamiento	En las I.E las conductas y actitudes éticas del docente favorece el entornosocial de la comunidad educativa	4	4	4	-
	Los docentes son comprometidos y responsables en el ejercicio de su profesión	4	4	4	-

Visión de la diversidad	Los docentes de su I.E. tienen un buen comportamiento en los diferentes ámbitos de su desempeño	4	4	4	-
	El docente respeta la diversidad y pluralidad en sus estudiantes étnica, lingüística y cultural	4	4	4	-
Responsabilidad social	La imagen que trasmite el docente de respeto es dentro y fuera del colegio	4	4	4	-
	El docente trabaja con la conciencia para ser un referente en la sociedad respecto a su rol de educador	4	4	4	-

- **Tercera dimensión:** Dimensión colegiada
- **Objetivo de la dimensión:** Identificar el nivel de desempeño docente en su dimensión colegiada en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Interacción a nivel institucional	Interactúa usted de manera permanente con sus demás colegas y directivos en beneficio de la institución	4	4	4	-
	Como docente, en su rol social interactúa con los padres de familia, reflexionando sobre los aprendizajes de sus hijos	4	4	4	-
Interacción social	Los docentes colaboran entre sí y se organizan para tomar decisiones de manera colegiada con los demás integrantes de la comunidad educativa	4	4	4	-
Decisiones relevantes	En las I.E las decisiones más relevantes se toman en cuenta a nivel colegiado	4	4	4	-
Perspectiva colegiada	El ejercicio docente individual que usted pone en práctica durante su trabajo, sería mejor si lo haría de manera colegiada	4	4	4	-
	Aprecia el trabajo colegiado docente como espacio importante para aprender de manera colaborativa y su repercusión en el logro de los aprendizajes de los estudiantes	4	4	4	-

- **Cuarta dimensión:** Dimensión reflexiva
- **Objetivo de la dimensión:** Identificar el nivel de desempeño docente en su dimensión pedagógica en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Habilidades de la experiencia	El docente toma decisiones relevantes que adquiere en las habilidades de la experiencia en bien de los aprendizajes	4	4	4	-
	La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza forma parte de los recursos del docente	4	4	4	-
Autorreflexión	El docente auto reflexiona en decisiones sociales y pedagógicas analizando los pros y los contras	4	4	4	-
	El docente delibera en la planificación pedagógica y plasma su pensamiento en estrategias para el desarrollo de su clase.	4	4	4	-
Juicios críticos	El docente reflexiona sobre su práctica docente y los diversos saberes de sus pares buscando siempre la mejora de su labor profesional	4	4	4	-
	El docente elabora juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas y hace aportaciones constructivas.	4	4	4	-



.....  
Firma del validador  
DNI: 41188401

## Evaluación por juicio de expertos - 2: Cuestionario de desempeño docente

Respetado juez: Javier Alfredo Ríos Gonzáles; Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario de desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Javier Alfredo Ríos Gonzáles			
<b>Grado profesional:</b>	Maestro	<input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica	<input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa	<input type="checkbox"/>	Organizacional	<input type="checkbox"/>
<b>Área de experiencia profesional:</b>	Docencia			
<b>Institución donde labora:</b>	Inmaculada Virgen de la Puerta			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	<input type="checkbox"/>		
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>				

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos del instrumento

<b>Nombre del instrumento:</b>	Cuestionario de desempeño docente
<b>Autor(a):</b>	Zenón Otto Ponte Gonzales y adaptado por la autora del presente estudio
<b>Procedencia :</b>	Lima - Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Educación
<b>Significación:</b>	El instrumento consta de 24 preguntas organizadas a partir de las dimensiones pedagógica, ética, colegiada y reflexiva y tiene como objetivo identificar el nivel de desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

#### 4. Soporte teórico

Variable /categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Desempeño docente	Dimensión pedagógica	La dimensión pedagógica es el eje central de la profesión docente y hace referencia al saber pedagógico que se construye mediante la reflexión teórico práctica orientada a promover un desenvolvimiento eficaz de su práctica habitual que es la enseñanza, la misma que se traduce en el compromiso para que sus estudiantes aprendan y se formen bajo los parámetros de la ética y la libertad
	Dimensión ética	La dimensión ética se pone de manifiesto a través del compromiso y responsabilidad moral con sus alumnos, con el logro de sus aprendizajes y su formación como personas, respetando las diferencias, los derechos y la dignidad de los niños, niñas y adolescentes
	Dimensión colegiada	La dimensión colegiada, hace hincapié al rol del docente dentro de una organización donde el ejercicio de su práctica profesional es social en constante interacción con los demás docentes y directivos con quienes coordina, planifica, ejecuta y evalúa procesos pedagógicos en beneficio de los estudiantes.
	Dimensión reflexiva	La dimensión reflexiva permite al docente afirmar su identidad profesional en la labor que realiza a diario, reflexionando desde su práctica social, a fin de tomar las decisiones adecuadas que garanticen los aprendizajes de los discentes (Ministerio de Educación del Perú, 2014)

