



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ESCUELA DE POSGRADO

**DFC; F5A5'5758vA7C'89'A59GHF ã '9B'  
98I 757-é B'7CB'A9B7-é B'9B'8C79B7-5'M  
; 9GH-é B'98I 75H-J5'**

Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa  
Emblemática "San Pedro" de Chimbote, 2022

**H9G-G'D5F5'C6H9B9F'9@; F58C'5758vA7C'89.**

Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión  
Educativa

**5I HCF.'**

Velezmore Palacios, Walter Alfredo (orcid.org/0000-0002-1831-1283)

**5G9GCF.'**

Dr. Alvarez Carrillo, Nicolas (orcid.org/0000-0002-9794-0423)

**@B95'89'-BJ9GH; 57-é B.'**

Gestión y Calidad Educativa

**@B95'89'F9GDCBG56-@858'GC7-5@I B-J9FG-H5F-5.'**

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

CHIMBOTE – PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

Dedico esta investigación con mucho amor a mis padres que siempre me acompañan desde algún lugar en el cielo, a mis hermanos e hijos por ser el mejor motivo e inspiración para superarme día a día.

Walter Velezmoro

## **AGRADEDIMIENTO**

Me permito agradecer en primer lugar a dios por darme buena salud y por permitirme cumplir con mis objetivos; y, de manera especial agradezco a mis padres por darme la vida.

También agradezco a la Universidad César Vallejo, por acogerme como uno de sus estudiantes; y a la vez, por darme la oportunidad para conseguir mi formación como profesional.

Mi agradecimiento en particular al docente asesor: Dr. Nicolás Álvarez Carrillo, por compartir sus conocimientos; a la vez, por su paciencia y dedicación en el proceso durante el desarrollo de la presente investigación.

El autor



## MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVAREZ CARRILLO NICOLAS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "SAN PEDRO" DE CHIMBOTE, 2022", cuyo autor es VELEZMORO PALACIOS, WALTER ALFREDO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud de 19.00% establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 10 de abril del 2024

ALVAREZ CARRILLO NICOLAS

DNI: 32736800

ORCID: 0000-0002-9794-0423

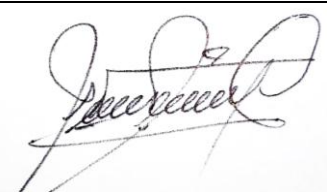
## **Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores**

Yo, Velezmoro Palacios Walter Alfredo, identificado con DNI N° 27915889; egresado de la Escuela de posgrado, Programa Académico de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo, campus Chimbote, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulada: “Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática San Pedro de Chimbote, 2022”; es de mi autoría, por lo tanto, esta tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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.

Chimbote, 26 de mayo del 2024

Apellidos y Nombres del Autor: VELEZMORO PALACIOS WALTER ALFREDO	
DNI: 27915889	Firma 
ORCID: 0000-0002-1831-1283	

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II: MARCO TEÓRICO	7
III: METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población	19
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV: RESULTADOS	25
V: DISCUSIÓN	30
VI: CONCLUSIONES	33
VII: RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Relación entre Gestión Educativa y Desempeño Docente	24
Tabla 2: Relación entre Gestión Institucional y Desempeño Docente	25
Tabla 3. Relación entre Gestión Administrativa y Desempeño Docente	26
Tabla 4: Relación entre gestión Comunitaria y Desempeño Docente	27
Tabla 5: Relación entre gestión Pedagógica y Desempeño Docente.	28

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad identificar la relación que existe entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente. La metodología es de tipo básica con diseño no experimental y correlacional. La población en este estudio fue 35 docentes de los niveles primaria y secundaria. Los resultados permiten concluir que, para el objetivo general  $r_{xy} = 0,72$ , esto indica que existe una correlación directa positiva y muy buena entre las variables gestión educativa y desempeño docente; respecto a los objetivos específicos se observa  $r_{xy} = 0,53$  indica que la correlación es directa, positiva y moderada, entre la dimensión Gestión Institucional y Desempeño Docente; del mismo modo  $r_{xy} = 0,6$  indica una correlación directa, positiva y buena entre la dimensión Gestión Administrativa y Desempeño Docente; por otro lado  $r_{xy} = 0,69$  determina una correlación directa, positiva y buena, entre la dimensión Gestión Comunitaria y Desempeño Docente; y, por último se obtuvo  $r_{xy} = 0,6$  que determina una correlación directa, positiva y buena, entre la dimensión Gestión Pedagógica y Desempeño Docente.

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



## ABSTRACT

The purpose of this research was to identify the relationship that exists between Educational Management and Teaching Performance. The methodology is basic with a non-experimental and correlational design. The population in this study was 35 teachers from the primary and secondary levels. The results allow us to conclude that, for the general objective  $r_{xy} = 0.72$ , this indicates that there is a positive and very good direct correlation between the variables educational management and teaching performance; Regarding the specific objectives,  $r_{xy} = 0.53$  is observed, indicating that the correlation is direct, positive and moderate, between the Institutional Management dimension and Teaching Performance; Likewise,  $r_{xy} = 0.6$  indicates a direct, positive and good correlation between the Administrative Management dimension and Teaching Performance; On the other hand,  $r_{xy} = 0.69$  determines a direct, positive and good correlation between the Community Management dimension and Teaching Performance; and, finally,  $r_{xy} = 0.6$  was obtained, which determines a direct, positive and good correlation between the Pedagogical Management dimension and Teaching Performance.

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

## I. INTRODUCCIÓN:

Según el Centro de Especialización en Gestión Pública o simplemente CEGEP (2020), se entiende como gestión educativa al conjunto de acciones que se encargan de robustecer el desarrollo de tareas y actividades de las instituciones educativas; así mismo, como toda disciplina utiliza una serie de técnicas, elementos y formación académica; éstas a la vez sirven como proceso y actúan como un todo con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos que forman parte de la organización educativa.

De acuerdo al MINEDU (2022), la gestión educativa también es conocida como administración educativa y está asociada a la educación básica y superior universitaria y no universitaria, ello implica la existencia de profesionales que trabajan en gestión educativa y se encargan del desarrollo de políticas educativas, investigaciones o evaluación e impulso de estrategias que ayuden a mejorar el sistema educativo.

Para Kashyap (s.f.), la gestión educativa implica adoptar medidas prácticas a fin de coordinar y organizar desde los recursos humanos dentro de las instituciones educativas, así como también, de proveer aquellos materiales que sean necesarios para desarrollar los procesos.

En el contexto mundial, Grace, Gerald (2017), considera importante el buen discurso de elogio a las escuelas inglesas a nivel gubernamental, en la última década, para el buen funcionamiento organizacional en función al momento de la "buena organización" o la "buena administración" que se realiza bajo formas modernas y profesionales; Grace, Gerald (2017), también considera al profesionalismo como el propulsor para lograr los objetivos culturales y pedagógicos de la escuela, así como de sus fines educativos y sociales como política a nivel de gobierno interno; siendo así, los arreglos organizacionales y los procedimientos administrativos debían ser evaluados en términos profesionales y educativos.

A nivel latinoamericano, Campoverde, D. (2021), manifiesta en un artículo relacionado a la educación, que la gestión educativa de los planteles a nivel de la república del Ecuador, se vio afectada por los cambios constantes en políticas educativas gubernamentales, considerando también el impacto debido a la crisis sanitaria provocada por la enfermedad COVID-19 a partir de marzo de 2020, motivo de esta problemática se buscó incorporar de manera obligatoria en todo el personal directivo y docente al proceso de adaptación de las clases por medio del sistema virtual, se establecieron estrategias metodológicas utilizando tecnologías de información y comunicación (TIC); así mismo, el autor hace referencia que, a fin de cumplir con el derecho a la educación, resultó necesaria la eficiente gestión de las instituciones educativas, las cuales cumplieron un importante rol en el proceso de innovación docente a efectos de mejorar esta necesidad pedagógica.

De acuerdo a Kashyap, D. (s.f.), la gestión educativa va más allá de establecer objetivos y metas dentro de las instituciones educativas, por tanto, es necesario planificar los programas académicos, organizar los recursos disponibles, tales como: tiempo, personas, materiales, equipos; controlar los procesos educativos a fin de conocer su desarrollo; y también, de establecer y mejorar los estándares educativos y organizaciones dentro de la institución educativa. De acuerdo a la Unesco (2020), en América Latina y el Caribe, todavía se está promoviendo el financiamiento de la educación y su eficiente gestión que asegure el total cumplimiento del compromiso de brindar una buena Educación para todos; por ello, las estrategias educativas concertadas en la región, deben asegurar logros educativos de cara al año 2030.

A nivel nacional, según el MINEDU (2021), en la Guía para la Gestión Escolar del año 2022, estima que la gestión escolar constituye una serie de procedimientos administrativos basados en estrategias de liderazgo, con los cuales se pretende lograr el desarrollo de manera integral de los estudiantes; así mismo se busca asegurar el acceso de los mismos a la educación esencial o básica hasta el momento de culminar el proceso de formación académica, este proceso debe lograrse por medio de la gestión y sostenimiento operativo del

trabajo pedagógico, así como del estado emocional en la escuela. Es necesario conocer los diferentes aspectos de la gestión escolar para comprender y mejorar el manejo de las instituciones educativas, las cuales están fundamentadas en atención a la importancia, las diversas necesidades educativas y muchas de las características de los estudiantes, garantizando un buen servicio educativo y de calidad.

De acuerdo al MINEDU (2021), en la Guía para la Gestión Escolar del año 2022, la dimensión estratégica está referida a los propósitos educativos, en donde se formulan los objetivos y las metas que se deben trazar para mejorar; la dimensión institucional se basa en percibir a la I.E. como un entidad orgánica, tomando en cuenta su organigrama, las tareas asignadas, buena gestión del tiempo y espacio, y que además está íntimamente relacionada con las políticas y los acuerdos para la buena convivencia entre el personal directivo y la plana docente; la dimensión administrativa brinda soporte a través de actividades que respaldan la existencia de buenas condiciones para la operatividad institucional, permitiendo que las tareas pedagógicas se desarrollen de forma efectiva y fluida; la dimensión pedagógica, que se refiere al conjunto de estrategias didácticas, materiales y demás recursos utilizados para lograr los aprendizajes; la dimensión comunitaria, que tiene relación con el incentivar un buen manejo de la convivencia de acuerdo a los enfoques según el CNEB, se debe garantizar un ambiente seguro que conlleve a un buen aprendizaje y al desarrollo integral de los alumnos.

Según la Guía del MINEDU (2022), para la Gestión Escolar de año escolar 2022, menciona que los factores tecnológicos aportan mucho al fortalecimiento de una buena gestión educativa, y se considera además que son el medio que permite lograr una calidad educativa, considerándose que esta calidad debe ser ágil, eficiente, descentralizada y orientada a resultados. En esta misma guía menciona que la gestión de los compromisos de gestión escolar, planteados al inicio de cada año escolar, en los últimos años se ha logrado la consolidación de una gestión por resultados en las instituciones educativas, bajo la supervisión de las instancias descentralizadas en el orden superior y a nivel nacional; y esto se puede mejorar mediante el uso de recursos tecnológicos.

Según Fitri, et al. (2020), el docente o profesor es uno de los componentes directos y responsable de los resultados educativos de calidad, en tal sentido la evaluación debe realizarse para mejorar el rendimiento de los profesores en las escuelas, de acuerdo con este autor el desempeño puede ser evaluado desde el aspecto de las habilidades básicas que debe poseer un profesor, la calidad docente es idéntica al desempeño docente. En este sentido, se considera que el gerente educativo es el responsable de la gestión educativa, siendo éste el indicado para velar por la formación y capacitación de sus docentes y la interacción de forma permanente con los estudiantes como parte de la práctica pedagógica, de esto va a depender la mejora gradual de la calidad educativa.

El Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), MINEDU (2022), es un instrumento de política educativa que fundamenta la ética profesional del docente en nuestro país, y está basado en consideración de los derechos y la dignidad de los niños, niñas y adolescentes; esto implica que la exigencia de la práctica docente con ética profesional, comportamiento moral y el uso de recursos educativos u otros medios, basados en estrategias que promuevan los aprendizajes en cada estudiante. El servicio que ejerce el docente está basado en la enseñanza, en donde los principales beneficiarios son sus estudiantes, este proceso le conceden responsabilidad social ante las familias, su entorno o comunidad y la sociedad. El MBDD, constituye una herramienta estratégica que abarca los dominios requeridos, competencias y el desempeño que se exige para ejecutar la docencia de calidad en Educación Básica Regular (EBR), teniendo como base una política integral de la formación docente.

Bajo este contexto la presente investigación busca conocer la relación que existe entre las variables: la gestión educativa y el desempeño docente, en la I.E. "San Pedro" de la ciudad de Chimbote, según los reportes de la gestión educativa escolar 2020 y 2021, datos que indican que más del 70 % de estudiantes del nivel secundaria pasaron a desarrollar actividades de aprendizaje mediante las carpetas de recuperación, a esto se suma la modalidad de estudios de tipo virtual debido a la pandemia por la Covid19; pero para el presente año escolar 2022 se ha determinado por el Ministerio de Educación la enseñanza híbrida, y en la

medida que se vaya regresando a la normalidad se irá retornando a la modalidad presencial, asegurando una mejor comprensión de las materias, al mismo tiempo interactuar de forma directa con los profesores y otros estudiantes.

De acuerdo a la información proporcionada se propone investigar: ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Pedro” de Chimbote, 2022?

Los principios de practicidad y relevancia social son la base del presente estudio, así como también la metodología empleada. Como justificación práctica, este estudio hace referencia a los resultados luego de procesar la información recabada producto de la aplicación de dos cuestionarios; esta información es de beneficio para todos los miembros de la comunidad educativa: líderes, profesores, estudiantes, padres de familia; cada respuesta obtenida fue tomada en cuenta para plantear acciones de mejora en la gestión escolar liderada por el director, acciones relacionadas al desempeño de los docentes, el aprendizaje de los estudiantes, y el nivel o grado de satisfacción en los padres de familia. La justificación social está orientada a obtener una comunidad más comprometida con la educación; al ampliar la capacidad de conocimiento de las variables relacionadas con los procesos de gestión de la educación y el desempeño de los docentes, ha permitido conocer el grado de responsabilidad profesional de los docentes; y a la vez asumir su rol social como miembros de una sociedad.

