



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión educativa y desempeño docente en una institución
educativa de Trujillo 2023

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

AUTORA:

Pulido Neyra, Rosario de Jesus (orcid.org/0009-0003-7822-3095)

ASESORES:

Mtro. Ventura Gonzalez, Christian Ivan (orcid.org/0000-0002-2596-3538)

Mtro. Pereda Guanilo, Victor Ivan (orcid.org/0000-0001-8964-9938)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo al señor todopoderoso por haberme permitido realizar este proyecto, mi familia mi madre esposo e hijos por su motivación constante y apoyo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad César Vallejo a mis profesores que me han guiado durante este proceso para la culminación del estudio.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VENTURA GONZALEZ CHRISTIAN IVAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE TRUJILLO 2023", cuyo autor es PULIDO NEYRA ROSARIO DE JESUS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 02 de Mayo del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|---|
| VENTURA GONZALEZ CHRISTIAN IVAN DNI: 41095363 ORCID: 0000-0002-2596-3538 | Firmado electrónicamente por: CVENTURAG el 18- 06-2024 18:25:22 |

Código documento Trilce: TRI - 0744211





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PULIDO NEYRA ROSARIO DE JESUS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE TRUJILLO 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada 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 publicada, ni presentada 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 la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

| Nombres y Apellidos | Firma |
|--|---|
| ROSARIO DE JESUS PULIDO NEYRA DNI: 17910038 ORCID: 0009-0003-7822-3095 | Firmado electrónicamente por: DUPULIDOP el 02-05- 2024 10:14:46 |

Código documento Trilce: TRI - 0744212

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 |
| ÍNDICE DE FIGURAS | viii |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 6 |
| III. METODOLOGÍA..... | 25 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 25 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 26 |
| 3.3. Población..... | 27 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 28 |
| 3.5. Procedimientos..... | 29 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 29 |
| 3.7. Aspectos éticos | 29 |
| IV. RESULTADOS..... | 30 |
| V. DISCUSIÓN | 40 |
| VI. CONCLUSIONES | 43 |
| RECOMENDACIONES | 44 |
| REFERENCIAS..... | 45 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Niveles de la percepción de la gestión educativa | 30 |
| Tabla 2. Niveles de la percepción del desempeño docente | 31 |
| Tabla 3. Dimensiones de gestión educativa en una institución educativa de Trujillo | 32 |
| Tabla 4. Dimensiones del desempeño docente en una institución educativa de Trujillo | 33 |
| Tabla 5. Prueba de Normalidad | |
| Tabla 6. Correlación entre la gestión educativa y preparación para el aprendizaje de los estudiantes..... | 35 |
| Tabla 7. Correlación entre la gestión educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes..... | 36 |
| Tabla 8. Correlación entre la gestión educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad..... | 37 |
| Tabla 9. Correlación entre gestión educativa y desarrollo de la profesionalidad y la identidad..... | 38 |
| Tabla 10. Correlación entre gestión educativa y el desempeño docente | 39 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Niveles de la percepción de la gestión educativa..... | 31 |
| Figura 2. Niveles de la percepción de Desempeño docente | 32 |
| Figura 3. Dimensiones de gestión educativa..... | 33 |

Resumen

La investigación titulada: “Gestión educativa y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo 2023”, el objetivo principal fue determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en una Institución Educativa de Trujillo 2023.

En cuanto a su metodología, la investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y con diseño descriptivo correlacional. Se consideró como muestra a 50 profesores para el estudio; la técnica utilizada fue la encuesta, el instrumento para evaluar la gestión educativa, conformada por 30 ítems, y para evaluar el desempeño docente se optó por un cuestionario de 20 ítems. Los resultados obtenidos mostraron un $P\text{-value}=0.000 < 0.05$ y siendo el grado de asociación igual a 0,509; lo que nos indica que existe una moderada correlación entre las variables. Por lo tanto, se concluye que la gestión educativa se relaciona de forma favorable con el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo 2023.

Palabras clave: Labor docente, administración educativa, liderazgo directivo, planificación, profesionalismo.

Abstract

. The research titled: "Educational management and its impact on teachers in an educational institution in Trujillo 2023", the main objective was to determine the relationship between educational management and teaching performance in an Educational Institution in Trujillo – 2023.

Regarding its methodology, the research is framed in a quantitative approach, non-experimental and with a descriptive correlational design. 50 teachers were considered as a sample for the study; The technique used was the survey, the instrument to evaluate educational management, consisting of 30 items, and to evaluate teaching performance, a questionnaire of 20 items was chosen. The results obtained showed a $P\text{-value}=0.000 < 0.05$ and the degree of association was equal to 0.509; which indicates that there is a moderate correlation between the variables. Therefore, it is concluded that educational management is favorably related to teaching performance in an educational institution in Trujillo 2023.

Keywords: Teaching work, educational administration, directive leadership, planning, professionalism.

I. INTRODUCCIÓN

En cuanto al vertiginoso y creciente cambio mundial, podemos destacar que las organizaciones políticas educativas comparten en común la inquietud o la preocupación por demostrar la relevancia, lo imprescindible que son las prácticas docentes en el desarrollo educativo en la formación. La Organización de Estados Iberoamericanos (O.E.I), plantea los objetivos educativos, las cuales siguen siendo retos importantes a cumplir y cuyo logro permitirá enriquecer la educación, asimismo, se necesita que los docentes realicen su labor pedagógica con total responsabilidad, siguiendo los procesos apropiados, para con los estudiantes (Mercedes, & Fernández, 2021).

En cuanto a la gestión educativa, existen normas específicas para una buena gestión en las organizaciones educativas, las cuales requieren de la implementación de procesos de gestión, que inciden en la gestión administrativa, la gestión académica y el desempeño educativo, su propósito principal es mejorar la eficiencia y el desempeño educativo, la acción de buscar la mejora de la eficiencia, constituye un objetivo esencial para lograr los propósitos educativos.

Por lo tanto, una buena gestión administrativa y académica, así como un buen desempeño educativo, permiten lograr las metas y objetivos de las entidades educativas a corto y largo plazo (Baquero, 2006).

En el ámbito internacional podemos encontrar una problemática a fin; son pocas las investigaciones vinculadas con la gestión de la educación en Latinoamérica, nuestra exploración en consecuencia buscará dirigir su desarrollo hacia un enfoque cuantitativo, partiendo de la revisión de múltiples acepciones teóricas, teniendo en cuenta el proceso pedagógico, y el marco de la labor educativa moderna, considerando la evaluación de la gestión educacional y también las categorías asociadas al liderazgo; el uso de las tecnologías, y de la literatura consultada señala que: Brasil fue uno de los países donde más investigaciones sobre gestión de la educación se realizaron, cuyo volumen llego al 19%, luego tenemos a países como Colombia, Chile, y demás países

hispanohablantes, como el caso de Venezuela y de Perú llegaron al 9%, y en menor medida tenemos a Paraguay y a Argentina con un 4% en reporte de estudios sobre el tema de gestión educativa, se abarcó la gestión democrática, pedagógica y por resultados de conocimiento, reconociendo que usar adecuadamente las TICs son importantes para la gestión educativa. (Ricse, A., 2022).

En el ámbito nacional, nuestro país viene atravesando diversas situaciones, tanto formales como informales, las cuales afectan la labor educativa. por consiguiente, al hablar de formas tradicionales de planificación, de las estructuras pedagógicas, así como también de la elaboración y desarrollo del currículo nacional, como punto de inicio de la revaloración del docente por medio de evaluaciones y profesionalidad se está dando un paso importante al cambio necesario, puesto que vemos también falencias en el desempeño docente, en especial en las zonas alto andinas donde difícilmente llega el estado para mejorar las condiciones complejas a las que enfrenta la comunidad educativa. (Lozano y Armado, 2023)

Considerando las secuelas que trajo consigo la pandemia y la situación sanitaria, dónde se modificó totalmente la metodología educativa, pasando la educación presencial a la educación virtual, dejando esto como precedente un antes y un después, pero el contexto educativo propiamente dicho está a la apertura de una serie de desigualdades sociales culturales y demás en nuestro país por lo que se optó por un plan de emergencia. Este es el trabajo remoto, generando expectativas y desafíos para los docentes que tenían la obligación y responsabilidad de hacer llegar los aprendizajes más allá de las aulas, donde el tiempo pasa a un segundo plano ante un nuevo escenario donde la enseñanza virtual tiene un rol preponderante hoy en día pese a que la pandemia ha sido superada la educación superior sigue siendo en parte virtual (Ramírez, R, 2023).

En el ámbito local, en el colegio donde planteo desarrollar el estudio cuenta con alumnos que enfrentan situaciones complejas en sus hogares, los estudiantes durante las sesiones de clase tienden a mostrar comportamientos desadaptativos, esta compleja situación se refleja en diversos niveles

educativos, tanto en primaria como secundaria, además se ha observado que no se fomenta debidamente una saludable convivencia escolar, siendo necesario que el docente se convierta en un agente de cambio, interactuando con los estudiantes buscando que el estudiante se vuelva autónomo, dinámico y tenga una capacidad productiva, las falencias de la gestión educativa se evidencian en la excelencia del servicio, en cuanto al clima laboral y otros aspectos administrativos, el desempeño docente se complica cuando el rendimiento se ve afectado .

No obstante el tratamiento de la comunidad académica debería asumir parte de la institución por ser el espacio donde se llevan a cabo los aprendizajes y la práctica docente, da un Impacto en el desarrollo del estudiante, mientras que la gestión por parte del directivo, está llamado a ser la persona responsable de los aspectos que influirán en la comunidad educativa, es responsable de tomar decisiones, haciendo alusión al manejo de los recursos de la entidad, además requiere una plana docente calificada y manejo de partida para programas tecnológicos, y/o creativos ante la necesidad de lograr una gestión pedagógica de calidad, considerando el involucramiento de los miembros de la institución, Particularmente, enfocándose en la coordinación para llevar a cabo acciones que apoyen tanto al director como a los profesores, promoviendo el tomar decisiones pedagógicas conjuntas y destacando la importancia de mejorar la gestión educativa.

En cuanto a la justificación del estudio, se han considerado diversos niveles, en virtud de ello tenemos: a nivel teórico, la organización, creación y sistematización de nuevos conocimientos científicos para la comunidad educativa, ello nos permite lograr una capacitación significativa para mejorar el día a día, mientras que a nivel metodológico el estudio permitirá realizar la recolección de datos, facilitar la cimentación de materiales; estos instrumentos fueron validados y confiables. La forma metodológica se desarrolló en la ruta de diseño de investigación que asegure estas cualidades, como resultado, este diseño e instrumentos serán utilizados por otros indagadores que utilicen esta técnica. Por último, a nivel pedagógico, la investigación se propuso comprender la relación vigente entre la gestión y desempeño docente, incluida la

organización, planificación, evaluación y ejecución de acciones académicas, así como su relación respecto al desarrollo de la cultura, la ciencia.

En cuanto al problema general se propuso: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente, en una Institución Educativa de Trujillo – 2023?

Como problemas específicos tenemos: Pe: ¿Cuál es la relación entre la variable gestión educativa y la dimensión preparación para el aprendizaje, en una Institución Educativa de Trujillo – 2023?; Pe2: ¿Cuál es la relación entre la variable gestión educativa y la dimensión enseñanza para el aprendizaje, en una Institución Educativa de Trujillo – 2023 ?; Pe3: ¿Cuál es la relación entre la variable gestión educativa en participación en la gestión de la escuela, en una Institución Educativa de Trujillo – 2023 ?; Pe4: ¿Cuál es la relación entre la variable gestión educativa y la dimensión desarrollo de la profesionalidad, en una Institución Educativa de Trujillo – 2023?.

Como objetivo general se propuso determinar la relación entre la variable gestión educativa y el desempeño docente en una Institución Educativa de Trujillo – 2023

Como objetivos específicos: Oe: Determinar la relación entre la variable gestión educativa y la dimensión preparación para el aprendizaje, en una Institución Educativa de Trujillo – 2023; Oe2: Determinar la relación entre la variable gestión educativa y la enseñanza para el aprendizaje, en una Institución Educativa de Trujillo – 2023; Oe3: Determinar la relación entre la variable gestión educativa y la dimensión participación en la gestión de la escuela, en una Institución Educativa de Trujillo – 2023 Oe4: Determinar la relación entre la variable gestión educativa y la dimensión desarrollo de la profesionalidad, en una Institución Educativa de Trujillo – 2023. En cuanto a la hipótesis de estudio se ha considerado la siguiente premisa Hg: Existe relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en una Institución Educativa de Trujillo – 2023 H: Existe relación entre la variable gestión educativa y la dimensión preparación para el aprendizaje en una Institución Educativa de Trujillo – 2023; H2: Existe relación entre la variable gestión educativa y la dimensión enseñanza para el aprendizaje en una Institución Educativa de Trujillo – 2023; H3: Existe relación entre la variable gestión educativa y la dimensión participación en la gestión de la escuela, en una Institución Educativa de Trujillo – 2023; H4: Existe relación

entre la variable gestión educativa y la dimensión desarrollo de la profesionalidad, en una Institución Educativa de Trujillo – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a estudios anteriores que sustentan la investigación, tenemos:

Antecedentes nacionales:

Tenemos investigaciones como el realizado por Ramírez (2023) realizó una investigación, donde buscó implementar una estrategia de gestión escolar y contribuir al avance de la excelencia en la enseñanza del colegio 11011 Señor de los Milagros, Chiclayo. Acompañando la aplicación de lo posterior respecto al esquema instruccional, surgieron los hallazgos posteriores utilizando un método cuantitativo, tipo de investigación y disposición de explicación: Al contrastar la teoría, se observó que la media significativa (0.147) supera el umbral (0.05), mientras que el coeficiente de Spearman fue de 0.285. En cuanto al rendimiento de los instructores, se encontró que el 63% se situó en un grado elevado, el 17% en medio y el 20% en el más bajo posible, a pesar de que la adopción del plan de liderazgo instruccional permite mejorar las habilidades del instructor, no existe relación entre los resultados de las pruebas anteriores y posteriores en el rendimiento del instructor del colegio 11011 Señor de los Milagros.