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, ante usted le presento el instrumento denominado “cuestionario de desempeño docente”, elaborado por Zenón Otto Ponte Gonzales de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	6. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	5. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	6. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	7. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	8. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	6. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## 6. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Dimensión pedagógica
- **Objetivo de la dimensión:** Identificar el nivel de desempeño docente en su dimensión pedagógica en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Conocimientos pedagógicos	Considera usted que los docentes poseen un buen nivel de conocimientos pedagógico para aportar a favor de los aprendizajes	4	4	4	-
	Además de los conocimientos pedagógicos, cree usted que debe seguir estudiando en otros saberes para cumplir de manera eficiente con su rol	4	4	4	-
Capacidad de disposición	Usted está dispuesto y comprometido en brindar su capacidad y conocimiento con los estudiantes	4	4	4	-
	Durante el proceso de enseñanza aprendizaje, pone en práctica la comunicación afectiva y empática con los estudiantes	4	4	4	-
Criterios multi disciplinarios	Durante su labor docente, pone en práctica la multidisciplinariedad e interculturalidad como mecanismos para interpretar, y valorar al estudiante	4	4	4	-
	Pone en práctica estrategias diferenciadas y motivacionales para atender a grupos heterogéneos en el aula.	4	4	4	-

- **Segunda dimensión: Dimensión ética**
- **Objetivo de la dimensión:** Identificar el nivel de desempeño docente en su dimensión ética en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
comportamiento	En las I.E las conductas y actitudes éticas del docente favorece el entornosocial de la comunidad educativa	4	4	4	-
	Los docentes son comprometidos y responsables en el ejercicio de su profesión	4	4	4	-
Visión de la diversidad	Los docentes de su I.E. tienen un buen comportamiento en los diferentes ámbitos de su desempeño	4	4	4	-

	El docente respeta la diversidad y pluralidad en sus estudiantes étnica, lingüística y cultural	4	4	4	-
Responsabilidad social	La imagen que trasmite el docente de respeto es dentro y fuera del colegio	4	4	4	-
	El docente trabaja con la conciencia para ser un referente en la sociedad respecto a su rol de educador	4	4	4	-

- **Tercera dimensión:** Dimensión colegiada
- **Objetivo de la dimensión:** Identificar el nivel de desempeño docente en su dimensión colegiada en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Interacción a nivel institucional	Interactúa usted de manera permanente con sus demás colegas y directivos en beneficio de la institución	4	4	4	-
	Como docente, en su rol social interactúa con los padres de familia, reflexionando sobre los aprendizajes de sus hijos	4	4	4	-
Interacción social	Los docentes colaboran entre sí y se organizan para tomar decisiones de manera colegiada con los demás integrantes de la comunidad educativa	4	4	4	-
Decisiones relevantes	En las I.E las decisiones más relevantes se toman en cuenta a nivel colegiado	4	4	4	-
Perspectiva colegiada	El ejercicio docente individual que usted pone en práctica durante su trabajo, sería mejor si lo haría de manera colegiada	4	4	4	-
	Aprecia el trabajo colegiado docente como espacio importante para aprender de manera colaborativa y su repercusión en el logro de los aprendizajes de los estudiantes	4	4	4	-

- **Cuarta dimensión:** Dimensión reflexiva
- **Objetivo de la dimensión:** Identificar el nivel de desempeño docente en su dimensión pedagógica en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Habilidades de la experiencia	El docente toma decisiones relevantes que adquiere en las habilidades de la experiencia en bien de los aprendizajes	4	4	4	-
	La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza forma parte de los recursos del docente	4	4	4	-
Autorreflexión	El docente auto reflexiona en decisiones sociales y pedagógicas analizando los pros y los contras	4	4	4	-
	El docente delibera en la planificación pedagógica y plasma su pensamiento en estrategias para el desarrollo de su clase.	4	4	4	-
Juicios críticos	El docente reflexiona sobre su práctica docente y los diversos saberes de sus pares buscando siempre la mejora de su labor profesional	4	4	4	-
	El docente elabora juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas y hace aportaciones constructivas.	4	4	4	-