En cuanto a la justificación metodológica, se utilizó la técnica de encuesta y el cuestionario como instrumento para verificar la relación entre las variables en estudio, los ítems fueron de tipo preguntas abiertas y fueron debidamente validados por profesionales expertos; se determinó su validez y confiabilidad, pudiendo ser replicados en otros contextos, la tabla de operacionalización indican la cantidad de ítems y los respectivos rangos; al procesar la información obtendremos los resultados de nuestra investigación, los que a la vez serán analizados y comparados con otras investigaciones.

El objetivo general de esta investigación: Identificar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “San Pedro” de Chimbote, 2022; con respecto a los objetivos específicos se tiene: OE1: Determinar si existe relación entre la dimensión Gestión Institucional y el desempeño docente; OE2: Conocer la relación que existe entre la dimensión Gestión Administrativa y el desempeño docente; OE3: Determinar la relación que hay entre la dimensión Gestión Comunitaria y el desempeño docente, OE4: Conocer si existe relación entre la dimensión Gestión Pedagógica y el desempeño docente.

Se presentó la hipótesis general en respuesta a lo mencionado:  $H_i$  Existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la I.E. “San Pedro” de Chimbote, 2022; en referencia a las hipótesis específicas correlacionales tenemos:  $H_{i1}$  Existe relación significativa entre la dimensión Gestión Institucional y el desempeño docente;  $H_{i2}$  Existe relación significativa entre la dimensión Gestión administrativa y el desempeño docente;  $H_{i3}$  Existe relación significativa entre la dimensión Gestión Comunitaria y el desempeño docente;  $H_{i4}$  Existe relación significativa entre la dimensión Gestión Pedagógica y el desempeño docente.

## II. MARCO TEÓRICO

Zhou (2018), en su trabajo de tesis de doctorado realizado en la Universidad de Warwick de Inglaterra, tuvo como objetivo general estudiar un caso sobre ejercer el liderazgo educativo o la gestión educativa en una escuela de primaria en China. Entre sus conclusiones de esta investigación da a conocer que el status quo de la gestión escolar, bajo un enfoque híbrido: Liderazgo Educativo y Gestión Educativa, el director ha establecido reglas estrictas para la escuela y ha pedido a los maestros que las sigan; además, el director da mucha importancia a los valores personales para motivar a los maestros; esta investigación da a conocer también, que otro elemento significativo de su estilo gerencial es que el director usó el trabajo colaborativo de los padres, un estilo de gestión al margen de las políticas escolares, indica que esta participación en la gestión escolar es ideal para la administración de la escuela; así mismo el director se centró en asuntos personales en la vida de los maestros e intentó ayudarlos de varias maneras a fin de que los maestros se puedan concentrar en la enseñanza y mejorar su desempeño.

Por su parte, Rodríguez (2019), en su investigación desarrollada en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), considera como objetivo el estudio de caso sobre la pertinencia y viabilidad de la evaluación de desempeño a la labor docente. Entre sus conclusiones descubrió que la calidad educativa no depende de la evaluación aplicada al desempeño de los maestros, sino de construir las condiciones favorables de aprendizaje, traduciéndose en propiciar las condiciones básicas de dignidad, equidad y bienestar de los estudiantes y maestros, durante el proceso enseñanza aprendizaje, así también, de acciones para acondicionar los materiales y curriculares y didácticos, de acuerdo al contexto, la modernidad y los cambios sociales; por lo tanto, podemos inducir que son necesarias la modificación de políticas en gestión educativa.



Briones (2020), en su estudio de investigación realizado en una Universidad de Guayaquil en Ecuador, planteó como objetivo determinar la influencia de la calidad educativa en el aprendizaje y los procedimientos de gestión educativa; como conclusiones indicó que a partir del uso de la metodología cualitativa y cuantitativa, su estudio permitió conocer que el factor de la educación es cambiante y en consecuencia genera la obligación de realizar mejoras a la práctica docentes, las cuales ayuden al progreso del servicio formativo; por último el autor manifiesta que los manuales de desempeño son importantes utilizarlos como una vía de comunicación y de coordinación, porque éstos permiten registrar y transmitir, de manera ordenada, la información de la institución, teniendo como eje principal el conocimiento del nivel y estándar de los aprendizajes de los alumnos y el actuar de todos los entes participantes dentro de las instituciones.

En el contexto nacional, encontramos a Carbajal y Polo (2020), en su investigación desarrollada en una Universidad de Trujillo; tuvo como objetivo comprender la relación actual entre la dimensión gestión educativa y el desempeño docente, en una institución educativa en la región La Libertad. Los resultados muestran que todos los docentes de la IE tienen un alto desempeño; a la vez se tuvo un coeficiente de correlación  $r=0.44$  positivo moderado. En conclusión, según esta investigación las buenas prácticas que se desarrollada en esta Institución Educativa, en cuanto a la gestión de docentes, involucramiento de autoridades y padres de familia, demuestran una buena relación entre las variables.

Castillo (2020), en su trabajo de investigación desarrollado en una Universidad de Huancavelica, plantea como el objetivo principal determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente, este estudio encontró que la gestión educativa tiene un nivel eficiente con un 56%, un nivel regular con un 39% y un nivel deficiente con un 6%, mientras que el desempeño docente tiene un nivel favorable con un 61%, en tanto que el nivel proceso llega a 39%; finalmente se concluyó que hay una relación positiva.

Martos (2019), desarrolló su tesis de maestría aplicada en una I.E. de Moyobamba en el año 2019, su objetivo era investigar cómo la gestión educativa y el desempeño docente se relacionan; en donde se concluyó que existe la correlación se presenta de manera positiva con 0.895 indicando un nivel alto, esto validó la hipótesis general en estudio en referencia a la relación de significancia entre las dos variables.

En el contexto regional, tenemos a Molina (2019), mediante su tesis doctoral se planteó como objetivo principal determinar la relación entre la gestión escolar, centrada en los aprendizajes; y, el desempeño docente en el Distrito de Janga, en el año 2017; concluyendo que sí se presenta una relación buena entre los elementos de estudio, lo cual prueba su hipótesis de investigación mediante una relación positiva y significativa.

Chamilco y Moreno (2021), en su investigación desarrollada en la Universidad Católica de Trujillo, el objetivo general en estudio establece la relación existente entre la gestión directiva y el desempeño de los docentes en la IE N° 88240 "Paz y Amistad" de Nuevo Chimbote; este estudio fue de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo, la unidad de análisis de resultados usado es la  $r$  de Spearman. Como conclusión se obtuvo que existe una correlación muy baja entre los factores estudiados ( $\rho=0,173$  y  $p$  valor= $0,047$ ), esta estadística les permitió concluir que de mejorar la gestión directiva, mejorará el desempeño docente; en cuanto a la dimensión gestión institucional, se determina que no existe relación con el desempeño docente, debido a los valores obtenidos para este caso ( $\rho = 0,03$  y  $p$  valor =  $0,83$ ); por otro lado, respecto a la dimensión gestión administrativa se presenta una relación muy baja respecto al desempeño docente ( $\rho=0,1$  y  $p$  valor= $0,02$ ); del mismo modo, se encontró que la dimensión de gestión pedagógica tenía una relación muy baja con el desempeño docente, donde ( $\rho= 0.1$  y  $p$  valor= $0,02$ ); y, finalmente en relación a la dimensión desempeño pedagógico, se obtuvo un  $\rho=0,03$  y  $p$  valor= $0,175$ , esto les permitió concluir que relación con la gestión directiva es nula.

De las teorías que fundamentan la investigación sobre la Gestión Educativa, Turturean (2017), indica la gestión educativa es el proceso de organización de una entidad escolar, así como de impulsar y encontrar soluciones dentro del proceso educativo. De acuerdo al artículo de Kashyap (s.f.), la gestión educativa viene a ser definida como una empresa humana un tanto complicada en donde se disponen recursos para lograr las metas esperadas dentro de una institución educativa. Por otro lado, para Kashyap (s.f.), la gestión educativa implica adoptar medidas prácticas a fin de coordinar y organizar desde los recursos humanos dentro de las instituciones educativas, como también los recursos necesarios para desarrollar los procesos educativos. Según Bush y Bell (2002), la gestión educativa comprende aquellos principios y preceptos que están relacionados de manera principal con la técnica de los procesos en el aula, y que proceden en gran parte de la práctica que tienen aquellos maestros exitosos.

Turturean (2017), nos indica también que entre las funcionalidades de la gestión educativa se tiene la predictiva, la coordinación, la formación, la evaluación - control, y la organización. En primer lugar, la función predictiva consiste en todos los procesos de trabajo por medio de los cuales se determinan los principales objetivos de la institución, los recursos a utilizar, y los medios necesarios para lograr los objetivos. Como segunda función, la coordinación reside en armonizar todos los procesos de trabajo con las decisiones y acciones del personal de la institución, integrando a todas las áreas. La tercera función de formación, concentra todos los procesos de trabajo a fin de contribuir con el proceso de instituir y alcanzar los objetivos. La cuarta función es de evaluación-control, que vienen a ser los procesos que miden y comparan el desempeño de la institución con los objetivos, a fin de eliminar las deficiencias que hayan sido identificadas e implementar estrategias. Por último, la función organizacional es aquella en donde se van a designar todos los procesos de trabajo físico e intelectual; así como la formación de equipos de trabajo para determinadas funciones, ya sean directivas, económicas, técnicas, sociales.

Conforme a Kashyap (s.f.), la gestión educativa, tiene una visión más amplia sobre el establecimiento de metas y/o objetivos dentro de las instituciones educativas, planificar los programas académicos, organizar los recursos disponibles tales como tiempo, personas, materiales, equipos; controlar los procesos educativos a fin de conocer su desarrollo; y también, de establecer y mejorar los estándares educativos y organizaciones dentro de la I.E.

Referente a las dimensiones de la Gestión Educativa; Vargas, et al. (2018), hace mención a la gestión institucional como el esfuerzo a largo plazo, el cual es sostenido por la dirección o la alta gerencia, con el objeto de generar una mejora en los procesos de gestión y solución a los problemas, enfocados al diagnóstico eficaz y colaborativo entre los equipos de trabajo, cultura intergrupala y equipos temporales de trabajo.

Para Ogunode, et al. (2020), la Gestión Administrativa está comprendida por el uso de las herramientas institucionales para poder lograr los objetivos de la institución dentro de un tiempo establecido. Por lo cual se puede inferir que la administración escolar se centra en el uso de los recursos escolares dentro de cada programa, buscando que se dé con eficacia y eficiencia, velando por la asignación, supervisión y organización de los mismos a fin de lograr las metas.

Según Santhakumar (2020), la comunidad desempeña un rol fundamental y decisivo en la preparación de propuestas, y determinación de prioridades escolares. Así mismo, refiere que la gestión comunitaria es aquella que se encarga de velar por las buenas relaciones institución-comunidad. De acuerdo a Yepaneshnikov et al. (2016), la gestión pedagógica es un proceso propositivo para organizar y administrar las actividades de la escuela, las cuales deben crear condiciones para la adaptación e integración de los estudiantes. Así mismo, está basada en un conjunto de acciones que en base a objetivos llegan a una meta, el marco metodológico está determinado por la implementación del enfoque informativo-cognitivo, donde los principales actores son los docentes, los estudiantes, la institución educativa y el entorno educativo.

De las teorías que fundamentan a Montenegro (2005), quien afirma que la investigación sobre el desempeño es una serie de operaciones específicas que ejecuta el docente, las cuales brindan un indicador de su rendimiento laboral; y que, a su vez están ligadas a factores integrados al docente, estudiante y el entorno. En este sentido, el desempeño docente se encuentra relacionado de forma directa con las acciones (estrategias, metodología, etc.) realizadas durante el proceso que abarca la enseñanza y el aprendizaje, del cual se espera obtener resultados favorables.

Para Benítez, et al. (2017), el desempeño docente se manifiesta a través de la práctica pedagógica observable que se manifiesta en el momento en el cual el docente demuestra su competencia en relación al logro de aprendizajes esperados en los estudiantes. También se puede entender como la intención del proceso pedagógico y la ejecución de las tareas asignadas, los cuales dependen de elementos relacionados a la calidad y formación docente, a fin de lograr niveles en la educación que muestren excelencia. Vargas, et al. (2018), definen al desempeño docente como las capacidades que demuestra el docente al momento de efectuar las acciones inherentes a sus deberes y obligaciones, así como las funciones que requieren exigencia según su puesto.

Conforme a Kusumaningrum et al. (2019), indica que el desempeño docente comprende el trabajo demostrado en el ejercicio de las tareas, roles y las responsabilidades que están basadas en las habilidades y en la experiencia del docente; que se muestra en su preparación y dedicación a la enseñanza, demuestra su ética y buen trato hacia sus estudiantes, mantiene buenas relaciones profesionales con sus compañeros de trabajo y las habilidades profesionales que haya desarrollado. De acuerdo a Bazán et al. (2021), el desempeño docente viene a ser el comportamiento del docente en distintas áreas del desempeño didáctico, cuyo objetivo es identificar oportunidades durante su clase a fin de mejorar su propia didáctica.

Según un artículo de la Revista Atlantis Press (2021), señala que el desempeño viene a ser el esfuerzo realizado por una persona dentro de una organización, conforme a sus facultades y responsabilidades, esto con la finalidad de alcanzar los objetivos o propósitos de la organización; por lo cual define al desempeño docente como el esfuerzo de los docentes en aras de generar un ambiente acogedor para los estudiantes en el aula, de tal manera sea provechoso para su desenvolvimiento y aprendizaje escolar. Atlantis Press (2021), refiere también que la falta de éxito de los docentes está relacionada con la mala gestión, la educación, la falta de organización, una escasa supervisión y control; lo mencionado puede ocasionar una influencia negativa en el nivel de desempeño de los maestros.

La importancia del desempeño docente para mejorar la educación radica en que la clave para lograr un mayor nivel de rendimiento estudiantil, está en la eficacia de sus docentes; en tanto que un estudiante aprende el doble con un maestro altamente efectivo, que con un maestro regular o menos efectivo. (Cognology, s.f.).