Bonanza (2022) realizó una tesis en la I.E. FAP en La Molina, donde analizó el factor gestión educativa de los centros escolares está relacionado con el factor desempeño de los educadores. Es un tipo de estudio esencial ya que sus hallazgos contribuyen a la comprensión científica conceptual; es analítico y utiliza un diseño basado en la correlación ya que muestra una vinculación entre dos parámetros: el manejo educativo y el desempeño de los educadores. Se halló una asociación sustancial entre las variables estudiadas, con un coeficiente de 0,643.

Apaza & Rivera, (2022) su artículo, el propósito fue analizar la administración educativa de la institución "Gustavo Mehmet Llona" en el área de Puente Piedra. El análisis fue descriptivo, y la muestra consistió en 40 individuos que incluían profesores, directivos, personal administrativo y de mantenimiento. Como conclusión se tiene que las tres dimensiones de la gestión son cruciales para evaluar el desempeño y la excelencia del colegio.

Estas dimensiones buscan otorgar autonomía y empoderamiento al director para alcanzar los objetivos establecidos.

Herrera (2021), desarrolló un estudio y determinó la asociación entre el liderazgo educativo y el rendimiento de los instructores del colegio "Sagrado Corazón" de Arequipa. Constituye un estudio longitudinal, cuantitativo, relacional y no experimental. El público estuvo conformado por 66 instructores que laboraban en el colegio. Se empleó el liderazgo educativo y evaluaciones instruccionales. Los resultados se examinaron mediante estadística inferencial y descriptiva, empleando el análisis correlacional de Spearman. Se afirmó la existencia de una conexión significativa entre el liderazgo educativo y el rendimiento de los instructores.

Por otra parte, Ramírez, (2020) analizó la integración entre el manejo educativo y en la labor docente, considerando la investigación como un factor que podría fortalecer las variables estudiadas. La gestión educativa constituye un elemento fundamental de la estructura educativa, abarcando dimensiones como la pedagógica y curricular, además existen otros aspectos relevantes en el desarrollo del aprendizaje.

Sánchez & Delgado, (2020) elaboraron una investigación que pretendió explorar los atributos de la administración educativa en el fomento de la secuencia de aprendizaje en los colegios. El estudio asumió un enfoque cualitativo y descriptivo. La muestra consistió en una revisión sistemática de artículos tanto nacionales como internacionales. Los hallazgos revelaron que el 60% de los estudios se centran en los modelos de gestión educativa destinados a mejorar el proceso de aprendizaje. El 40% restante indica que la práctica docente efectiva es fundamental para el éxito educativo. Se concluye que la administración educativa constituye los procesos organizativos que integra aspectos de gestión y educación. Asimismo, se observó una prevalencia del liderazgo y la cultura conjunta como medios para proporcionar servicios educativos de alta excelencia a los alumnos.

Castillo, (2020) estudio la asociación entre la eficiencia docente y la gestión educativa en una I.E. de Huancavelica. La metodología fue de tipo descriptivo y correlacional, se tomaron 18 participantes. Se afirma que la gestión educativa es eficaz, lo que se traduce en que el director cumple con

la responsabilidad de administrar las condiciones para mejorar el aprendizaje y dirigir los procesos pedagógicos con ese fin. Además, encontró relación positiva entre ambas variables. En lo referente a la eficiencia se observó los aspectos positivos que indican un rendimiento favorable. Entre ella se encuentra su preparación profesional, los métodos de enseñanza eficaces, la contribución en actividades extracurriculares del grupo escolar y el avance profesional continuo.

Cortijo, (2020) realizó un estudio para estudiar la asociación entre el manejo del aprendizaje y la práctica docente en una escuela de Florencia de Mora – Trujillo. Se empleó un estudio descriptivo correlacional utilizando un diseño transversal. La muestra incluyó a 14 docentes. Los resultados obtenidos revelaron que los docentes evaluaron positivamente tanto el manejo educativo como la práctica docente, destacando su eficacia en el contexto educativo. Esta percepción positiva subraya que existe una conexión estrecha y relevante entre la manera en que se gestiona el sistema educativo y cómo se lleva a cabo la enseñanza en el aula.

Meza et al., (2020), su propósito fue analizar cómo el manejo educativo afecta a la eficiencia de los docentes en el campo de la Educación Básica. Utilizó un diseño descriptivo cuantitativo. La muestra incluyó la participación de 650 docentes. Los hallazgos obtenidos refutaron la hipótesis nula planteada, ya que efectivamente existe asociación entre estas variables de estudio.

Maza (2019), examinó la conexión entre la administración educativa y la eficacia docente diversas I.E. de Castilla en Piura. Se usó un método cuantitativo descriptivo y correlacional no experimental. Así mismo, la muestra del análisis fue compuesta por 88 maestros. Se identificó que el rendimiento de los docentes en las instituciones examinadas se sitúa en un nivel intermedio, como resultado de un desempeño pedagógico, político y cultural también intermedio. Asimismo, se encuentra una conexión significativamente entre ambas variables. De igual manera tenemos a Ramos, (2019) quien realizó un artículo con el objetivo de identificar variables que pudieran esclarecer el impacto de la intervención de los maestros en la planificación del control escolar en la UGEL de Crucero en Puno. La

metodología es básica cuantitativo, explicativo-descriptivo. La población investigada fue de docentes pertenecientes a las 16 I.E.. Los resultados revelan un impacto considerable de la participación de los docentes en la planificación del control escolar, destacando la pertinencia de esta contribución en el proceso educativo y administrativo dentro de las escuelas.

Martos, (2019) realizó un estudio en una I.E. de Moyobamba para identificar la conexión entre control educativo y la aptitud laboral de los profesores, su estudio fue de tipo descriptivo correlacional, en cuanto a su muestra estuvo conformada por 40 participantes. Se concluyó que la gestión educativa guarda estrecha relación con diversos aspectos cruciales, tales como las dimensiones y enfoques pedagógicos que influyen directamente en la evolución formativa de los estudiantes. Asimismo, se evidenció la importancia de la cooperación entre la comunidad y la escuela en el control escolar. Estos hallazgos subrayan la integralidad y complejidad del control educativo, resaltando su impacto multidimensional en el contexto educativo.

Mientras que Quispe, (2019) desarrolló un trabajo de investigación, que buscó evidenciar la conexión entre la dirección pedagógica del director y el rendimiento de los maestros en el grado secundario de la I.E. del Cercado de Lima. Se aplicó una metodología cuantitativa, correlacional, de corte transversal. En cuanto a la muestra, esta estuvo compuesta por un total de 234 alumnos, 49 maestros y 9 ejecutivos escolares. Esta selección amplia y diversa de participantes permitió obtener una perspectiva integral sobre el fenómeno bajo estudio, para poder analizar las relaciones y variables examinadas en el contexto educativo. La conclusión principal es que cuando el director ejerce una gestión pedagógica eficaz, los niveles de rendimiento de los docentes tienden a ser más altos. Por otro lado, si la gestión pedagógica del director no recibe la debida atención, el desenvolvimiento de los docentes puede verse limitado y presencia debilidades.

Effio, (2018) señala que la administración educativa sigue la pista de la variación cualitativa en las instituciones educativas a través de dos comportamientos básicos. Se trata de tomar decisiones y actuar, identificando los inconvenientes y exigencias de preparación y lección como debilidades, desafíos, destrezas y conveniencias, y aceptar la exigencia de

mejora continua del proceso educativo. Los directivos son los que alientan, motivan y guían a los docentes para que se comprometan con los diversos objetivos y propósitos de la organización. La programación curricular se capacita, organiza y desarrolla de acuerdo con el plan de estudios y la asignación del tiempo de instrucción. Dando relevancia a la enseñanza de los estudiantes y la práctica docente.

Perales & Campos, (2018) llevó a cabo un estudio que establece la asociación entre la administración escolar y el rendimiento de los maestros en el nivel de secundaria de la I.E. "Modelo" en Trujillo. Se empleó un análisis descriptivo-correlacional no experimental, con 52 docentes de secundaria. Los análisis estadísticos, específicamente a través la implementación de la prueba de Rho Spearman, corroboraron la existencia de una correlación positiva y significativa entre las variables examinadas. Este descubrimiento fortalece la comprensión de cómo estas variables se relacionan entre sí en el contexto de la enseñanza secundaria.

Antecedentes internacionales:

Tenemos a Pesantez & Cordero (2023) quienes investigaron con el fin de conocer la implementación del control pedagógico en una I.E. Se aplicó un enfoque cualitativo y se centró en la percepción de la capacidad para reflexionar sobre la adquisición de conocimiento. Como consecuencia, el estudio demostró que el liderazgo instruccional no logra contribuir con la organización a la excelencia en la educación, por lo que se evidencia limitaciones en el crecimiento como consecuencia de la poca comprensión de este componente por parte de los miembros.

Castillo (2022) desarrollaron un estudio para conocer si la gestión educativa tiene relación con la eficiencia docente en una entidad de Ecuador, en cuanto a su metodología su estudio fue cuantitativo y correlacional, su muestra fueron 41 profesores, a quienes les aplico los instrumentos, sus resultados obtenidos rechazan la hipótesis nula, por consiguiente, concluye que existe asociación entre sus variables de estudio.

Mientras que Chachipanta et al., (2022) Este estudio fue desarrollado con el fin de brindar un panorama teórico del manejo educativo y su impacto en el liderazgo de la promoción "11 de Octubre" y contiene una investigación

descriptiva no experimental utilizando métodos inductivo-deductivo e histórico-lógico. Análisis, síntesis. Finalmente, la relación entre los líderes educativos y el liderazgo de docentes y administradores fue establecida por los autores

Cabrera (2022). nos dice que el estudio aborda el requisito de promover el comportamiento ético, las relaciones entre las personas y la importancia de la práctica en las escuelas franciscanas privadas, empleando un enfoque cuasi experimental con dos categorías distintas: grupos experimentales y de control. Los resultados revelaron disparidades considerables en el comportamiento ético de los instructores y en sus métodos de actuación. Como resultado, se descubrió que la ejecución del programa reforzaba los métodos de instrucción de los instructores con ideas y sentimientos de la filosofía franciscana para promover un comportamiento centrado en la paz, la equidad y la ecología. Conceptos que se manifiestan en la actualidad y en la toma de decisiones dirigidas a la salud de otras personas y de nosotros mismos.

Barba & Delgado (2021), a pesar de la presencia de Estándares Académicos de Excelencia que resaltan esta conexión, en Ecuador existen pocos estudios sobre la conexión entre la administración escolar y la gestión de los administradores escolares en las escuelas. Por ello, este trabajo busca evaluar el vínculo entre el manejo instruccional y la administración escolar para determinar su efecto en la excelencia de la instrucción en las instituciones públicas del distrito Metropolitano de Quito. En este estudio se utilizó el marco positivista, mediante una técnica analítica narrativa, correlacional e interpretativa utilizando el trabajo de campo para determinar que existe un vínculo recíproco entre la gestión del directivo y la administración escolar.

Canesa (2021) llevo a cabo una investigación mixta para la cual fue cuantitativa y cualitativa, su objetivo fue evaluar el desarrollo de las prácticas de liderazgo y gestión en la Facultad de Educación Casa Rector Tamayo. Sus resultados obtenidos luego de procesar sus instrumentos confirmaron al final del estudio que la necesidad de gestionar la formación de apoyo al aprendizaje en una enseñanza no debería ser diferente de la calidad que debería haber seguido los estándares académicos.

Cárdenas (2020) llevo a cabo una tesis que buscó identificar la unión del manejo educativo y la deserción escolar, su estudio es cuantitativo, descriptivo

con diseño correlacional, en cuanto a su muestra de estudio, estuvo conformador 180 participantes. Los resultados obtenidos indicaron de manera significativa que la hipótesis nula debe ser rechazada, lo que lleva a la conclusión de que existe una asociación entre estas variables de interés estudiadas. Este hallazgo proporciona una base sólida para comprender mejor las dinámicas que influyen en la deserción escolar y sugiere posibles áreas de intervención en la gestión educativa para abordar este desafío.

El artículo informa sobre Gorozabel et al. (2020) tiene como fin evaluar la estructura de gestión escolar y su aporte a la educación en el Ecuador. Fue creado revisando la literatura de artículos de investigación y documentos relacionados. Está claro que los estudiantes encuentran que la estructura no siempre es fácil de entender. Esto significa que hay muchas maneras en que el estudiante promedio puede usarlo, lo que lo convierte en una mejor experiencia. Decidió que al tener una educación compuesta por muchas disciplinas se puede lograr la integración a través del pensamiento, y pensar universalmente es la capacidad de aceptar el proyecto del agua en la comunidad de estudiantes intelectuales y exitosos con visión.

Reyes & Canto (2018) analizaron el efecto del reciente modelo de control educativo implementado en Ecuador y su influencia en los colegios primarios del Cantón Cañar, Ecuador., su trabajo de acuerdo con su metodología fue de tipo correlacional, en cuanto a su muestra, esta fue de 124 docentes y finalmente, se ha evaluado el nuevo modelo de gestión académica en las universidades. Vemos que esto tiene un impacto en la escuela. De esta manera se determina una relación entre los elementos socioculturales y el control educativo.