  
 .....  
 Firma del validador  
 DNI: 18824138

### Evaluación por juicio de expertos - 3: Cuestionario de desempeño docente

Respetado juez: Libia Soledad Rodríguez Flores; Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario de desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Libia Soledad Rodríguez Flores			
<b>Grado profesional:</b>	Maestro	<input type="checkbox"/>	Doctor	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica	<input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa	<input type="checkbox"/>	Organizacional	<input type="checkbox"/>
<b>Área de experiencia profesional:</b>	Docencia			
<b>Institución donde labora:</b>	Inmaculada Virgen de la Puerta			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	<input type="checkbox"/>		
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>				

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos del instrumento

<b>Nombre del instrumento:</b>	Cuestionario de desempeño docente
<b>Autor(a):</b>	Zenón Otto Ponte Gonzales y adaptado por la autora del presente estudio
<b>Procedencia :</b>	Lima - Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Educación
<b>Significación:</b>	El instrumento consta de 24 preguntas organizadas a partir de las dimensiones pedagógica, ética, colegiada y reflexiva y tiene como objetivo identificar el nivel de desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

#### 4. Soporte teórico

Variable /categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Desempeño docente	Dimensión pedagógica	La dimensión pedagógica es el eje central de la profesión docente y hace referencia al saber pedagógico que se construye mediante la reflexión teórico práctica orientada a promover un desenvolvimiento eficaz de su práctica habitual que es la enseñanza, la misma que se traduce en el compromiso para que sus estudiantes aprendan y se formen bajo los parámetros de la ética y la libertad
	Dimensión ética	La dimensión ética se pone de manifiesto a través del compromiso y responsabilidad moral con sus alumnos, con el logro de sus aprendizajes y su formación como personas, respetando las diferencias, los derechos y la dignidad de los niños, niñas y adolescentes
	Dimensión colegiada	La dimensión colegiada, hace hincapié al rol del docente dentro de una organización donde el ejercicio de su práctica profesional es social en constante interacción con los demás docentes y directivos con quienes coordina, planifica, ejecuta y evalúa procesos pedagógicos en beneficio de los estudiantes.
	Dimensión reflexiva	La dimensión reflexiva permite al docente afirmar su identidad profesional en la labor que realiza a diario, reflexionando desde su práctica social, a fin de tomar las decisiones adecuadas que garanticen los aprendizajes de los discentes (Ministerio de Educación del Perú, 2014)

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, ante usted le presento el instrumento denominado “cuestionario de desempeño docente”, elaborado por Zenón Otto Ponte Gonzales de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	9. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	10. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	11. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	12. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	9. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	10. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	11. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	12. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, decir debe ser incluido.	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	6. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## 6. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Dimensión pedagógica
- **Objetivo de la dimensión:** Identificar el nivel de desempeño docente en su dimensión pedagógica en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Conocimientos pedagógicos	Considera usted que los docentes poseen un buen nivel de conocimientos pedagógico para aportar a favor de los aprendizajes	4	4	4	-
	Además de los conocimientos pedagógicos, cree usted que debe seguir estudiando en otros saberes para cumplir de manera eficiente con su rol	4	4	4	-
Capacidad de disposición	Usted está dispuesto y comprometido en brindar su capacidad y conocimiento con los estudiantes	4	4	4	-
	Durante el proceso de enseñanza aprendizaje, pone en práctica la comunicación afectiva y empática con los estudiantes	4	4	4	-
Criterios multi disciplinarios	Durante su labor docente, pone en práctica la multidisciplinariedad e interculturalidad como mecanismos para interpretar, y valorar al estudiante	4	4	4	-
	Pone en práctica estrategias diferenciadas y motivacionales para atender a grupos heterogéneos en el aula.	4	4	4	-

- **Segunda dimensión: Dimensión ética**
- **Objetivo de la dimensión:** Identificar el nivel de desempeño docente en su dimensión ética en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
comportamiento	En las I.E las conductas y actitudes éticas del docente favorece el entornosocial de la comunidad educativa	4	4	4	-
	Los docentes son comprometidos y responsables en el ejercicio de su profesión	4	4	4	-
Visión de la diversidad	Los docentes de su I.E. tienen un buen comportamiento en los diferentes ámbitos de su desempeño	4	4	4	-

	El docente respeta la diversidad y pluralidad en sus estudiantes étnica, lingüística y cultural	4	4	4	-
Responsabilidad social	La imagen que trasmite el docente de respeto es dentro y fuera del colegio	4	4	4	-
	El docente trabaja con la conciencia para ser un referente en la sociedad respecto a su rol de educador	4	4	4	-