Hornstein (2017), considera que para entender qué tan bien enseña un docente en el aula, la observación es necesaria; así como para determinar la calidad de materiales que utiliza y demás procesos pedagógicos; con la finalidad de poder realizar estrategias que mejoren la calidad de enseñanza y del desempeño docente. Conforme a Gálvez y Milla (2018), el docente debe contar con ciertas cualidades profesionales a fin de brindar una enseñanza de calidad; así como también debe contar con teorías pedagógicas y dominar los contenidos relevantes, proponiendo estrategias o modelos para solucionar problemas. Así mismo, Cognology (s.f.) señala que no se trata sólo de medir el desempeño a través de formularios o aplicar calificaciones impersonales a fin de cuantificar la contribución profesional de los docentes en el aprendizaje de sus estudiantes; si no que, se debe enfocar en desarrollar un proceso continuo de comunicación entre docentes y directivos a lo largo del período académico, el objetivo es mejorar su efectividad y productividad.

Referente a las dimensiones relacionadas a Desempeño Docente; el MINEDU (2022), en el MBDD, considera como una dimensión lo relacionado al accionar del docente, se basa en la planificación pedagógica (programación curricular, unidades didácticas, proyectos de aprendizaje y sesiones aplicadas en el aprendizaje), dentro de un enfoque inclusivo e intercultural; por tanto, es necesario conocer las características principales en materia social, cultural, material e inmaterial, y las capacidades cognitivas del grupo estudiantil, el dominio que se tenga sobre los temas pedagógicos y las disciplinas, la elección de materiales y las herramientas educativas, además de las diferentes estrategias de enseñanza y la evaluación del aprendizaje por competencias.

En cuanto a la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la Revista IgiGlobalPublisher (2017), lo define como el proceso en el cual adquieren conocimientos y habilidades, y a su vez, desarrollan actitudes en base al estudio y la experiencia; el MINEDU (2022), por su parte señala que esta dimensión está comprendida por la manera de realizar el proceso pedagógico usando un enfoque con valor a la diversidad e inclusión bajo todas las formas de expresión; añade también que la mediación pedagógica se debe desarrollar en un entorno favorable para el aprendizaje de los estudiantes y el manejo de temas o contenidos, motivación constante y uso de metodologías activas y estrategias de evaluación, uso de herramientas y recursos didácticos; que permitan mejorar los aspectos relacionados a la enseñanza - aprendizaje.

En lo que respecta a la dimensión gestión de la escuela articulada a la comunidad, según el MINEDU (2022) se indica que consiste en la activa participación de la comunidad en la escuela, con la finalidad de gestar una comunidad de aprendizaje; además establece que se busca una vía comunicativa afectiva entre los diferentes miembros que conforman la comunidad, que promueva la participación a lo largo del proceso de creación, implementación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI); la escuela además debe generar valor y respeto hacia la comunidad para crear un ambiente favorable en la organización, considerando sus peculiaridades, se remarca que es bueno reconocer la importancia de la

corresponsabilidad que las familias deben tener en cuenta sobre los logros de los aprendizajes. A través del desarrollo de proyectos educativos adaptados a las características y necesidades de cada escuela, la gestión comunitaria busca diferentes formas de participación democrática que apoyan el desempeño de docentes y directivos.

Como cuarta dimensión que considera el MBDD sobre el desempeño docente, este se encuentra el desarrollo profesional y la identidad docente, que se encarga de los procedimientos y prácticas del desarrollo de la profesión; así mismo invita a una reflexión sistemática acerca de la práctica pedagógica que realiza, ya sea individual, en pares, o en trabajo en equipos; además integra al grado de responsabilidad que se debe tener en los procesos del aprendizaje y sus resultados, así como del manejo de información en torno al diseño de las políticas educativas y su implementación, establecidas a nivel nacional. (MINEDU, 2022).

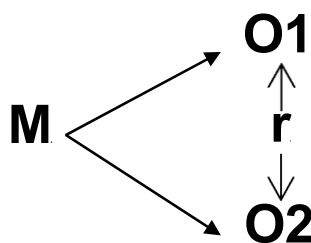


### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo con el objetivo, este trabajo de investigación es de tipo básico, y de tipo cuantitativo en relación a los datos; esto ha permitido relacionar dos variables haciendo uso de los métodos de análisis matemáticos que proporcionaron nuevos conocimientos al obtener información basada en valores comparables; además, contribuye al desarrollo de teorías sustentadas en base a autores que describen el comportamiento de las variables en estudio, sirviendo al desarrollo de futuras investigaciones. (Valderrama, 2020).

Según Hernández et al. (2016), el diseño de investigación es descriptivo correlacional, estos son aquellos diseños que expresan relación entre dos variables de estudio en un momento determinado. En el presente informe se establece la relación entre la variable de gestión educativa y la variable adicional de desempeño docente, y está representado gráficamente por:



Siendo:

M: Docentes de la I.E. “San Pedro” de Chimbote, provincia del Santa.

O<sub>1</sub>: Gestión Educativa

O<sub>2</sub>: Desempeño Docente

r: Relación bivariable.

### 3.2. Variables y operacionalización

#### V<sub>1</sub>: Gestión educativa

**Definición conceptual.** Se considera a la gestión educativa como el proceso para organizar una institución educativa, así como de impulsar y encontrar soluciones dentro del proceso educativo. (Turtorean, 2017).

**Definición operacional.** En referencia a la variable gestión educativa, ésta basa su operatividad a nivel institucional mediante políticas educativas a través de las cuales buscan la optimización de procesos, y están son institucionales, pedagógicos, administrativos y comunitarios, siendo éstas las dimensiones de la variable; y, fueron medidas utilizando un cuestionario de preguntas cerradas como método de recolección de datos.

Indicadores:

- Políticas institucionales
- Comisiones de trabajo
- Documentos de gestión
- Trabajo en equipo
- Proyectos institucionales
- Gestión de personal
- Potencial Humano
- Gestión de recursos
- Calendarización
- Supervisión de funciones de personal
- Monitoreo de la práctica pedagógica
- Aliados estratégicos
- Participación comunitaria
- Relaciones con otras instituciones
- Práctica pedagógica
- Teoría constructivista, humanista.
- Material didáctico
- Uso de las TIC

- Monitoreo y acompañamiento docente
- Logros de aprendizaje

## **J & ' 8 YgYa dY( c 'XcWbH Y**

**8 YZbJWCE' WcbWdhi U"** El desempeño docente se define como todas aquellas capacidades que demuestra el docente al momento de realizar las acciones, deberes y obligaciones inherentes a su cargo, así como las tareas requeridas en relación a su puesto de trabajo. (Vargas, et al. 2018).

**8 YZbJWCE' cdYfUWcbU"** El desempeño docente tiene operatividad al saber actuar con profesionalismo, se evidencia mediante la predisposición del docente para la tarea educativa a través de la planificación, la metodología para la enseñanza, la participación en la gestión institucional en coordinación con los otros miembros de la comunidad y el actuar con ética profesional; estas dimensiones fueron medidas utilizando instrucciones de recopilación de datos, como los cuestionarios.

Indicadores:

- Sabe y entiende las cualidades de los estudiantes.
- Planifica la enseñanza y aprendizaje colaborativo y de forma colegiada.
- Conoce y comprende los contenidos disciplinares.
- Gestiona los enfoques y procesos pedagógicos.
- Establece protocolos para la clase.
- Crea un ambiente favorable al aprendizaje.
- Conducción de la enseñanza y el aprendizaje.
- Considera los momentos que comprende una sesión de aprendizaje.
- Utiliza métodos pedagógicos para mejorar las competencias del Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB).
- Crea actividades en el aula utilizando medios y materiales educativos apropiados.
- Práctica la evaluación formativa y cuantitativa.

- Participa en el manejo o gestión de la escuela.
- Desarrolla relaciones de respeto con la sociedad y los miembros de la comunidad educativa.
- Establece relaciones colaborativas con la sociedad y la comunidad educativa.
- Lidera proyectos educativos que ayudan a disminuir el número de analfabetos.
- Orienta la elaboración de proyectos de beneficio a la comunidad.
- Reflexiona sobre su práctica Profesional.
- Se capacita para mejorar su práctica profesional.
- Participa del trabajo colegiado.
- Participa de los círculos de calidad relacionado a las áreas curriculares.
- Acepta sugerencias y recomendaciones para mejorar su práctica docente.

### **3.3. Población:**

Se refiere al grupo de personas y/o objetos con el fin de conocer algo durante una investigación. De acuerdo a Casteel y Bridier (2021), para escoger a la población se debe seleccionar las características que los hacen identificables y que se puedan asociar a las variables de interés. Este trabajo de investigación tuvo como población a los docentes de los niveles educativos de primaria y secundaria de la I.E.E. "San Pedro", siendo en total 35, a los cuales se les aplicó un cuestionario de preguntas de acuerdo a las características en estudio, para obtener la información.

Criterios de inclusión:

Se consideró a todos los docentes del nivel primaria y secundaria, no dando importancia a la calidad de nombrados y/o contratados.

Criterios de exclusión:

Se acuerdo a las características de esta investigación no se incluyó como parte de la población a directivos, personal auxiliar, administrativo y de servicio, estudiantes y PP FF.

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

#### **3.4.1. Técnica**

En este estudio, se ha considerado la encuesta como método de recolección de datos. Según Casas, et al. (2021), la encuesta es aplicada como una forma de procesar la información, ya que permite recolectar datos y ordenarlos de manera rápida y eficaz.

La encuesta, como instrumento de obtención de información, tiene como objetivo obtener respuestas a una serie de preguntas realizadas, éstas se organizan conforme al requerimiento de las variables y sus dimensiones, su elaboración requiere de conocimiento y minuciosidad, a fin de poder obtener resultados serios y fehacientes. (García, 2016, p. 95).

#### **3.4.2. Instrumento**

Según Arias (2020, p.53), se considera al cuestionario como aquel instrumento que puede ser aplicado para los estudios experimentales como no experimentales.

De acuerdo a Hernández (2016), el cuestionario lo conforman una serie de ítems o interrogantes que muestran una redacción con organización, secuencia, estructura y coherencia; cuyo objetivo es recolectar los datos necesarios para conocer e identificar las características de nuestras variables de estudio.

En el presente estudio, los instrumentos de recolección de información, también conocidos como cuestionarios, se aplicaron a toda la población de 35 docentes y se relacionaron con las variables de estudio de gestión educativa y desempeño docente.

El primer instrumento consta de 20 ítems distribuido en cuatro dimensiones para la variable gestión educativa; y el segundo instrumento, compuesto por 21 ítems, también está distribuido en cuatro dimensiones para la variable desempeño docente. Las respuestas a los ítems son de tipo escala de Likert, en donde la respuesta “Siempre”, tuvo un valor asignado de 5 puntos, la respuesta “Casi siempre” tuvo un valor de 4 puntos, “A veces” considerará 3 puntos, la opción de respuesta “Casi nunca” tuvo un valor de 2 puntos, y finalmente la opción “Nunca” tuvo un valor de 1 punto. Y por último, el nivel de medición considera cuatro criterios: Muy bueno: [...;...], Bueno: [...;...], Deficiente: [...;...], Muy deficiente: [...;...]

#### Validez y confiabilidad de los instrumentos

La eficacia de un instrumento determina su validez, esto indica que el investigador debe significar, representar o prever el atributo que le interesa medir. (Ugarriza, 2000, p. 220). En este trabajo de investigación la validez fue determinada bajo el criterio de juicio de expertos, siendo parte del equipo validador, el docente metodólogo y dos docentes especialistas con grado de doctor. Ñaupas, (2018), nos señala que un instrumento muestra confiabilidad cuando las mediciones realizadas no muestra una variación significativa, ni por factor tiempo, ni por la aplicación a diferentes muestras bajo las mismas condiciones; del mismo modo, con respecto a la confiabilidad se expresa a través de un coeficiente de confiabilidad; el cual fluctúa en los siguientes valores: 1, que es un coeficiente de confiabilidad perfecto, 0.66 y 0.71 son coeficientes aceptables, mientras que el mínimo valor es 0.66.

La prueba de Alfa de Cronbach se utilizó estadísticamente para determinar la confiabilidad del instrumento utilizado en este informe; la cual fue determinada en relación a los resultados obtenidos en una muestra piloto de 16 participantes de una I.E. similar.

### 3.5. Procedimientos.

Para obtener información, se solicitó permiso al director de la institución educativa "San Pedro" y se crearon dos instrumentos: uno para la gestión educativa y otro para el desempeño docente; los dos instrumentos (cuestionarios) fueron elaborados tomando en cuenta la tabla de operacionalización de las variables; previo a la aplicación de los instrumentos se coordinó con el director de la IE y la plana docente de ambos niveles educativos, a fin de darles a conocer el propósito de la investigación, luego a través del consentimiento informado mediante la participación voluntaria fueron aplicados los respectivos instrumentos.

Para determinar la validez de los instrumentos, se evaluó la construcción de los ítems por dos expertos con doctorado, quienes evaluaron su adecuación a las mediciones de cada una de las variables de estudio y los objetivos de la investigación, esto de acuerdo al formato de validación propuesto por la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo. Según Villasís et al. (2018), el investigador a fin de determinar la validez, deberá cerciorarse de que las mediciones sean las adecuadas para los objetivos de estudio, que estén en alineadas al conocimiento, que tengan una distribución de respuestas y que sean objetivas; así también, para Sullivan (2011), al referirse a validez nos dice que es el grado de precisión con que la herramienta de evaluación, para este trabajo de investigación la encuesta, miden el resultado de interés.

La confiabilidad, de acuerdo a Jansen (2023), es el grado en que los instrumentos de medición con resultados consistentes. Los datos de los instrumentos aplicados, una vez tabulados se plasmaron en un registro de base de datos utilizando una aplicación estadística en formato Excel.