La gestión educativa se viene estudiando mucho, son diversos los autores que exploran su impacto en el desarrollo institucional, de acuerdo con Franta, (2006) la gestión educativa es el papel de los líderes y directores educativos como administradores de los núcleos formativos en indicar, animar, alentar e incluir a la sociedad formativa para que la comunidad educativa una sus esmeros y coopere de manera funcional, señaló que es un proceso participativo, planificado y organizado. Todos los estudiantes son aprendices de por vida; además, Álvarez (2007) señala que, la administración educativa es un

procedimiento que asegura la organización, orientación, reglamentación y valoración de las operaciones dinámicas y socio psicoeducativas ejecutadas de manera colectiva a través de la función metodológica e individualizada, se revela la jerga que define la conciencia, la sistemática y la naturaleza inclusiva de este procedimiento de enseñanza total de los alumnos.

En cuanto a los requisitos pedagógicos, estos suponen lograr capacidades para ser competitivo, para ser emprendedor, para aprender con premura, es decir con rapidez, además del desarrollo de actitudes y valores. Para su concreción es muy necesario el imponer reglas, las cuales ayudarán a determinar y controlar factores como el tema que tendrá repercusión en el aprendizaje, llevar a cabo la misión, de formar a quienes serán futuros ciudadanos, útiles para la sociedad, para ello parte la enseñanza desde el jardín de infantes, pasando por la primaria, la secundaria hasta la educación superior, además de la experiencia en el crecimiento de localidades con calidad humana y competencia en términos de cultura, tecnología, ciencia y ética (Campi, 2020).

En opinión de Echeita (2009), reconoce que la gestión educativa, es una especie de método completo, muy útil para mejorar la actividad estructural del proceso educativo, además se ejerce a través de requerimientos, métodos, tecnología e influencia del equipo de maestros o profesores, donde interviene la participación de las familias de los educandos para alcanzar las finalidades y propósitos curriculares. El autor afirma que la dirección es el área encargada de diseñar la labor de la entidad, además los directivos son los profesionales que operan como máximas autoridades de la organización, y son encargados de la ejecución de todas las tareas de la organización, con sus correspondientes cargos gubernamentales, administrativos, recomendaciones, regulación, supervisión, estimación educativa, gestión de la delegación educativa y de la vinculación comunitaria. En concordancia, con lo mencionado, se puede afirmar que la gestión educativa agrupa hechos y procedimientos de organización curricular, ordenamiento pedagógico, implementación de procesos educativos, gestión y valorización que tiene

como finalidad alcanzar las metas propuestas en el PEI y PCI y de esa manera asegurar las funciones y la educación (Santos et al., 2023).

En definitiva, Salcedo (2012) recalcó que la gestión escolar se entiende como una acción iterativa que proporciona a las organizaciones formativas garantizar la relación entre las propuestas curriculares y el PEI, los ambientes políticos formativos nacionales y las exigencias de la preparación de los alumnos. Esto incorpora el proyecto de una propuesta de curricula, su implementación en el procedimiento de enseñanza/aprendizaje en la clase, su valoración y retroalimentación, así como la indicación y consideración de la labor en el aula con maestros experimentados.

La gestión educativa se entiende como el crecimiento del método educativo del director de la escuela, en donde el director organiza, inspecciona, establece metas, toma decisiones para resolver inconvenientes, fomenta una relación positiva y ayuda en la formación de los maestros, esto debe generar un impacto. Actualmente, los directivos son los encargados de los métodos como la planificación y la creación de metas que reúnen las diversas tareas que la organización necesita realizar y les permiten interceder con la asistencia del grupo y tomar acciones para lograrlos, incrementando la eficiencia de los procesos de logro organizacional. El método de gestión incluye la operación y el crecimiento de tácticas como los colegios (internamente) para dar orientación a las asistencias pedagógicas que brinda la escuela. (De la O Casillas, 2017)

Al analizar la administración educativa desde el salón de clases, por medio del compromiso en la planificación de las tareas, y de la administración escolar, iniciando por la estructura del grado, luego la etapa laboral, la ordenación de los temas, la clasificación de los recursos instructivos hasta la incorporación curricular. Concluimos que los procedimientos representativos sugieren la participación en las tareas educativas, la promoción de actividades organizativas, la tolerancia de las tareas administrativas, asimismo los métodos de inclusión social que ayuden a fomentar los planes pedagógicos provechosos en los colegios (Pérez, 2014)

En cuanto a los tipos de Gestión, tenemos a Benavides (2011) quien señaló los siguientes tipos:

- Gestión tecnológica: Es el método de aceptación e implementación de resoluciones en cuanto a reglas, tácticas, programas y acciones vinculadas con la producción, divulgación y la utilización de la tecnología.

- Gestión de proyecto: Es una doctrina que se ocupa de planificar y gestionar los requerimientos para que toda labor exigida para un plan se complete en un periodo y estimación específico.

- Gestión de conocimiento: Este es una definición utilizada en las empresas para aludir al cambio del entendimiento y destrezas presentes entre sus integrantes. De esta forma, este cuerpo de conocimientos puede emplearse como un método existente para cada integrante de la institución.

- Gestión ambiental: Es un grupo de pasos para la gestión de mecanismos ambientales basados en la elaboración sustentable. La gestión medioambiental es una táctica utilizada para organizar las tareas de las personas que afectan al ambiente con el propósito de conseguir una acorde clase de vida.

- Gestión estratégica: Es el método de valoración metodológica de una empresa que explica las metas en un periodo de tiempo extenso, para ello desarrollan una serie de tácticas para sus fines, además despliega recursos para lograr estas metas.

- Gestión administrativa: Esta es una de los contenidos más relevantes al momento de iniciar una cooperativa ya que determinará el triunfo o la caída del negocio. Ha habido bastante rivalidad a lo largo de los años, por lo que se necesita recibir comentarios sobre el tema.

- Gestión gerencial: Es una serie de acciones encaminadas a producir bienes (mercancía) o brindar servicios (tareas profesionales) en el interior de una organización.

- Gestión financiera: Se centra en la adquisición y utilización eficaz de los requerimientos económicos.

En cuanto a las dimensiones de la variable gestión educativa, tenemos cuatro dimensiones, la inicial es la gestión pedagógica que abarca los procedimientos vinculados con la instrucción, desde la planificación hasta la

obtención de resultados en los estudiantes. Esta faceta constituye el pilar fundamental de la formación en los centros educativos, involucrando la elaboración del currículo y el desarrollo, por otro lado, el manejo del salón es destinada al desarrollo de competencias, con fin de lograr un desenvolvimiento profesional adecuado (Torres, 2017)

La segunda dimensión es la gestión organizativa, este proceso controla la organización de la entidad educativa, es llevada a cabo por el director, quien opera como líder, fortalece el trabajo cooperativo, tiene el deber de compartir aspectos como valores, la visión y la misión de la organización, asimismo se debe impulsar el logro de los objetivos educativos, es el responsable de monitorear de forma sistemática los procesos.

La tercera dimensión es la gestión administrativa, se refiere a la creación de presupuestos, del control de ingresos y egresos, y de aspectos materiales necesarios para la infraestructura, así como también el manejo de la información en la entidad educativa, asociada a la comunidad educativa; y la última es la gestión proyección a la comunitaria, la cual facilita el descubrimiento de conflictos, necesidades, y el tomar decisiones conforme a la realidad escolar, la intervención de ejecutivos, maestros, alumnos y sus padres favorecen a la entidad educativa y la comunidad, su finalidad hace referencia a las alianzas con organizaciones de apoyo, que ayudan al mejoramiento de la excelencia educativa, a los servicios que brinda a la comunidad.

Se entiende como un proceso continuo, donde se lleva a cabo la convergencia de una serie de procesos como: la adquisición, la estructuración y la reestructuración de comportamiento, además del desarrollo de conocimientos, habilidades, etc. Gracias a la implementación de las prácticas de pensamiento, se ha logrado modificar la rutina diaria y aplicar estrategias técnicas y profesionales que se desarrollan desde la experiencia escolar del futuro docente. A medida que el individuo avanza en los distintos niveles educativos, incorpora modelos de aprendizaje que se van actualizando para enfrentar las responsabilidades como docente en el futuro. Además, participan las acciones de todos los individuos implicados en el avance educativo, es decir, la comunidad educativa en su conjunto (Sevedon, 2022).

En el contexto del crecimiento personal y profesional de los docentes, los estudios señalan un campo relacionado con su conocimiento y habilidades comunicativas, aunque estos aspectos no sean percibidos directamente por los estudiantes. Esto abarca aspectos que son relevantes a lo largo de toda la carrera profesional del docente.

El avance profesional del docente está estrechamente ligado a su crecimiento personal, el cual debe ser satisfactorio. El progreso adecuado en la carrera profesional depende de la madurez del individuo y de cómo enfrenta los desafíos psicológicos y los conflictos. Las personas pueden adquirir competencia en la planificación de la enseñanza, en el desarrollo del proceso evolutivo, en la implementación de tareas didácticas cooperativas, y también poseen todos los conocimientos requeridos en su área de especialización, por el contrario, si nos encontramos con un individuo que carece de madurez o presenta dificultades para colaborar en equipo y adaptarse a sus compañeros, es probable que su desarrollo personal se vea perjudicado, lo que puede desembocar en fracasos y sentimientos de frustración de manera frecuente (Barragán, 2020).

En contraste, el desempeño laboral docente, hace referencia a la valoración de los logros de la persona que brinda un servicio, en diversas organizaciones. En cuanto al origen del desempeño laboral, este tiene que ver con diversos eventos, como la sucesión de tres etapas, una de ellas tiene que ver con el control de los trabajadores, la acción de quienes los supervisan, y el papel que desempeñan en el lugar de trabajo, este concepto se convirtió en un aspecto cuantificable, es decir que se podría medir, dando paso a la evaluación del desempeño; teniendo en cuenta el aporte de los colaboradores para el alcance de los propósitos de la entidad, la etapa final se refiere en el momento en que se conceptualiza el desempeño laboral desde otros enfoques, conllevando a beneficios para los trabajadores y sus jefes Quispe & Córdor,(2021).

Entre tanto Ramírez, et al., (2022) mencionan que, al paso del tiempo, el concepto de rendimiento se ha transformado en un utensilio para calcular la adecuada actividad de cada uno de los cargos en el ámbito de producción, sin

descuidar que los empleados requieren una retroalimentación fundamentada en los frutos logrados anteriormente.

Por otro lado, las organizaciones pretenden el logro de objetivos, partiendo del trabajo constante de su personal, dado que gracias a ellos, las organizaciones consiguen un lugar dentro del mercado, ya que el equilibrio de las empresas se basa en el intercambio, del desempeño de trabajo y las funciones, para medir el desempeño laboral, es necesario tener en cuenta los niveles de productividad, los cuales fluctúan entre diversos elementos tales como: el ambiente, habilidades blandas y el espacio laboral, para Chiavenato (2019), este tipo de desempeño se centra en el repertorio conductual del trabajador y su búsqueda para la consecución de objetivos previstos, en torno a su esfuerzo y a su predisposición actitudinal, por ello concibe al trabajador como la pieza fundamental de la empresa, no se debe limitar a los colaboradores como un simple operario.

Lo mencionado anteriormente se relación con el autor Chiavenato (2017) quien señala que el rendimiento en el trabajo es la capacidad que muestran los empleados, al ejecutar sus responsabilidades laborales, según el nivel de rendimiento que depuesta el trabajador es requerido en las organizaciones, así pues, se transforma en un atributo exigente para las organizaciones contemporáneas, viendo al trabajador como un activo relevante. Así mismo, Milkovich y Boudreau (1994), afirmaron que el rendimiento profesional está enlazado con las peculiaridades de cada persona, comprendiendo en esta concepción las capacidades, las aptitudes y entendimiento obtenido, que le permiten al trabajador contribuir con los desafíos de las organizaciones. Rosello, & Buendía, (2020).

Los cargos, más adelante se fueron transformando en un método para calcular la adecuada actividad de cada persona en las diversas secciones de la fabricación. Son actualmente una de las bases para determinar la eficiencia y el triunfo de las empresas. En su fase inicial, es decir del desarrollo de la rentabilidad, se empleó por primera vez en el siglo XIX, posteriormente fue mencionado por Strauss (Herrera, 2016), quien recalco la relevancia que se le otorgaba a los acontecimientos y al merecimiento de los empleados públicos, a las personas que supervisaban a los subalternos en ocasiones específicas, y

desde luego en Estados Unidos, se aplicó estos conocimiento al ámbito militar, esto fue implementado los requerimientos para estructurar a las comunidades y conducir las armas para aquellos enfrentamientos y establecer a cada individuo su espacio de acuerdo al vigor físico que desarrollen. Pashanasi et al., (2021)

Por su parte el autor Morales (2020) determina que el rendimiento profesional es el bloque sesgado de la eficacia y el triunfo industrial, por lo cual los administradores están atraídos no sólo en su cálculo, sino además en aumentar el rendimiento de los trabajadores. En este enfoque, el rendimiento profesional, expone a las distintas actividades y aptitudes fomentadas por los trabajadores o profesionales para lograr las metas organizacionales relacionadas a sus obligaciones en la empresa, por lo que la valoración de estos procedimientos establece un crecimiento organizacional. El autor en su aporte vincula el rendimiento con la suficiencia de estructurar y dirigir las acciones que en su cúmulo constituyen las actitudes de los individuos comprometidas con el procedimiento lucrativo.