- **Tercera dimensión:** Dimensión colegiada
- **Objetivo de la dimensión:** Identificar el nivel de desempeño docente en su dimensión colegiada en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Interacción a nivel institucional	Interactúa usted de manera permanente con sus demás colegas y directivos en beneficio de la institución	4	4	4	-
	Como docente, en su rol social interactúa con los padres de familia, reflexionando sobre los aprendizajes de sus hijos	4	4	4	-
Interacción social	Los docentes colaboran entre sí y se organizan para tomar decisiones de manera colegiada con los demás integrantes de la comunidad educativa	4	4	4	-
Decisiones relevantes	En las I.E las decisiones más relevantes se toman en cuenta a nivel colegiado	4	4	4	-
Perspectiva colegiada	El ejercicio docente individual que usted pone en práctica durante su trabajo, sería mejor si lo haría de manera colegiada	4	4	4	-
	Aprecia el trabajo colegiado docente como espacio importante para aprender de manera colaborativa y su repercusión en el logro de los aprendizajes de los estudiantes	4	4	4	-

- **Cuarta dimensión:** Dimensión reflexiva
- **Objetivo de la dimensión:** Identificar el nivel de desempeño docente en su dimensión pedagógica en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Habilidades de la experiencia	El docente toma decisiones relevantes que adquiere en las habilidades de la experiencia en bien de los aprendizajes	4	4	4	-
	La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza forma parte de los recursos del docente	4	4	4	-
Autorreflexión	El docente auto reflexiona en decisiones sociales y pedagógicas analizando los pros y los contras	4	4	4	-
	El docente delibera en la planificación pedagógica y plasma su pensamiento en estrategias para el desarrollo de su clase.	4	4	4	-
Juicios críticos	El docente reflexiona sobre su práctica docente y los diversos saberes de sus pares buscando siempre la mejora de su labor profesional	4	4	4	-
	El docente elabora juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas y hace aportaciones constructivas.	4	4	4	-



Firma del validador

DNI:18827252

## **Anexo F. Confiabilidad de los instrumentos**

### **Estadísticas de fiabilidad del cuestionario de gestión educativa**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de informantes</b>	<b>N° de ítems</b>
,802	20	43

La aplicación del cuestionario de gestión educativa a una muestra piloto de docentes, arrojó un valor de 0,802, afirmando que el instrumento es confiable según el coeficiente de alfa de Cronbach.

### **Estadísticas de fiabilidad del cuestionario de desempeño docente**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de informantes</b>	<b>N° de ítems</b>
,802	20	24

La aplicación del cuestionario de desempeño docente a una muestra piloto de docentes, arrojó un valor de 0,859, afirmando que el instrumento es confiable según el coeficiente de alfa de Cronbach.

## Anexo G. Constancia de SUNEDU de validadores



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MEDINA REGALADO**  
Nombres **YOLANDA CECILIA**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **41188401**

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA**  
Fecha de Expedición **25/05/15**  
Resolución/Acta **0279-2015-UCV**  
Diploma **UCV09057**  
Fecha Matrícula **Sin información (\*\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
18 de Octubre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001521310

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de Agente automatizado.  
Fecha: 18/10/2023 15:34:11-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **RIOS GONZALEZ**  
Nombres **JAVIER ALFREDO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **18824138**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO**  
Rector **CARLOS ALBERTO VASQUEZ BOYER**  
Secretario General (E) **STEBAN ALEJANDRO ILICH ZERPA**  
Director (E) **SEGUNDO ARISTIDES TAVARA APONTE**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN : PSICOLOGÍA EDUCATIVA**  
Fecha de Expedición **09/07/21**  
Resolución/Acta **0212-2021/UNT**  
Diploma **G00034046**  
Fecha Matricula **30/05/2005**  
Fecha Egreso **28/02/2007**

Fecha de emisión de la constancia:  
**19 de Octubre de 2023**



CÓDIGO VIRTUAL 0001826123

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 19/10/2023 11:08:51-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	<b>RODRIGUEZ FLORES</b>
Nombres	<b>LIBIA SOLEDAD</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>18827252</b>

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b>
Rector	<b>ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO</b>
Secretario General	<b>SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL</b>
Director	<b>MOYA RONDO RAFAEL MARTIN</b>

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	<b>DOCTOR</b>
Denominación	<b>DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b>
Fecha de Expedición	<b>19/12/14</b>
Resolución/Acta	<b>1189-2014-UCV</b>
Diploma	<b>A1864263</b>
Fecha Matricula	<b>Sin información (****)</b>
Fecha Egreso	<b>Sin información (****)</b>

Fecha de emisión de la constancia:  
19 de Octubre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001529189

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
**EJECUTIVO**  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado  
Fecha: 19/10/2023 21:26:50-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Dgtales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 062-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FERNÁNDEZ CUEVA AMADO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Casagrande, Ascope", constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00 %, 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.

CHICLAYO, 23 de noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FERNANDEZ CUEVA AMADO DNI: 28110795 ORCID: 0000-0002-5307-3583	