Se emplearon métodos estadísticos para obtener varianzas de cada variable en ambos cuestionarios, así como el coeficiente de correlación de Pearson, los niveles de significancia ( $\alpha=5\%$ ), y los grados de libertad (gL) para la muestra de investigación; la prueba de hipótesis se realizó mediante cálculos estadísticos, cuyos resultados permitieron comparar mediante una tabla de distribución de "t" Student. Seguido a lo anterior se hizo la interpretación de

resultados para cada caso, dándose utilidad a la información (datos) obtenidos luego de aplicar los instrumentos construidos para este trabajo de investigación; y, finalmente se realizó a la discusión de resultados que fueron comparados con los antecedentes, termina con las respectivas conclusiones y recomendaciones.

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

En este estudio se han utilizado dos métodos diferentes de análisis de la información: uno para el procesamiento de la información y otro para la interpretación de los resultados. En relación del procesamiento de la información se ha utilizado procedimientos de la estadística descriptiva, comprende el uso de tablas de frecuencia y sus respectivos gráficos; y la estadística inferencial que integra la Prueba de Pearson y la Prueba "t" Student. El coeficiente de correlación de Pearson ayuda a determinar si hay una diferencia significativa entre las variables y dimensiones frente a la media de las respuestas del grupo de estudio, del mismo modo se utilizó el software Excel (aplicativo estadístico) para procesar la información y para obtener las tablas y gráficos estadísticos. Se utilizó el método interpretativo para analizar la información.



### **3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación ha tomado en cuenta los principios de la Universidad César Vallejo (UCV), y estos están en base a criterios éticos de beneficencia, no maleficencia, justicia y autonomía. El principio de beneficencia implica que los resultados de la investigación serán entregados a la institución una vez finalizada sin obtener ningún beneficio económico, ya que el objetivo es obtener beneficios educativos para la comunidad de la I.E. Según el principio de no maleficencia, los participantes en la investigación no corren ningún riesgo profesional, emocional o físico. El principio de justicia se centra en que los dispositivos de recopilación de datos aplicados a los participantes son de carácter anónimo y confidencial, terminada la investigación serán eliminados. El principio de autonomía establece que durante la investigación el participante puede hacer cualquier pregunta en cualquier momento ante sus dudas y éstas deben ser aclaradas antes de su participación voluntaria.

La información recogida se utilizará de acuerdo a los objetivos de la investigación, los mismos que no serán alterados ni manipulados con el objetivo de llegar a conclusiones que sean coherentes con la situación.

#### IV. RESULTADOS:

Después de procesar los datos de los cuestionarios aplicados a la población de estudio, se obtuvieron los siguientes resultados para cada objetivo:

**4.1. Respecto al Objetivo General:** Identificar la relación que hay entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la I.E. “San Pedro” de Chimbote, 2022.

Tabla N. 4.1.

*Ho: No existe relación significativa entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la I.E. “San Pedro” de Chimbote, 2022.*

Hipótesis estadística	Nivel de significancia ( $\alpha$ )/ Grados de libertad ( $g_L$ )	Prueba de hipótesis
Ho: $r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_L = n - 1 = 35 - 1 = 34$	$r_{xy} = \pm 0,72$ $t_{cal} = 4,93 > t_{tab} = 2,03$

Fuente: Base de datos – Anexo N. 7

**Descripción estadística.-** La Tabla N. 4.1 muestra una correlación de Pearson ( $r_{xy} = 0,72$ ), lo que indica que la variable Gestión Educativa y la variable Desempeño Docente tienen un alto nivel de significancia según escala porque se acercaron al valor 1. Además, la curva de Gauss de la Tabla N. 4.1 muestra que  $t_{cal} = 4,93 > t_{tab} = 2,03$ , lo que indica que la correlación es significativa y se rechaza la Ho.

## 4.2. Respecto a los objetivos específicos:

### 4.2.1. Objetivo Específico 1: Relación que existe entre la dimensión Gestión Institucional y el desempeño docente.

Tabla N. 4.2.1

*Ho: No existe relación significativa entre la Gestión Institucional y el Desempeño Docente en la I.E. "San Pedro" de Chimbote, 2002.*

Hipótesis estadística	Nivel de significancia( $\alpha$ )/ Grados de libertad ( $g_L$ )	Prueba de hipótesis
$H_0: r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_L = n - 1 = 35 - 1 = 34$	$r_{xy} = 0,53$ $t_{cal} = 3,6 > t_{tab} = 2,03$

Fuente: Base de datos – Anexo N. 7

**Descripción estadística.-** La Tabla N. 4.2.1 muestra que se ha obtenido una correlación de Pearson ( $r_{xy} = 0,53$ ) a través de cálculos estadísticos, lo que indica que la dimensión Gestión Institucional y la variable Desempeño docente tienen un buen nivel de significancia según escala. Además, la Figura N. 4.2.1 muestra que la curva de Gauss indica que  $t_{cal} = 3,6 > t_{tab} = 2,03$ , lo que indica que la correlación es significativa y por lo tanto la  $H_0$  se rechaza de este objetivo específico.

**4.2.2. Objetivo Específico 2:** Relación que existe entre la dimensión Gestión Administrativa y el Desempeño Docente en la I.E. “San Pedro” Chimbote, 2022.

Tabla N. 4.2.2

*Ho: No existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente en la I.E.E. “San Pedro” de Chimbote, 2002.*

Hipótesis estadística	Nivel de significancia ( $\alpha$ )/ Grados de libertad ( $g_L$ )	Prueba de hipótesis
$H_0: r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_L = n - 1 = 35 - 1 = 34$	$r_{xy} = 0,6$ $t_{cal} = 4,29 > t_{tab} = 2,03$

Fuente: Base de datos – Anexo N. 7

**Descripción estadística.-** La Tabla N. 4.02.2 muestra los resultados de los cálculos estadísticos, donde se encuentra el nivel de correlación de Pearson ( $r_{xy} = 0,6$ ), lo que indica que la dimensión de Gestión Administrativa y la variable de Desempeño Docente tienen un nivel de significancia positiva y buena según escala. Además, la curva de Gauss muestra que  $t_{cal} = 4,29$  es mayor que  $t_{tab} = 2,03$ , lo que confirma que la correlación es significativa y, por lo tanto se rechaza la  $H_0$  de este objetivo específico.

**4.2.3. Objetivo Específico 3:** Determinar la relación que existe entre la dimensión Gestión Comunitaria y el Desempeño Docente en la I.E. “San Pedro” Chimbote, 2022.

Tabla N. 4.2.3

*Ho: No existe relación significativa entre la Gestión Comunitaria y el Desempeño Docente en la I.E. “San Pedro” – Chimbote 2022.*

Hipótesis estadística	Nivel de significancia ( $\alpha$ )/ Grados de libertad ( $g_L$ )	Prueba de hipótesis
$H_0: r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_L = n - 1 = 35 - 1 = 34$	$r_{xy} = 0,69$ $t_{cal} = 5,48 > t_{tab} = 2,03$

Fuente: Base de datos – Anexo N. 7

**Descripción estadística.-** La Tabla N. 4.2.3 muestra que después de aplicar los métodos y procesar los datos, se obtuvo la correlación de Pearson ( $r_{xy} = 0,69$ ) para la dimensión de gestión comunitaria y la variable de desempeño docente a escala, tienen un nivel de significancia bueno, además se visualiza que en la curva de Gauss, el  $t_{cal} = 5,48 > t_{tab} = 2,03$ ; determinando que la correlación se presenta de forma significativa, por tanto se rechaza la  $H_0$  del OE3.

**4.2.4. Objetivo Específico 4:** Conocer la relación que existe entre la dimensión Gestión Pedagógica y el desempeño docente en la I.E. “San Pedro” Chimbote, 2022.

Tabla N. 4.2.4

*Ho: No existe relación significativa entre la Gestión Pedagógica y el Desempeño Docente en la I.E. “San Pedro” – Chimbote 2022.*

Hipótesis estadística	Nivel de significancia ( $\alpha$ )/ Grados de libertad ( $g_L$ )	Prueba de hipótesis
$H_0: r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_L = n - 1 = 35 - 1 = 34$	$r_{xy} = 0,6$ $t_{cal} = 4,3 > t_{tab} = 2,03$

Fuente: Base de datos – Anexo N. 7

**Descripción estadística.** La Tabla N° 4.2.4, nos permite observar la correlación de Pearson ( $r_{xy} = 0,6$ ), esto demuestra según escala, que la variable Gestión Pedagógica y la variable Desempeño Docente, tienen un nivel de significancia positiva y buena; también al observar la Figura N° 4.2.4, la curva de Gauss muestra que el  $t_{cal} = 4,3 > t_{tab} = 2,03$ , por esta razón la correlación es significativa, en consecuencia se refuta la  $H_0$  de este objetivo.

## V. DISCUSIÓN

Se ha discutido sobre los antecedentes de la investigación y el marco teórico en relación a los hallazgos estadísticos.

La Tabla N. 4.10 muestra que  $r_{xy} = 0,72$ , lo que indica que las variables Gestión Educativa y Desempeño Docente tienen un nivel de correlación directa, positiva y muy buena;  $t_{cal} = 4,93$  mayor a  $t_{tab} = 2,03$ , lo que indica que la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula. Este hallazgo coincide con el estudio de Castillo (2020), que encontró una relación positiva entre ambas variables. En contraste, Martos (2019) encontró en su investigación una alta correlación positiva con  $r_h = 0.895$ . Molina (2019) encontró una relación positiva entre el desempeño docente y la gestión escolar centrada en el aprendizaje en las instituciones educativas del distrito de Jangas. Los hallazgos de esta investigación también coinciden con lo afirmado por Atlantis Press (2021), quien indica que la gestión educativa y desempeño docente están asociados y genera el éxito o fracaso de una entidad educativa.

En la tabla N. 4.2.1.,  $r_{xy} = 0,53$ ; esto indica que la dimensión Gestión Institucional y la variable Desempeño Docente tienen un nivel de correlación directa, positiva y moderada; así mismo  $t_{cal} = 3,6 > t_{tab} = 2,03$  indica que existe una relación significativa aceptándose la hipótesis específica. Concuerta con la investigación de Zhou (2018), quien señala que son importantes las políticas educativas para la escuela, motivan a los docentes para el logro objetivos y metas; también hay similitud con la investigación de Rodríguez (2019), indica que las políticas de gestión institucional establecen las condiciones de bienestar de estudiantes y maestros. Así mismo, guarda relación con el aporte teórico de Vargas, et al. (2018), quienes sostienen que las políticas de gestión institucional son el esfuerzo a largo plazo, permiten mejorar los procesos de gestión.

En la tabla N. 4.2.2.,  $r_{xy} = 0,6$ ; indica que entre las dimensiones Gestión Administrativa y Desempeño Docente existe una correlación directa, positiva y buena; además  $t_{cal} = 4,29 > t_{tab} = 2,03$ , indica una relación significativa, por tanto se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis. El resultado obtenido guarda similitud con la investigación de Briones (2020), quien indica que hay obligación de buscar mejoras a las estrategias de la práctica docente para el alcanzar las metas institucionales. En cuanto al aporte teórico, se relaciona con Ogunode, et al. (2020), quienes señalan que la Gestión Administrativa tiene mucho que ver con el uso eficiente y eficaz de todos y cada uno de los recursos institucionales. Lo anterior corrobora que la gestión administrativa permite una buena organización institucional, un buen desempeño profesional docente y conllevan al cumplimiento de metas institucionales.

En la tabla y figura N. 4.2.3., se observa que  $r_{xy} = 0,69$ ; esto indica que la dimensión Gestión Comunitaria y la variable Desempeño Docente tienen un nivel de correlación directa, positiva y buena; además  $t_{cal} = 5,48 > t_{tab} = 2,03$ , por tanto la relación existente es significativa, en consecuencia se acepta la hipótesis de este objetivo de investigación. Estos resultados tienen similitud con los de Zhou (2018), quien en su investigación determinó que los padres y madres de familia, y la ayuda externa institucional o comunitaria ayudan en la enseñanza y el desempeño Docente. Así mismo, este resultado guarda relación con la investigación de Carbajal y Polo (2020), quienes mencionan que el involucramiento de los docentes, las autoridades y los padres de familia ayudan en el desempeño docente, lo que conlleva a la mejora de la calidad educativa. En cuanto al aporte teórico de Santhakumar (2020), resalta que la comunidad cumple un rol importante y decisivo en la elaboración de propuestas educativas en el ámbito escolar.



En la tabla y figura N. 4.2.4., se visualiza el valor de  $r_{xy} = 0,6$ ; lo que indica que la dimensión Gestión Pedagógica y la variable Desempeño Docente, tienen una correlación directa, positiva y buena; además  $t_{cal} = 4,3$  es mayor a  $t_{tab} = 2,03$  esto indica que la relación existente es significativa, rechazándose de esta manera la hipótesis nula. Este resultado se contrasta con Rodríguez (2019), quien concluyó en su investigación que la calidad educativa contribuye en el aprendizaje. En cuanto al aporte teórico, este resultado presenta similitud con los manifestado por Yepaneshnikov et al. (2016), quienes señalan que la gestión pedagógica es un proceso propositivo de organización y gestión de las actividades educativas. Podemos concluir que la gestión pedagógica está relacionada al desempeño profesional de los docentes a través de la práctica pedagógica, la planificación curricular, el uso de modelos pedagógicos y el uso de recursos TIC.

## VI. CONCLUSIONES

---

1. Con respecto al primer objetivo específico se establece que a través de los instrumentos aplicados a la población de estudio se ha podido determinar una correlación directa, positiva y buena ( $r_{xy} = 0,53$ ) entre la dimensión Gestión Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa "San Pedro" de Chimbote, 2022; y como  $t_{cal} = 3,6 > t_{tab} = 2,03$  esta correlación es significativa; lo que indica que las políticas institucionales, la gestión de documentos de gestión escolar, la cooperación en equipo y el desarrollo de proyectos institucionales, influyen directamente en el desempeño de la función de los docentes.
2. En referencia al segundo objetivo específico del presente estudio, se concluye haber encontrado una correlación directa, positiva y moderada ( $r_{xy} = 0,6$ ) entre la dimensión Gestión Administrativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa "San Pedro" de Chimbote, 2022; y como  $t_{cal} = 4,29 > t_{tab} = 2,03$ ; por este indicador esta correlación es significativa; de esta forma nos permite concluir la dimensión Gestión Institucional a través de indicadores como gestión de personal, el potencial humano, la gestión de recursos, el efectivo cumplimiento de la calendarización, el monitoreo y seguimiento a los docentes; estos influyen directamente en el desempeño docente.
3. En relación al tercer objetivo específico, se encontró una correlación directa, positiva y buena ( $r_{xy} = 0,69$ ) entre la dimensión de gestión comunitaria y desempeño docente en la Institución Educativa "San Pedro" de Chimbote en 2022, y esta correlación es significativa porque  $t_{cal} = 5,48$  es mayor que  $t_{tab} = 2,03$ . De acuerdo con esta información, podemos concluir que la dimensión de gestión comunitaria es responsable de integrar a la comunidad educativa mediante la participación de todos los entes educativos: directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y el entorno comunitario; esta relación ayuda directamente en el desempeño de la labor de los docentes.