La OIT y la CEPAL (2023) elaboraron una clasificación de los factores de la rentabilidad profesional que puede emplearse para especificar la organización esencial de la rentabilidad profesional. Estos factores son: un ambiente determinado de ocupación, la competencia de un individuo para ejecutar labores vinculadas con sus funciones, y las competencias no vinculadas, las cuales no son detalladas en el cargo, pero que desean los funcionarios; por otro lado tenemos la notificación oral y textual, y la incorporación, de las destrezas a las que acceden los trabajadores, para dialogar, facilita el desarrollo de conferencias de cualquier dimensión, finalmente la organización busca sostener la obediencia individual, incluyendo la de eludir conductas nocivas durante el trabajo.

Fomentar la labor en grupo, las escalas de soporte y cooperación para lograr las metas particulares de ocupación en grupo con los colegas, la inspección como ambos interviene en la productividad de los subalternos por medio de la interacción frente a frente y la administración que se explican a conductas encabezadas a incorporar, facilitar resoluciones a los conflictos y estructurar los bienes. González y Morales, (2020).

Al respecto a las contribuciones avanzadas por Campbell, sus escritos hallados explican que son imprescindibles para la adecuada valoración, e

interioriza las metas organizacionales, que se aplican en cualquiera de los entornos laborales. Asimismo, otros escritores manifiestan que es indispensable administrar estos factores para entender la productividad y la eficiencia. (Bautista & Cienfuegos, (2020)

Becker (1964), habla del recurso humano como un cúmulo de capacidades, que implican la reunión de conocimientos, además se incluye la formación de la persona, dándole la oportunidad de lograr salarios más elevados, conforme a su desempeño, el cual no se limita en los costos que haya realizado por obtener su conocimiento, sino también en la motivación que recibe.

Ministerio de Educación (2018), el desempeño docente es parte del campo pedagógico, la ciencia de la educación cohesiona el aprendizaje y enseñanza, la didáctica que emplea el docente, cuando trabaja el material educativo considerando la metodología, los instrumentos de cálculo y diversas tácticas para conseguir los objetivos propuestos para el educando.

El desempeño laboral docente, contempla el logro de competencias, necesarias para el aprendizaje del estudiante, las competencias se aprecian en la consolidación de aprendizajes conceptuales, habilidades prácticas y actitudes, lo que contribuye a la formación integral del educando, estas son esenciales para resolver problemas y comprender contextos que se podrían presentar, el docente deberá implicar sus fundamentos técnicos, científicos y pedagógicos para una enseñanza más completa

El desempeño docente, consiste en la valoración del servicio educativo que realiza, su conexión con la sociedad, el género humano, y la calidad profesional que de él se espera; el docente es el profesional de educación que debe dominar saberes del conocimiento, contenido en procesos, es quien decide con autonomía sobre su enfoque y métodos, además crea tácticas para la enseñanza de los alumnos, procurando tener en cuenta los estilos de aprendizaje que favorezca a los profesionales de construcción de conocimiento desde las particularidades de cada uno de sus alumnos (Chunga, 2021).

En cuanto a los fundamentos teóricos del desempeño laboral, tenemos diversos modelos como el prototipo de Campbell; la hipótesis de Campbell se manifestó de la exigencia de un cálculo holístico del rendimiento profesional y es

apreciado como una de las bases hipotéticas de la valoración del rendimiento profesional, porque se considera una organización multidimensional, cuyo fin es establecer los primordiales factores de la valoración del rendimiento. Igualmente, la maniobra para lograr las metas, sus componentes narran el sistema inferior de las actividades para todos los cargos (Ticahuanca, 2021).

El Modelo teórico de Herzberg, este modelo teórico señala la formulación de factores necesarios y de consideración dentro de las empresas, además menciona que se les conocen como factor de motivación, de higiene, por ello cuando se habla de la motivación, implica todo lo asociado con el desenvolvimiento dentro de sus funciones laborales, se diferencia de los demás factores por el equilibrio laboral del colaborador, la motivación hace el motor que impulsa al trabajador a permanecer con organización y desarrollar sus funciones respectivas, a este factor se suele denominar factor interno en el centro laboral, se asocia con el resto de factores (Madero, 2019).

Así mismo, tenemos el prototipo de Rentabilidad de Campbell: quien señala que es un incrementó, que parte de la comprobación del siglo xx de la Milicia de Estados Unidos, en donde se reclamaba calcular la rentabilidad en cada categoría, en el que los descubrimientos indicaron que en ese instante ya se hallaba un prototipo expuesto por Murphy, en el que el planteamiento explicaba cada uno de los elementos que lograba ser valorado de forma precisa, puesto que, al no ser conveniente, Campbell enlazó 4 de estos elementos que se distribuyen en secciones distintas del cargo y aptitudes que auxilian el entorno empresarial. (Portalanza & Vásquez, 2022)

Para Lorenzo (2022), el prototipo de Campbell es una de las bases hipotéticas de la valoración del cargo, puesto que es un ambiente multidimensional cuya meta es obtener los elementos primordiales que precisan el cargo, lo que apoya manifestar maniobras para conseguir los objetivos de la compañía, puesto que se concentra en la aptitud de los trabajadores y la forma en cómo examinan el resultado.

Por su parte, Castaño (2021) manifiesta que la aportación del prototipo es la estabilidad, la eficiencia absoluta y la riqueza, que se conectan con el estudio de los hechos contemplados en los objetivos empresariales, en la misma línea

tenemos a Rodríguez (2020), quien recalca que el rendimiento profesional, compagina un difícil método de aptitudes, de capacidades, destrezas y méritos en conjunto, además de los requerimientos sistemáticos y rentables de la organización.

En la teoría del capital humano, Schultz (1961), quien fuese su creador, nos señala que las personas logran conocimientos y habilidades, teniendo como principal recurso o activo su formación, es decir su educación visto como una inversión, además considera que esta es la forma de potenciar a los trabajadores, mientras más capacitado este el trabajador, se factible el fortalecer su nivel y calidad de esfuerzo, además los gastos que devengan para el logro de estas capacidades inciden en la productividad y en un rendimiento positivo.

Por último, tenemos la teoría de la equidad, que se enfoca en la concepción del colaborador hacia sí mismo, sobre cómo es tratado, reflejándose en demostraciones de eficacia en su labor al interior de la organización, pese a lo descriptiva y clara que es esta teoría, surge el inconveniente que implica su vinculación hacia juicios relativos, puesto que se debe aclarar que la equidad y las buenas relaciones, son elementos esenciales para entablar una adecuada comunicación entre colaboradores y el empleador, esta teoría valora el rendimiento, haciendo especial referencia a la capacidad productiva de las personas, y la vinculación con otros, puesto que es la valoración de la remuneración en comparación con otros.

Un aspecto importante que impulsa el éxito de los objetivos pedagógicos se refiere a la motivación del profesor, la cual se entiende como el impulso que surge del anhelo por alcanzar algo u obtener algo, gracias la motivación muchas veces nos podríamos comportarnos de forma positiva o competitiva, por el contrario, una motivación inadecuada, es decir a la inversa lleva conductas negativas, y escrupulosa. El docente es el profesional en el aula y fuera de ella con personas de diferente índole, además sintoniza con otros colegas de educación y el soporte de los padres, siendo a veces los padres renuentes a colaborar con el proceso formativo, es decir insufribles.

El impacto de los docentes ante el futuro es increíble, pese a que el lapso de tiempo discurre entre la causa y el efecto, podría pasar de forma inadvertida para muchas personas; las acciones de enseñanza recibidas se proyectan hacia

el futuro. Permitiendo conceptuar a la motivación como el proceso de formación y orientación de conductas, una motivación adecuada del docente constituye un elemento básico de la satisfacción y avance de la entidad educativa y de formación de los alumnos. (Naranjo, 2022)

La preparación para el proceso de enseñanza involucra la organización de actividades educativas a través de un plan de estudios, dentro del cual el docente debe seguir las unidades de aprendizaje planificadas. Las sesiones de enseñanza se diseñan con un enfoque que promueve la inclusión cultural. Esta faceta requiere que el docente posea conocimientos sobre las cualidades culturales, sociales y materiales de sus alumnos, así como un dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares (MINEDU, 2012, p. 25).

La enseñanza para el aprendizaje del alumnado, hace referencia al proceso caracterizado por el desarrollo de una serie acciones, una serie de enfoques que valoren la diversidad en sus diversas expresiones, se incluye la valoración de recursos didácticos relevantes, instrumentos que facilitan el proceso de aprendizaje de los estudiantes (MINEDU, 2012, p. 25).

Desarrollo de la profesionalidad e identidad maestro; en esta dimensión se evalúan las capacidades del docente para la investigación y la innovación educativa, se evalúa la practica pedagógica, que se concibe también como agrupación y situaciones dentro del salón de clases donde se configura la acción del docente y los estudiantes en función al logro de objetivos específicos para la formación dispuestos en un conjunto de actuaciones ligadas directamente al aprendizaje de los alumnos. La práctica docente de acuerdo con algunos autores es la acción por el cual el docente desarrolla el proceso de enseñanza dentro del aula, dicha práctica puede ser global o social, la práctica docente según Correa (1999), se refiere al proceso en el que se presentan las contradicciones que los docentes deben enfrentar.

Estos profesionales ven esta supervisión como la definición de su trabajo, la gestión del tiempo y de sus relaciones interpersonales, así como la percepción de sí mismos como investigadores en un contexto de profesionalismo. Para algunos, se trata del conjunto de circunstancias presentes en el entorno educativo, que están indirectamente vinculadas con los procesos de orientación

y formación. Estas circunstancias van más allá del contacto entre el profesor y el alumno en el aula, y abarcan cuestiones relacionadas con la gestión y organización institucional en la entidad educativa. Además de los aspectos que surgen en el aula, la dificultad de las secuencias y relaciones en el entorno educativo es parte integral de la práctica maestro (Apolinario, 2021).

III. METODOLOGÍA

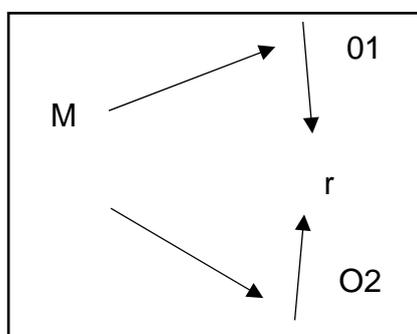
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo, en cuanto a su nivel fue básico, asimismo este estudio se centra principalmente a la exploración de fenómenos y a desarrollar contenidos que permitan ayudar a comprender y describir los fenómenos que expresan las variables de estudio, además explora la problemática de la población, cuantificando lo visualizado. (Hernández y Mendoza, 2018)

3.1.2. Diseño de investigación

Para los autores Hernández y Mendoza (2018), Este tipo de trabajos buscan develar el nivel de vinculación, que pudiera existir entre más de un concepto, entre más de una variable o categorías, dada las características del estudio, se optó por un diseño descriptivo, por el propósito de estudio correlacional, y de corte transversal, es cuantitativo y su esquema se grafica de la manera siguiente:



Donde:

M : Muestra de maestros de la I.E.P

O₁ : Observación de la gestión educativa

O₂ : Observación del desempeño docente

R = Correlación entre O₁ y O₂

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

La gestión educativa son las acciones que desempeñan los operadores de educación en una entidad educativa. (Martínez, 2012)

Definición operacional

La variable gestión pedagógica tiene relación con las teorías administrativas de la educación, respecto a las dimensiones, se consideró las siguientes: gestión organizativa: pedagógica, administrativa, proyección a la comunidad.

Indicadores

La Interacción, la colaboración y la capacidad humana

Definición conceptual

Se refiere al desempeño de los docentes, donde ponen en prácticas sus estrategias y destrezas en favor del proceso de enseñanza aprendizaje. (Abarca, 2020).

Definición operacional

Se empleará una ficha para evaluar el desempeño docente. Como dimensiones se tiene la dimensión: la preparación y la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión de la escuela y el desarrollo de la profesionalidad.

La ficha de observación de la variable contiene en total 20 ítems, en cuanto a la forma de respuesta del instrumento, emplea una escala tipo Likert.

Indicadores

Creando un plan de estudios, métodos de instrucción.

- Escala ordinal de medición.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Para Hernández y Mendoza (2018), la población total de docentes de la I.E es de 100 personas, distribuidos en el nivel primaria y secundaria respectivamente.

Criterios de inclusión

Docentes con vínculo laboral vigente con la Institución, docentes que deseen contribuir de manera consiente en el análisis.

Criterios de exclusión

Docentes que dejaron la institución, cuyo contrato ha concluido al mes de estudio.

Población por grados

| GRADOS | Nº Docente de la I.E- |
|--------|-----------------------|
| 5TO | 20 |
| 4TO | 19 |
| 3RO | 18 |
| 2DO | 22 |
| 1RO | 21 |
| TOTAL | 100 |

3.3.2. Muestra

La muestra hace referencia a un subconjunto de la población, tiene que ser representativa de la población de estudio Hernández y Mendoza, (2018). Como muestra se evaluó a 50 profesores para el estudio.

Muestra por grados

| GRADOS | Nº Docente de la I.E- |
|--------|-----------------------|
| 5TO | 10 |
| 4TO | 10 |
| 3RO | 10 |
| 2DO | 10 |
| 1RO | 10 |

3.3.3. Muestreo

Es una forma de extraer la muestra de estudio de la población, por lo general es de tipo no aleatorio, en este caso la muestra se seleccionó por criterio del autor (Hernández y Mendoza, 2018).

3.3.4. Unidad de análisis

Se evaluó al docente que labora en la I.E.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se implementó la técnica de la encuesta y se optó por un cuestionario para evaluar la variable independiente, conformada por 30 ítems, la validación y confiabilidad del instrumento fue desarrollada por su autor Rosales Quispe María del Carmen (2022), cuenta con su respectiva confiabilidad y validación valor del Alpha de Cronbach reveló un grado de fiabilidad de 0,803 “muy buena”.

Y para cuantificar la variable dependiente se optará por una ficha de observación conformada por cuatro dimensiones y 20 ítems, cuyo autor fue Chunga Saavedra Gabriela Elizabeth (2021), cuenta con su respectiva confiabilidad y validación, su valor del Alfa de Cronbach es de 0,952

Instrumentos:

Ficha técnica de gestión educativa

Nombre: Cuestionario de gestión educativa

Autor: Rosales Quispe María del Carmen

Año: 2022

Administración: individual

Número de ítems: 30

Tiempo: 20 minutos

Escala: ordinal

Ficha técnica de desempeño docente

Nombre: Cuestionario de desempeño docente

Autor: Chunga Saavedra Gabriela Elizabeth

Año: 2021

Administración: individual

Número de ítems: 20

Tiempo: 20 minutos

Escala: ordinal

3.5. Procedimientos

Se coordinó con el directivo de la I.E., para realizar la aplicación de los instrumentos y la recopilación de datos; a los individuos se les indicó en que consiste el propósito del estudio y el tiempo de duración de la administración de cuestionarios, dándoles las facilidades para responder a los cuestionarios.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar los datos, se recurrió al uso de programas como Excel para generar tablas descriptivas de las variables. Para evaluar las hipótesis del análisis, se aplicó el software IBM SPSS para realizar pruebas de normalidad aplicando la prueba de Kolmogorov-Smirnov, y se analizó la correlación utilizando el coeficiente de Spearman.

3.7. Aspectos éticos.

Se trata de un principio que se enfoca en el comportamiento humano y la sinceridad en cada objetivo. Además, tomamos en cuenta los principios de justicia, beneficencia y equidad en el análisis.

IV. RESULTADOS

A continuación, se muestran los hallazgos estadísticos de las variables de estudio, Gestión Educativa y Desempeño Docente, con el propósito de evaluar las hipótesis del estudio. Se inicia con un análisis descriptivo, seguido por un análisis inferencial, conforme a los objetivos específicos y generales establecidos.

1. Análisis descriptivos de los datos generales:

a. Gestión educativa

Tabla 1 Niveles de la percepción de la gestión educativa

| | Baremos | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-----------|------------|------------|
| Bajo | 0-49 | 0 | 0,0 |
| Medio | 50 -100 | 12 | 24,0 |
| Alto | 101 a mas | 38 | 76,0 |
| Total | | 50 | 100,0 |

En la tabla 1, se tiene que la variable independiente en la I.E. se sitúa en un nivel alto, representado por el 76%, seguido del nivel medio, 24% y 0% para el nivel bajo.

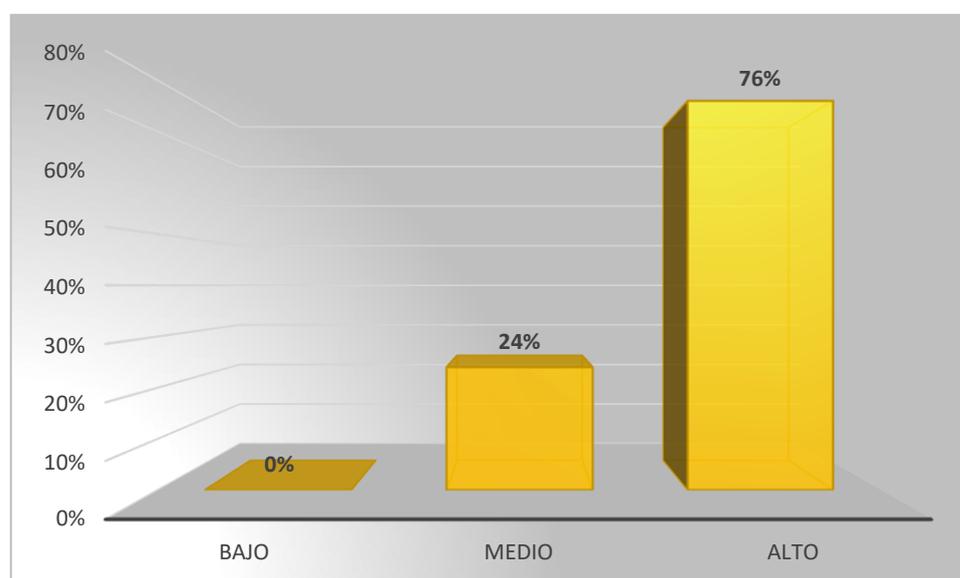


Figura 1. Niveles de la percepción de la gestión educativa

La figura 1 muestra, que la variable Gestión Educativa en la I.E, se detecta en un elevado nivel, descrito por el 76%, seguido del nivel medio, 24% y 0% para el nivel bajo.

b. Desempeño docente

Tabla 2

Niveles de la percepción de *Desempeño docente en una I.E. de Trujillo*

| | Baremos | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|----------|------------|------------|
| Bajo | 0-34 | 2 | 4,0 |
| Medio | 35 -65 | 0 | 0,0 |
| Alto | 66 a mas | 48 | 96,0 |
| Total | | 50 | 100,0 |

Como puede apreciarse en la tabla 2, la variable dependiente se sitúa en un elevado nivel, con el 96%, en el nivel bajo el 4% y ninguno de los encuestados manifestaron estar en el nivel medio.

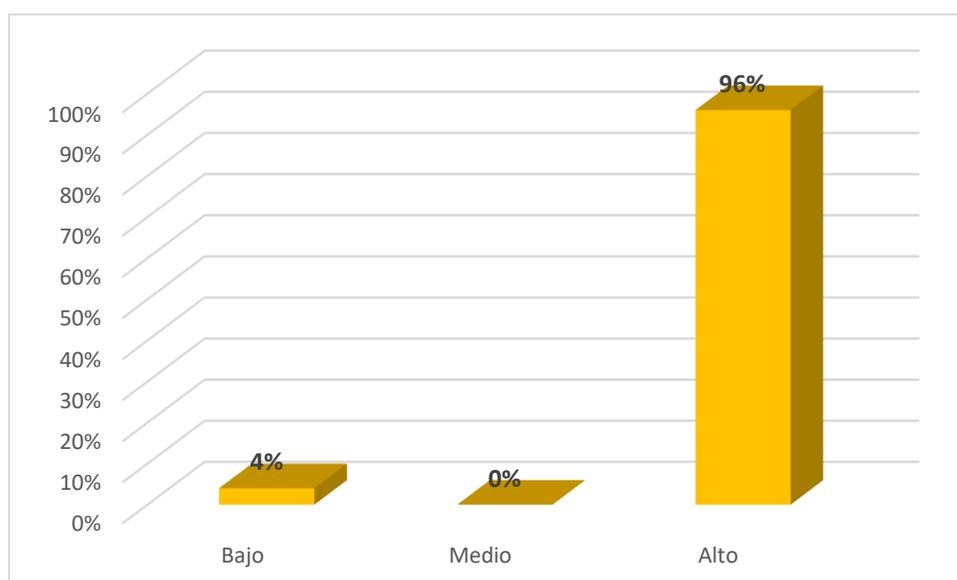


Figura 2. Niveles de la percepción de *Desempeño docente*

Como se muestra en la figura 2, el desempeño docente con un 96% se sitúa en un elevado nivel, en el bajo con un 4% y ninguno de los encuestados manifestaron estar en el nivel medio.

c. Gestión educativa por dimensiones

Tabla 3

Dimensiones de gestión educativa en una I.E. de Trujillo

| Nivel | Gestión organizativa | | Gestión administrativa | | Gestión pedagógica | | Gestión proyección a la comunidad | |
|-------|----------------------|------|------------------------|------|--------------------|------|-----------------------------------|------|
| | fi | % | Fi | % | fi | % | fi | % |
| | Bajo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 |
| Medio | 12 | 24,0 | 6 | 12,0 | 4 | 8,0 | 10 | 20,0 |
| Alto | 38 | 76,0 | 44 | 88,0 | 46 | 92,0 | 38 | 76,0 |
| Total | 50 | 100 | 50 | 100 | 50 | 100 | 50 | 100 |

Como se aprecia en la tabla 3, en las cuatro dimensiones consideradas para la variable gestión educativa, desde un 76% hasta un 92% presentan un alto conocimiento, por otro lado, en un nivel medio desde el 8% hasta el 24% y en el nivel bajo a lo más del 4%.

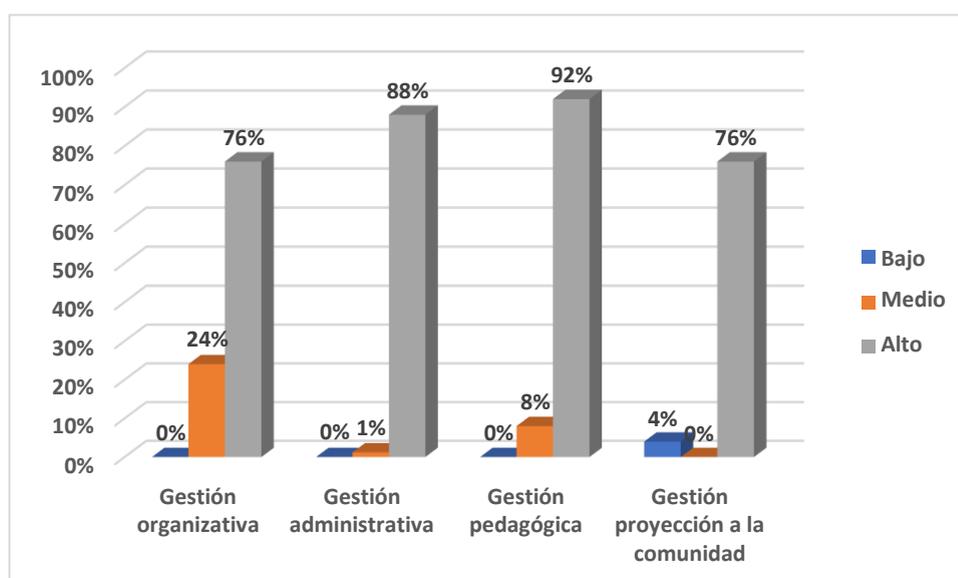


Figura 3. Dimensiones de gestión educativa

Como se aprecia en la figura 3, en las cuatro dimensiones consideradas en la variable independiente, el mayor porcentaje de maestros presentan un alto conocimiento en gestión, desde un 76% hasta el 92%, en un nivel medio desde el 8% hasta el 24% y en el nivel bajo a lo más del 4%.

d. Desempeño docente por dimensiones

Tabla 4

Dimensiones del desempeño docente en una I.E. de Trujillo

| Nivel | Aprendizaje de los estudiantes | | Enseñanza para el aprendizaje. | | Gestión de la escuela articulada a la comunidad | | Desarrollo de profesionalidad e identidad | |
|-------|--------------------------------|------|--------------------------------|------|---|------|---|------|
| | Fi | % | fi | % | Fi | % | fi | % |
| Bajo | 2 | 4,0 | 2 | 4,0 | 2 | 4,0 | 0 | 0,0 |
| Medio | 4 | 8,0 | 0 | 0,0 | 4 | 8,0 | 2 | 4,0 |
| Alto | 44 | 88,0 | 48 | 96,0 | 44 | 88,0 | 48 | 96,0 |
| Total | 50 | 100 | 50 | 100 | 50 | 100 | 50 | 100 |

Como se aprecia en la tabla 4, en las cuatro dimensiones consideradas en la variable dependiente, el mayor porcentaje de docentes presentan un alto desempeño docente, que varía desde el 88% hasta el 96%, en un nivel medio del 4% al 8% y en el nivel bajo a lo más del 4%.

2. Análisis de normalidad

Para decidir sobre la prueba de hipótesis a emplear, es necesario determinar si los datos estadísticos de las variables se encuentran distribuidos normalmente, por ello, se utilizará el test de normalidad de Kolmogorov, dado que la muestra consta de 50 participantes y se establece un criterio de significancia con un valor de $p=0.05$.

Tabla 5. *Prueba de normalidad de gestión educativa y desempeño docente*

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|-------------------|---------------------------------|----|--------------|
| | Est. | gl | Sig. |
| Gestión educativa | ,146 | 50 | 0,009 |
| Desempeño docente | ,198 | 50 | 0,000 |

Por lo tanto, en base a los resultados, el valor de significancia de ambas variables es inferior al valor de $p=0.05$, por lo tanto, los datos no se encuentran distribuidos normalmente y se decide emplear el test de hipótesis de correlación

3. Análisis Inferencial

Hipótesis específica 1

a. Hipótesis estadísticas:

H₀: No existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una I.E. de Trujillo-2023.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una I.E. de Trujillo-2023.

b. N. Significancia: 5%

c. Estadístico de prueba: Coef. Rho de Spearman

Tabla 6. *Correlación entre la gestión educativa y preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|-------------------|-------------------|-------|---------------------------------|
| | | Gestión Educativa | | Preparación para el aprendizaje |
| Rho de Spearman | Gestión Educativa | Coef. Corre. | 1,000 | 0,437** |
| | | Sig. (bil.) | . | 0,001 |
| | | N | 50 | 50 |

** . Correlación significativa al nivel 0,01 (bil.).

d. Conclusión

El valor de p es 0.001, que es menor que 0.05. Por ello, se niega la H₀ y se afirma la alternativa. Llegando a la conclusión de que hay una asociación entre la variable independiente y la primera dimensión, siendo esta relación moderada y significativa (0,437).

Objetivo específico 2

El objetivo específico 2, consistió en determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una I.E. de Trujillo-2023.