4. Referente al cuarto objetivo específico de esta investigación se obtiene como conclusión que existe una correlación directa, positiva y buena ( $r_{xy} = 0,6$ ) entre la dimensión Gestión Pedagógica y Desempeño Docente en la Institución Educativa “San Pedro” de Chimbote, 2022; y, como  $t_{cal} = 4,3$  mayor que  $t_{tab} = 2,03$  esta correlación es significativa; podemos concluir que la dimensión Gestión Pedagógica tiene influencia directa en la práctica pedagógica, indica que los directivos realizan actualizaciones pedagógicas a su personal, desarrollan el plan de monitoreo y el plan de acompañamiento pedagógico; y generan compromisos hacia el uso de la TIC, para mejorar el aprendizaje significativo de los estudiantes.

## VII. RECOMENDACIONES

- El equipo directivo debe mejorar las políticas de gestión institucional acorde con las características y contexto de la institución educativa, en el aspecto administrativo debe promover la actualización de los documentos de gestión escolar (PEI, el PAT, RI y PCI), con participación de todo el personal directivo, docentes, estudiantes y padres de familia, siendo necesario promover el desarrollo de proyectos institucionales para lograr objetivos y metas educativas, y estos deben involucrar a toda la comunidad educativa.
- Es necesario precisar que a pesar de existir una correlación directa, positiva y muy buena ( $r_{xy} = 0,72$ ) entre la dimensión Gestión Administrativa y Desempeño Docente, es necesario recomendar al equipo directivo que priorice al valor humano del docente para afianzar su potencial profesional; así mismo se debe gestionar diversos recursos educativos a fin de mejorar su desempeño laboral en el aula.
- En relación a la dimensión gestión comunitaria, los directivos de la institución educativa, deben buscar las alianzas estratégicas con instituciones locales como las universidades, ONG, municipalidades, entre otras; esto para promover el desarrollo de proyectos educativos diversos, estos proyectos pueden estar relacionados al aspecto de reforzamiento académico, cuidado del medio ambiente, deporte, arte, y otros de interés institucional.
- El equipo de directivos respecto la dimensión gestión pedagógica, deben promover con mayor interés los colegiados con los coordinadores pedagógicos de la institución, esto ayuda a la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes. Se debe cumplir con el plan de monitoreo y acompañamiento docente, en los dos niveles educativos: primaria y secundaria; las actividades extracurriculares deben pasar a un segundo plano.

## VIII. REFERENCIAS

- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis: Guía para la elaboración*. Libro electrónico. <https://www.biblioteca.unach.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=3041>
- Atlantis Press (2021). *The Effect of School Management and Teachers' Performance on the Effectiveness of Child-Friendly School at SMP Negeri3 Kayuagung*. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 565, 1-10. [https://www.researchgate.net/publication/353515987\\_The\\_Effect\\_of\\_School\\_Management\\_and\\_Teachers%27\\_Performance\\_on\\_the\\_Effectiveness\\_of\\_Child-Friendly\\_School\\_at\\_SMP\\_Negeri\\_3\\_Kayuagung](https://www.researchgate.net/publication/353515987_The_Effect_of_School_Management_and_Teachers%27_Performance_on_the_Effectiveness_of_Child-Friendly_School_at_SMP_Negeri_3_Kayuagung)
- Bazán, A., Pérez, J. and Bernal, B. (2021). *Criteria for Teaching Performance in Psychology: Invariance According to Age, Sex, and Academic Stage of Peruvian Students*. *Front. Psychol.* 12:764081. Doi: 10.3389/fpsyg.2021.764081
- Benítez, E., Cabay, C., & Encalada, D. (2017). *Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional*. *EmásF: revista digital de educación física*, 8(48), 83-95. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6121667>
- Briones, V. (2020). *"Incidencia de la calidad educativa en el desempeño docente en procesos de gestión educativa"* [Tesis de grado de maestría]. Repositorio institucional de la UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. <https://repositorio.ug.edu.ec/items/2f09b28a-4163-4677-80e7-054eb07160e4>
- Bush, T. y Bell, L. (2002). *The Principles and Practice of Educational Management* (Centre for Educational Leadership and Management). SAGE Publisher.

- Campoverde, D. (2021). *“The efficiency of educational management and its impact on the innovation of the teacher of the Bárbara Alfaro Institution”*. Digital Publisher. doi.org/10.33386/593dp.2021.2-1.532
- Carbajal, I. y Polo, A. (2020). *“Gestión educativa y el desempeño docente en una institución educativa en la región la libertad”* [Tesis de grado de maestría]. Repositorio institucional de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. [https://repositorio.uct.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/773/018200615K\\_018200694H\\_M\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uct.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/773/018200615K_018200694H_M_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Casas, J., Repullo, J. y Donado, J. (2021). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. <http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+l.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>
- Casteel, A., y Bridier, N. (2021). Describing populations and samples in doctoral student research. *International Journal of Doctoral Studies*. Volumen (16). <https://www.informingscience.org/Publications/4766?Source=%2FJournals%2FIJDS%2FArticles%3FVolume%3D0-0>
- Castillo, C. (2020). *“Gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa Antonio Raimondi – Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica”* [Tesis de grado de maestría]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Huancavelica. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fd0ca24c-f1f0-4e46-b8a3-95d535f81692/content>
- CEGEP (29 diciembre del 2020). *Gestión Educativa: sus áreas estratégicas*. <https://cegepperu.edu.pe/category/diciembre-2020/>

Chamilco, F. y Moreno, B. (2021). *“La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en la I.E. N° 88240 - Paz y Amistad”* [Tesis de grado de maestría]. Repositorio institucional de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

[https://repositorio.uct.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/1125/018200627I\\_018200684B\\_M\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uct.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/1125/018200627I_018200684B_M_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cognology, (s.f.). *Teacher Performance Management - Is it worth the Investment?*

<https://cognology.com.au/teacher-performance-management-is-it-worth-the-investment/>

Fitri L., Hasan H., Sowiyah & Bujang R. (2020). *“The Influence of Principal Managerial Competence on Teacher Performance at Schools in Bandar Lampung”*. Universitas Lampung, Indonesia.

García, J. (2016). *Metodología de la investigación para Administradores*. Ediciones de la U.

Galvez, E. & Milla, R. (2018). *Teaching Performance Evaluation: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance*. Purposes and Representations, 6(2), 407-452. Doi: <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

Grace, G. (2017). *“School Leadership: Beyond Education Management. An Essay in Policy Scholarship”*. Editorial the Palmer Press.

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista P. (2016). *Metodología de la Investigación*. (6° ed.). México: Pearson.

Hornstein, H. (2017). *Student evaluations of teaching are an inadequate assessment tool for evaluating faculty performance*. Cogent Education, volume 4, 1304016.

<https://doi.org/10.1080/2331186X.2017.1304016>

IgiGlobalPublisher (2017). What is Student Learning

[https://www.igi-global.com/dictionary/moving-from-ideation-to-prototyping/56058#google\\_vignette](https://www.igi-global.com/dictionary/moving-from-ideation-to-prototyping/56058#google_vignette)

Jansen, D. (2023). Validity and Reliability in research. A plain language explanation. Sep (2023).

<https://gradcoach.com/validity-reliability-research/>

Kashyap, D. (s.f.). *Educational Management: Meaning, Definition and Types*. Your Article Library, Education and Humanities Research.

<https://www.yourarticlelibrary.com/educational-management/educational-management-meaning-definition-and-types/63721>

Kusumaningrum, D., Sumarsono, R., & Gunawan, I. (2019). *Professional Ethics and Teacher Teaching Performance: Measurement of Teacher Empowerment with a Soft System Methodology Approach*. International Journal of Innovation, Creativity and Change. 5(4), 611-624.

[https://www.ijicc.net/images/vol5iss4/Pt\\_2/54216\\_Kusumaningrum\\_2019\\_E\\_R.pdf](https://www.ijicc.net/images/vol5iss4/Pt_2/54216_Kusumaningrum_2019_E_R.pdf)

Martos, S. (2019). *“Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la I.E. José Luis Purisaca Aldana - Los Ángeles, Moyobamba, 2019”* [Tesis de grado de maestría]. Repositorio institucional de la Universidad Católica Sedes Sapientiae.

<https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/889/Tesis%20-%20Martos%20Machuca%2C%20Shirley%20Pamela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

MINEDU (2021). “Guía para la gestión escolar en II.EE. y programas educativos de educación básica”

<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/9594>

MINEDU (2022). *Marco del Buen desempeño docente*. Editorial Navarrete.

<https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>



Molina, M. (2019). *“Gestión escolar centrada en los aprendizajes y desempeño docente en el Distrito de Jangas, 2017”* [Tesis de doctorado]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74113/MolinaSM-M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Montenegro, I. (2005). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.

<https://isbn.cloud/9789582007416/evaluacion-del-desempeno-docente-fundamentos-modelos-e-instrumentos/>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Placios, J. & Romero H. (2018). *Metodología de la Investigación, Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de Tesis*. Ediciones de la U.

Ogunode, N., Lawan, A., Gregory, D. y Lawan, A. (2020). *Administration of public educational institutions in Nigeria: Problem and suggestion*. SSRN, 1-7.

<https://www.neliti.com/publications/340732/administration-of-public-educational-institutions-in-nigeria-problem-and-suggest>

Olkhovaya, T., Saitbaeva, E., Kriskovets, I., Shinkaruk, L., Ezhov, K. & Popova, O. (2018). *Features of Pedagogical Management in the Information Society Conditions*. *Modern Journal of Language Teaching Methods (MJLTM)*, 8 (7), 38-46.

[http://mjltm.org/files/site1/user\\_files\\_a9608a/admin-A-10-1-64-8781678.pdf](http://mjltm.org/files/site1/user_files_a9608a/admin-A-10-1-64-8781678.pdf)

Rodríguez, M. (2019), *“La evaluación del desempeño docente: análisis de su pertinencia y viabilidad. Estudio de caso del colegio de bachilleres del Oaxaca”* [Tesis de grado de maestría]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México.

<http://132.248.9.195/ptd2019/marzo/0786169/0786169.pdf>

Zhou, R. K. (2018). Educational Leadership or Educational Management? Primary School Principal and Teachers' Views on School Management in China-A Case Study (Doctoral dissertation, University of Warwick).

[https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Ronghui,+K.+\(2018\),+%E2%80%9C Educational+Leadership+or+Educational+Management%3F&hl=es&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Ronghui,+K.+(2018),+%E2%80%9C Educational+Leadership+or+Educational+Management%3F&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)

Ronghui Santhakumar, V. (2020). *Community Participation in School Management: Reasons it May Not Work in India*. University Practice Connect. <https://practiceconnect.azimpremjiuniversity.edu.in/723/>

Sullivan G., M. (2011). A primer on the validity of assessment instruments. *Journal of graduate medical education*. Jun 3(2).

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3184912/>

Turtorean, M. (2017). *General and Specific Characteristics of Educational Management*. University of Suceava, Romania.

[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3139530](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3139530)

Ugarriza, N. (2000). *Instrumentos para la Investigación Educativa*. Lima: Editorial UNMSM.

UNESCO (2020). Global Education Monitoring Report 2020. Latin America and the Caribbean Inclusion and education: All means all Paris, UNESCO.

Valderrama, S. (2020). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Editorial San Marcos.

<http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=7045>

Vargas Chichipe, E., Valera Pereyra, C. M., & Puelles Reyes, R. (2018). *Institutional management and teaching performance in educational institutions of the high school of the campo verde district: Ucayali, Perú, 2016*.

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/2664-8105\\_135cbfdc99445aec90f6f7cf7b297f3211](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/2664-8105_135cbfdc99445aec90f6f7cf7b297f3211)

Villasís., M., A., Márquez., H., Zurita., J., Miranda., G. y Escamilla., G (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México* 65(4):414-421.

<https://www.redalyc.org/pdf/1052/105215401002.pdf>

Yepaneshnikov, V., Pugacheva, N., Goloshumova, G., Kuznetsova, V., Dobrovolskaya, L., Moiseeva, L., Garaganov, A. y Litvinenko, N. (2016). *Pedagogical Management of Civil Education of Research Universities Students*. *International Review of Management and Marketing*. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/366786>

5B9LCG'

5B9LC '% Tabla de operacionalización de variables

J5F56 @	89: -B7 -é B'	8 -A9BG-CB9G'	-B8 -7 58CF9G'	+9AG'	9G75 @' M DFI 965 '89' < -Dé H9 G-G'
; 9GHé B'98I 75HJ5'	<p>Definición conceptual:</p> <p>Es el proceso para organizar una institución educativa, así como de impulsar y encontrar soluciones dentro del proceso educativo. (Turturean, 2017)</p> <p>Definición operacional:</p> <p>La gestión educativa basa su operatividad a nivel institucional mediante políticas educativas, a través de las cuales buscan La optimización de procesos, y estas son institucionales, pedagógicos, administrativos y comunitarios, siendo éstas las dimensiones de la variable; y, serán medidas por medio de un cuestionario de preguntas cerradas.</p>	<p><b>GESTIÓN INSTITUCIONAL</b></p> <p>Se refiere al esfuerzo a largo plazo, el cual es sostenido por la dirección o gerencia, a fin de mejorar los procesos de gestión y solución a los problemas, enfocados al diagnóstico eficaz y colaborativo entre los equipos de trabajo, cultura intergrupala y equipos temporales de trabajo. (Vargas et al., 2018).</p>	Políticas institucionales	01	<p>9gWUUXY' a YXJWJOb.'</p> <p>Ordinal</p> <p>FYgdi YgHug.'</p> <p>Tipo Escala de Likert</p> <p>Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p> <p>Dfi YVUXY' &lt; jdBrglg'</p> <p>Escala de correlación de Pearson:</p> <p>Perfecta: +1, -1 Muy bueno: +0.5, -0.5 Regular: +0.3, -0.3 Pobre: [+0.3; -0.3]</p>
		Comisiones de trabajo	02		
		Documentos de gestión	03		
		Trabajo en equipo	04		
		Proyectos institucionales	05		
		<p><b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p> <p>La administración escolar se centra en el uso eficaz y eficiente de los recursos escolares dentro de cada programa, buscando la asignación, supervisión y organización de los mismos a fin de lograr las metas institucionales, (Ogunode, et al. (2020).</p>	Gestión de personal	06	
		Potencial Humano	07		
		Gestión de recursos	08		
		Calendarización	09		
		Supervisión de funciones de personal	10		
		Monitoreo de la práctica pedagógica	11		
		<p><b>GESTIÓN COMUNITARIA</b></p> <p>Se encarga de las relaciones de la institución con la comunidad, su participación y la convivencia entre ellas. (Santhakumar, 2020).</p>	Aliados estratégicos	12	
		Participación comunitaria	13		
		Relaciones con otras instituciones	14		
		<p><b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b></p> <p>La gestión pedagógica viene a ser un proceso propositivo de organización y gestión de las actividades educativas, las cuales deben crear condiciones para la adaptación e integración de los estudiantes, está basada en un sistema de acciones dirigidas al logro de objetivos, cuyas bases metodológicas están determinadas por la implementación del enfoque informativo-cognitivo, donde los principales actores son los docentes y los estudiantes. (Yepaneshnichaokov, et al., 2016).</p>	Práctica pedagógica	15	
		Teoría constructivista, humanista.	16		
		Material didáctico	17		
		Uso de las TIC	18		
		Monitoreo y acompañamiento docente.	19		
		Logros de aprendizaje	20		

<p><b>8 YZbJWCE 'WcbWdhi U.'</b></p> <p>Son las capacidades que demuestra el docente al momento de efectuar las acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo, así como las funciones que exige su puesto de trabajo. (Vargas, et al. 2018).</p> <p><b>8 YZbJWCE 'cdYfUWcbU.'</b></p> <p>El desempeño docente tiene operatividad al saber actuar con profesionalismo, se evidencia mediante la predisposición del docente para la tarea educativa a través de la planificación, metodología para la enseñanza, participación en la gestión institucional articulada a la comunidad y el actuar ética profesional; estas dimensiones serán medidas por medio de un cuestionario de preguntas cerradas.</p>	<p><b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b></p> <p>Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. (MINEDU 2022).</p>	<p>Conoce y comprende las características de los estudiantes.</p>	01	<p><b>9 gWUUXY a YXJWCE.'</b></p> <p>Ordinal</p> <p><b>F Ygdi YgHlg.'</b></p> <p>Tipo Escala de Likert</p> <p>Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p> <p><b>Dfi YWUXY &lt;JdCWgJg'</b></p> <p>Escala de correlación de Pearson:</p> <p>Perfecta: +1, -1 Muy bueno: +0.5, -0.5 Regular: +0.3, -0.3 Pobre: [+0.3; -0.3]</p>
	<p><b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b></p> <p>Es el proceso en el cual adquieren conocimientos y habilidades, y a su vez, desarrollan actitudes en base al estudio y la experiencia; comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como el uso de recursos didácticos pertinentes y relevantes. (IgiGlobal Publisher, 2017).</p>	<p>Crea un clima propicio para el aprendizaje.</p>	06	
		<p>Conducción de la enseñanza – aprendizaje.</p>	07	
		<p>Considera los momentos que comprende una sesión de aprendizaje.</p>	08	
		<p>Emplea estrategias pedagógicas para el desarrollo de las competencias de su área.</p>	09	
		<p>Utiliza medios y materiales educativos pertinentes para el desarrollo de las actividades en el aula.</p>	10	
	<p><b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b></p> <p>Comprende la participación en la gestión de la escuela desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje, establece la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del PEI, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable, la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultado de los aprendizajes. (MINEDU 2022).</p>	<p>Práctica la evaluación formativa y cuantitativa.</p>	11	
		<p>Participa activamente en la gestión de la escuela.</p>	12	
		<p>Establece relaciones de respeto con los miembros de la comunidad educativa y la sociedad.</p>	13	
		<p>Establece relaciones colaboración con la comunidad educativa y la sociedad.</p>	14	
		<p>Lidera proyectos educativos que ayudan a disminuir el número de analfabetos.</p>	15	

		Orienta la elaboración de proyectos de beneficio a la comunidad.	16	
	<b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>  Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes, hace referencia a la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus pares, el trabajo en grupos, la colaboración y su participación en actividades de desarrollo profesional, además incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. (MINEDU, 2022).	Reflexiona sobre su práctica Profesional.	17	
		Se capacita para mejorar su práctica profesional.	18	
		Participa del trabajo colegiado.	19	
		Participa de los círculos de calidad relacionado a las áreas curriculares.	20	
		Acepta sugerencias y recomendaciones para mejorar su práctica docente.	21	

## 5.1 Instrumentos de recolección de datos

### 7.1.1 Escala de Valoración (Escala de Likert)

**Proyecto de Tesis: Gestión educativa y Desempeño docente en la I.E.E. "San Pedro" de Chimbote, 2022.**

#### 5.1.1.1 Escala de Valoración

Estimado docente, a continuación, se formula una serie de ítems, los cuales son parte de una investigación encaminada a analizar la Gestión Educativa en la I.E, necesitamos de tu colaboración respondiendo tal como percibes en la realidad. Tiene carácter anónimo y suplicamos marcar de manera profesional y responsable según corresponda. Gracias por tu apoyo.

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

N°	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	<b>8.1.1.1 Escala de Valoración (Escala de Likert)</b>					
01	¿Se aplican políticas institucionales para el tratamiento de los procesos de matrícula, obtención de certificados u otros documentos?					
02	¿Se promueve la participación docente en comisiones de trabajo a nivel institucional?					
03	¿Los directivos dan a conocer a la comunidad docente los documentos de gestión de la I.E.?					
04	¿El personal directivo y los docentes trabajan en equipo para identificar y solucionar problemas institucionales?					
05	¿El equipo directivo y los docentes desarrollan proyectos institucionales para lograr objetivos y metas educativas?					

<b>8-A9BG-é B.; 9GH-é B'58A-B-GHF5HJ5'</b>						
06	¿El equipo directivo gestiona el personal docente para cobertura del servicio educativo a nivel institucional?					
07	¿El equipo directivo estimula el trabajo destacado de los docentes?					
08	¿En la I.E. periódicamente se realiza el mantenimiento de infraestructura educativa?					
09	¿El equipo directivo de la I.E. controla las horas efectivas de clase planificadas en el Año Lectivo?					
10	¿El equipo directivo coordina constantemente con la comunidad educativa respecto a las actividades académicas, culturales, deportivas, entre otras, a desarrollar en la I.E.?					
11	¿El equipo directivo de la I.E. monitorea la labor del docente en el aula?					
<b>8-A9BG-é B.; 9GH-é B'7CAI B-H5F-5'</b>						
12	¿El equipo directivo demuestra una comunicación asertiva con la comunidad docente y PP FF de la I.E.?					
13	¿El equipo directivo y comunidad docente, estudiantes y padres de familia, participan de las actividades sociales internas y de la comunidad?					
14	¿En la I.E. se organiza eventos en bien de la comunidad educativa (charlas, concursos, capacitaciones, entre otros)?					
<b>8-A9BG-é B.; 9GH-é B'D985; é; -75'</b>						
15	¿El equipo directivo monitorea tus actividades académicas desarrolladas por los docentes?					
16	¿La IE desarrolla las actividades de aprendizaje considerando los procesos pedagógicos y didácticos?					
17	¿El material educativo de la I.E. está disponible para su uso desde el inicio del año escolar?					
18	¿Los directivos monitorean el uso de tecnologías de información aplicados en la enseñanza — aprendizaje de tus estudiantes?					
19	¿El monitoreo y acompañamiento docente de los directivos favorecen la mejora de su práctica pedagógica?					
20	¿Los docentes comunican a los padres de familia los logros y dificultades del aprendizaje de los estudiantes?					



71 9GHCB5F-C'D5F5'A98-F'9@89G9AD9wC'8C79BH9'9B'@'9"

ÍG5B'D98FCÎ'89'7<=A6CH9ž&&&"

**Proyecto de Tesis: Gestión educativa y Desempeño docente en la I.E.E. "San Pedro" de Chimbote, 2022.**

≠BGHFI 77 ≠B.'

Estimado docente, a continuación, se formula una serie de ítems, los cuales son parte de una investigación encaminada a analizar el Desempeño Docente en la I.E, necesitamos de tu colaboración respondiendo tal como percibes en la realidad. Tiene carácter anónimo y suplicamos marcar de manera profesional y responsable según corresponda. Gracias por tu apoyo.

<i>Tabla de valoración (Escala de Likert)</i>	
1	<i>Nunca</i>
2	<i>Casi Nunca</i>
3	<i>A veces</i>
4	<i>Casi siempre</i>
5	<i>Siempre</i>

Bš	ã9AG'	9G75 @'89'J5 @CF57-éB'				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>8-A9BG-éB.'DF9D5F57-éB'D5F5'9@5DF9B8-#5&gt;9'89@CG'9GHI 8-5BH9G'</b>						
01	¿En la planificación es necesario tomar en cuenta las características individuales y socioculturales de sus estudiantes?					
02	¿La evaluación diagnóstica de los estudiantes es necesaria para la planificación a lo largo del año escolar?					
03	¿Trabajas en equipo las experiencias de aprendizaje?					
04	¿La experiencia de aprendizaje se adapta a la situación significativa acorde con las necesidades de los estudiantes?					
05	¿Estableces protocolos para el desarrollo de tus actividades académicas con los estudiantes?					

<b>8-A9BG-é B. 9BG9w5 BN5 D5 F5 9 @5 DF9 B8 -N5 &gt;9 89' @CG 9GH 8-5 BH9G'</b>						
06	¿Promueves un ambiente acogedor, afectivo y seguro para los estudiantes?					
07	¿Promueves la enseñanza – aprendizaje de manera activa con tus estudiantes?					
08	¿Planificas las sesiones de aprendizaje considerando los procesos pedagógicos?					
09	¿Consideras que el uso de estrategias pedagógicas adecuadas favorece los aprendizajes de tus estudiantes?					
10	¿Planificas tus actividades de aprendizaje teniendo en cuenta los medios y materiales pertinentes para el desarrollo de las tu clase?					
11	¿Consideras que la evaluación formativa favorece el proceso de aprendizaje de tus estudiantes y a la vez te permite evidenciar en un instrumento de evaluación?					
<b>8-A9BG-é B. D5 FH7 D57 -é B 9B' @ ; 9GH-é B 89' @ 9G7I 9 @ 5 FH7I @ 85 5 @ 7 CAI B-8 58'</b>						
12	¿Consideras que el PEI y PAT incluyen resultados, metas, indicadores; evidencias y éstos se evalúan para los ajustes correspondientes?					
13	¿Promueves la participación de la comunidad educativa y autoridades locales en la programación y desarrollo de tus actividades escolares, en un clima de respeto y tolerancia?					
14	¿Participas en proyectos sociales que ayuden con las prácticas de valores de tipo social y medio ambiental?					
15	¿Participas en acciones de bien social para disminuir los índices de analfabetismo en nuestro país?					
16	¿Promueves proyectos colaborativos con la comunidad en bien de la convivencia y el cuidado del medio ambiente?					
<b>8-A9BG-é B. 89G5 FFC @C 89' @ DFC: 9G-CB5 @8 58 'M @ -89BH8 58 8 C7 9BH9'</b>						
17	¿Ejerces la profesión docente con honestidad, justicia y responsabilidad?					
18	¿Consideras que las capacitaciones favorecen la eficacia en la práctica profesional docente?					
19	¿Las reuniones colegiadas favorecen y garantizan una mejora de la planificación, mediación y evaluación de las competencias curriculares?					
20	¿En la IE se desarrollan los círculos de calidad donde se identifican, analizan y resuelven inquietudes referentes al desarrollo de las áreas curriculares?					
21	¿Consideras que la escucha activa es una cualidad de todo buen docente?					

## **5 bYI c" "Consentimiento informado**

### **7 cbgYbhja JYblc`bZcfa UXc`**

Título de la investigación: Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “San Pedro” de Chimbote, 2022.

Investigador: Walter Alfredo Velezmoro Palacios

### **Dfc dOgJlc`XY`Ygh X]c.`**

Le invitamos a participar en la investigación titulada: Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “San Pedro” de Chimbote, 2022., cuyo objetivo principal es identificar la relación que existe entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado, del programa académico de maestría en docencia y gestión educativa de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución “San Pedro” de Chimbote.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La presente investigación pretende obtener información respecto a la gestión educativa y el desempeño docente de la I. E. en mención, una vez conocido los resultados se podrán diseñar nuevas políticas y proyectos de desarrollo que les permitan garantizar una educación de calidad, más humana, participativa e institucional.

### **Dfc WXja JYblc`**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática San Pedro de Chimbote, 2022”.

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente del auditorio de la institución “San Pedro”. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria: Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo: Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios: Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad: Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Walter Alfredo Velezmoro Palacios, email: [velezmlorow@gmail.com](mailto:velezmlorow@gmail.com); y Docente asesor: Nicolás Álvarez Carrillo, email: [nalvarez@ucvvirtual.edu.pe](mailto:nalvarez@ucvvirtual.edu.pe)

**7 c b g Y b h j a j Y b h c '**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora : .....

Firma:

**5 bYI c ( "Matriz de validación por juicio de experto**

**9 j Ui UYCB`dcf`1 Wc`XY`YI dYfrcg**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos:

I1: Cuestionario para evaluar la Gestión educativa en una Institución Educativa.

I2: Cuestionario para evaluar el Desempeño Docente en una Institución Educativa.

La evaluación de estos instrumentos es de gran relevancia para lograr su validez y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**8 Urcg[ YbYfUYg`XY`1 Yn`B,`%**

<b>Bca VfYXY`1 Yn.</b>	Guillermo Enrique Chacón Cano
<b>; fUXc`dfcZYg]cbU.</b>	Maestría ( )                      Doctor ( X)
<b>â fYUXY`Zfa UYCB` UMUXfa JWU.</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( X)                      Organizacional ( )
<b>â fYUg`XY`YI dYf]YbWJU dfcZYg]cbU.</b>	Comunicación
<b>âbg]hi VYCB`XcbXY`UVcfU.</b>	I.E. "San Pedro" - Chimbote
<b>H]Ya dc`XY`YI dYf]YbWJU dfcZYg]cbU`Yb Y`zfYU.</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X)
<b>9I dYf]YbWJU`Yb`âbj Ygh[ UYCB Dg]Wca fff]WU.</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado: Asesoramiento de tesis relacionadas a la educación.

**1. DfcdCg]rc`XY`UYj Ui UYCB.**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 2. 8 Urcg`XY`UYgWJU

Nombre de la Prueba:	<p>1. Cuestionario para medir la Gestión Educativa en la I.E. “San Pedro” de Chimbote, 2022.</p> <p>2. Cuestionario para medir el Desempeño Docente en la I.E. “San Pedro” de Chimbote, 2022.</p>
Autor:	Walter Alfredo Velezmoro Palacios
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo - Chimbote
Administración:	Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo - Chimbote
Tiempo de aplicación	45 minutos
Ámbito de aplicación:	I.E. “San Pedro” - Chimbote
Significación:	<p>El primer instrumento referente a la variable Gestión Educativa está compuesta por 20 ítems, distribuidos en las dimensiones: Gestión Institucional (05), Gestión Administrativa (06) Gestión Comunitaria (03) y Gestión Pedagógica (06).</p> <p>El instrumento número 2, es referente a la variable Desempeño docente, consta de 21 ítems que están distribuidos en las dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (05), Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (06), Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (05) y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (05).</p> <p>Los indicadores de todas estas dimensiones se relacionan con las políticas institucionales, con la comunidad educativa y la práctica de la labor del docente.</p> <p>Se utiliza para la calificación una escala de Likert con sus respectivos valores para la tabulación: Siempre (5), casi siempre (4) y a veces(3), casi nunca (2) y nunca (1)</p>

**A 5HF-N'89'J5 @857-é B'DCF'>I 7-É'89'9LD9FHC.'J%; 9GHé B'98I 75HJ5'**

9LD9FHC' %

**H&H @C'89'@H9G-G.** Gestión educativa y desempeño docente en la I.E. “San Pedro” de Chimbote, 2022.

**BCA6F9'89@-BGHFI A9BHC.** Cuestionario para evaluar la Gestión Educativa en una Institución Educativa Pública

JUJU'Yg	8 Ja YbgjcbYg'	-bXJWUXcfYg'	ãYa g'	CdVYCB'XYFYgdi YgHU					7f]Hf]cg'XY9jUi UWYCB			Observaciones y/o Recomendaciones
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	Claridad	Coherencia	Relevancia	
				(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
; 9GHé B' -BGHFI 7-CB5 @       ; 9GHé B' 58A-B-GHF5HJ5	; 9GHé B' -BGHFI 7-CB5 @	Políticas institucionales	1) ¿Se aplican políticas institucionales para el desarrollo de los procesos de matrícula, obtención de certificados u otros documentos)?						4	4	4	
		Comisiones de trabajo	2) ¿Se promueve la participación docente en comisiones de trabajo a nivel institucional?						4	4	4	
		Documentos de gestión	3) ¿Los directivos dan a conocer a la comunidad docente los documentos de gestión de la I.E.?						4	4	4	
		Trabajo en equipo	4) ¿El personal directivo y los docentes trabajan en equipo para identificar y solucionar problemas institucionales?						4	4	4	
		Proyectos institucionales	5) ¿El equipo directivo y los docentes desarrollan proyectos institucionales para lograr objetivos y metas educativas?						4	4	4	
	; 9GHé B' 58A-B-GHF5HJ5	Gestión de personal	6) ¿El equipo directivo gestiona el personal docente para cobertura del servicio educativo a nivel institucional?						4	4	4	
		Potencial Humano	7) ¿El equipo directivo estimula el trabajo destacado de los docentes?						4	4	4	
		Gestión de recursos	8) ¿En la I.E. periódicamente se realiza el mantenimiento de infraestructura educativa?						4	4	4	

	Calendarización	9) ¿El equipo directivo de la I.E. controla las horas efectivas de clase planificadas en el Año Lectivo?						4	4	4	
	Supervisión de funciones de personal	10) ¿El equipo directivo coordina constantemente con la comunidad educativa respecto a las actividades académicas, culturales, deportivas, entre otras, a desarrollar en la I.E.?						4	4	4	
	Monitoreo de la práctica pedagógica	11) ¿El equipo directivo de la I.E. monitorea la labor del docente en el aula?						4	4	4	
; 9GH6B 7CAI B+5F-5	Aliados estratégicos	12) ¿El equipo directivo demuestra una comunicación asertiva con la comunidad docente y PP FF de la I.E.?						4	4	4	
	Participación comunitaria	13) ¿El equipo directivo y comunidad docente, estudiantes y padres de familia, participan de las actividades sociales internas y de la comunidad?						4	4	4	
	Relaciones con otras instituciones	14) ¿La I.E. organiza eventos en bien de la comunidad educativa (charlas, concursos, capacitaciones, entre otros)?						4	4	4	
; 9GH6B D985; é; 75	Práctica pedagógica	15) ¿El equipo directivo monitorea tus actividades académicas desarrolladas por los docentes?						4	4	4	
	Teoría constructivista, humanista	16) ¿La IE desarrolla las actividades de aprendizaje considerando los procesos pedagógicos y didácticos?						4	4	4	
	Material didáctico	17) ¿El material educativo de la I.E. está disponible para su uso desde el inicio del año escolar?						4	4	4	
	Uso de las TIC	18) ¿Los directivos monitorean el uso de tecnologías de información durante la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes?						4	4	4	
	Monitoreo y acompañamiento docente	19) ¿El monitoreo y acompañamiento docente de los directivos favorecen la mejora de su práctica pedagógica?						4	4	4	
	Logros de aprendizaje	20) ¿Los docentes comunican a los padres de familia los logros y dificultades del aprendizaje de los estudiantes?						4	4	4	

  
 DR. GUILLERMO DHACÓN CANO  
 DNI: 32842906



F9GI @H5C'89' @J5 @857 -é B'89 @-BGHFI A9BHC'B, '\$%

9LD9FHC`%`

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la Gestión Educativa en una Institución Educativa Pública

OBJETIVO: Recoger información de la variable Gestión Educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E. "San Pedro"

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

75 @: 757 -é B'	75H9; CF ã'			C6 G9FJ57 -é B'
	7 @F-858'	7C<9F9B7-5'	F9@J5B7-5'	
9gWUUm j UcfUWOC'	4 Alto nivel	4 Alto nivel	4 Alto nivel	Resultado final

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CHACÓN CANO GUILLERMO ENRIQUE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN EDUCACIÓN



DR. GUILLERMO CHACÓN CANO  
DNI: 32842906

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

**A 5 HF N'89 'J5 @8 57 é B'DCF'>I 7 C'89 '9LD9FHC.'J &'89G9AD9wC'8C79BH9**

**9LD9FHC'%**

**H&H @C'89'@H9G-G.** Gestión educativa y desempeño docente en la I.E. “San Pedro” de Chimbote, 2022.

**BCA6F9'89@-BGHFI A9BHC.** Cuestionario para evaluar Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública

JUFJW'Yg	8 ja Ybg]cb'Yg'	-bX]WUXcf'Yg'	ãYa g'	CdV]C6'XY'F Ygdi YgHJ					7 f]Hvf]cg'XY'9j Ui U]V]C6			Observaciones y/o Recomendaciones
				Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi Nunca (2)	Nunca (1)	Claridad	Coherencia	Relevancia	
89G9AD9wC'8C79BH9	DF9D5F57-éB'D5F5'9@5DF9B8-#5>9'89'@C'9GHI 8-5BH9G	Conoce y comprende las características de los estudiantes	1) ¿En la planificación es necesario tomar en cuenta las características individuales y socioculturales de sus estudiantes?						4	4	4	
		Planifica la enseñanza y aprendizaje de forma colegiada	2) ¿La evaluación diagnóstica de los estudiantes es necesaria para la planificación a lo largo del año escolar?						4	4	4	
		Conoce y comprende los contenidos disciplinares.	3) ¿Trabajas en equipo las experiencias de aprendizaje?						4	4	4	
		Gestiona los enfoques y procesos pedagógicos	4) ¿La experiencia de aprendizaje se adapta a la situación significativa acorde con las necesidades de los estudiantes?						4	4	4	
		Protocolos para la clase	5) ¿Estableces protocolos para el desarrollo de tus actividades académicas con los estudiantes?						4	4	4	

<b>9BG9w5BN5· D5F5'9@ 5DF9B8-N5&gt;9· 89'CG 9GHI 8-5BH9G</b>	Crea un clima propicio para el aprendizaje	6) ¿Promueves un ambiente acogedor, afectivo y seguro de los estudiantes?						4	4	4	
	Conducción de la enseñanza - aprendizaje	7) ¿Promueves la enseñanza – aprendizaje de manera activa con tus estudiantes?						4	4	4	
	Considera los momentos que comprende una sesión de aprendizaje.	8) ¿Planificas las sesiones de aprendizaje considerando los procesos pedagógicos?						4	4	4	
	Emplea estrategias pedagógicas para el desarrollo de las competencias de su área.	9) ¿Consideras que el uso de estrategias pedagógicas adecuadas favorece los aprendizajes de tus estudiantes?						4	4	4	
	Utiliza medios y materiales educativos pertinentes para el desarrollo de las actividades en el aula.	10) ¿Planificas tus actividades de aprendizaje teniendo en cuenta los medios y materiales pertinentes para el desarrollo de las tu clase?						4	4	4	
	Práctica la evaluación formativa y cuantitativa.	11) ¿Consideras que la evaluación formativa favorece el proceso de aprendizaje de tus estudiantes y a la vez te permite evidenciar en un instrumento de evaluación?						4	4	4	
<b>D5FH7-D57-6B· 9B'@; 9GH6B· 89'@9G71 9@· 5FH71 @85'5· @7CAI B-858</b>	Participa activamente en la gestión de la escuela	12) ¿Consideras que el PEI y PAT incluyen resultados, metas, indicadores; evidencias y éstos se evalúan para las mejoras correspondientes?						4	4	4	
	Establece relaciones de respeto y colaboración con la comunidad educativa y la sociedad	13) ¿Promueves la participación de la comunidad educativa y autoridades locales en la programación y desarrollo de tus actividades escolares, en un clima de respeto y tolerancia?						4	4	4	

<b>89G5FFC@C</b> <b>89'@</b> <b>DFC: 9G-CB5@B</b> <b>58'M@</b> <b>89BH858</b> <b>8C79BH9</b>	Establece relaciones de colaboración con la comunidad educativa y la sociedad.	14) ¿Participas en proyectos sociales que ayuden con las prácticas de valores de tipo social y medio ambiental?						4	4	4	
	Lidera proyectos educativos que ayudan a disminuir el número de analfabetos.	15) ¿Participas en acciones de bien social para disminuir los índices de analfabetismo en nuestro país?						4	4	4	
	Orienta la elaboración de proyectos de beneficio a la comunidad.	16) ¿Promueves proyectos colaborativos con la comunidad en bien de la convivencia y el cuidado del medio ambiente?						4	4	4	
	Reflexiona sobre su práctica profesional	17) ¿Ejerces la profesión docente con honestidad, justicia y responsabilidad?						4	4	4	
	Se capacita para mejorar su práctica profesional.	18) ¿Consideras que las capacitaciones favorecen la eficacia en la práctica profesional docente?						4	4	4	
	Participa del trabajo colegiado.	19) ¿Las reuniones colegiadas favorecen y garantizan una mejora de la planificación, mediación y evaluación de las competencias curriculares?						4	4	4	
	Participa de los círculos de calidad relacionado a las áreas curriculares.	20) ¿En la IE se desarrollan los círculos de calidad donde se identifican, analizan y resuelven inquietudes referentes al desarrollo de las áreas curriculares?						4	4	4	
	Acepta sugerencias y recomendaciones para mejorar su práctica docente.	21) ¿Consideras que la escucha activa es una cualidad de todo buen docente?						4	4	4	

  
**DR. GUILLERMO CHACÓN CANO**  
 DNI: 32842906

F9GI @H5C'89' @J5 @857-é B'89 @-BGHFI A9BHC'B, '\$&'

9LD9FHC`%`

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública

OBJETIVO: Recoger información de la variable Desempeño Docente

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E.E. "San Pedro"

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

75 @ 757-é B'	75H9; CF ã'			C6 G9FJ57-é B'
	7 @F-858'	7C<9F9B7-5'	F9@J5B7-5'	
9gWUUm j UcfUWCE'	4 Alto nivel	4 Alto nivel	4 Alto nivel	Resultado final

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CHACÓN CANO GUILLERMO ENRIQUE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN EDUCACIÓN



DR. GUILLERMO CHACÓN CANO  
DNI: 32842906

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Val

**9 j Ui UWQCB`dcf`f JWC`XY`YI dYfrcg`**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos:

I1: Cuestionario para evaluar la Gestión Educativa en una Institución Educativa.

I2: Cuestionario para evaluar el Desempeño Docente en una Institución 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**8 Urcg`[ YbYfUYg`XY`f Yn`B, \$&**

<b>Bca VfYXY`f Yn.</b>	Rusbeld Ronal Chero Valdiviezo
<b>; fUXc`dfcZYg]cbU.`</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>â fYUXY`Zfa UWQCB` UWUXfa JWU</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( )
<b>â fYUg`XY`YI dYf]YbWU dfcZYg]cbU.</b>	➤ Filosofía y Educación Religiosa ➤ Ciencias Sociales ➤ Desarrollo Personal Ciudadanía y Cívica
<b>âbgh]i WQCB`XcbXY`UVcfU.</b>	“Mundo Mejor” - Chimbote
<b>H]Ya dc`XY`YI dYf]YbWU dfcZYg]cbU`Yb Y`zfYU.</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>9I dYf]YbWUYb`âj Ygh] UWQCB` Dg]Wta f]f]WU.`</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado: Las ciencias sociales y su impacto en Chimbote.

**3. DfcdCg]hc`XY`UYj Ui UWQCB.**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 4. 8 Urcg'XY~UYgWJU

Nombre de la Prueba:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuestionario para medir la Gestión Educativa en la I.E. "San Pedro" de Chimbote, 2022.</li> <li>2. Cuestionario para medir el Desempeño Docente en la I.E. "San Pedro" de Chimbote, 2022.</li> </ol>
Autor:	Walter Alfredo Velezmoro Palacios
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo - Chimbote
Administración:	Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo – Chimbote.
Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	I.E. "San Pedro" - Chimbote
Significación:	<p>El primer instrumento referente a la variable Gestión Educativa está compuesta por 20 ítems, distribuidos en las dimensiones: Gestión Institucional (05), Gestión Administrativa (06) Gestión Comunitaria (03) y Gestión Pedagógica (06).</p> <p>El instrumento número 2, es referente a la variable Desempeño docente, consta de 21 ítems que están distribuidos en las dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (05), Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (06), Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (05) y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (05).</p> <p>Los indicadores de todas estas dimensiones se relacionan con las políticas institucionales, con la comunidad educativa y la práctica de la labor del docente.</p> <p>Se utiliza para la calificación una escala de Likert con sus respectivos valores para la tabulación: Siempre (5), casi siempre (4) y a veces(3), casi nunca (2) y nunca (1)</p>

**A 5HF-N'89'J5 @857-é B'DCF'>I 7-Ç'89'9LD9FHC.'J%; 9GHé B'98I 75HJ5'**

9LD9FHC'&

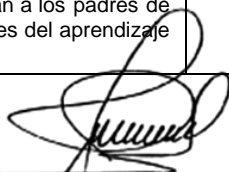
H&H @C'89'@'H9G-G.'Gestión educativa y desempeño docente en la I.E. "San Pedro" de Chimbote, 2022.

BCA6F9'89@-BGHFI A9BHC.'Cuestionario para evaluar la Gestión Educativa en una Institución Educativa Pública

JUJUVYg	8 Ja YbgjcbYg'	-bXJWUXcfYg'	ãYa g'	CdVYÇB'XYFYgdi YgHU					7f]Hf]cg'XY9jUi UWYÇB			Observaciones y/o Recomendaciones
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	Claridad	Coherencia	Relevancia	
				(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
; 9GHé B' -BGHFI 7-ÇB5 @       ; 9GHé B' 58A-B-ÇHF5HJ5	; 9GHé B' -BGHFI 7-ÇB5 @	Políticas institucionales	1) ¿Se aplican políticas institucionales para el desarrollo de los procesos de matrícula, obtención de certificados u otros documentos)?						4	4	4	
		Comisiones de trabajo	2) ¿Se promueve la participación docente en comisiones de trabajo a nivel institucional?						4	4	4	
		Documentos de gestión	3) ¿Los directivos dan a conocer a la comunidad docente los documentos de gestión de la I.E.?						4	4	4	
		Trabajo en equipo	4) ¿El personal directivo y los docentes trabajan en equipo para identificar y solucionar problemas institucionales?						4	4	4	
		Proyectos institucionales	5) ¿El equipo directivo y los docentes desarrollan proyectos institucionales para lograr objetivos y metas educativas?						4	4	4	
	; 9GHé B' 58A-B-ÇHF5HJ5	Gestión de personal	6) ¿El equipo directivo gestiona el personal docente para cobertura del servicio educativo a nivel institucional?						4	4	4	
		Potencial Humano	7) ¿El equipo directivo estimula el trabajo destacado de los docentes?						4	4	4	
		Gestión de recursos	8) ¿En la I.E. periódicamente se realiza el mantenimiento de infraestructura educativa?						4	4	4	



	Calendarización	9) ¿El equipo directivo de la I.E. controla las horas efectivas de clase planificadas en el Año Lectivo?						4	4	4	
	Supervisión de funciones de personal	10) ¿El equipo directivo coordina constantemente con la comunidad educativa respecto a las actividades académicas, culturales, deportivas, entre otras, a desarrollar en la I.E.?						4	4	4	
	Monitoreo de la práctica pedagógica	11) ¿El equipo directivo de la I.E. monitorea la labor del docente en el aula?						4	4	4	
; 9GHé B' 7CAI B#H5F=	Aliados estratégicos	12) ¿El equipo directivo demuestra una comunicación asertiva con la comunidad docente y PP FF de la I.E.?						4	4	4	
	Participación comunitaria	13) ¿El equipo directivo y comunidad docente, estudiantes y padres de familia, participan de las actividades sociales internas y de la comunidad?						4	4	4	
	Relaciones con otras instituciones	14) ¿La I.E. organiza eventos en bien de la comunidad educativa (charlas, concursos, capacitaciones, entre otros)?						4	4	4	
; 9GHé B' D985; é; 75	Práctica pedagógica	15) ¿El equipo directivo monitorea tus actividades académicas desarrolladas por los docentes?						4	4	4	
	Teoría constructivista, humanista	16) ¿La IE desarrolla las actividades de aprendizaje considerando los procesos pedagógicos y didácticos?						4	4	4	
	Material didáctico	17) ¿El material educativo de la I.E. está disponible para su uso desde el inicio del año escolar?						4	4	4	
	Uso de las TIC	18) ¿Los directivos monitorean el uso de tecnologías de información durante la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes?						4	4	4	
	Monitoreo y acompañamiento docente	19) ¿El monitoreo y acompañamiento docente de los directivos favorecen la mejora de su práctica pedagógica?						4	4	4	
	Logros de aprendizaje	20) ¿Los docentes comunican a los padres de familia los logros y dificultades del aprendizaje de los estudiantes?						4	4	4	



MG. CHERO VALDIVIEZO RUSBELD RONAL  
DNI: 32732765

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO N° 01

### EXPERTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la Gestión Educativa en una Institución Educativa Pública

OBJETIVO: Recoger información de la variable Gestión Educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E. "San Pedro"

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

CALIFICACIÓN	CATEGORÍA			OBSERVACIÓN
	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	
<b>Escala y valoración</b>	4 Alto nivel	4 Alto nivel	4 Alto nivel	Resultado final

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CHERO VALDIVIEZO RUSBELD RONAL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN EDUCACIÓN



MG. CHERO VALDIVIEZO RUSBELD RONAL  
DNI: 32732765

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO: V2 DESEMPEÑO DOCENTE

### EXPERTO 2

**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión educativa y desempeño docente en la I.E. “San Pedro” de Chimbote, 2022.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para evaluar Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta					Criterios de Evaluación			Observaciones y/o Recomendaciones
				Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi Nunca (2)	Nunca (1)	Claridad	Coherencia	Relevancia	
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	Conoce y comprende las características de los estudiantes	1) ¿En la planificación es necesario tomar en cuenta las características individuales y socioculturales de sus estudiantes?						4	4	4	
		Planifica la enseñanza y aprendizaje de forma colegiada	2) ¿La evaluación diagnóstica de los estudiantes es necesaria para la planificación a lo largo del año escolar?						4	4	4	
		Conoce y comprende los contenidos disciplinares.	3) ¿Trabajas en equipo las experiencias de aprendizaje?						4	4	4	
		Gestiona los enfoques y procesos pedagógicos	4) ¿La experiencia de aprendizaje se adapta a la situación significativa acorde con las necesidades de los estudiantes?						4	4	4	
		Protocolos para la clase	5) ¿Estableces protocolos para el desarrollo de tus actividades académicas con los estudiantes?						4	4	4	

<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	Crea un clima propicio para el aprendizaje	6) ¿Promueves un ambiente acogedor, afectivo y seguro de los estudiantes?						4	4	4	
	Conducción de la enseñanza - aprendizaje	7) ¿Promueves la enseñanza – aprendizaje de manera activa con tus estudiantes?						4	4	4	
	Considera los momentos que comprende una sesión de aprendizaje.	8) ¿Planificas las sesiones de aprendizaje considerando los procesos pedagógicos?						4	4	4	
	Emplea estrategias pedagógicas para el desarrollo de las competencias de su área.	9) ¿Consideras que el uso de estrategias pedagógicas adecuadas favorece los aprendizajes de tus estudiantes?						4	4	4	
	Utiliza medios y materiales educativos pertinentes para el desarrollo de las actividades en el aula.	10) ¿Planificas tus actividades de aprendizaje teniendo en cuenta los medios y materiales pertinentes para el desarrollo de las tu clase?						4	4	4	
	Práctica la evaluación formativa y cuantitativa.	11) ¿Consideras que la evaluación formativa favorece el proceso de aprendizaje de tus estudiantes y a la vez te permite evidenciar en un instrumento de evaluación?						4	4	4	
<b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>	Participa activamente en la gestión de la escuela	12) ¿Consideras que el PEI y PAT incluyen resultados, metas, indicadores; evidencias y éstos se evalúan para las mejoras correspondientes?						4	4	4	
	Establece relaciones de respeto y colaboración con la comunidad educativa y la sociedad	13) ¿Promueves la participación de la comunidad educativa y autoridades locales en la programación y desarrollo de tus actividades escolares, en un clima de respeto y tolerancia?						4	4	4	

	Establece relaciones colaboración con la comunidad educativa y la sociedad.	14) ¿Participas en proyectos sociales que ayuden con las prácticas de valores de tipo social y medio ambiental?						4	4	4	
	Lidera proyectos educativos que ayudan a disminuir el número de analfabetos.	15) ¿Participas en acciones de bien social para disminuir los índices de analfabetismo en nuestro país?						4	4	4	
	Orienta la elaboración de proyectos de beneficio a la comunidad.	16) ¿Promueves proyectos colaborativos con la comunidad en bien de la convivencia y el cuidado del medio ambiente?						4	4	4	
<b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>	Reflexiona sobre su práctica profesional	17) ¿Ejerces la profesión docente con honestidad, justicia y responsabilidad?						4	4	4	
	Se capacita para mejorar su práctica profesional.	18) ¿Consideras que las capacitaciones favorecen la eficacia en la práctica profesional docente?						4	4	4	
	Participa del trabajo colegiado.	19) ¿Las reuniones colegiadas favorecen y garantizan una mejora de la planificación, mediación y evaluación de las competencias curriculares?						4	4	4	
	Participa de los círculos de calidad relacionado a las áreas curriculares.	20) ¿En la IE se desarrollan los círculos de calidad donde se identifican, analizan y resuelven inquietudes referentes al desarrollo de las áreas curriculares?						4	4	4	
	Acepta sugerencias y recomendaciones para mejorar su práctica docente.	21) ¿Consideras que la escucha activa es una cualidad de todo buen docente?						4	4	4	



MG. CHERO VALDIVIEZO RUSBELD RONAL  
DNI: 32732765

F9GI @H5C'89'@J5 @857-é B'89 @-BGHFI A9BHC'B, '\$&

9LD9FHC`&

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública

OBJETIVO: Recoger información de la variable Desempeño Docente

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E. "San Pedro"

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

75 @ 757-é B'	75H9; CF ã'			C6 G9FJ57-é B'
	7 @F-858'	7C<9F9B7-5'	F9@J5B7-5'	
9gWUUm j UcfUWOB'	4 Alto nivel	4 Alto nivel	4 Alto nivel	Resultado final

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CHERO VALDIVIEZO RUSBELD RONAL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN EDUCACIÓN



MG. CHERO VALDIVIEZO RUSBELD RONAL  
DNI: 32732765

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo



## IEE "SAN PEDRO" - CHIMBOTE

### AUTORIZACIÓN

Chimbote, 30 de mayo del 2022

#### RESPUESTA A LA SOLICITUD:

Tras la verificación de lo expuesto en la carta de presentación de la Universidad César Vallejo de Chimbote, la misma que solicita aplicar instrumentos de recolección de datos en esta IEE "San Pedro", se autoriza al alumno: VELEZMORO PALACIOS, WALTER ALFREDO; aplicar el instrumento de recolección de datos solicitando la información de acuerdo a su investigación, aplicando el procedimiento propuesto y la pertinencia del mismo; por lo tanto esta solicitud es:

**Autorizada: X**

**No autorizada: \_\_\_\_\_**

En constancia de lo anterior se firma la presente:



Nombre: Ysmael Aranda Aparicio  
DIRECTOR

5bYI c+"Base de datos

POBLACIÓN	VARIABLES	VARIABLE 1: GESTIÓN EDUCATIVA																			VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE																				
		GESTIÓN INSTITUCIONAL					GESTIÓN ADMINISTRATIVA					GEST. COMUNT.			GESTIÓN PEDAGÓGICA						PREP. PARA EL APREND.					ENSEÑ PARA EL APREND.					PARTIC. EN LA GEST. ESCUE.					DES. DE LA PROFESION					
		ITEMS	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19
1	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	2	3	5	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5
4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	3	5
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	
6	5	5	4	5	2	4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	4	4	2	5	5	5	4	5	
7	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	3	5	3	4	4	5	3	3	4	5	4	3	5	
8	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	
9	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	2	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	
10	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	
12	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5		
13	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	
14	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	3	3	3	5	
16	4	5	5	4	2	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	2	3	3	5	5	5	
17	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	
18	4	3	4	5	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	3	2	4	4	2	4	3	
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	
20	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	5	2	3	2	3	3	4	
21	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	4	5	
22	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	
23	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	2
24	5	5	5	5	4	2	3	3	4	3	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	3	3	5	4	4	4	3	4	3	
25	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
26	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	
27	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	3	3	3	4	2
28	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	2	5	4	5	4	4	3	5	3	5	4	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	2	4	4	4	4	3	3	5	5	
30	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4
31	4	4	5	5	3	5	4	3	4	3	3	5	3	4	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	3	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	
32	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5	3	3	5	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
34	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5
35	5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	