Hipótesis específica 2

a. Hipótesis estadísticas:

H₀: No existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una I.E. de Trujillo-2023.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una I.E. de Trujillo-2023.

b. N. Significancia: 5%

c. Estadístico de prueba: Coef. Rho de Spearman

d. Región de rechazo:

Si el p-valor es < que el nivel de significancia, se tiene que rechazar H₀

Si el p-valor es ≥ que el nivel de significancia, no se tiene que rechazar H₀

Tabla 7. *Correlación entre la gestión educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|-------------------|-------------------|-------|-------------------------------|
| | | Gestión Educativa | | Enseñanza para el aprendizaje |
| Rho de Spearman | Gestión educativa | Coef. Corre. | 1,000 | 0,454** |
| | | Sig. (bil.) | . | 0,001 |
| | | N | 50 | 50 |

** . Correlación significativa al nivel 0,01 (bil.).

e. Conclusión

El P-valor = 0.000 < 0.05 de significancia, por ello se rechaza la Ho. Se concluye, por tanto, que existe relación entre la variable independiente y la segunda dimensión con nivel moderado y significativo (0,454)

Objetivo específico 3

El objetivo específico 3, consistió en determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una I.E. de Trujillo-2023.

Hipótesis específica 3

a. Hipótesis estadísticas:

Ho: No existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una I.E. de Trujillo-2023.

H1: Existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una I.E. de Trujillo-2023.

b. N. significancia: 5%

c. Estadístico de prueba: Coef. Rho de Spearman

Tabla 8. *Correlación entre la gestión educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|-------------------|-------------------|-------|---|
| | | Gestión educativa | | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad |
| Rho de Spearman | Gestión educativa | Coef. Corre. | 1,000 | 0,356** |
| | | Sig. (bil.) | . | 0,011 |
| | | N | 50 | 50 |

** Correlación significativa al nivel 0,01 (bil.).

d. Conclusión

Se tiene un valor de p de 0.011, por ello se niega la Ho. En consecuencia, se puede inferir que hay una relación entre la variable independiente y la tercera dimensión relacionada con la comunidad, siendo esta relación moderada y significativa (0,356).

Objetivo específico 4

El objetivo específico 4, consistió en determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad en una I.E. de Trujillo-2023.

Hipótesis específica 3

a. Hipótesis estadísticas:

Ho: No existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad en una I.E. de Trujillo-2023.

H₁: Existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad en una I.E. de Trujillo-2023.

b. N. Significancia: 5%

c. Estadístico de prueba: Coef. Rho de Spearman

Tabla 9. *Correlación entre gestión educativa y desarrollo de la profesionalidad y la identidad*

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|-------------------|-------------------|-------|---|
| | | Gestión educativa | | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad |
| Rho de Spearman | Gestión educativa | Coef. Corre. | 1,000 | 0,286** |
| | | Sig. (bil.) | . | 0,044 |
| | | N | 50 | 50 |

** . Correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral).

d. Conclusión

Se niega la H_0 , pues el valor del P-value es igual 0.044, siendo inferior a la significancia establecido, por lo cual se confirma una asociación entre la variable independiente y la cuarta dimensión.

Hipótesis general

a. Hipótesis estadísticas:

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en una I.E. de Trujillo-2023.

H_1 : Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en una I.E. de Trujillo-2023

b. N. Significancia: 5%

c. Estadístico de prueba: Coef. Rho de Spearman

Tabla 10. *Correlación entre gestión educativa y el desempeño docente*

| Correlaciones | | | |
|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | | Desempeño docente |
| | | Gestión educativa | |
| Rho de | Gestión educativa | Coef. Corre. | 1,000 |
| | | | 0,509** |
| Spearman | | Sig. (bil.) | . |
| | | | 0,000 |
| | | N | 50 |
| | | | 50 |

** Correlación significativa al nivel 0,01 (bil.).

d. Conclusión

El valor de p es igual a 0.000, menor al nivel de significancia establecido, por ello se niega la H_0 y se admite la alternativa. Por tanto, se llega a la conclusión de que existe una relación entre ambas variables de análisis, siendo esta relación moderada y significativa (0,509).

V. DISCUSIÓN

Después de analizar los instrumentos, los resultados en la Tabla 1. Se visualiza que la gestión educativa en una I.E. de Trujillo está clasificada como alta, estos hallazgos son comparables con el análisis por Castillo, (2020) donde la gestión educativa practicada en la I.E. es eficiente, esto implica que el director está cumpliendo con los lineamientos para la mejora del aprendizaje. Por su parte Ramírez, (2020) nos aporta que la esta es una parte importante para el proceso educativo, que incluye la enseñanza del programa educativo, entre otros aspectos de apoyo a la enseñanza/aprendizaje. De manera similar, Sánchez & Delgado (2020) realizaron un estudio y encontraron que es un proceso sistemático que incluye la gestión y la educación, y que la cooperación en el liderazgo y la comunicación es importante. Cultura para brindar servicios de calidad a los estudiantes.

Por otra parte, Quispe, (2019) en su investigación nos aporta que, cuando el director enfoca adecuadamente su gestión pedagógica, los docentes tienden a alcanzar niveles más altos de desempeño. Por el contrario, si el director no da prioridad a esta gestión pedagógica, los docentes tienen un desempeño limitado y deficiente.

Por otro lado, los autores Sánchez & Delgado, (2020) en su trabajo de investigación, sus hallazgos revelan que la administración educativa abarca una serie de procesos estructurados que involucran tanto la gestión como la educación. Además, se observa una predominancia del liderazgo y la colaboración cultural para proporcionar servicios educativos de alta calidad a los estudiantes.

Los autores Pesantez & Cordero (2023), encontraron que esta variable no se considera como algo independiente de la administración, sino como un componente ajustado a las necesidades y exigencias actuales que demandan la mejora de los servicios educativos. Por último, encontramos a Cárdenas et al., (2022) nos indique que, sin importar el nivel de enseñanza o el tipo de gestión, esta se ocupa de abordar las múltiples acciones, actividades, procesos y operaciones que afectan el entorno interno y externo de la entidad educativa.

Como se muestra en la tabla 2, el desempeño docente se sitúa en un nivel alto, estos resultados concuerdan con otros autores como Castillo, (2020) cuya investigación también muestra variables de estudio, encontrando que en la variable

desempeño docente, se observó aspectos positivos, como los métodos de enseñanza eficaces, la participación en actividades extracurriculares de la comunidad escolar y el desarrollo profesional continuo; del mismo modo, Canesa (2021), Al finalizar su trabajo de investigación, el auto demostró lo importante que tiene la necesidad de gestionar la formación para apoyar el aprendizaje a través de la expansión no debía ser distinta de la calidad que debía seguir este modelo educativo. Del mismo modo, Gorozabel et al. (2020) concluyeron que tener una formación científica compuesta por diferentes tipos de disciplinas ayuda a crear una capacidad unificada e integral para solucionar los problemas de relaciones sociales de la comunidad de conocimiento. Luego del análisis inferencial, se identificó que la gestión educativa posee una relación favorable con cada una de las dimensiones del desempeño docente en una entidad educativa, así como se observa en las tablas posteriores. En la Tabla 5 se encontró una relación entre esta variable y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, esto significa que emplea un programa curricular, dirigido al docente para el cumplimiento de las unidades de aprendizaje previstas, teniendo un enfoque multicultural e inclusivo; esta dimensión incide en los conocimientos de las principales características culturales, materiales, sociales e inmateriales de sus alumnos.

En relación con la gestión académica y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, se muestra en la Tabla 6 una estrecha relación, además la labor administrativa en la instrucción ayuda a los docentes conocer más a los estudiantes, pudiendo comprender las características de los alumnos, pertinentes buscar el logro de las capacidades de alto nivel en el proceso de formación integral

Con respecto a la gestión académica y la participación comunitaria en la gestión escolar, se observa en la tabla 7 la gestión del trabajo en las escuelas promueve la integración y cooperación de los docentes, enfatizando que esto se haga de manera democrática e importante. Todo el mundo busca la mejor extensión. En la tabla 8. Se afirma la relación entre la formación directiva y el desarrollo profesional y personal. Este proyecto educativo incentiva a los docentes a reflexionar sobre sus prácticas y habilidades para crear procesos de aprendizaje individuales y colectivos. Alentar a los docentes a fortalecer y desafiar sus habilidades y conocimientos dentro de la organización.

Nuestros hallazgos tienen similitud con los encontrados por el investigador. Martos, (2019) en su estudio encontró una buena relación entre la gestión educativa y la participación del colegio en la comunidad en el I.E. Ángeles, ubicado en la localidad de Moyobamba. También se ha demostrado que existe relación entre esta variable, el desarrollo profesional y la educación técnica en la entidad de educación.

En cuanto a la tabla 9, se identificó la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la I.E., estos resultados son equiparables con diversos estudios que también han coincidido con Meza et al., (2020) donde sus resultados mostraron la existencia de una correlación directa y significativa entre la gestión del aprendizaje y el rendimiento académico. Quispe (2019) concluyó que una gestión eficaz del liderazgo por parte de los supervisores redundará en un mejor desempeño docente. Por el contrario, si la gestión educativa del director no es importante, el trabajo del docente será limitado e insuficiente, Maza (2019) encontró que el estudio de las investigaciones escolares se sitúa entre ambos. De manera similar, Reyes y Canto (2018) encontraron que el nuevo modelo de gestión académica finalmente tuvo un impacto significativo en las universidades en el contexto de su liderazgo, políticas y cultura.

VI. CONCLUSIONES

- **Tabla 9.** Se establece la relación entre la gestión educativa y el rendimiento docente al obtener un valor de $p=0.000$, que es menor que 0.05 , y un grado de asociación de 0.509 , afirmando una moderada correlación entre estas variables.
- **Tabla 5.** La correlación de Spearman (0.437) afirma una positiva relación moderada entre la gestión educativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la dimensión del desempeño docente. El p value es 0.001 inferior a 0.05 , por ello se niega la H_0 .
- **Tabla 6.** Se determina que el grado de asociación es de 0.454 , evidenciando una relación significativa y directa entre la gestión educativa y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los alumnos de la variable dependiente.
- **Tabla 7.** Se logra establecer si hay una conexión relevante y directa entre la gestión educativa y la participación en la gestión escolar vinculada a la comunidad en términos del desempeño docente. Esto se basa en el valor de $P=0,011$, que es inferior a 0.05 , y la asociación entre estas variables se considera baja, pues se tiene un coeficiente de Spearman de 0.356 .
- **Tabla 8.** Se concluye que existe una conexión relevante y directa entre la gestión educativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en términos del desempeño docente. Al obtener el valor de $P=0,044 < 0.05$ y el grado de asociación entre ellas es baja, al resultar el valor del Rho de Spearman igual a 0.286 .

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda tener en cuenta para futuras investigaciones más estudios complementarios, donde se utilice procesos de liderazgo transformacional en colaboración con el equipo directivo de la I.E.
- Se recomienda a la institución a diseñar factores que reflejen las capacidades, las disposiciones, la formación académica y la eficacia de la administración escolar del director, deben tenerse en cuenta para futuros análisis.
- Se recomienda a la institución dirigir sus esfuerzos para proporcionar un diagnóstico para un estudio experimental, sería crucial evaluar la eficacia de la dirección y cómo ha afectado al rendimiento de los profesores en los últimos años.
- Es importante, estudiar el impacto de las aptitudes técnicas, actitudes y valores de los ejecutivos para la gestión de la entidad y sugerir parámetros que calibren el grado de cualificación de los miembros del personal para desempeñar funciones directivas.

VIII. REFERENCIAS

- Aguilar, D. (2021). *Práctica docente en dos centros de educación básica especial del cono sur de Lima en periodo de pandemia, 2021*. [Trabajo de grado, repositorio de la Universidad César Vallejo], Lima-Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65332/Aguilar_VD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Apolinario, N. (2021). *Gestión escolar y práctica docente en la Escuela Básica Fiscal “José Miguel García Moreno” Guayaquil, Ecuador, 2020*. [Tesis de Maestría, repositorio de la Universidad César Vallejo], Piura-Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57095>
- Apaza, & Rivera. (2022). Vista de La gestión educativa como factor de calidad en las instituciones educativas públicas. *Revista horizontes*. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/615/161>
- Apolinario, N. (2021). *Gestión escolar y práctica docente en la Escuela Básica Fiscal “José Miguel García Moreno” Guayaquil, Ecuador, 2020*. [Tesis de Maestría, repositorio de la Universidad César Vallejo], Piura-Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57095>
- Armando, W., Lozano, P., Esther, M., Carmen, D., & Moreno, C. (2023). [Tesis de grado, repositorio de la Universidad del Azuay]. Obtenido de <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/12652/1/18179.pdf>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Barba, L., & Delgado, K. (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa. *Revista educare*, 25(1), 284-309. Obtenido de <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1462>

- Bonanza, J. (2022). La Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la IE FAP Cap. José Quiñones Gonzáles del distrito de La Molina, de la UGEL 06, 2019. [Tesis de grado, repositorio de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle], Lima – Perú. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/8127/MAESTRIA%20-%20BONANZA%20CARRILLO%20JORGE%20ENRIQUE%20-%20EPG.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Barragan , A. (2020). *La práctica docente ante el esquema de pandemia (COVID-19), en educación secundaria del estado de Tlaxcala*. [Tesis de Maestría, repoitorio de la Universidad Autónoma de Puebla], Puebla-México. Obtenido de <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3551106>
- Baquero. (2006). *Práctica Pedagógica, Investigación y Formación de Educadores. Tres concepciones dominantes de la práctica docente*. Edu.co. <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1128&context=ap>
- Castaño, A. (2021). *Desarrollo de un catálogo de competencias para el personal directivo público español*. INAP.
- Castillo, C. (2020). GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANTONIO RAYMONDI - AMBATO, DISTRITO DE YAULI - HUANCAVELICA [UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA]. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/397aee6d-59b6-4dba-9b1d-49070d4c79ae>
- Chiavenato, I. (2017). *Comunicación. En Comportamiento organizacional*. Wordpress.com. <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/comportamiento-organizational-la-dinc3a1mica-del-c3a9xito-en-las-organizaciones-2-edicic3b3n-idalberto-chiavenato.pdf>

Cárdenas, J. (2022). *GESTIÓN ESCOLAR Y DESERCIÓN ESTUDIANTIL EN LA PERCEPCIÓN DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIEGO FERRÉ SOSA, YARINACOCHA-UCAYALI, 2020* [UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI]. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5857/B11_2022_UNU_MAESTRIA_2022_TM_JEMPSI_CARDENAS_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cabrera, F. (2022). Estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente. *Revista Cátedra*, 5(2), 35–54. Obtenido de <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CATEDRA/article/view/3543>

Campi, M. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente de la Institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018*. (Tesis de grado, repositorio de la Universidad César Vallejo), Piura-Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51869>

Chachipanta, J., León-Santillán, E., & Prieto-López, Y. (2022). *gestión educativa y su relación con el liderazgo organizacional en la Unidad Educativa “11 de octubre”*. 593 *Digital Publisher CEIT*, 7(1–1), 303–316. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1034>

Cordova, P., & Sánchez, E. (2022). *Percepciones y opiniones sobre la práctica docente en escuelas públicas de primaria en La Región Ucayali, Según La Endo Remota 2020*. [Tesis de grado, repositorio de la Universidad Peruana Cayetano Heredia], Lima-Perú. Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13687/Percepciones_CordovaDiaz_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cortijo, R. (2020). *Gestión Educativa y Desempeño Docente de la Institución Educativa Privada Benjamín Carson de Florencia de Mora, Trujillo 2020*. [Tesis de grado, repositorio de la Universidad César Vallejo], Trujillo-Perú.

Obtenido

de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47960/Cortijo_VRC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Del Rocío Aldaz Quinto, M. A., Torres, M. W. Y., Ramírez, M. N. A., & Campaña, M. C. M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382–1393.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588

Echeita, L. M. (Ed.). (2009). *Dilemas en los procesos de inclusión: explorando instrumentos para una comprensión de las concepciones educativas del profesorado*. Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva.

http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol4-num2/art8_hm.html

Effio M. (2017). Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017. [Tesis de maestría, repositorio de la Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11862>

Estrada, N. (2021). Gestión educativa y práctica docente en las Instituciones Educativas del nivel Inicial Abancay Apurímac – 2020. [Tesis de grado, repositorio de la Universidad César Vallejo], Trujillo-Perú. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85882/Estrada_CN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores-Flores, H. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1).

<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2832>

Franta, M. (2006). *Teorías socioeducativas*. España: Taurus

López, R. (2009). *Manual del supervisor, director y docente*. Venezuela: Publicaciones Monfort.

Lozano, P., & Armando, W. (2023). *La gestión pedagógica como factor asociado a la calidad de educación en la Unidad Educativa Sígsig*. *Revista Ciencia*

Latina. Obtenido de
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5498>

Lorenzo, A. (2022). *Capacitación y desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022*. repositorio ucv. http://file:///E:/Descargas/Lorenzo_AL-SD%20.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* [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>

Morales & González. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas* [Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31523>

Maza Sócola, C. D. (2021). *Gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de Castilla, 2015*. *Revista Peruana de Educación*, 3(5), 11–24. <https://doi.org/10.33996/repe.v3i5.273>

Meza, L. F., Torres Miranda, J. S., & Mamani-Benito, O. (2020). *Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú*. *Apuntes universitarios*, 11(1), 23–35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>

Mercedes, E., & Fernández, C. (2021). *Gestión educativa en Latinoamérica*. *Revistaeducarnos.com*. <https://revistaeducarnos.com/wp-content/uploads/2021/07/edelmira.pdf>

Minedu. (2007). *La gestión educativa es la vía al mejoramiento de la educación*. Gov.co. <https://www.mineduacion.gov.co/1621/article-137440.html>

- Morales, & Valeriano. (2018). Percepción de la calidad de gestión pedagógica y su relación con práctica docente en la Institución Educativa N°80067-Simbal, 2017 [Tesis para obtener el grado académico de: maestra en administración de la educación; Universidad César Vallejo]. Edu.pe. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11762/morales_dlcn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Naranjo, M. (2022). Práctica docente y pandemia: la enseñanza de los maestros sanmiguelenses en tiempos de confinamiento. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 6779-6802. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3920
- Naycir, F., & Zúñiga, I. (2020). *Práctica docente en tiempos del COVID 19*. [Trabajo de grado, repositorio de la Universidad de La Costa CUC], Barranquilla-Colombia. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7497/PR%C3%81CTICA%20DOCENTE%20EN%20TIEMPOS%20DEL%20COVID%2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Olvera, E. (2022). *Práctica docente en educación primaria del centro pdte. Lázaro Cárdenas de Izúcar de Matamoros durante el primer y segundo trimestre del ciclo escolar 2020-2021 en la modalidad a distancia por confinamiento*. [Tesis de Maestría, repositorio de la Universidad Iberoamericana Puebla], Puebla-México. Obtenido de <https://repositorio.iberopuebla.mx/bitstream/handle/20.500.11777/5612/Tesis%20EdwinOlveraBarrera%20154037-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paredes, K. (2020). "Liderazgo directivo y la gestión educativa en la I.E.P Amigos de Jesús– La Esperanza – Trujillo 2020". [Tesis de grado, repositorio de la Universidad César vallejo], Trujillo-Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47965/Paredes_VKE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión

Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163–174.
<https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

Pesantez, W. & Cordero, M. (2023). La gestión pedagógica como factor asociado a la calidad de educación en la unidad educativa SÍGSIG. *Ciencia Latina Internacional*, 7(2), 2394-2423. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5498/8312>

Perales, E., & Campos, A. (2018). *Relación entre gestión educativa y desempeño docente en educación inicial* [Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3402510>

Portalanza Pastor, M. A., & Vasquez Pinedo, M. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la empresa Torres AJ, de la ciudad de Iquitos, año 2022*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Quispe. (2019). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *redalyc*.
<https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237001/html/>

Ramírez, M. A. (2020). Gestión educativa y práctica docente: reflexiones sobre la dimensión investigativa. *Ciencia y Educación*, 1(2), 59–75.
<https://doi.org/10.48169/ecuatesis/0102202012>

Ramírez, R. (2023). Estrategia de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa 11011 Señor de los Milagros-Chiclayo. [Tesis de grado, repositorio de la Universidad Señor de Sipán], Pimentel-Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11520/Ramirez%20Benites%20Richard.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos, F. (2019). Participación docente en la planeación de la gestión escolar de las Instituciones Educativas Secundarias del ámbito de la UGEL

<https://doi.org/10.35622/j.rr.2019.01.006>

- Rodríguez & Lechuga (Ed.). (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA* (Número 87). EAN.
<https://www.redalyc.org/journal/206/20663246005/movil/>
- Reyes, L. (2023). Factores socioculturales y su incidencia en la gestión educativa en la provincia de Sánchez Carrión, 2022. *Ciencia Latina*, 7(1), 1018-1039. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4452/6828>
- Ricse, A. (2022). Prácticas pedagógicas realizadas por docentes de instituciones públicas en el nivel primaria, distrito de Tacna, Región Tacna. *Edu.pe*. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11967/Practicas_RicseMontes_Ariana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rosales, M. (2022). *Gestión educativa y desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de la Red 6 de San Juan de Lurigancho, 2022* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104934>
- Sánchez, & Delgado. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196 p.1819 <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/196>
- Sánchez, M., & Delgado, J. M. (2020b). Gestión educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *revistas.uss.edu.pe*, 4(2), 83–96. <https://doi.org/10.26495/rch.v4i2.1492>
- Santos, Toledo, & Sánchez (Eds.). (2023). *Gestión educativa y organización de la gestión de riesgo en las IE de la REI 03. Puente piedra*. Lima. researchgate.

https://www.researchgate.net/publication/373239606_Gestion_educativa_y_organizacion_de_la_gestion_de_riesgo_en_las_ie_de_la_rei_03_Punte_piedra_Lima

Sevedon, F. (2022). *Gestión Escolar y Práctica Pedagógica en docentes de secundaria de una Institución Educativa Pública, UGEL Piura, 2022*. [Tesis de grado, repositorio de la Universidad César Vallejo], Piura-Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94405/Sevedon_BF-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Ticahuanca & Mamani. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86–98. <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>

Torres, M., Yépez, D., & Lara, A. (2020). LA REFLEXIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 10, 1-18. <https://doi.org/http://doi.org/>

Urrutia, R. (2021). *Práctica docente en las instituciones educativas urbanas del nivel inicial de Lima provincia según la encuesta ENDO 2018*. [Trabajo de grado, repositorio de la Universidad Peruana Cayetano Heredia], Lima-Perú. Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/10040/Practica_UrrutiaFlores_Rubi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valderrama, C., & Cristina, R. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente de la Institución Educativa Privada Benjamín Carson de Florencia de Mora, Trujillo 2020*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47960>

Viera, J. (2016). *EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA IGNACIO ESCUDERO – SAN JACINTO – SULLANA -2019* [UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA].

<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8124/BC-4508%20VIERA%20NAVARRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

| Problemas | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | | |
|---|--|---|--------------------------------------|---|---|---|---|
| Problema general | Definición general | Hipótesis general | Variable 1: Gestión educativa | | | | |
| ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente, en una Institución Educativa de Trujillo – 2023? | Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en una Institución Educativa de Trujillo – 2023 | Hg: Existe relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en una Institución Educativa de Trujillo – 2023 | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valores | Niveles o rangos |
| | | | Gestión organizativa | Comunicación Trabajo en equipo Potencial humano Materiales educativos Clima laboral Estrategias de enseñanza Iniciativa | 1.2.3.4.5.6.7.8.9. 10.11.12.13.14.15. 16.17.18.19.20.21. 22.23.24.25.26.27 .28.29.30. | Nunca (0); Casi Nunca (1); Algunas veces (2); Casi siempre (3); Siempre (4) indicadores | Alto 101 a más Medio 50-100 Bajo 0-49 |
| Gestión administrativa | Gestión pedagógica | | | | | | |
| Pe1: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la d. preparación para el aprendizaje, en una Institución Educativa de Trujillo – 2023? | Oe1: determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión preparación para el aprendizaje, en una Institución Educativa de Trujillo – 2023 | H1: Existe relación entre la gestión educativa y la dimensión preparación para el aprendizaje en una Institución Educativa de Trujillo – 2023 | Gestión de proyección a la comunidad | | | | |
| Pe2: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la dimensión enseñanza para el aprendizaje, en una Institución Educativa de Trujillo – 2023? | Oe2: Determinar la relación entre la gestión educativa y la Enseñanza para el aprendizaje, en una Institución Educativa de Trujillo – 2023 | H2: Existe la relación entre la gestión educativa y la dimensión enseñanza para el aprendizaje en una Institución Educativa de Trujillo -2023 | | | | | |
| | | | Variable 2: Desempeño docente | | | | |

| Pe3: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa en Participación en la gestión de la escuela, en una Institución Educativa de Trujillo – 2023? ¿Educativa de Trujillo – 2023? | Oe3: Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión participación en la gestión de la escuela, en una Institución Educativa de Trujillo – 2023 | H3: Existe la relación entre la gestión educativa y la dimensión participación en la gestión de la escuela, en una Institución Educativa de Trujillo – 2023 | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valores | Niveles o rangos | |
|---|--|---|--|---|--|---|---|--|
| Pe4: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la dimensión desarrollo de la profesionalidad, en una Institución | Oe4: Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión desarrollo de la profesionalidad, en una Institución Educativa de Trujillo – 2023. | H4: Existe la relación entre la gestión educativa y la dimensión desarrollo de la profesionalidad, en una Institución Educativa de Trujillo – 2023. | Preparación para el aprendizaje | Planificación curricular Comprende a los alumnos Evaluación formativa Estrategias y actividades Clima democrático Prácticas de enseñanza Conocimiento | 1.2.3.4.5.6.7.8.9. 10.11.12.13.14.15. 16.17.18.19.20. | Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). | Alto 66 a más Medio 35-65 bajo 0-34 | |
| | | | Enseñanza para el aprendizaje | | | | | Participación en la gestión de escuela |
| | | | Desarrollo de la profesionalidad | | | | | |
| Diseño de investigación | | Población y Muestra | Técnicas e instrumentos | | Método de análisis de los datos | | | |
| Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Método: hipotético-deductivo Diseño: descriptivo-correlacional | | 50 docentes | Técnicas: La encuesta Instrumentos: El Cuestionario | | Descriptiva: Se hallará los datos descriptivos Inferencial: La confiabilidad, la prueba de normalidad y la contrastación de hipótesis | | | |

ANEXO 2.

Tabla de operacionalización de variables

| Variables de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicadores | Escala de medición |
|-----------------------------|---|---|--|---|---------------------------|
| Gestión educativa | La gestión educativa se refiere a las acciones desempeñan los operadores de educación en una entidad educativa (Martínez, 2012). | La variable gestión pedagógica tiene relación con las teorías administrativas de la educación, el cuestionario contiene 30 ítems, su forma de respuesta contempla una escala tipo Likert, sus alternativas son: Nunca (0); Casi Nunca (1); Algunas veces (2); Casi siempre (3); Siempre (4) | Gestión organizativa | Comunicación Trabajo en equipo | ordinal |
| | | | Gestión administrativa | Potencial humano Materiales educativos | |
| | | | Gestión pedagógica | Clima laboral Estrategias de enseñanza | |
| | | | Gestión de proyección a la comunidad | Iniciativa Relaciones | |
| Desempeño docente | Se refiere al desempeño de los docentes, donde ponen en prácticas sus estrategias y destrezas en favor del proceso de enseñanza aprendizaje (Abarca, 2020). | Se empleará una ficha para evaluar el desempeño docente. En cuanto a las dimensiones a medir, se ha considerado: la dimensión preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela, desarrollo de la profesionalidad | Preparación para el aprendizaje | Planificación curricular Comprende a los alumnos | ordinal |
| | | | Enseñanza para el aprendizaje | Evaluación formativa Estrategias y actividades | |
| | | | Participación en la gestión de escuela | Clima democrático Prácticas de enseñanza | |
| | | | Desarrollo de la profesionalidad | Conocimiento Disposición laboral | |

ANEXO 3.

CUESTIONARIO DE GESTION EDUCATIVA

Estimado directivo () docente () Auxiliar () personal administrativo () el presente cuestionario es anónimo, se le solicita responder con total sinceridad ya que su opinión permitirá conocer el nivel de gestión educativa en la IE que labora y un gran aporte a la investigación.

Indicaciones: Marque con una X en la opción que crea conveniente.

| ITEMS | OPCION DE RESPUESTAS | | | | |
|--|----------------------|------------------------|----------------------|-------------------|--------------|
| | SIEMPRE (4) | CASI SIEMPRE (3) | ALGUNAS VECES (2) | CASI NUNCA (1) | NUNCA (0) |
| D1: GESTION ORGANIZATIVA | | | | | |
| 1. Es usted convocado por la dirección de su institución a participar en la elaboración de los documentos de gestión oportunamente (PEI, RI, PAT) | | | | | |
| 2. La dirección promueve la elaboración proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en institución en mejora de la calidad educativa. | | | | | |
| 3. El reglamento interno de su institución es revisado y actualizado en consenso. | | | | | |
| 4. Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su institución. | | | | | |
| 5. La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela | | | | | |
| 6. La dirección promueve el trabajo en equipo de manera democrática y colaborativa. | | | | | |
| 7. La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes. | | | | | |
| D2: GESTION ADMINISTRATIVA | | | | | |
| 8. Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la institución en función a los estudiantes. | | | | | |
| 9. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| 10. Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes. | | | | | |
| 11. Motiva a los actores de la educación estableciendo metas para la mejora de la escuela centrándose en los aprendizajes. | | | | | |
| 12. Se realiza el monitoreo y orientación bajo un clima de confianza con los docentes para la aplicación de estrategia y recursos metodológicos pertinentes. | | | | | |
| 13. Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la institución teniendo en cuenta el reglamento interno y/o manual de funciones. | | | | | |
| 14. Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa | | | | | |
| D3: GESTION PEDAGOGICA | | | | | |
| 15. Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje | | | | | |
| 16. Estimula la iniciativa de las docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas | | | | | |
| 17. Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar. | | | | | |
| 18. Se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 19. Se gestiona de manera eficaz los recursos económicos para el mantenimiento de la infraestructura propiciando un ambiente óptimo para el aprendizaje. | | | | | |
| 20. Promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes, propiciando la autoevaluación y la mejora continua. | | | | | |
| 21. Monitorea y orienta la aplicación de metodologías de evaluación que consideren las particularidades y diferencias de los estudiantes, proponiendo formas de evaluación pertinentes orientadas a medir, tanto los procesos, como los resultados de la enseñanza y el aprendizaje. | | | | | |
| 22. Gestiona procesos de aprendizaje continuo evaluando desde su práctica, su desempeño de acuerdo a las exigencias que el liderazgo de la institución requiere. | | | | | |
| D4 GESTION PROYECCION A LA COMUNIDAD | | | | | |
| 23. Establece alianzas y convenios con autoridades y actores de su comunidad para la mejora de los aprendizajes | | | | | |
| 24. Proyecta la importancia y beneficios de contar con aliados para la mejora de los aprendizajes. | | | | | |
| 25. Fomenta la participación organizada de los padres de familia y la comunidad, desarrollando sus capacidades en diversos procesos en la gestión de la escuela a través de los comités de aula, APAFA, CONEI u otros espacios propios de la escuela. | | | | | |
| 26. Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad | | | | | |
| 27. Genera espacios de investigación e innovación al servicio de la comunidad y a la calidad educativa. | | | | | |
| 28. Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes | | | | | |
| 29. Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad. | | | | | |
| 30. Fomentan espacios de aprendizaje y orientación a los padres de familia para la mejora de los aprendizajes. | | | | | |

Ficha de observación

Instrucciones: A continuación, se le presenta proposiciones, y se solicita que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a la siguiente escala.

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

| Nº | Ítem | Escala | | | | |
|---|---|--------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D.: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | | | | | | |
| 01 | Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. | | | | | |
| 02 | Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. | | | | | |
| 03 | Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. | | | | | |
| 04 | Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. | | | | | |
| D.: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | | | | | | |
| 05 | Resuelve conflictos en dialogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos. | | | | | |
| 06 | Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. | | | | | |
| 07 | Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. | | | | | |
| 08 | Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo Requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje. | | | | | |
| 09 | Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los Estudiantes con necesidades educativas especiales | | | | | |
| 10 | Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estrilo de aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 11 | Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. | | | | | |
| 12 | Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder. | | | | | |
| D.: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela | | | | | |
| 14 | Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejorar de la calidad del servicio educativo de la escuela. | | | | | |
| 15 | Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. | | | | | |
| 16 | Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. | | | | | |
| D. 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. | | | | | |
| 18 | Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. | | | | | |
| 19 | Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos. | | | | | |
| 20 | Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. | | | | | |

ANEXO 4.

Consentimiento Informado

Yo Pulido Neyra, Rosario de Jesús de la escuela de Post grado de la Universidad Cesar Vallejo estoy realizando la investigación Titulada: “Gestión educativa y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo 2023”

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión educativa y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo 2023”, cuyo objetivo es buscar la relación que existen entre las variables gestión educativa y desempeño docente. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del programa de maestría de Administración de la educación, de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación:

1.- Tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos por instrumento, y se realizará en el ambiente de la institución y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): 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 (principio de No maleficencia):

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 institución al 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 para la comunidad educativa

Confidencialidad (principio de justicia): 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 la Investigadora Pulido Neyra, Rosario de Jesús y Docente asesor Mtro. Ventura González, Christian Iván (orcid.org/0000-0002-2596-3538)

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

ANEXO 5.

Validación de Instrumentos por Expertos

GESTION EDUCATIVA

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

| | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 27 | Genera espacios de investigación e innovación al servicio de la comunidad y a la calidad educativa. | x | | X | | X | | |
| 28 | Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes | x | | X | | X | | |
| 29 | Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad. | x | | X | | X | | |
| 30 | Fomentan espacios de aprendizaje y orientación a los padres de familia para la mejora de los aprendizajes. | x | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en los ítems planteados

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. LEÓN JACINTO KETTY DNI: 09909865

Especialidad del validador: Dra. en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

10 de mayo del 2022


Ketty León Jacinto
DIRECTORA

Firma del Experto Informante.

| DIMENSIÓN 4 Gestión Proyección a la comunidad | | Si | No | Si | No | Si | No |
|---|---|----|----|----|----|----|----|
| 23 | Establece alianzas y convenios con autoridades y actores de su comunidad para la mejora de los aprendizajes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 24 | Proyecta la importancia y beneficios de contar con aliados para la mejora de los aprendizajes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | Fomenta la participación organizada de los padres de familia y la comunidad, desarrollando sus capacidades en diversos procesos en la gestión de la escuela a través de los comités de aula, APAFA, CONEI u otros espacios propios de la escuela. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 26 | Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 27 | Genera espacios de investigación e innovación al servicio de la comunidad y a la calidad educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 28 | Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 29 | Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 30 | Fomentan espacios de aprendizaje y orientación a los padres de familia para la mejora de los aprendizajes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en los ítems planteados

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ERNESTO ISIDRO JARAONA DNI: 3 2 4 8 1 3 0 9

Especialidad del validador: TECNOLOGIA EDUCATIVA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

10 de 05 del 2022

[Firma]
Firma del Experto Informante.

| DIMENSIÓN 4 Formación profesional de la identidad docente | | Si | No | Si | No | Si | No |
|---|--|----|----|----|----|----|----|
| 23 | Participa de capacitaciones actualizando sus conocimientos para mejorar las estrategias y técnicas de enseñanza - aprendizaje en las áreas de estudio. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 24 | Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 26 | Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 27 | Muestra disposición para el trabajo de manera individual y/o colaborativa en el bien de la institución educativa y los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 28 | Comparten de manera colegiada las dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las áreas que desarrolla para mejorar sus prácticas pedagógicas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en los ítems planteados

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ZUASNABAR SEGOVIA JULIA DNI: 19806087

Especialidad del validador: Mg. ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

11 de mayo del 2022

[Firma]
Firma del Experto Informante.

| DIMENSIÓN 4 Formación profesional de la identidad docente | | Si | No | Si | No | Si | No |
|---|--|----|----|----|----|----|----|
| 23 | Participa de capacitaciones actualizando sus conocimientos para mejorar las estrategias y técnicas de enseñanza - aprendizaje en las áreas de estudio. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 24 | Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 26 | Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 27 | Muestra disposición para el trabajo de manera individual y/o colaborativa en el bien de la institución educativa y los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 28 | Comparten de manera colegiada las dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las áreas que desarrolla para mejorar sus prácticas pedagógicas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

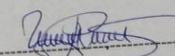
Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Hay suficiencia en los items.*

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

Apellidos y nombres del juez validador: *ROJAS SANTIAGO LEOCADIA* DNI: *10515535*

Especialidad del validador: *Mg. PSICOLOGIA EDUCATIVA*

12 de *mayo* del 2022


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Validación del instrumento de desempeño docente según el autor Viera, (2016)

Ficha de validación de instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN
DEL INSTRUMENTO

- 1.1 Nombres y apellidos del validador : LUIS GANOZA CHOZO
 1.2 Cargo e institución donde labora : Catedrático Universidad Nacional de Piura
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario de DD
 1.4 Autor del instrumento : JESÚS MIGUEL RODRÍGUEZ MANTILLA Y JOSÉ FERNÁNDEZ DÍAZ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

- Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
- Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
- Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

| Aspectos de validación del instrumento | | 1 | 2 | 3 | Observaciones Sugerencias |
|--|--|---|---|----|------------------------------|
| Criterios | Indicadores | D | R | B | |
| • PERTINENCIA | Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación. | | | X | |
| • COHERENCIA | Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones. | | | X | |
| • CONGRUENCIA | Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide. | | | X | |
| • SUFICIENCIA | Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable. | | | X | |
| • OBJETIVIDAD | Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables. | | X | | |
| • CONSISTENCIA | Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable. | | | X | |
| • ORGANIZACIÓN | Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores. | | | X | |
| • CLARIDAD | Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar. | | | X | |
| • FORMATO | Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez). | | X | | |
| • ESTRUCTURA | El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas. | | X | | |
| CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador) | | | 6 | 21 | 27 |
| | | C | B | A | Total |

Coefficiente
de validez :

$$\frac{A+B+C}{30}$$

=

$$29/30 = 0,966$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

VALIDEZ MUY BUENA

| Intervalos | Resultado |
|-------------|---------------------|
| 0,00 – 0,49 | • Validez nula |
| 0,50 – 0,59 | • Validez muy baja |
| 0,60 – 0,69 | • Validez baja |
| 0,70 – 0,79 | • Validez aceptable |
| 0,80 – 0,89 | • Validez buena |
| 0,90 – 1,00 | • Validez muy buena |

Piura, Octubre de 2019

[Firma]
LUIS G. GANOZA CHOZO
DNI : 17837039

PRUEBA PILOTO DESEMPEÑO DOCENTE

Base de datos en Excel

Base de datos de investigación 50

| VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------------------------------|---|---|---|---|---|-----------------------------------|---|---|----|----|----|----|-------------------------------|----|----|----|----|----|----|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|
| Sujetos | DIMENSIÓN: GESTIÓN ORGANIZATIVA | | | | | | DIMENSIÓN: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | | | DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA | | | | | | | DIMENSIÓN: GESTIÓN PROYECCIÓN A LA COMUNIDAD | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | | |
| 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | | |
| 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | | |
| 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | | |
| 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | | |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | | |
| 7 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| 9 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| 10 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | | |
| 11 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | | |
| 12 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| 13 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | | |
| 14 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| 15 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | | |
| 16 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | | |
| 17 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | |
| 18 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | | |
| 20 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 21 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | | |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | |
| 24 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 25 | 1 | 1 | 1 | 2 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | | |
| 27 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | | |
| 28 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | |
| 29 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | |
| 30 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| 32 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| 34 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 35 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | | |
| 36 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 37 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 38 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 39 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 40 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | |
| 41 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | |
| 42 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | |
| 43 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | |
| 45 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 46 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 48 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 49 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 50 | 1 | 1 | 1 | 2 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |

VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

| Sujetos | DIM ENSIÓN: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUADINATES | | | | DIMENSIÓN: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES | | | | | | | | DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD | | | | DIMENSIÓN: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD | | | |
|---------|---|----|----|----|---|----|----|----|----|-----|-----|-----|--|-----|-----|-----|--|-----|-----|-----|
| | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 | p19 | p20 |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 9 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 |
| 18 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 |
| 20 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 34 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 38 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 |
| 43 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 |
| 45 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 47 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 49 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |