



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión educativa y desempeño docente de una institución
educativa del distrito El Agustino, 2024**

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

AUTORA:

Durand Ysla, Mirian Susana (orcid.org/0009-0002-5499-0700)

ASESORES:

Dr. Ramirez Rios, Alejandro (orcid.org/0000-0003-0976-4974)

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ RIOS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión educativa y desempeño docente de una institución educativa del distrito El Agustino, 2024", cuyo autor es DURAND YSLA MIRIAN SUSANA, 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.

LIMA, 01 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ RIOS ALEJANDRO DNI: 07191553 ORCID: 0000-0003-0976-4974	Firmado electrónicamente por: ALRAMIREZRIO el 07-08-2024 17:32:42

Código documento Trilce: TRI - 0843627



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DURAND YSLA MIRIAN SUSANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión educativa y desempeño docente de una institución educativa del distrito El Agustino, 2024", 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
DURAND YSLA MIRIAN SUSANA DNI: 09770545 ORCID: 0009-0002-5499-0700	Firmado electrónicamente por: MDURANDYS el 10-08- 2024 22:17:54

Código documento Trilce: INV - 1713639

DEDICATORIA

Dedico a mis hijos por ser el motor en mi camino, Ellos me dan fortaleza para seguir adelante y ser perseverante.

A mis padres y hermanas por apoyarme moralmente.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Camila y Andrea por su apoyo en esta tesis.

Al doctor Alejandro Ramírez, por su apoyo y paciencia, como también al profesor Santiago Gallarda por su asesoría y a todos mis profesores de la universidad.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	23
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tabla cruzada de gestión educativa y desempeño docente.....	27
Tabla 2. Tabla cruzada de gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente.....	28
Tabla 3. Tabla cruzada de orientación de los procesos pedagógicos y desempeño docente.....	29
Tabla 4. Correlación entre gestión educativa y desempeño docente.....	30
Tabla 5. Correlación entre gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente.....	31
Tabla 6. Correlación entre orientación de los procesos pedagógicos y desempeño docente.....	32

RESUMEN

Esta investigación permitirá aportar sustento a los objetivos del desarrollo sostenible (ODS) 4 al área de investigación Educación y calidad educativa, a través de la línea de acción RSU Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles. Este trabajo tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente de una institución educativa del distrito de El Agustino, 2024, en donde el tipo de investigación fue básica del nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental de corte transversal. Los resultados evidencian que existe una correlación significativa entre el nivel de gestión educativa y desempeño docente. La conclusión muestra que el 22,8% de los encuestados mencionaron que la relación entre la gestión educativa y desempeño docente es mala, el 8.9% regular y el 12.7% buena. En donde el coeficiente Tau τ_b de Kendall es 0,364 lo cual indica una correlación positiva, directa baja entre la gestión educativa y desempeño docente a un nivel de significancia de 0,01.

Palabra clave: Orientación de los procesos pedagógicos, preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje

ABSTRACT

This research will provide support for the sustainable development objectives (SDG) 4 to the research area Education and educational quality, through the RSU line of action Support for the reduction of gaps and deficiencies in education at all levels. This work aimed to determine the relationship that exists between educational management and teaching performance of an educational institution in the district of El Agustino, 2024, where the type of research was basic at the correlational descriptive level, with a quantitative approach; non-experimental cross-sectional design. The results show that there is a significant correlation between the level of educational management and teaching performance. The conclusion shows that 22.8% of those surveyed mentioned that the relationship between educational management and teaching performance is bad, 8.9% regular and 12.7% good. Where Kendall's Tau τ_b coefficient is .364, which indicates a positive, low direct correlation between educational management and teaching performance at a significance level of 0.01.

Keyword: Orientation of pedagogical processes, preparation for learning, teaching for learning

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación denominado “Gestión educativa y desempeño docente, 2024”. Entendida la gestión educativa como la organización de la institución, que considera la planificación como clave para alcanzar resultados de alta calidad, fomentando la búsqueda de soluciones innovadoras y progresivas de forma constante (Marconi, 2013), vinculada con el desempeño docente comprendida como un proceso sistemático destinado a evaluar y medir el impacto educativo que tiene la labor docente frente a los estudiantes, desarrollando las capacidades pedagógicas, la emocionalidad, la responsabilidad laboral y la calidad de las relaciones interpersonales entre estudiantes, padres, directivos, colegas y representantes comunitarios. (Valdés, 2000). Por tanto, esta investigación permitirá aportar sustento a los objetivos del desarrollo sostenible (ODS) 4 al área de investigación Educación y calidad educativa, a través de la línea de acción RSU Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles.

A nivel internacional, se ha evidenciado en Indonesia el 2023, que los docentes no cumplen con las calificaciones aprobatorias en cuanto a su desempeño, ya que dicha insatisfacción se debe a los obstáculos y dificultades que haya podido afrontar con el director (Zaini, M., et al., 2023). En otro informe en Palembang, Lian (2021) menciona que muchos docentes no tienen un buen desempeño, siendo intolerantes en algunas ocasiones. La violencia física que ocurre en las escuelas la cometen principalmente los docentes. La violencia perpetrada por los educadores generalmente tomaba la forma de castigos físicos, la cifra de esta violencia ejecutados por los educadores fue bastante elevado. Esto indica que muchos educadores no priorizan el uso del aprecio y el afecto hacia los estudiantes. En otro informe a nivel mundial El 78 % de los docentes no cumplen con los estándares para un buen desempeño, evidenciando que no están adecuadamente preparados para desarrollar los problemas que surgen en el aula. Esta situación es especialmente preocupante en Latinoamérica, ya que el 84 % de los profesores carecen de las herramientas necesarias para enfrentar los diversos desafíos relacionados con el desempeño del maestro (UNESCO, 2020). En la gestión educativa los directores son los principales obstáculos educativo a nivel humano en un 42%, indicando que dos

de cada tres docentes afirman que la dirección les motiva a cumplir sus funciones y Un 47 % del profesorado no se siente libre de usar sus propios materiales para mejorar su desempeño en el aula (Ortiz, 2023).

En América Latina las instituciones que gestionan la educación es muy mala e insuficiente especialmente en México, Uruguay, Argentina y Perú (Chamoly, 2021). A la vez la educación se ha visto mermada por el desempeño docente porque les falta mayor capacitación para fortalecer su profesión (Joya, 2020). Efectivamente, no tienen un buen desempeño porque no están preparados, ya que el personal no desarrolla los desempeños importantes para cumplir con los metas y objetivos predeterminados en el ámbito pedagógico (Aparicio, et al. 2020).

Con respecto al contexto nacional, la gestión educativa se ve desafiada por un conjunto de problemáticas sociales complejas, como las pandillas juveniles, la inseguridad ciudadana, la contaminación ambiental, la salud física y mental. El director, como figura principal, debería abordar estas situaciones; sin embargo, su enfoque actual se limita a aspectos administrativos, careciendo de un plan de acción concreto y centrándose únicamente en la ejecución de normas y directivas establecidas por el MINEDU. (Jihuallanca, 2023). También se identifican diversos problemas que afectan el desempeño docente, entre las que destacan la baja motivación para la formación continua, las deficiencias en el manejo del aula, las limitaciones en la aplicación del enfoque en el desarrollo de los desempeños en donde se trabaja las capacidades, desinterés en alcanzar los resultados establecidos por la institución, las jornadas laborales extensas y, lo que resulta aún más preocupante no hay de incentivos económicos.

Además, la resistencia de los profesores a las innovaciones del currículo vigente, la desvalorización del trabajo colaborativo para un trabajo en equipo, la ausencia de comunidades de círculo de autoformación continua en la escuela, el recelo ante el monitoreo y acompañamiento del equipo directivo, y el enfoque excesivo en trámites administrativos en detrimento de lo que uno aprende, son algunos de los desafíos que enfrenta la gestión en el colegio (Chavez et al., 2022). A la vez, la carencia de acceso a las TIC ha obstaculizado un avance pedagógico en los maestros. Un estudio realizado en 2018 a docentes de escuelas públicas y privadas (ENDO) evidenció que casi 89 000 profesores carecían de computadora, y 136 000 no tenían acceso a internet en casa, esta

situación ha generado una preocupante brecha digital que dificulta significativamente el desempeño profesional en todos los aspectos. En consecuencia, la responsabilidad de mejorar el desempeño del maestro recae en gran valor en la gestión de los directivos por ende en el director, la cual debe enfocarse en la implementación de estrategias innovadoras para el perfeccionamiento continuo del personal docente, cosa que no se está realizando.

En el ámbito local, se ha detectado que algunos docentes de una institución educativa de secundaria en el distrito El Agustino no cumplen con las expectativas en cuanto a su desempeño profesional. La principal crítica radica en la falta de preparación adecuada de sus programas, unidades y sesiones de clase, sin considerar las personalidades individuales y socioculturales de los alumnos. Además, se evidencia una deficiencia en la actualización de sus conocimientos en el área curricular que imparten, debido a la ausencia de presencia en actividades de capacitación. Los profesores en esta institución trabajan de manera aislada, no trabajan de forma colegiada. Cuando se le monitorea al docente se evidencia que no preparó su clase, improvisa su sesión de aprendizaje. También se observa que no desarrollan un clima bueno en la clase, no siendo asertiva y empática. A la vez cuando surge dificultades, como falta de respeto entre los estudiantes, prefieren ignorarlos, ya que manifiestan que es una pérdida de tiempo hablar con ellos, ya que no prestan atención.

El docente no promueve el razonamiento, el pensamiento creativo menos aún el pensamiento crítico; ya que no maneja diversas estrategias pedagógicas, por lo tanto, sus clases son rutinarias, monótonas. En cuanto a la evaluación, no existe una evaluación formativa; ya que no realizan la retroalimentación. Solo se observa una evaluación sumativa y una retroalimentación elemental, que no ayuda mucho para el logro del aprendizaje, incluso en la evaluación diagnóstica los estudiantes se encuentran en inicio en un 20% en lectura y 25% en matemática. En cuanto al trabajo articulado con la familia, los docentes no dan su tiempo para una escuela para padres. Pareciera que su trabajo docente, no lo hacen por vocación, ya que algunas veces no ejercen su profesión con valores. En cuanto al trabajo planificado, no hay una organización que se ajuste al contexto, no se respeta los aportes de los padres, ni lo que puede brindar una

comunidad. No hay fechas programadas para las actividades de todo año, no obteniendo de esa manera buenos resultados.

En cuanto a la ejecución del PAT, se observa que los responsables no lo realizan provocando incumplimiento de acciones por parte de los directivos ante la UGEL 05. Con respecto al trabajo colaborativo, los directivos no promueven la hora colegiada, no guían un trabajo en donde todos participen activamente, los docentes son indiferentes en esta hora y no se solicita el producto de lo trabajado, todo esto genera individualismo y apatía. El liderazgo; es considerado ineficiente, no hay liderazgo, todos trabajan independientemente, sin objetivos claros. Los directivos no se comprometen con el cumplimiento del plan de trabajo del año 2024, se observa que no guían el trabajo por lo tanto no hay metas que cumplir, es más los docentes desconocen el contenido de este documento, ya que no es compartido. No todos se encuentran y se sienten involucrados con las metas establecidas. En el monitoreo no se informa con anticipación el plan de monitoreo, los maestros desconocen la rúbrica, que especifica bajo qué criterios serán evaluados, a la vez por falta de planificación de un cronograma no se realiza la reflexión y retroalimentación con los docentes.

Los docentes no procuran trabajar en un clima adecuado y cooperativo, ya que las relaciones humanas están rotas por malos entendidos provocando un trabajo desarticulado, no habiendo grupos de interaprendizajes (GIA), los profesores no promueven que los alumnos capten significativamente de manera reflexiva, analítica y creativa, no promueven un trabajo en base a fuentes de información y estrategias para la investigación. Con todo esto el docente pareciera que muchos no tienen vocación de maestro, ya que no afirma su identidad profesional en su trabajo diario, no analiza y no realiza la autorreflexión, no hay un manejo de los saberes disciplinares y pedagógicos, no hay un juicio crítico sobre su práctica y la de sus colegas, tampoco se preocupa por asistir a una capacitación para ampliar su conocimiento, y así poder brindar una mejor enseñanza aprendizaje a sus estudiantes. Los docentes en su desempeño muestran que no tienen interés por sus estudiantes, desde esta perspectiva no fluye la interacción en el aula. Cuando son evaluados de forma inopinada, no aprueban la rúbrica que evalúa su desempeño.

En cuanto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes se observa que el profesor desconoce las características y la realidad contextual de

estudiante, ya que no considera en su sesión el ritmo, estilo de aprendizaje, inteligencias múltiples; su sesión no es diferenciado por una adecuación o adaptación, es más desconoce si en su aula hay un alumno con habilidades especiales. Con lo que respecta a la enseñanza para el aprender de los alumnos, no aprueba la rúbrica de la evaluación docente ya que no promueve un ambiente de respeto en el aula, no considera las normas de convivencia, también no fomenta a través de preguntas inferenciales el pensamiento crítico, reflexivo, el razonamiento, las únicas preguntas que elabora son literales, es más no realiza la retroalimentación por descubrimiento o reflexivo y si lo hacen utilizan la elemental. En cuanto al trabajo en la gestión de la escuela unida a la sociedad, no genera trabajo con los padres, termina su hora y se retira de la institución, no comparte con los padres, autoridades de la localidad y la comunidad, no brinda información de los resultados de aprendizajes a las familias. En cuanto al avance de la profesionalidad y la identidad del maestro, no participa en capacitaciones, aseverando falta de tiempo, no muestra interés por desarrollar procesos de aprendizajes de forma individual, ni grupal, afirmando que no le corresponde capacitarse fuera de su hora de clase.

Todo lo referido al desempeño docente se da porque los directivos no gestionan adecuadamente, ya que en la semana de gestión no desarrollan de forma coordinada los documentos de gestión. El directivo no se preocupa por la infraestructura, ni por los equipos, ni materiales, de esa manera no favorece las condiciones operativas necesarias, realiza gastos innecesarios, no rindiendo cuentas a la comunidad educativa, se ve que no lidera en dicha institución educativa. El director no alienta a que desarrollen comunidades de aprendizaje, no le interesa dar oportunidad en la formación continua a docentes, no se observa un trabajo colaborativo en la escuela. El director no monitorea, ni acompaña al docente en su práctica pedagógica porque manifiesta que tiene mucha documentación que hacer, mucho trabajo de escritorio. Existe un bajo nivel de satisfacción de la gestión educativa, debido a que no hay una transformación organizacional para el logro de los aprendizajes, el trabajo desempeñado por los directivos no es suficiente para que exista una gestión en donde se participe de forma transparente y este orientada a buenos resultados de acuerdo a la meta programada.

La gestión no lidera el trabajo, no hay en la institución un cumplimiento efectivo de roles y responsabilidades, este trabajo de gestión no está enfocado al apoyo, evaluación y al acompañamiento del trabajo docente para el logro de objetivos comunes. Esta gestión liderada por los directivos no utiliza instrumentos de gestión para el cumplimiento de deberes, no genera un trabajo activo de la familia y de los aliados estratégicos, generando de esa manera un divorcio entre los entes importantes de la educación. En muchos casos los directivos se muestran autoritarios y otras veces permisivos, habiendo una relación vertical entre directivos y docentes. Un sistema de gestión escolar basado en la emisión de normas, donde el poder de decisión se concentra en la cabeza, manteniendo a profesores, familia y estudiantes en un papel de subordinación y ejerciendo poder principalmente a través de un proceso de sanciones. En base a lo anterior mencionado, surge la necesidad de formular el problema general: ¿Existe relación entre la gestión educativa y el desempeño docente de una institución educativa del distrito de El Agustino, 2024? Además, los problemas específicos son: ¿Existe relación entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente de una institución educativa del distrito de El Agustino, 2024?, ¿Existe relación entre la orientación de los procesos pedagógicos y el desempeño docente de una institución educativa del distrito de El Agustino, 2024?

Este estudio se justificará ya que busca dar a conocer los problemas observados que es materia de estudio y los resultados obtenidos permitirá hacer las recomendaciones necesarias y de esa forma contribuirá al objetivo de desarrollo sostenible (ODS) 4 al área de investigación Educación y calidad educativa, a través de la línea de acción RSU Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles. A la vez esta investigación tiene información de varios enfoques que guardan una estrecha vinculación entre la gestión educativa y desempeño docente de una institución educativa, las referencias de algunos contenidos son aportes que han dejado investigaciones precedentes al estudio del problema encontrado en la institución educativa. De esta manera se deja un contenido teórico y bibliográfico que servirá para futuras investigaciones que usen las variables de esta tesis. La metodología aplicada permitirá otorgar aportes que serán de gran utilidad para posteriores trabajos debido a que se recogerán datos veraces y precisos por medio de instrumentos

que previamente han sido validados por expertos. Por los motivos expuestos se necesita desarrollar un análisis sobre la gestión educativa, donde el desempeño del docente sea una pieza clave de los logros educativos. La metodología aplicada es cuantitativa, correlacional no experimental. Por último, se conocerá los resultados de la relación que existe entre las dos variables. Esperando que esta investigación pueda hacer una contribución positiva al desarrollo de un sistema educativo mejor y más eficaz.

El objetivo general es determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente de una institución educativa del distrito de El Agustino, 2024. Por consiguiente, los objetivos específicos son: determinar la relación que existe entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente de una institución educativa del distrito de El Agustino, 2024; determinar la relación que existe entre la orientación de los procesos pedagógicos y el desempeño docente de una institución educativa del distrito de El Agustino, 2024.

Referente a investigaciones similares en el contexto nacional tenemos a Estela (2018) en el distrito de Pimentel, donde encontró que existe una conexión significativa y favorable entre la forma en que se gestionan las escuelas y el desarrollo de los profesores de secundaria en escuelas públicas. La investigación, que se basó en la descripción y correlación de datos, y no en un experimento, mostró que un tercio de los docentes (33,3%) determinan que la gestión administrativa como intermedia, mientras que dos tercios (66,7%) la calificaban como buena. Al analizar las estadísticas donde su resultado es (con un valor de p inferior a 0,05), teniendo una fuerte vinculación positiva ($r = 0.645$). En su estudio descriptivo explicativo, Pineda (2019) encontró una correlación significativa entre la gestión del directivo y el desempeño del profesor. La mitad de los encuestados percibió una gestión en la escuela regular, mientras que la otra mitad la consideró buena. Su análisis estadístico Pearson, $r=0.54$, resultando una relación positiva y con significancia entre las variables, confirmando la asociación entre la gestión educativa y el rendimiento del profesor en la escuela establecido.

Rivera (2022) llevó a cabo un estudio cuyos resultados fueron que el 47,7% de los encuestados percibió un nivel medio de gestión educativa, el 29,5% un nivel bajo y el 22,7% un nivel alto. La confiabilidad de las variables similares

($\alpha=0,888$) ($\alpha=0,934$) fue alta, según el estadístico Alfa de Cronbach. Finalmente, se encontró una significativa correlación entre ambas variables ($p\text{-valor}= 0,000$), lo que indica la presencia de un vínculo importante entre la forma en que se gestiona educativa y el rendimiento de los docentes. Por su parte, Chura (2022) realizó un estudio de carácter aplicada y de enfoque cuantitativo, utilizando una investigación no experimentado correlacional para analizar la conexión de ambas variables en la escuela secundaria de Colquepata, Cusco, en el año 2022. Los resultados indicaron que 55,9% de los participantes en la encuesta percibió que la gestión escolar como buena, mientras que el 36,6% la consideraron regular y el 7,5% deficiente. En cuanto al desempeño docente, el 49,5% lo evaluó como bueno, el 43,5% como regular y el 7,5% como deficiente. La prueba estadística arrojó un valor de 0,323, lo que evidencia un vínculo positivo y significativo de ambas variables, afirmando la existencia de un vínculo importante entre la forma en que se gestiona la escuela y el rendimiento de los docentes en este contexto específico.

Según Palomino (2022), la investigación que realizó fue de carácter descriptivo y aplicada, empleando un método y diseño descriptivo correlacional. Además, se constató que, del total de 135 docentes encuestados, el 5% (6) presenta una valoración baja; el 44% (60) una valoración regular, y el 51% (69) un nivel alto. En la encuesta la mayoría se ubica en el nivel alto ($M_a = 112$). Asimismo, se observó que, de los 135 docentes entrevistados, no hay en el nivel bajo; el 26% (35) tiene un nivel regular y el 74% (100) alcanza un nivel alto. En general, se encontró una fuerte correlación óptima ($r = 0,99$) en la gestión y el desempeño pedagógico, lo que señala una relación importante y directa entre estas variables en los docentes. Asimismo, Chavez et al., (2022) realizó una investigación transversal, descriptivo-correlacional, sin experimento; donde la parte de la población consistió en 84 maestros, y la muestra fue de tipo censal. Se utilizó dos encuestas: una sobre desempeño docente y otra sobre gestión escolar, ambas validadas por su confiabilidad. Se desarrollo un análisis de los datos recopilados para examinar el vínculo con el desempeño del maestro (variable independiente) y la gestión escolar (dependiente). Se usó estadística descriptiva para determinar los niveles de cada variable y una prueba de regresión logística ordinal para verificar las hipótesis. Los resultados mostraron

que el desempeño docente tiene una influencia valorativa en gestión escolar, explicando el 78,3% de la variabilidad observada.

Por su parte, Amador (2022) desarrollo un estudio teniendo el objetivo de analizar el vínculo a variables iguales a esta investigación en los colegios estatales en la zona de Santiago de Cao durante el año 2022. Con la metodología empleada siendo básico, buscando información sobre la problemática de estudio a través de un tipo de diseño sin experimento. La población fue censal, integrada por profesores. Para la evaluación de la gestión educativa y el desempeño docente se utilizaron cuestionarios previamente validados y confiables. Rho Spearman fue aplicada para conocer el vínculo entre las variables, obteniendo como conclusión una correlación importante (Rho 0,875) y un p-valor significativo (0,000). Esto manifiesta que hay una consistente vinculación positiva y significativa entre las variables establecidas, lo que significa que a mejor gestión en la escuela, mejor cumplimiento del profesor.

Respecto a investigaciones internacionales, se tiene a Lian (2021) cuya técnica de investigación fue cuantitativo, con una investigación descriptivo. La población en este caso y la muestra de este estudio fueron todos profesores de SMP Negeri Kayuagung, que consta de 47 personas en total. Los datos del estudio se desarrollaron a través de un cuestionario Likert para todas las variables. Los análisis que se aplicaron fueron la técnica de regresión lineal. Los resultados mostraron que la gestión escolar no tuvo una influencia importante en la eficacia de la escuela amiga de la infancia en SMPN Kahuagung, el desempeño de los profesores tuvo una gran influencia en la eficacia de la escuela amiga de los niños en SMPN Kayuagung, y la gestión en la escuela y el desempeño de los profesores afectaron simultáneamente la eficacia de la escuela amiga de los niños en SMPN Kayuagung. Con base informativo de regresión lineal y múltiple, el valor sig obtenido fue $0,033 \leq \alpha (0,05)$.

Asimismo, Estrada y Mamani (2020), en su estudio titulado abordaron la relación entre estas dos variables mediante un estudio descriptivo, correlacional y no empírico. El producto reveló una correlación fuerte y positiva entre sus variables, evidenciada por una correlación rho de Spearman de 0,72 y un valor p significativo ($p = 0,000 < 0,05$). La conclusión principal determinó que existe una vinculación recíproca entre ambas variables: a mayor compromiso organizacional por parte de los profesores, mejor desempeño en el aula, y

también al revés. También Jing y Ali (2024). Realizó una investigación sobre gestión educativa donde aplicó un análisis cuantitativo de cómo la teoría de incentivos influye en la gestión de la enseñanza, un total de 143 estudiantes recibieron una encuesta de cuestionario, a través de la encuesta de cuestionario encontramos que hay muchas formas de motivar, el trabajo docente debe prestar atención a la motivación como herramienta de gestión, el uso eficaz de incentivos para movilizar la creatividad de los estudiantes y la motivación, para promover el progreso general de la escuela y cultivar más y mejores talentos para la comunidad.

Jimenez (2021) señala que, para optimizar el aprendizaje, es crucial considerar los cambios en el horario laboral, la cantidad de tareas y la estructura del trabajo, ya que estos aspectos se vieron significativamente impactados por la pandemia. El incremento en la carga de trabajo era un problema preexistente para los docentes y, con la llegada de la pandemia, el hecho de pasar largas horas frente a computadoras y otros dispositivos electrónicos hizo que su labor se volviera aún más agotadora. Becerra et al. (2019) destaca que los académicos ya enfrentaban una carga laboral desmedida antes de la pandemia. Una docente en los grupos focales manifestó que el exceso de trabajo es una violación de sus derechos, y por eso es fundamental tratar este asunto para prevenir futuros problemas, como el síndrome de burnout, el ausentismo y el desganado en el trabajo, entre otras dificultades que dañan la salud en su estado físico y salud mental de los maestros y, en consecuencia, su rendimiento. Jiménez y Ruiz (2021) indican que las condiciones laborales de los docentes, donde los recursos suelen ser escasos, no son únicamente resultado de los problemas que aparecieron durante la pandemia. El entorno laboral actual de los profesores ha cambiado en gran medida, el producto de décadas de cambios y consecuencias en las políticas que han regido el Sistema en la educación.

En cuanto a la gestión de condiciones para la mejora de las condiciones, Muñoz (2019) explica que realizó un estudio utilizando los métodos de enseñanza tradicionales empleados por los profesores, sin integrar actividades que involucren el uso de herramientas y materiales digitales en clase. Estas herramientas tecnológicas representan una oportunidad para captar el interés de los alumnos, familiarizarlos con la tecnología actual y guiarlos hacia un aprendizaje continuo y una educación de calidad. Por este motivo, se implementó

una plataforma de gestión de aprendizaje que promueve la participación e interés de los alumnos y docentes de las escuelas estatales. Este sistema tiene como objetivo enriquecer el aprendizaje, facilitar el desarrollo continuo de los alumnos durante su formación y gestionar de manera efectiva un entorno virtual que fomente el diálogo interactivo entre alumnos y profesores.

De acuerdo con Javier (2021), al analizar el desempeño de las habilidades de los maestros en la aplicación de estrategias para mejorar el aprendizaje se descubrió que la emergencia sanitaria obligó a un cambio hacia la educación a distancia, tanto en modalidades sincrónicas como asincrónicas. Esto impulsó a los profesores a adquirir competencias en TIC y a implementar aplicaciones, programas y plataformas que hagan más eficiente su trabajo. El apoyo del director es crucial, ya que aporta su experiencia y establece un rumbo claro hacia las metas y objetivos establecidos. A la vez, Mejia (2019), los hallazgos indican que no hay una relación significativa entre las prácticas pedagógicas y la adquisición de aprendizaje en el salón de clase. Asimismo, ninguna de las dimensiones de las acciones pedagógicas muestra conexión con los logros de aprendizaje, ya que el valor de significancia de la prueba Chi Cuadrado es mucho mayor que 0.05.

Finalmente, se plantea como hipótesis general: Existe relación entre la gestión educativa y el desempeño docente de una institución educativa del distrito de El Agustino, 2024. Asimismo, las hipótesis específicas son: Existe relación entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente de una institución educativa del distrito de El Agustino, 2024; Existe relación entre la orientación de los procesos pedagógicos y el desempeño docente de una institución educativa del distrito de El Agustino, 2024.

A continuación, se presenta teorías y definiciones de la gestión educativa que ayudará aclarar el papel que cumple en la escuela. La variable gestión educativa se sustenta en la teoría de la administración de Fayol (1916) donde sustenta que la gestión es considerada como una serie de acciones realizadas para planear, sistematizar, dirigir, coordinar y supervisar los recursos adecuados de una buena organización con el propósito de cumplir sus metas. Fayol presentó catorce principios básicos de gestión, como la especialización del trabajo, la autoridad y responsabilidad, y la unidad de mando, dirección y la

equidad, que son aplicables a la gestión de cualquier organización, incluyendo las educativas. Estos principios facilitan una estructura organizativa eficiente, donde se promueve la especialización, se establecen líneas claras de autoridad, y se fomenta un entorno de trabajo equitativo y estable. Además, Fayol definió cinco funciones administrativas clave: programación, estructuración, gestión, armonización y supervisión, que son esenciales para el liderazgo eficaz en contextos educativos, ayudando a los administradores a implementar estrategias educativas efectivas, asignar recursos de manera óptima, y asegurar el logro de objetivos académicos y organizacionales. Su enfoque en la administración científica y sistemática permite que las instituciones educativas operen de manera más eficaz y eficiente, adaptándose a las necesidades cambiantes del entorno educativo. A su vez, Max Weber, sociólogo, aportó la teoría burocrática, sugiriendo que las organizaciones son más eficientes cuando cuentan con una estructura jerárquica y normas definidas. Complementa este sustento teórico la idea de la motivación adecuada y pertinente de Abraham Maslow, psicólogo, la cual explica las necesidades importante que tiene los humanos y su influencia en las dinámicas organizativas.

La variable desempeño docente se sustenta en la teoría humanista de Maslow. Según Branco (2017) indica que Abraham Maslow sustenta que la jerarquía de necesidades humanas abarca desde necesidades importantes que vendría hacer las fisiológicas y de seguridad hasta las de pertenencia, estima y autorrealización. Según esta teoría, para que los maestros puedan trabajar de manera más dedicado y eficiente, primero deben tener cubiertas sus necesidades básicas y psicológicas. Esto implica proporcionar un entorno de trabajo seguro, apoyo social, reconocimiento profesional, y oportunidades de desarrollo personal. Al satisfacer estas necesidades, los docentes pueden alcanzar su máximo potencial, lo que a su vez mejora mayor calidad educativa y la enseñanza, aprendizaje logrado en los alumnos. Maslow destaca que la autorrealización, como el nivel más alto de su jerarquía, es fundamental para que los docentes encuentren satisfacción y significado en su labor educativa, inspirando así a sus estudiantes hacia el éxito.

En cuanto a las definiciones, diversos autores han contribuido a la conceptualización de la gestión educativa. Entre ellos, Pozner (1995) la conceptualiza como un enfoque de amplio alcance, orientado a transformar y

mejorar la educación, tomando a la escuela como unidad central del sistema educativo. Este enfoque busca, fundamentalmente, generar aprendizajes significativos para todos los estudiantes. Pozner destaca la perspectiva de largo plazo que caracteriza a esta modalidad de gestión, enfatizando su compromiso con cambios estructurales y sostenibles. Pilar Pozner resalta la necesidad de concebir la escuela como algo más que un espacio físico, considerándola un entorno dinámico fundamental para el crecimiento educativo. Bajo esta perspectiva, la gestión de la educación estratégica se basa como una herramienta integral para impulsar mejoras sustanciales en el proceso de aprendizaje y promover un ambiente educativo inclusivo y eficaz para todos los estudiantes.

Según Michael Fullan (1994) señala la gestión educativa es un sistema continuo de aprendizaje que exige la intervención activa y colaborativa de la mayoría de los agentes de la comunidad de los estudiantes. Para él, esta gestión supera el ámbito de las meras acciones administrativas y se transforma en una dinámica en constante evolución que requiere la colaboración y el compromiso de docentes, estudiantes, padres y demás actores del entorno educativo. Fullan subraya la relevancia de este enfoque como herramienta para impulsar mejoras significativas y duraderas en la calidad educativa, fomentando una cultura de aprendizaje colectivo. En su visión, la gestión educativa estratégica no se limita a una responsabilidad administrativa, sino que se convierte en un proceso participativo que contribuye al desarrollo continuo de la comunidad escolar, desarrollando un ambiente bueno para un aprendizaje y el crecimiento. A la vez según el Marco del Buen Desempeño Directivo, MINEDU (2012), señala que la gestión en la escuela es una función básicamente administrativa, centrada en la organización y ejecución de normas, donde las decisiones se determinan a través del cumplimiento de sus desempeños. La gestión se determina como la planificación y estructuración de los insumos de una persona o equipo que tienen objetivos establecidos. Esta perspectiva puede entenderse como la capacidad de anticipar cambios de manera participativa y desarrollar estrategias permanentes que aseguren el futuro deseado para una organización. En definitiva, la gestión se concibe como un instrumento para coordinar esfuerzos y recursos en pos de un objetivo específico.

En otro contexto, El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPE) de la Unesco (2000) conceptualiza la gestión en la educación como un todo interconectado de procesos teórico-prácticos que se desarrollan a nivel horizontal y vertical al interior del esquema educativo. Su objetivo principal es atender a las necesidades sociales planteadas a la pedagogía. Por ende, la gestión educativa implica al conjunto de actividades emprendidas por los líderes a cargo de amplias áreas organizativas dentro del sistema educativo. Este enfoque integra el conocer y la actuación, la ética y la eficiencia, así como la administración de todas las secuencias que implica para obtener resultados. Su objetivo principal es impulsar la mejora del trabajo educativo, explorando y aprovechando todas las implicancias, y fomentando la tecnología constante como un sistema interactivo.

También define la gestión educativa como compromiso estratégico en la organización para una calidad educativa. Esta perspectiva resalta el rol fundamental de la gestión educativa como elemento guía en la secuencia de fomentar y desarrollar habilidades esenciales. La SEP establece que la gestión estratégica no solo se considera una habilidad en sí misma, sino que también funciona como una metacompetencia que engloba diversas competencias en su aplicación. En el contexto de la gestión de la educación, este término se refiere a la serie de acciones que realiza los administradores a cargo de amplias áreas organizativas. Este enfoque integra el conocer con la práctica, la ética con la eficiencia, y la política con la organización de procesos. Su objetivo principal es impulsar la mejora continua de las prácticas educativas, explorar y aprovechar todas las oportunidades, y fomentar la implementación sistemática de la innovación continua.

De acuerdo con Martínez (2012) menciona que la gestión educativa es la habilidad de establecer una conexión efectiva entre los elementos clave de una organización educativa: estrategia, estructura, sistemas, liderazgo, capacidades, personal y objetivos fundamentales. Esta perspectiva destaca la habilidad para coordinar de manera eficiente los insumos correspondientes con el objetivo deseado. A la vez, Rico (2016) conceptualiza la gestión educativa determinando que es un proceso sistémico y organizado con el objetivo principal de optimizar los proyectos de las empresas educativas. Este enfoque busca optimizar los procedimientos pedagógicos, administrativos, directivos y comunitarios que se

realizan en el colegio. La autonomía de la institución le permite establecer sus propios estándares de gestión, enfocándose en ayudar los requerimientos educativos de la institución, mientras cumple con los requisitos legales a nivel mundial.

En línea con la perspectiva de Tello (2008), la gestión educativa se concibe como un sistema en que combina la acción y la reflexión crítica de los educadores en sus contextos específicos. Esta labor exige, a su vez, una cierta distancia para poder representar simbólicamente la realidad, con el objetivo de analizarla, reflexionar sobre ella, expresarla y, en algunos casos, denunciarla. Es fundamental reconocer que la gestión educativa, por su propia naturaleza, conlleva una complejidad que abarca tanto las subjetividades individuales como la realidad institucional y, de manera especial, el entorno circundante. A la vez Según Ahyani (2024) indica que la gestión del desempeño docente es monitorear, acompañar y desarrollar las competencias necesarias en los docentes para obtener los objetivos y metas programados, obteniendo resultados de aprendizaje favorables. Al implementar una gestión del desempeño efectiva, las escuelas pueden reconocer las habilidades y debilidades de los docentes, brindar retroalimentación constructiva y planificar la capacitación adecuada para mejorar sus competencias.

Señala también, Rohmadiyah y Zamroni (2024) que la gestión educativa es el sistema de activos que se interrelacionan constantemente para cumplir objetivos educativos. Estos activos se pueden clasificar en recursos no humanos, que abarcan programas y planes de estudios escolares; y recursos humanos incluidos directores, maestros, personal y otro personal educativo, así como estudiantes, padres y comunidades. con intereses creados en la escuela; recursos físicos, que involucran edificios, aulas, equipos, material didáctico educativo, tiempo de aprendizaje y el entorno físico de la escuela; y recursos financieros, que cubren los fondos generales de gestión escolar obtenidos tanto del gobierno como de la comunidad. Las prácticas de gestión efectivas son cruciales para que cada uno de estos recursos alcance con éxito las metas establecidas y determinadas de la educación. La gestión pedagógica debe basarse en el principio de un plan de desarrollo, el plan luego se implementa en la forma de un plan de trabajo anual.

Siguiendo la visión de Chacón (2014), define la gestión educativa como un conjunto de habilidades y competencias orientados a la acción, materializados en un conjunto de prácticas. En este sentido, para que las organizaciones logren una mejora real en sus resultados de gestión, es fundamental evolucionar desde una estructura de conocimiento simplista hacia una más compleja, donde cada miembro de la organización aporte su propia porción de conocimiento, generando así una verdadera cultura de ideas. La gestión educativa adquiere significado al abordar lo operativo y conectar los problemas como necesidades sociales con los objetivos organizacionales. Esto facilita la adquisición de conocimientos y habilidades, promueve la autorregulación emocional y contribuye al desarrollo de valores y acciones alineadas con la complejidad del siglo XXI. También, Arifudin et al., (2024) menciona que la gestión educativa es la base de todo proceso educativo, desempeña un papel clave para determinar la idoneidad en el producto que ofrece la escuela.

En consonancia con la perspectiva de Mafla et al., (2022), la gestión educativa viene hacer un sistema de organización estratégica que exige la integración de una misión coherente con el ambiente y las competencias específicas de cada organismo educativo. De esa forma se tiene una gestión educativa efectiva, es fundamental establecer políticas y normativas que sirvan como guía para alcanzar los objetivos propuestos. Este enfoque abarca acciones tanto educativas como administrativas, directivas y participativas, todas orientadas a obtener una educación emprendedora, fomentando una convivencia adecuada, en lo económica, en lo política y en lo cultural en la comunidad educativa. Por su parte, Cruzata y Rodríguez (2016) conceptualizan la gestión educativa como una actividad exclusiva del ser humano, la cual involucra acciones deliberadas que se llevan a cabo entre individuos. Este proceso se centra en alcanzar objetivos específicos, los cuales están vinculados a la satisfacción de necesidades tanto individuales como sociales, y se basan en intereses particulares. El desarrollo de este proceso está sujeto a ciertas limitaciones y se rige por un sistema específico. La eficiencia y la eficacia son elementos inherentes a la dirección en el contexto, lo que permite describir la gestión como un proceso, una disciplina o incluso una acción consciente.

En cuanto a la dimensión gestión de condiciones tenemos el siguiente concepto por Según Mora et al. (2016), la gestión empresarial se conceptualiza como una gama de actividades y conjunto de planes implementadas para garantizar el avance de la economía de un organismo. Esta abarca una amplia gama de factores, desde aspectos financieros y productivos hasta logísticos. La gestión empresarial constituye una de las principales habilidades de un emprendedor, ya que engloba las diversas competencias necesarias para abordar distintos frentes de una actividad comercial contextualizado en un mercado libre. En relación con las condiciones, Neffa (2015) ofrece un concepto que las define como factores socio-técnicos y organizacionales vinculados con las relaciones salariales y la estructura de las empresas, la producción y el trabajo. Esto abarca la duración y organización del tiempo de trabajo, el contenido y la disposición del proceso laboral, y las diferentes acciones de gestión en cuanto a lo laboral (empleo seguro y estable). En otras palabras, se refiere a las técnicas utilizadas para adaptar los medios de trabajo, las instalaciones, las herramientas y el software a las características del trabajador, con el objetivo de hacer el trabajo más eficiente, seguro y saludable. También incluye la transferencia de tecnologías asegurando que su uso no perjudique la salud de los trabajadores.

Por otra parte, tenemos a la segunda variable, en donde Montenegro (2018) conceptualiza el desempeño de los docentes como un conjunto de acciones que desarrollan como una parte del cumplimiento de las funciones del educador. Estas actividades involucran diversos temas vinculados con el maestro, el pupilo y el contexto cultural, social e institucional, y se llevan a cabo con una actitud reflexiva, el desempeño docente es evaluado de manera permanente con el objetivo de garantizar el desarrollo de la profesión docente. También Eze (2023) afirma que el desempeño laboral de los docentes es impartir conocimientos con el asesoramiento de los directivos, estos a su vez brindan un uso efectivo de estrategias administrativas que influye positivamente en las funciones académicas y el desempeño de los docentes. Esto lo pueden lograr los directores, identificando las necesidades de los profesores y tratando de satisfacerlas. Además, dimensiones como impartir conocimientos a los estudiantes, uso efectivo del esquema de trabajo, seguimiento del trabajo de los estudiantes, preparación de apuntes de lecciones, capacidad disciplinaria y

supervisión estrecha son virtudes que los docentes deben poseer y mantener hasta el final del sistema escolar.

También Sensors (2023), define el desempeño docente es la organización en el trabajo, donde se pone en práctica un pensamiento académico, innovador, investigativo y creativo de conocimientos, un docente que sea capaz de identificar su talento para la enseñanza, que tenga cohesión entre sus colegas y estudiantes, siendo capaz de crear ambientes de cultura académica. A diferencia de otros conceptos de desempeño que lo consideran como algo transferible, otros investigadores enfatizan que las aptitudes, habilidades, desempeños, saberes, y competencias no se transmiten de forma externa, sino que se construyen, se asimilan y desarrollan a lo largo de la trayectoria profesional de cada docente. Esto implica que cada educador tiene la capacidad de proponer mejorar la mejora de la continuidad de su desempeño y alcanzar metas cada vez más altas. Este propósito se convierte en una guía en el desarrollo del compromiso individual.

En el Manual del Buen Desempeño Docente, MINEDU (2012), indica que una de las partes fundamentales de la práctica pedagógica efectiva es la utilización adecuada de recursos con tecnologías de información y comunicación accesibles. Esto implica dedicar el tiempo y el espacio necesario para elaborar adecuadamente la sesión de aprendizaje. Para ello, el docente debe seleccionar recursos oportunos con las actividades de aprendizaje y facilitar a los alumnos el acceso oportuno a los mismos. El objetivo de lograr las metas propuestas, el docente debe emplear materiales adecuados a los aprendizajes determinados, con ritmos y estilos para aprender, así como las inteligencias múltiples del alumnado. Asimismo, debe facilitar el uso y acceso a la tecnología, sobre todo lo relacionada con la información y la comunicación. De igual manera, el Manual del Buen Desempeño Docente (2012) resalta la valoración de la organización efectiva y flexible del tiempo en el aula. El docente debe tener procedimientos y reglas claras para las transiciones, como la entrada y salida del aula, el trabajo en grupo, la distribución de materiales y el control de la asistencia o las tareas. Esto permitirá valorar el tiempo dedicado al logro del aprendizaje de los alumnos.

La dimensión, preparación para el aprendizaje propone un modelo de organización para el aprendizaje basado en la evidencia que comprende componentes esenciales: En primer lugar, establecimiento de expectativas

claras, en donde el docente define objetivos específicos y medibles para la sesión de clase, comunicándolos de forma clara a los estudiantes, esto permite que los alumnos entiendan lo que se desea de ellos y se enfoquen en alcanzar las metas establecidas. Seguido de la activación del conocimiento previo, en donde se establece una conexión entre el nuevo material y los conocimientos previos de los estudiantes, fomentando el aprendizaje significativo, esto se logra mediante diversas estrategias, como cuestionamientos, lluvia de ideas y revisión de conceptos relevantes. En tercer lugar, el desarrollo de habilidades de aprendizaje, el cual el docente enseña estrategias efectivas para que los estudiantes aprendan de manera eficiente y autónoma, esto incluye técnicas de estudio, organización de la información y manejo del tiempo. De igual manera, se fomenta la motivación, en donde se crea un ambiente de aprendizaje adecuado y motivante que estimule una activa participación y el interés en los educandos, para ello, se pueden utilizar recursos como juegos, actividades dinámicas y debates. Y finalmente el docente debe proporcionar retroalimentación, ofreciendo comentarios constructivos y oportunos a los alumnos, guiándolos en su proceso de aprendizaje. La retroalimentación debe ser específica, orientada a la mejora y ofrecer sugerencias para el progreso continuo. Según Basri (2024) la preparación para el aprendizaje es organizar la clase conociendo cada estudiante, sus fortalezas, debilidades y estilos de aprendizaje únicos, con sistemas educativos que deben adaptarse para atender las necesidades individuales de manera efectiva.

En cuanto a la otra dimensión, enseñanza para el aprendizaje, parte de la conceptualización de aprendizaje significativo, definiéndolo como unos pasos en el que el nuevo conocimiento se integra de manera sólida y duradera en la estructura mental del estudiante, estableciendo conexiones significativas con sus conocimientos previos. En este sentido, la enseñanza para el aprendizaje debe enfocarse en promover estas conexiones, utilizando estrategias didácticas que faciliten la asimilación y retención del nuevo material. Para ello, el docente puede emplear diversos recursos, como organizadores previos que presenten un esquema general del tema a abordar, analogías que relacionen conceptos nuevos con ideas familiares para los estudiantes, y ejemplos concretos que ilustren los principios teóricos. De esta manera, se fomenta un aprendizaje activo y significativo, en el que los estudiantes no solo memorizan información, sino que

la comprenden en profundidad y la relacionan con sus propias experiencias y conocimientos previos. Esto les permite construir de manera sólida el aprendizaje continuo y la aplicación del conocimiento en diferentes contextos. Es importante destacar que la enseñanza para el aprendizaje no se limita a la transmisión de información, sino que involucra al estudiante en un proceso de construcción activa del conocimiento. El docente actúa como guía y facilitador, creando un contexto de aprendizaje estimulante y preparado para la exploración, la reflexión y la construcción de aprendizajes significativos. Además Bahtiar (2023) señala que la enseñanza para un buen aprendizaje es aquella que se adapta al conocimiento de la actualidad con el rápido desarrollo de las TIC, teniendo un impacto importante y contextualizado en la vida diaria, incluido el proceso de aprendizaje. Enfrentar el aprendizaje en el siglo XXI implica habilidades de pensamiento crítico, conocimientos y habilidades de alfabetización en TIC, alfabetización en información, etc. Asegura Ismail y Us (2022) que la enseñanza para el aprendizaje es un principio holístico, basado en la calidad, el aprendizaje holístico puede lograr que la persona sea capaz de desarrollar aspectos de su potencial cognitivo, su potencial afectivo y su potencial psicomotor, de modo que con estas tres habilidades una persona podrá desarrollar su potencial intelectual, su potencial de pensamiento crítico y su potencial holístico. potencial de pensamiento.

En la dimensión, gestión articulada a la comunidad menciona Zambrano (2009) enfatiza, que la responsabilidad de la educación de los estudiantes no recae únicamente en la escuela. En su visión, la gestión relacionada con la comunidad se presenta como una estrategia fundamental para crear un ecosistema educativo sólido y efectivo. Esta perspectiva rompe con el paradigma tradicional de la escuela como único agente educador, propiciando la construcción de una red de apoyo integral que involucra a diversos actores sociales. La gestión articulada con la comunidad establece alianzas estratégicas con diferentes instituciones y sectores, como familias, organizaciones no gubernamentales, empresas, entidades públicas y la comunidad en general. Esta sinergia permite ampliar el alcance de la acción educativa, aprovechando los recursos y capacidades de cada actor para potenciar el aprendizaje de los educandos. La implementación de la gestión relacionada con el contexto donde vive el estudiante, ha demostrado su efectividad en diversos países del mundo,

convirtiéndose en un instrumento invaluable para obtener una educación con calidad. Entre sus beneficios tangibles se encuentran el aumento del rendimiento académico de los alumnos, fortaleciendo de esa manera una convivencia armoniosa, el desarrollo social y la solidez de un país más justo y con equidad. En este sentido, la gestión articulada a la comunidad no solo complementa la labor educativa de la escuela, sino que la enriquece y la fortalece. Al integrar a diversos actores sociales en el proceso educativo, se amplía la perspectiva, se diversifican las estrategias y se crea un ambiente para aprender más estimulante y maravilloso para los alumnos.

En cuanto a la última dimensión del desempeño docente, la profesionalidad y la valoración docente, referido al análisis del trabajo docente, alejándola de la idea de una cualidad innata y presentándola como una construcción social dinámica y en constante evolución. Esta perspectiva resalta la importancia de la formación principal, la experiencia del profesor y la interacción con el entorno educativo como pilares fundamentales en el transcurrir de la profesionalidad del docente. La formación en principio proporciona al futuro docente las bases teóricas y metodológicas necesarias para ejercer su labor de manera efectiva. Sin embargo, esta formación no se agota en las aulas, ya que la experiencia docente desarrolla un papel importante en el refinamiento de las habilidades y el avance de la identidad profesional. A través de la práctica docente, el maestro se enfrenta a situaciones reales que desafían sus conocimientos y lo obligan a reflexionar sobre su propia práctica, buscando soluciones creativas y adaptándose a las necesidades específicas de sus estudiantes. La interacción con el entorno educativo, que incluye a colegas, estudiantes, familias y autoridades, también contribuye significativamente a la construcción de la profesionalidad docente. El intercambio de experiencias, la colaboración en proyectos y la participación en procesos de evaluación permiten al maestro ampliar su perspectiva, fortalecer sus competencias y consolidar su identidad profesional. En este sentido, la identidad docente no es una entidad estática, sino un proceso continuo de construcción y reconstrucción que se nutre de la formación inicial, la experiencia docente y la interacción con el entorno educativo. Las expectativas sociales, las normas institucionales y las propias experiencias del docente confluyen para dar forma a su identidad profesional, la cual se manifiesta en sus valores, actitudes, conocimientos y habilidades.

También Liljeholm et al., (2024) menciona que el profesionalismo se basa en un conocimiento tácito y orientado a la práctica que difiere de las formas de conocimiento con las que tradicionalmente trabajan los docentes, por ello el profesionalismo es asociado con el trabajo responsable.

II. METODOLOGÍA

El presente estudio fue de tipo básica. Según lo señalado por Hernández y Mendoza (2018), la exploración de tipo básica tiene como propósito evaluar información y desarrollar nuevos conocimientos basados en hipótesis formuladas. Del mismo modo, Rodríguez y Cabrera (2007) apoyan este enfoque investigativo, cuyo objetivo es reunir datos sin resolver problemas inmediatos, sino ampliar la base de conocimientos de la disciplina mediante la comprensión y el conocimiento. Este estudio fue cuantitativo, ya que los resultados obtenidos mediante los instrumentos se presentaron en tablas y gráficos de barras con sus correspondientes porcentajes. El diseño de esta investigación fue descriptivo correlacional. Baena (2017) define la investigación correlacional no experimental y transversal como un método que busca identificar la relación entre dos o más variables sin manipularlas intencionalmente, con el objetivo principal de comprender cómo cambian juntas y si existe correlación entre ellas en un contexto específico, sin realizar modificaciones ni intervenciones.

Este estudio incluyó las siguientes variables: 1) Gestión educativa y 2) Desempeño docente. La definición conceptual de Gestión Educativa, según Torres (2015), es un proceso completo que abarca desde la planificación estratégica hasta la evaluación de los resultados. Por otro lado, Valdés (2006) describe el desempeño docente como un proceso sistemático destinado a obtener información válida y confiable sobre el impacto educativo que el docente tiene en sus estudiantes. Para lograr estos objetivos, se definieron operativamente ambas variables: la gestión educativa se evaluó con 2 dimensiones y 6 indicadores, utilizando un instrumento basado en la escala de Likert que constaba de 21 ítems. En cuanto a la variable de Desempeño Docente, esta incluía 4 dimensiones y 9 indicadores, y el instrumento también fue desarrollado con la escala de Likert, contando con 40 ítems en total.

Arias (2016) describe la población de estudio como un grupo claro y definido, además delimitado y accesible que sirve como base para seleccionar una muestra. Este conjunto debe cumplir con criterios previamente establecidos. Es relevante señalar que la población en este caso de estudio no se limita solo

a personas; a la vez incluye animales, objetos, familias, muestras, registros, organizaciones y otros elementos.

Para este estudio, la población consistió en 100 docentes de una institución educativa ubicada en el distrito de El Agustino. Luego, se calculó la muestra aplicando una fórmula de muestreo que determinó un total de 80 docentes como la muestra a utilizar. Según López (2017), una muestra es un subconjunto o una parte del universo o también llamada población en la que se realiza el estudio. Existen diversos métodos, como fórmulas matemáticas, lógica, y otras técnicas, para determinar el tamaño adecuado de la muestra. Es importante que la muestra sea representativa de la población, por lo que se selecciona de manera estratégica usando métodos de muestreo específicos. Esto asegura la representatividad y la validez de los resultados alcanzados.

En esta investigación se empleó la técnica de la encuesta, siendo descrita por Arias y Covinos (2021) como un método de recopilación y selección de datos mediante un conjunto de preguntas dirigidas a una población específica. La encuesta permite obtener información estandarizada y facilita la observación sistemática, aislando variables de interés particular, según Tanqueiro y Neunzig (2007). Los investigadores emplean diversas técnicas para obtener datos de calidad, y la encuesta es una herramienta valiosa en este contexto. El instrumento específico usado para llevar a cabo la encuesta fue el cuestionario, definido por Meneses (2016) como una herramienta que permite al investigador formular preguntas estructuradas para adquirir información de una muestra de individuos. El cuestionario permite recopilar datos cuantitativos que pueden ser analizados estadísticamente para describir las características de la población estudiada o para establecer relaciones entre variables de interés.

La validez y confiabilidad del instrumento, Según Garcés (2000), son fundamentales en la investigación científica, destacando la importancia de la fiabilidad, veracidad, plausibilidad, adecuación metodológica, credibilidad y congruencia. De todos estos términos, "validez" es el más comúnmente utilizado. Una investigación carece de valor y credibilidad si no es válida, y esto implica que los resultados no pueden ser utilizados como base para decisiones políticas, educativas, curriculares, entre otras. Estebaban (2000) señala que la validez ha sido una preocupación constante en la investigación educativa, con cuestiones

emergentes sobre su naturaleza que han sido abordadas desde los inicios del campo. La validez, entendida como verdad construida, interpretada o consensuada, es el criterio esencial que determina la legitimidad y confiabilidad de una investigación.

Para asegurar que los ítems, preguntas u otros componentes del instrumento reflejen adecuadamente el concepto o fenómeno evaluado, se consultó a expertos en el área. El proceso incluyó enviar una carta de presentación y la matriz de operacionalización a cada experto, y luego clasificar los resultados recopilados según criterios preestablecidos. La confiabilidad según, Manterola et al., (2018), es una propiedad psicométrica que se refiere a la precisión, consistencia y reproducibilidad de un instrumento, indicando la ausencia de errores en la medición. Esto se refleja en el grado de estabilidad y consistencia de las puntuaciones obtenidas en serie de procesos de medición con el mismo instrumento. La confiabilidad se evalúa comprobando si se obtienen resultados similares cuando el instrumento es aplicado en diferentes espacios, tiempos y por distintos individuos.

Para evaluar la fiabilidad, se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach. Se realizó en este caso una prueba piloto con 10 maestros de una institución educativa en el distrito de El Agustino. Según Bardales (2021), es fundamental seguir un procedimiento científico bien estructurado. Por lo tanto, se realizaron las siguientes acciones: en primer lugar, se solicitó permiso a la institución educativa para llevar a cabo la investigación, acompañando cada solicitud con una carta de presentación que detallaba los objetivos del estudio. Posteriormente, la encuesta se administró tras obtener el consentimiento de los participantes, empleando tanto formularios de Google para la realización en línea como de manera presencial. La información recogida se organizó en un software de Excel, estructurada de acuerdo con las dimensiones de cada variable y sus indicadores.

En la fase final, se empleó el software SPSS versión 25 para llevar a cabo los análisis descriptivos e inferenciales de forma secuencial. Una vez recopilados los datos a través de los métodos establecidos, la información fue introducida en el sistema, donde los resultados de los participantes se organizaron de manera estructurada considerando las dimensiones e indicadores de las variables estudiadas. Se utilizaron como parte del trabajo estadísticas descriptivas, como

tablas de frecuencia y gráficos de barras, para examinar los datos. Sumado a esto, se realizó una prueba de normalidad para verificar si estos datos registrados seguían una distribución normal. Para el análisis inferencial, se aplicó el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall.

En esta investigación, no se divulgó los datos personales de los docentes encuestados ni de ninguna autoridad. La información recibida se utilizó de forma adecuada y se completó una bibliografía conforme a los requisitos de estilo y estructura de la Séptima Edición de la APA. Además, se siguió varios lineamientos éticos: la beneficencia, que según Paz (2018), implica actuar en beneficio de otros, estableciendo su bienestar y protegiendo sus intereses; la confidencialidad, que Manterola et al., (2018) considera fundamental para la precisión del estudio, ya que es necesario reducir los errores igualados con la valoración de las variables para fortalecer la fiabilidad de los resultados y conclusiones; y la autonomía, que reconoce la capacidad de las personas para desarrollar soluciones y decidir sobre su participación en la investigación, respetando su derecho a participar con su consentimiento y asegurando que estén completamente informados para decidir de manera autónomas y pertinentes.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Tabla cruzada de Gestión educativa y desempeño docente

			Desempeño docente			
			Mala	Regular	Buena	Total
Gestión educativa	Mala	Recuento	18	7	3	28
		% del total	22,8%	8,9%	3,8%	35,4%
	Regular	Recuento	6	7	13	26
		% del total	7,6%	8,9%	16,5%	32,9%
	Buena	Recuento	3	12	10	25
		% del total	3,8%	15,2%	12,7%	31,6%
Total	Recuento	27	26	26	79	
	% del total	34,2%	32,9%	32,9%	100,0%	

En la tabla se muestra que el 22,8% de los encuestados consideran que la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente es deficiente, el 8,9% la califica como regular y el 12,7% como buena. Un 32,9% de los participantes opinaron que la gestión educativa es regular; dentro de este grupo, el 7,6% evaluó el desempeño docente como malo, el 8,9% como regular y el 16,5% como bueno. En general, el 100% de los encuestados reflejaron que el 35,4% perciben la gestión educativa como deficiente, el 32,9% como regular y el 31,6% como buena; mientras que el 34,2% opinaron que el desempeño docente es malo, el 32,9% regular y el 32,9% bueno.

Tabla 2

Tabla cruzada de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente

		Desempeño docente			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Mala	Recuento	16	8	3	27
		% del total	20,3%	10,1%	3,8%	34,2%
	Regular	Recuento	8	9	13	30
		% del total	10,1%	11,4%	16,5%	38,0%
	Buena	Recuento	3	9	10	22
		% del total	3,8%	11,4%	12,7%	27,8%
Total	Recuento	27	26	26	79	
	% del total	34,2%	32,9%	32,9%	100,0%	

En la tabla se muestra que el 20,3% de los encuestados consideraron que la relación entre la gestión de las condiciones para mejorar los aprendizajes y el desempeño docente es deficiente, mientras que el 11,4% la evaluaron como regular y el 12,7% como buena. Un 38% de los participantes opinaron que la gestión de las condiciones es regular; entre ellos, el 10,1% calificaron el desempeño docente como deficiente, el 11,4% como regular y el 16,5% como bueno. En resumen, entre todos los encuestados, el 34,2% percibieron la gestión de las condiciones como deficiente, el 38% como regular y el 27,8% como buena; además, el 34,2% evaluaron el desempeño docente como deficiente, el 32,9% como regular y el 32,9% como buena.

Tabla 3

Tabla cruzada de orientación de los procesos pedagógicos y el desempeño docente

		Desempeño docente			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Orientación de los procesos pedagógicos	Mala	Recuento	15	6	8	29
		% del total	19,0%	7,6%	10,1%	36,7%
	Regular	Recuento	10	7	8	25
		% del total	12,7%	8,9%	10,1%	31,6%
	Buena	Recuento	2	13	10	25
		% del total	2,5%	16,5%	12,7%	31,6%
Total	Recuento	27	26	26	79	
	% del total	34,2%	32,9%	32,9%	100,0%	

La tabla revela que el 19,0% de los encuestados evaluaron la relación entre la orientación de los procesos pedagógicos y el desempeño docente como deficiente, el 8,9% como regular y el 12,7% como buena. Un 31,6% de los participantes consideraron que la orientación de los procesos pedagógicos es regular; dentro de este grupo, el 12,7% calificaron el desempeño docente como deficiente, el 8,9% como regular y el 10,1% como bueno. En general, el 36,7% de los encuestados opinaron que la orientación de los procesos pedagógicos es deficiente, el 31,6% regular y el 31,6% buena. En cuanto al desempeño docente, el 34,2% lo consideraron deficiente, el 32,9% regular y el 32,9% buena.

ANÁLISIS INFERENCIAL

Prueba de hipótesis generales

H0: No existe relación significativa entre la gestión educativa y desempeño docente de una institución educativa del distrito El Agustino, 2024.

H1: Existe relación significativa entre la gestión educativa y desempeño docente de una institución educativa del distrito El Agustino, 2024.

Tabla 4

Correlaciones			Desempeño docente
Tau_b de Kendall	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,364**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	79

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

La tabla muestra que el coeficiente Tau-b de Kendall es de 0,364, lo que sugiere una correlación positiva, directa pero débil entre la gestión educativa y el desempeño docente, con un nivel de significancia de 0,01. Además, el valor p bilateral de 0,000 es menor que 0,05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Esto proporciona evidencia estadística suficiente para concluir que existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente.

Prueba de la primera hipótesis específica:

H0: No existe relación significativa entre la gestión de las condiciones y desempeño docente de una institución educativa del distrito El Agustino, 2024.

H1: Existe relación significativa entre la gestión de las condiciones y desempeño docente de una institución educativa del distrito El Agustino, 2024.

Tabla 5**Correlaciones**

			Desempeño docente
Tau_b de Kendall	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Coefficiente de correlación	,349**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	79

La tabla muestra que el coeficiente Tau-b de Kendall es de 0,349, lo que indica una correlación positiva, directa y débil entre la gestión de condiciones y el desempeño docente, con un nivel de significancia de 0,01. Además, el valor p bilateral de 0,000 es inferior a 0,05, lo que sugiere la necesidad de rechazar la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa. Esto proporciona una base estadística sólida para afirmar que existe una relación significativa entre la gestión de condiciones y el desempeño docente.

Prueba de la segunda hipótesis específica:

H0: No existe relación significativa entre la orientación de los procesos pedagógicos y desempeño docente de una institución educativa del distrito El Agustino, 2024.

H1: Existe relación significativa entre la orientación de los procesos pedagógicos y desempeño docente de una institución educativa del distrito El Agustino, 2024.

Tabla 6**Correlaciones**

		Desempeño docente	
Tau_b de Kendall	Orientación de los procesos pedagógicos	Coeficiente de correlación	,248*
		Sig. (bilateral)	,014
		N	79

La tabla revela que el coeficiente Tau-b de Kendall es de 0,248, lo que sugiere una correlación positiva, directa pero débil entre la orientación de los procesos pedagógicos y el desempeño docente, con un nivel de significancia de 0,05. Además, el valor de significancia obtenido es de 0,014, que es menor que 0,05. Esto lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, proporcionando evidencia estadística que confirma una relación significativa entre la orientación de los procesos pedagógicos y el desempeño docente.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo de esta investigación fue analizar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente. Se tomó como muestra a 80 maestros de una institución educativa en el distrito de El Agustino en 2024. La entrega física del cuestionario fue crucial para obtener datos precisos, ya que garantizó la participación activa de los encuestados. Durante la recopilación de información, se consultaron estudios recientes y relevantes que facilitaron la verificación de antecedentes y la comparación precisa. Esta revisión permitió relacionar las variables, dimensiones e indicadores de manera cuantitativa, proporcionando valiosos aportes que fueron fundamentales para una discusión adecuada de los resultados.

Dada la relevancia de la gestión educativa y la variable desempeño docente, se seleccionaron cuidadosamente las preguntas para capturar la percepción de los docentes. El instrumento se diseñó basándose en la matriz de operacionalización de variables y fue sujeto a una minuciosa revisión por los expertos en la materia en metodología de investigación, luego de este análisis confirmaron su alta validez y aplicabilidad en sus informes. Además, los valores del coeficiente alfa de Cronbach, superiores a 0,90, confirmaron una fiabilidad muy alta. Los resultados evidencian una excelente consistencia interna y validez del instrumento, en consonancia con las teorías abordadas en la investigación.

Se destaca la participación y colaboración de los docentes al responder el cuestionario de manera puntual, cumpliendo con el compromiso acordado. Los resultados y conclusiones obtenidos serán compartidos con la institución, lo que permitirá tomar decisiones correctivas basadas en estos datos preciso e importantes. Esta contribución subraya la relevancia del estudio, ya que proporciona información crucial para un beneficio y aporte en el trabajo educativo, mejorando prácticas pedagógicas importantes en la institución.

Entre los hallazgos más significativos de la investigación se encuentra que el 22,8% de los encuestados evaluaron la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente como deficiente, el 8,9% como regular y el 12,7% como buena. Además, el 35,4% de los participantes indicaron que la gestión educativa es deficiente, el 32,9% la consideraron regular y el 31,6% la calificaron como

buena. Por otro lado, el coeficiente Tau-b de Kendall, que es 0,364, indica una correlación baja y positiva entre las variables desarrolladas, lo cual se afirma un valor de significancia inferior a 0,05.

Ahora puedo comparar mis resultados con los de investigaciones similares. Por ejemplo, el estudio de Rivera (2022), que también utilizó un enfoque cuantitativo con diseño similares a esta investigación, se debe decir que encontró una correlación significativa entre las dos variables (p -valor = 0,000). Esto respalda la existencia de una relación notable entre la gestión educativa y el desempeño docente en comparación con mi investigación. Asimismo, la investigación de Chura (2022), que adoptó un enfoque igual a este trabajo, mostró una correlación positiva significativa con un valor de 0,323 el análisis estadístico Rho de Spearman, subrayando una conexión importante entre la gestión escolar y el rendimiento de los docentes en ese contexto específico. De manera similar, la investigación de Palomino (2022), de carácter descriptivo y aplicada, reveló una fuerte correlación positiva ($r = 0,99$) entre variable iguales a esta investigación, indicando una relación directa y significativa. Finalmente, el estudio de Amador (2022), realizado en instituciones nacionales en Santiago de Cao, obtuvo una correlación fuerte ($Rho = 0,875$) y un p -valor significativo (0,000), sugiriendo que una mejor gestión educativa está asociada con un mejor desempeño docente.

Al comparar los resultados de estudios anteriores con los obtenidos en esta investigación, se observa una notable similitud. Esta comparación revela una correlación clara entre la gestión educativa y el desempeño docente, indicando una relación consistente entre las dos variables en los diferentes estudios analizados.

En lo que concierne el primer objetivo específico, se encontró que el 20,3% de los encuestados percibieron la relación entre la gestión de las condiciones para mejorar el aprendizaje y el desempeño docente como deficiente, el 11,4% la consideraron regular y el 12,7% como buena. Además, el 34,2% de los participantes indicaron que la gestión de las condiciones es deficiente, el 38,0% la vieron como regular y el 27,8% como buena. Al analizar las hipótesis, se descubrió una correlación baja, con una medida de significancia de 0,001, que es inferior a 0,05. Esto llevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar

la hipótesis alternativa, proporcionando evidencia estadística que confirma una relación significativa entre la gestión de las condiciones y el desempeño docente.

Respecto a la gestión de condiciones para mejorar el aprendizaje, Muñoz (2019) señala que realizó un análisis basado en métodos tradicionales empleados por los docentes, sin integrar actividades que utilicen herramientas y recursos digitales en el aula. Dichas herramientas digitales se consideran una valiosa ocasión para obtener la atención de los alumnos, familiarizándolos con la tecnología moderna y promoviendo un aprendizaje continuo y de alta calidad. Por ello, se introdujo un sistema de gestión del aprendizaje que estimula el interés y la participación de los estudiantes junto con sus profesores. Este sistema tiene como objetivo ofrecer retroalimentación al proceso educativo y asegurar el desarrollo constante de los alumnos, al mismo tiempo que gestiona eficazmente un entorno virtual que optimiza la comunicación y la conexión entre estudiantes y docentes.

De acuerdo con Javier (2021), al analizar el fortalecimiento de las habilidades de los docentes para utilizar estrategias que mejoren el aprendizaje, se observó que, debido a la crisis sanitaria, la educación se trasladó al formato de educación a distancia, tanto sincrónica como asincrónica. Esto llevó a los docentes a desarrollar competencias en TIC y a implementar aplicaciones, planes y plataformas que optimicen su labor. La asistencia del director resultó crucial, ya que su experiencia orienta y dirige diligencias hacia la mejora de la calidad educativa.

En relación con los resultados del segundo objetivo específico, se identificó que el 19,0% de los encuestados evaluaron la relación entre la orientación de los procesos pedagógicos y el desempeño docente como deficiente, el 8,9% como regular y el 12,7% como buena. Además, el 36,7% de los participantes consideraron que la orientación de los procesos pedagógicos es deficiente, mientras que el 31,6% la vio como regular y el 31,6% la calificó como buena. La correlación obtenida fue baja, con un nivel de significancia de 0,014, que es inferior a 0,05. Esto lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, proporcionando evidencia estadística de que la orientación de los procesos pedagógicos tiene una relación significativa con el desempeño docente.

Comparando mis resultados con Mejía et al., (2019), los hallazgos indican que no hay una correlación entre los procesos educativos y el éxito en los aprendizajes dentro del aula. Además, ninguna de las dimensiones de los procesos educativos muestra una conexión con el logro de los aprendizajes en el aula, ya que el valor de significancia del test de Chi Cuadrada es significativamente mayor que 0.05.

Según Peceros (2014), el análisis de la matriz de correlaciones reveló los siguientes coeficientes: la orientación hacia Las metas de rendimiento exhibió correlaciones moderadas con las prácticas de aprendizaje del profesor (0,30), pero mostraron valores bajos en relación con las estrategias de aprendizaje (0,18), la autoeficacia percibida (0,09) y el rendimiento docente (0,10). Las prácticas de aprendizaje del profesor, a su vez, presentaron una correlación moderada con las estrategias de aprendizaje (0,51), la autoeficacia percibida (0,31) y el rendimiento docente (0,38). Las estrategias de aprendizaje tuvieron una correlación moderada con el rendimiento docente (0,55) y una menor con la autoeficacia percibida (0,30). Finalmente, la autoeficacia percibida mostró una correlación baja con el rendimiento docente (0,27).

La educación enfrenta una serie de desafíos significativos, uno de los cuales es la formación de los docentes. Es crucial mejorar su práctica pedagógica, ya que esto impactará directamente en el aprendizaje de los alumnos. En este ambiente, se estableció como objetivo investigar la relevancia del apoyo pedagógico y su impacto en el desempeño de los profesores en los colegios públicas de educación básica. La metodología desarrollada fue una revisión bibliográfica con un enfoque cuantitativo, analizando diversas fuentes como artículos académicos, libros y tesis. Las categorías examinadas incluyeron el apoyo pedagógico y el desempeño docente. En este marco, el apoyo pedagógico se presenta como una estrategia institucional destinada a valorar el desempeño de los maestros con el objetivo de abordar sus necesidades formativas y de gestión.

Es fundamental implementar un sistema de mentoría y apoyo constante para los docentes, proporcionando oportunidades para la colaboración y la reflexión sobre sus prácticas pedagógicas, y ofreciendo retroalimentación constructiva. Esto implica formar a los docentes en métodos pedagógicos innovadores, como el aprendizaje basado en proyectos, el empleo de

tecnologías educativas y técnicas de enseñanza diferenciada. De esta manera, los supervisores podrán mejorar el apoyo y la orientación a los docentes, brindando una supervisión más colaborativa y reflexiva, y aprovechando los beneficios que estos enfoques aportan al rendimiento docente.

Las dos variables objeto de estudio de esta investigación son elementos cruciales en la calidad del sistema educativo. La gestión educativa se alude a la administración y organización de bienes, procesos y políticas en instituciones educativas, con el fin de optimizar los logros académicos y el bienestar de los alumnos. Una gestión educativa eficiente conlleva a una planificación estratégica, la implementación de programas de desarrollo profesional, la supervisión del currículo y la creación de un entorno escolar favorable. Estos aspectos son fundamentales para asegurar que las instituciones educativas funcionen de manera coherente y eficaz, facilitando que los profesores se concentren en la enseñanza y el proceso de aprender.

El trabajo de los docentes, por su parte, se enfoca en las habilidades, competencias y actitudes de los educadores dentro del aula. Un desempeño eficaz se distingue por la habilidad de diseñar y llevar a cabo lecciones productivas, evaluar el avance de los alumnos y ajustar las estrategias de enseñanza según las variadas necesidades de los estudiantes. La capacitación continua y el crecimiento profesional son cruciales para sostener y mejorar las habilidades docentes. Además, el reconocimiento y la estimulación son aspectos fundamentales que afectan la motivación y la dedicación de los maestros, impactando directamente en la calidad educativa que reciben los alumnos.

La conexión entre las dos variables de esta investigación es fundamental y mutuamente enriquecedora. Una gestión educativa bien organizada asegura los recursos y el apoyo necesarios para que los maestros consigan realizar su labor de manera efectiva. De igual manera, un desempeño docente sobresaliente favorece el éxito de las estrategias y metas establecidas por la gestión educativa. Por consiguiente, es esencial que las políticas educativas se enfoquen en fortalecer ambos aspectos, creando un ambiente de colaboración y mejora continua que beneficie tanto a los educadores como a los estudiantes. Esta colaboración es clave para obtener una enseñanza de alta calidad y equitativa donde se involucre a todos.

V. CONCLUSIONES

Del objetivo general se desprende que el 22,8% de los participantes indicaron que la conexión entre la gestión educativa y el desempeño docente es deficiente, mientras que el 8,9% la calificaron como regular y el 12,7% como buena. En relación con la hipótesis general, el coeficiente Tau τ_b de Kendall obtenido fue de 0,364, lo que refleja una correlación positiva y débil entre ambas variables. Esto sugiere que una mejora en la gestión educativa tiende a correlacionarse con un mejor desempeño de los docentes.

Del primer objetivo específico se tiene que el 20,3% de los encuestados mencionaron que la relación entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente es mala, el 11,4% regular y el 12,7% buena. Y de la primera hipótesis específica se obtuvo el coeficiente Tau τ_b de Kendall igual a ,349, lo cual significa una correlación positiva, directa y baja entre la gestión de condiciones y desempeño docente.

En relación con el segundo objetivo específico, se encontró que el 19,0% de los encuestados perciben la relación entre la orientación de los procesos pedagógicos y el desempeño docente como deficiente, mientras que el 8,9% la considera regular y el 12,7% la ve como buena. En cuanto a la segunda hipótesis específica, el coeficiente Tau τ_b de Kendall obtenido fue de 0,248, indicando una correlación positiva, directa y débil entre la orientación de los procesos pedagógicos y el desempeño docente, con un nivel de significancia de 0,05. Esto sugiere que una mejora en la orientación de los procesos pedagógicos está asociada con un incremento en el desempeño docente.

VI. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los hallazgos tanto descriptivos como inferenciales, se sugiere al director de una institución educativa ubicada en el distrito de El Agustino que implemente las siguientes recomendaciones:

Coordinar con el director de la UGEL 05 la ejecución de capacitaciones constantes para el equipo directivo sobre gestión educativa, a través de un plan de capacitación por parte de los especialistas.

Implementar programas de formación continua, talleres especializados y sesiones de aprendizaje colaborativo para potenciar las habilidades y conocimientos de los docentes.

Diseñar y coordinar talleres en colaboración con socios estratégicos centrados en la gestión de condiciones para optimizar los procesos necesarios para el aprendizaje, con el objetivo de solucionar problemas que dificulta un buen trabajo en el aula.

Desarrollar un plan de acción enfocado en la optimización del apoyo y seguimiento, que establezca estrategias innovadoras para guiar los procesos pedagógicos mediante retroalimentación constructiva, reflexión continua y ajustes en la práctica docente.

Crear una red de colaboración educativa entre el equipo de maestros, para que permita mejorar el intercambio de experiencias y mejores prácticas. También es necesario fortalecer el apoyo de los directivos para proporcionar un entorno que apoye el desarrollo profesional de los docentes.

Reconocer públicamente las buenas prácticas pedagógicas identificadas a través de una ficha de acompañamiento y monitoreo, cuya rúbrica permita evaluar con criterios claros, precisos y justos el desempeño docente.

Finalmente, se recomienda al director que practique estrategias de comunicación efectiva, con asertividad y empatía para mejorar el buen clima institucional, de esa forma tener más acogida con los docentes.

REFERENCIAS

- Ahyani, E., Rifky, S., Muharam, S., Murnaka, N. P., Kadiyo, K., & Dhuhani, E. M. (2024). Implementation of Teacher Performance Management to Improve Education Quality. *Cendikia: Media Jurnal Ilmiah Pendidikan, 14*(4), 391-398.
- Arifudin, O., Rifky, S., Muhammad, I., & Kurniawati, K. (2024). Research Trends Education Management In Indonesia. *Journal of Education Global, 1*(2), 165-173.
- Bahtiar, B., Yusuf, Y., Doyan, A., & Ibrahim, I. (2023). The trend of technology pedagogical content knowledge (TPACK) research in 2012-2022: Contribution to science learning of 21st century. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA, 9*(5), 39-47.
- APARICIO MOLINA, Carolina et al. Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración universidad-escuela. *Pág. Educ.* [online]. 2020, vol.13, n.1, pp.19-41. Epub 01-Jun-2020. ISSN 1688-7468. <https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>.
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Novales, M. G. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista alergia mexico, 63*(2), 201-206.
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIRL, 1*(1), 66-78.
- Amador Mendoza, M. I. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas, del distrito de Santiago de Cao, 2022.

- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Bardales, J. M. D. (2021). La investigación científica: su importancia en la formación de investigadores. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2385-2386.
- Basri, H., & Hasri, S. (2024). Modern Education Management: Challenges, Strategies Towards a Future of Continuing Education. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(3), 260-269.
- Becerra Lois, F. Á., Andrade Orbe, A. M., & Díaz Gispert, L. I. (2019). Sistema de gestión de la calidad para el proceso de investigación: Universidad de Otavalo, Ecuador. *Actualidades investigativas en educación*, 19(1), 571-604.
- Branco, P. C. C., & de Brito Silva, L. X. (2017). Psicología humanista de Abraham Maslow: recepção e circulação no Brasil. *Revista da Abordagem Gestáltica: Phenomenological Studies*, 23(2), 189-199.
- Chacón M., L. (2014). Gestión educativa del siglo XXI: Bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Omnia*, 20(2), 150-161. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73735396006>
- Chamoly, K. (2021). Modelo de gestión por procesos para mejorar la calidad de servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2020. (Tesis doctoral-Universidad César Vallejo). Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57804/Chamoly_UKMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chávez Dávila, F. M., Ugaz Roque, N., & Melgar Begazo, A. E. (2022). Desempeño docente en la gestión escolar en instituciones educativas de educación básica regular. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 5030-5048. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3796
- Chura Cruz, H. (2022). Gestión escolar y desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundaria de Colquepata, región Cusco, 2022.
- Cruzata Martinez, A., & Rodríguez Zaldúa, I. (2016). La gestión en las instituciones educativas: enfoques, modelos y posiciones teóricas y prácticas. Universidad de San Martín de Porres. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/12c691ce-5004-4ecc-a0c1-c12a97eb6661/content>
- Estela, T. (2018). Gestión Educativa y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundaria del Distrito de Pimentel. *Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/30171>*.
- Esteban, M. P. S. (2000). Criterios de validez en la investigación cualitativa: de la objetividad a la solidaridad. *Revista de investigación educativa*, 18(1), 223-242.
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146.
- Eze, C. E., Eze, V. H., & Jovita, U. N. (2023). Educational administrative strategies and its effect on employers job performance: A review.

INOSR Journal of Experimental Sciences, 11(1), 67-76.
<https://www.researchgate.net/profile/Val->

Fayol, H. (1916). Principios generales de administración. *Paris: Dunod.*

Fullan, M. (1994). La gestión basada en el centro: el olvido de lo fundamental. *Revista de educación, 304*, 147-161.

Garcés Paz, H. (2000). Investigación científica.

Hernández, R y Mendoza. C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. Editorial McGraw-Hill Educación. p 714.

Ismail, I., Ali, H., & Us, K. A. (2022). Factors affecting critical and holistic thinking in Islamic education in Indonesia: self-concept, system, tradition, culture.(Literature Review of Islamic Education Management). *Dinasti International Journal of Management Science, 3(3)*, 407-437.

Jiménez Ahumada, D. (2021). *Condiciones de trabajo y desempeño de los docentes de la FFyL BUAP antes y durante el confinamiento por COVID-19* (Tesis de licenciatura). Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Filosofía y Letras.

Jiménez Guerra, Y., & Ruiz González, M. D. L. Á. (2021). Reflexiones sobre los desafíos que enfrenta la educación superior en tiempos de COVID-19. *Economía y Desarrollo, 165*.

Jing, T., & Ali, D. A. (2024). THE APPLICATION OF MOTIVATIONAL THEORIES OF MANAGEMENT TO TEACHING AND LEARNING IN EDUCATION. *International Journal of Innovation Studies, 8(1)*, 397-403.

Javier Vilchez, Stefania (2021) tesis Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa Alter Christus Ate, Lima – 2020

Jihuallanca Ruelas, I. (2024). Desempeño directivo y formación académica en los compromisos de gestión escolar de directores de las instituciones educativas, Cusco-2023.

Joya, M. (2020). La evaluación formativa, una práctica eficaz en el desempeño docente. *Revista Scientific*. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo Venezuela, 5(16), 179-193.

https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/438

Lian, B. (2021, July). The Effect of School Management and Teachers' Performance on the Effectiveness of Child-Friendly School at SMP Negeri 3 Kayuagung. In *International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)* (pp. 386-395). Atlantis Press.

Liljeholm Bång, M., Lindberg, O., Rantatalo, O., & Lilliehorn, S. (2024). The mismatch between teaching and assessing professionalism: a practice architecture analysis of three professional programmes. *Studies in Continuing Education*, 1-20.

López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2017). El diseño de la muestra. *Metodología de la investigación social cuantitativa*.

Martínez Aguirre, L. (2012). Administración Educativa. Red Tercer Milenio. Recuperado de

https://www.aliat.click/BibliotecasDigitales/Educacion/Administracion_educativa.pdf

Marconi, J. (2013.) La gestión Educativa. American Andragogy. Monografía. University. Honduras.

Mafla-Bolaños, M., & Morán-Cabellon, A. (2022). La gestión educativa y su impacto en el desarrollo curricular de la Unidad Educativa Particular La Inmaculada de Esmeraldas. 593 Digital Publisher CEIT, 7(1-1), 227-243. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1000>

Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P., & Quiroz, G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista chilena de infectología*, 35(6), 680-688.

MINEDU. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente (Dirección General de Desarrollo Docente).

MINEDU. (2012). Marco de Buen Desempeño Directivo (Dirección General de Desarrollo Docente).

Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211.

Meneses, J. (2016). El cuestionario.

Mora-Pisco, L. L., Duran-Vasco, M. E., & Zambrano-Loor, J. G. (2016). Consideraciones actuales sobre gestión empresarial. *Domino de las Ciencias*, 2(4), 511-520.

- Muñoz, R. (2019). Implementación de un sistema de gestión de aprendizaje para mejorar la calidad educativa de los alumnos de la I.E 2015 Manuel Gonzales Prada. Los olivos; Universidad Ciencias y Humanidades
- Neffa, J. C. (2015). Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Voces del Fénix, 6(7), 6-16. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas.
- Ortiz Ramirez, J. (2024). Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de una unidad de gestión educativa local de Ucayali, 2023.
- Palomino Canchaya, S. (2022). Gestión educativa y desempeño docente en el nivel secundario en el distrito de Chilca.
- Paz Maldonado, E. J. (2018). La ética en la investigación educativa.
- Peceros Pinto, B. (2014). Desempeño docente y su relación con autodeterminación, autoeficacia y orientación a la meta. Un estudio con docentes de religión en Lima.
- Pineda Albornoz, C. S. (2019). Relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 004 Aparicio Pomares, Huánuco 2018.
- Pozner, P. (1995). El directivo como Gestor de Aprendizajes Escolares. Buenos Aires: Editorial Aique.
- Rico Molano, A. D. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. Sophia, 12(1), 55-70.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=413744648005>
- Rivera Carrillo, L. J. (2023). Gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa, Lima-2022.

- Rodríguez, M. C. M., & Cabrera, I. P. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería universitaria*, 4(1), 35-38.
- Rohmadiyah, B., & Zamroni, M. A. (2024). Principal Strategies in School Management at the State Vocational High School. *Kharisma: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 3(1), 1-15.
- Sensors, J. O. (2023). Retracted: Teacher Education and Management: Innovative Application of Ecological Management System of Big Data Management System.
- Tanqueiro, H., & Neunzig, W. (2007). El proceso de investigación. *Estudios empíricos en traducción: enfoques y métodos.-(Vademecum; 2)*, 1000-1039.
- Tello, C. (2008). Gestionar la escuela en Latinoamérica. Gestión educativa, realidad y política. *Revista Iberoamericana de Educación*, 45(6). Recuperado de https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.16261/pr.16261.pdf
- Torres Pacheco, E. (2015). Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno-2014-Perú. *Comuni@cción*, 6(1), 56-64.
- UNESCO. (2000). Marco de Acción de Dakar: Educación para Todos: cumplir nuestros compromisos comunes (con los seis marcos de acción regionales). Recuperado de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000121147_spa
- Valdés Cuervo, Á. A., Cantón Mayín, M. B., & Mercado Zúñiga, M. D. (2006). Aceptación del instrumento de evaluación del desempeño

profesional en la carrera magisterial. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 11(1), 39-51.

Zaini, M., Barnoto, B., & Ashari, A. (2023). Improving Teacher Performance and Education Quality through Madrasah Principal Leadership. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 79-90.

Zambrano Leal, A. (2009). La pedagogía en Philippe Meirieu: Tres momentos y educabilidad. *Educere*, 13(44), [Número de páginas].

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de Operacionalización de Variables

Variable	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala
V1. Gestión Educativa	Según (Pozner, 1995) la gestión educativa es un conjunto de acciones articuladas entre sí que emprende el equipo directivo en una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la comunidad educativa.	La medición de la gestión educativa se determinó a través de un cuestionario de 21 reactivos para aplicarlo a 80 docentes. Se encuentra referida a las dimensiones propuestas.	GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	Conduce la planificación.	Ordinal
				Promueve un clima con valores.	
				Favorece condiciones operativas.	
				Lidera procesos de evaluación.	
			ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS	Promueve una comunidad de aprendizaje.	
				Gestiona el acompañamiento pedagógico.	
V2 Desempeño Docente	Según (MINEDU, 2012) el desempeño docente es el ejercicio de un actuar reflexivo, esto es, una relación autónoma y crítica respecto al saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto.	La medición del desempeño docente se determinó a través de un cuestionario de 40 reactivos para aplicarlo a 80 docentes. Se encuentra referida a las Cuatro dimensiones propuestas.	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	Conoce a sus estudiantes.	Ordinal
				Planifica de forma colegiada.	
			ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Crea un clima propicio.	
				Conduce el proceso de enseñanza.	
				Evalúa para tomar decisiones.	
			LA GESTIÓN ARTICULADA A LACOMUNIDAD	Participa activamente.	
				Establece relaciones de respeto.	
			LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Reflexiona en su quehacer docente.	
				Ejerce con ética profesional.	

ANEXO 2: INSTRUMENTOS PARA RECOJO DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado (a) señor(a) agradezco su valiosa colaboración. Nos gustaría saber la percepción que usted tiene de su director. Sus respuestas son totalmente confidenciales, así que por favor sea lo más honesto posible. Marque con una X la respuesta que usted crea conveniente. El rango es de menos a más, de 1 a 5.

SEXO: M F

EDAD: de 21 a 30 de 31 a 40 de 41 a 50 de 51 a 60 de 61 a 70

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

Dimensiones	Indicadores	N°	ITEM	1	2	3	4	5
GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	Conduce la planificación.	1	El director conduce de manera participativa la planificación institucional.					
		2	El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.					
	Promueve un clima con valores.	3	El director promueve espacios de participación para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.					
		4	El director genera un clima escolar basado en valores.					
		5	El director maneja estrategias de prevención de conflictos en la institución educativa.					
		6	El director promueve la participación organizada de las familias.					
	Favorece condiciones operativas.	7	El director gestiona el uso óptimo del material educativo.					
		8	El director gestiona el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes.					
		9	El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.					
		10	El director gestiona para la seguridad e integridad de los miembros del colegio.					
		11	El director dirige el equipo administrativo orientado hacia el logro de los objetivos institucionales.					
	Lidera procesos de evaluación.	12	El director gestiona la información que produce la escuela para la toma de decisiones.					
		13	El director rinde cuentas a la comunidad educativa.					
		14	El director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación orientados al logro de aprendizaje.					
ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS	Promueve una comunidad de aprendizaje.	15	El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes.					
		16	El director genera espacios para la reflexión de las prácticas pedagógicas.					
		17	El director estimula las innovaciones e investigaciones pedagógicas.					
	Gestiona el acompañamiento pedagógico.	18	El director promueve la participación del docente en la planificación curricular.					
		19	El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.					
		20	El director orienta el uso de estrategias en función del logro de aprendizaje.					

		21	El director orienta el proceso de evaluación.						
--	--	----	---	--	--	--	--	--	--

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Por favor conteste las siguientes preguntas con total honestidad, ya que; esta información será de suma importancia y de mucha ayuda para la realización del presente trabajo de investigación, cuyo objetivo es obtener información sobre el desempeño docente.

SEXO: M F

EDAD: de 21 a 30 de 31 a 40 de 41 a 50 de 51 a 60 de 61 a 70

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

Dimensiones	Indicadores	N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	Conoce a sus estudiantes.	1	Conoce las características culturales de los estudiantes.					
		2	Tiene conocimiento actualizado de los conceptos fundamentales de la especialidad que enseña.					
		3	Tiene conocimiento actualizado de la didáctica pedagógica.					
	Planifica de forma colegiada.	4	Elabora la programación curricular de manera coordinada con sus colegas.					
		5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes esperados.					
		6	Diseña creativamente procesos pedagógicos para el logro de los aprendizajes previstos.					
		7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base cultural de los estudiantes.					
		8	Selecciona diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
		9	Diseña la evaluación de manera formativa en concordancia con los aprendizajes esperados.					
		10	Diseña la secuencia de las sesiones en coherencia con los logros de aprendizaje.					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Crea un clima propicio.	11	Construye de manera asertiva relaciones interpersonales entre los estudiantes.					
		12	Orienta su práctica pedagógica para conseguir logros de aprendizajes en los estudiantes.					
		13	Promueve un ambiente acogedor ante la diversidad.					
		14	Propicia un ambiente de respeto.					
		15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes.					
		16	Organiza los espacios de forma segura atendiendo a la diversidad.					
		17	Reflexiona permanentemente con los estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación.					

	Conduce el proceso de enseñanza.	18	Controla la ejecución de la programación, introduciendo cambios oportunos con flexibilidad.						
		19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas.						
		20	Involucra activamente a los estudiantes para el logro del propósito de la sesión.						
		21	Desarrolla contenidos actualizados comprensibles para los estudiantes.						
		22	Desarrolla estrategias que promuevan el pensamiento crítico en los estudiantes.						
		23	Utiliza recursos tecnológicos en función al propósito de la sesión de aprendizaje.						
	24	Maneja estrategias pedagógicas para atender a los estudiantes con necesidades educativas especiales.							
	Evalúa para tomar decisiones.	25	Utiliza diversos métodos que permitan evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados.						
		26	Elabora instrumentos adecuados para evaluar los logros de aprendizajes.						
27		Evalúa para retroalimentar oportunamente.							
28		Evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos.							
29		Comparte oportunamente los resultados de evaluación a las familias.							
LA GESTIÓN ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Participa activamente.	30	Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático.						
		31	Participa en la gestión del PEI dando su aporte para su mejoramiento.						
		32	Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad.						
	Establece relaciones de respeto.	33	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes						
		34	Integra en las prácticas de enseñanza la cultura de la comunidad.						
		35	Comparte con la comunidad educativa los retos de una educación de calidad.						
LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Reflexiona en su quehacer docente.	36	Se capacita para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje.						
		37	Aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje.						
		38	Ejerce su profesión con valores.						
	Ejerce con ética profesional.	39	Respeto la diversidad de los estudiantes.						
		40	Muestra disposición para el trabajo de manera inmediata.						



ANEXO 3: FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Palomino Castro, Cesar Antonio

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Gestión educativa y desempeño docente y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

.....
Mirian Susana Durand Ysla

D.N.I 09770545



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Gestión educativa y desempeño docente de una institución educativa del distrito El Agustino, 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE

Definición de las variables:

Gestión educativa: Se entiende como la manera en que está organizada la institución, en donde se toma en cuenta la planificación para lograr resultados satisfactorios de calidad, que promueve la búsqueda de soluciones innovadoras y progresivas.

Desempeño docente: Se entiende como un proceso sistemático con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Dimensiones	Indicadores	ÍTEM	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación	
GESTIÓN DE LAS CONDICIONES	Conduce la planificación.	El director conduce de manera participativa la planificación institucional.	1	1	1	1		
		El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.	1	1	1	1		
	Promueve un clima con valores.	El director promueve espacios de participación para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	1	1	1	1		
		El director genera un clima escolar basado en valores.	1	1	1	1		
		El director maneja estrategias de prevención de conflictos en la institución educativa.	1	1	1	1		
	Favorece condiciones operativas.	El director promueve la participación organizada de las familias.	1	1	1	1		
		El director gestiona el uso óptimo del material educativo.	1	1	1	1		
		El director gestiona el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes.	1	1	1	1		
		El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.	1	1	1	1		
		El director gestiona para la seguridad e integridad de los miembros del colegio.	1	1	1	1		
	Lidera procesos de evaluación.	El director dirige el equipo administrativo orientado hacia el logro de los objetivos institucionales.	1	1	1	1		
		El director gestiona la información que produce la escuela para la toma de decisiones.	1	1	1	1		
		El director rinde cuentas a la comunidad educativa.	1	1	1	1		
	ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS	Promueve una comunidad de aprendizaje.	El director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación orientados al logro de aprendizaje.	1	1	1	1	
			El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes.	1	1	1	1	
El director genera espacios para la reflexión de las prácticas pedagógicas.			1	1	1	1		
Gestiona el acompañamiento pedagógico.		El director estimula las innovaciones e investigaciones pedagógicas.	1	1	1	1		
		El director promueve la participación del docente en la planificación curricular.	1	1	1	1		
		El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.	1	1	1	1		
		El director orienta el uso de estrategias en función del logro de aprendizaje.	1	1	1	1		



		El director orienta el proceso de evaluación.				1	1	1	1	
Dimensiones	Indicadores	ÍTEM	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación			
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	Conoce a sus estudiantes.	Conoce las características culturales de los estudiantes.	1	1	1	1				
		Tiene conocimiento actualizado de los conceptos fundamentales de la especialidad que enseña.	1	1	1	1				
		Tiene conocimiento actualizado de la didáctica pedagógica.	1	1	1	1				
	Planifica de forma colegiada.	Elabora la programación curricular de manera coordinada con sus colegas.	1	1	1	1				
		Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes esperados.	1	1	1	1				
		Diseña creativamente procesos pedagógicos para el logro de los aprendizajes previstos.	1	1	1	1				
		Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base cultural de los estudiantes.	1	1	1	1				
		Selecciona diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	1	1	1	1				
		Diseña la evaluación de manera formativa en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	1	1	1				
		Diseña la secuencia de las sesiones en coherencia con los logros de aprendizaje.	1	1	1	1				
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Crea un clima propicio.	Construye de manera asertiva relaciones interpersonales entre los estudiantes.	1	1	1	1				
		Orienta su práctica pedagógica para conseguir logros de aprendizajes en los estudiantes.	1	1	1	1				
		Promueve un ambiente acogedor ante la diversidad.	1	1	1	1				
		Propicia un ambiente de respeto.	1	1	1	1				
		Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes.	1	1	1	1				
		Organiza los espacios de forma segura atendiendo a la diversidad.	1	1	1	1				
		Reflexiona permanentemente con los estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación.	1	1	1	1				
	Conduce el proceso de enseñanza.	Controla la ejecución de la programación, introduciendo cambios oportunos con flexibilidad.	1	1	1	1				
		Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas.	1	1	1	1				
		Involucra activamente a los estudiantes para el logro del propósito de la sesión.	1	1	1	1				
		Desarrolla contenidos actualizados comprensibles para los estudiantes.	1	1	1	1				
		Desarrolla estrategias que promuevan el pensamiento crítico en los estudiantes.	1	1	1	1				
		Utiliza recursos tecnológicos en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	1	1	1	1				
		Maneja estrategias pedagógicas para atender a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1				
	Evalúa para tomar decisiones.	Utiliza diversos métodos que permitan evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados.	1	1	1	1				
		Elabora instrumentos adecuados para evaluar los logros de aprendizajes.	1	1	1	1				
		Evalúa para retroalimentar oportunamente.	1	1	1	1				
		Evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos.	1	1	1	1				
		Comparte oportunamente los resultados de evaluación a las familias.	1	1	1	1				



LA GESTIÓN ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Participa activamente.	Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático.	1	1	1	1	
		Participa en la gestión del PEI dando su aporte para su mejoramiento.	1	1	1	1	
		Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad.	1	1	1	1	
	Establece relaciones de respeto.	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes	1	1	1	1	
		Integra en las prácticas de enseñanza la cultura de la comunidad.	1	1	1	1	
		Comparte con la comunidad educativa los retos de una educación de calidad.	1	1	1	1	
LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Reflexiona en su quehacer docente.	Se capacita para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje.	1	1	1	1	
		Aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje.	1	1	1	1	
		Ejerce su profesión con valores.	1	1	1	1	
	Ejerce con ética profesional.	Respeto la diversidad de los estudiantes.	1	1	1	1	
		Muestra disposición para el trabajo de manera inmediata.	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario con escala de Likert
Objetivo del instrumento	Recolección de información
Nombres y apellidos del experto	Cesar Antonio Palomino Castro
Documento de identidad	72130803
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	986264911
Firma	
Fecha	31 de mayo del 2024



CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. María Elena Reinoso Alvarado

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Gestión educativa y desempeño docente y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

.....
Mirian Susana Durand Ysla
D.N.I 09770545



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Gestión educativa y desempeño docente de una institución educativa del distrito El Agustino, 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE

Definición de las variables:

Gestión educativa: Se entiende como la manera en que está organizada la institución, en donde se toma en cuenta la planificación para lograr resultados satisfactorios de calidad, que promueve la búsqueda de soluciones innovadoras y progresivas.

Desempeño docente: Se entiende como un proceso sistemático con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Dimensiones	Indicadores	ÍTEM	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación	
GESTIÓN DE LAS CONDICIONES	Conduce la planificación.	El director conduce de manera participativa la planificación institucional.	1	1	1	1		
		El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.	1	1	1	1		
	Promueve un clima con valores.	El director promueve espacios de participación para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	1	1	1	1		
		El director genera un clima escolar basado en valores.	1	1	1	1		
		El director maneja estrategias de prevención de conflictos en la institución educativa.	1	1	1	1		
	Favorece condiciones operativas.	El director promueve la participación organizada de las familias.	1	1	1	1		
		El director gestiona el uso óptimo del material educativo.	1	1	1	1		
		El director gestiona el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes.	1	1	1	1		
		El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.	1	1	1	1		
		El director gestiona para la seguridad e integridad de los miembros del colegio.	1	1	1	1		
	Lidera procesos de evaluación.	El director dirige el equipo administrativo orientado hacia el logro de los objetivos institucionales.	1	1	1	1		
		El director gestiona la información que produce la escuela para la toma de decisiones.	1	1	1	1		
		El director rinde cuentas a la comunidad educativa.	1	1	1	1		
	ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS	Promueve una comunidad de aprendizaje.	El director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación orientados al logro de aprendizaje.	1	1	1	1	
			El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes.	1	1	1	1	
El director genera espacios para la reflexión de las prácticas pedagógicas.			1	1	1	1		
Gestiona el acompañamiento pedagógico.		El director estimula las innovaciones e investigaciones pedagógicas.	1	1	1	1		
		El director promueve la participación del docente en la planificación curricular.	1	1	1	1		
		El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.	1	1	1	1		
		El director orienta el uso de estrategias en función del logro de aprendizaje.	1	1	1	1		



		El director orienta el proceso de evaluación.				1	1	1	1	
Dimensiones	Indicadores	ÍTEM	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación			
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	Conoce a sus estudiantes.	Conoce las características culturales de los estudiantes.	1	1	1	1				
		Tiene conocimiento actualizado de los conceptos fundamentales de la especialidad que enseña.	1	1	1	1				
		Tiene conocimiento actualizado de la didáctica pedagógica.	1	1	1	1				
	Planifica de forma colegiada.	Elabora la programación curricular de manera coordinada con sus colegas.	1	1	1	1				
		Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes esperados.	1	1	1	1				
		Diseña creativamente procesos pedagógicos para el logro de los aprendizajes previstos.	1	1	1	1				
		Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base cultural de los estudiantes.	1	1	1	1				
		Selecciona diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	1	1	1	1				
		Diseña la evaluación de manera formativa en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	1	1	1				
		Diseña la secuencia de las sesiones en coherencia con los logros de aprendizaje.	1	1	1	1				
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Crea un clima propicio.	Construye de manera asertiva relaciones interpersonales entre los estudiantes.	1	1	1	1				
		Orienta su práctica pedagógica para conseguir logros de aprendizajes en los estudiantes.	1	1	1	1				
		Promueve un ambiente acogedor ante la diversidad.	1	1	1	1				
		Propicia un ambiente de respeto.	1	1	1	1				
		Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes.	1	1	1	1				
		Organiza los espacios de forma segura atendiendo a la diversidad.	1	1	1	1				
		Reflexiona permanentemente con los estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación.	1	1	1	1				
	Conduce el proceso de enseñanza.	Controla la ejecución de la programación, introduciendo cambios oportunos con flexibilidad.	1	1	1	1				
		Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas.	1	1	1	1				
		Involucra activamente a los estudiantes para el logro del propósito de la sesión.	1	1	1	1				
		Desarrolla contenidos actualizados comprensibles para los estudiantes.	1	1	1	1				
		Desarrolla estrategias que promuevan el pensamiento crítico en los estudiantes.	1	1	1	1				
		Utiliza recursos tecnológicos en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	1	1	1	1				
		Maneja estrategias pedagógicas para atender a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1				
	Evalúa para tomar decisiones.	Utiliza diversos métodos que permitan evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados.	1	1	1	1				
		Elabora instrumentos adecuados para evaluar los logros de aprendizajes.	1	1	1	1				
		Evalúa para retroalimentar oportunamente.	1	1	1	1				
		Evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos.	1	1	1	1				
		Comparte oportunamente los resultados de evaluación a las familias.	1	1	1	1				



LA GESTIÓN ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Participa activamente.	Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático.	1	1	1	1	
		Participa en la gestión del PEI dando su aporte para su mejoramiento.	1	1	1	1	
		Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad.	1	1	1	1	
	Establece relaciones de respeto.	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes	1	1	1	1	
		Integra en las prácticas de enseñanza la cultura de la comunidad.	1	1	1	1	
		Comparte con la comunidad educativa los retos de una educación de calidad.	1	1	1	1	
LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Reflexiona en su quehacer docente.	Se capacita para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje.	1	1	1	1	
		Aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje.	1	1	1	1	
		Ejerce su profesión con valores.	1	1	1	1	
	Ejerce con ética profesional.	Respeto la diversidad de los estudiantes.	1	1	1	1	
		Muestra disposición para el trabajo de manera inmediata.	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario con escala de Likert
Objetivo del instrumento	Recolección de información
Nombres y apellidos del experto	María Elena Reinoso Alvarado
Documento de identidad	09557746
Años de experiencia en el área	8
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. Virgen de la Asunción
Cargo	Docente
Número telefónico	992260734
Firma	
Fecha	31 de mayo del 2024



CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Dora Alicia Palomo Villanueva

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Gestión educativa y desempeño docente y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

.....
Mirian Susana Durand Ysla
D.N.I 09770545



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Gestión educativa y desempeño docente de una institución educativa del distrito El Agustino, 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE

Definición de las variables:

Gestión educativa: Se entiende como la manera en que está organizada la institución, en donde se toma en cuenta la planificación para lograr resultados satisfactorios de calidad, que promueve la búsqueda de soluciones innovadoras y progresivas.

Desempeño docente: Se entiende como un proceso sistemático con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Dimensiones	Indicadores	ÍTEM	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación	
GESTIÓN DE LAS CONDICIONES	Conduce la planificación.	El director conduce de manera participativa la planificación institucional.	1	1	1	1		
		El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.	1	1	1	1		
	Promueve un clima con valores.	El director promueve espacios de participación para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	1	1	1	1		
		El director genera un clima escolar basado en valores.	1	1	1	1		
		El director maneja estrategias de prevención de conflictos en la institución educativa.	1	1	1	1		
	Favorece condiciones operativas.	El director promueve la participación organizada de las familias.	1	1	1	1		
		El director gestiona el uso óptimo del material educativo.	1	1	1	1		
		El director gestiona el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes.	1	1	1	1		
		El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.	1	1	1	1		
		El director gestiona para la seguridad e integridad de los miembros del colegio.	1	1	1	1		
	Lidera procesos de evaluación.	El director dirige el equipo administrativo orientado hacia el logro de los objetivos institucionales.	1	1	1	1		
		El director gestiona la información que produce la escuela para la toma de decisiones.	1	1	1	1		
		El director rinde cuentas a la comunidad educativa.	1	1	1	1		
	ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS	Promueve una comunidad de aprendizaje.	El director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación orientados al logro de aprendizaje.	1	1	1	1	
			El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes.	1	1	1	1	
El director genera espacios para la reflexión de las prácticas pedagógicas.			1	1	1	1		
Gestiona el acompañamiento pedagógico.		El director estimula las innovaciones e investigaciones pedagógicas.	1	1	1	1		
		El director promueve la participación del docente en la planificación curricular.	1	1	1	1		
		El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.	1	1	1	1		
		El director orienta el uso de estrategias en función del logro de aprendizaje.	1	1	1	1		



		El director orienta el proceso de evaluación.	1	1	1	1	
--	--	---	---	---	---	---	--

Dimensiones	Indicadores	ÍTEM	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	Conoce a sus estudiantes.	Conoce las características culturales de los estudiantes.	1	1	1	1	
		Tiene conocimiento actualizado de los conceptos fundamentales de la especialidad que enseña.	1	1	1	1	
		Tiene conocimiento actualizado de la didáctica pedagógica.	1	1	1	1	
	Planifica de forma colegiada.	Elabora la programación curricular de manera coordinada con sus colegas.	1	1	1	1	
		Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes esperados.	1	1	1	1	
		Diseña creativamente procesos pedagógicos para el logro de los aprendizajes previstos.	1	1	1	1	
		Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base cultural de los estudiantes.	1	1	1	1	
		Selecciona diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	1	1	1	1	
		Diseña la evaluación de manera formativa en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	1	1	1	
		Diseña la secuencia de las sesiones en coherencia con los logros de aprendizaje.	1	1	1	1	
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Crea un clima propicio.	Construye de manera asertiva relaciones interpersonales entre los estudiantes.	1	1	1	1	
		Orienta su práctica pedagógica para conseguir logros de aprendizajes en los estudiantes.	1	1	1	1	
		Promueve un ambiente acogedor ante la diversidad.	1	1	1	1	
		Propicia un ambiente de respeto.	1	1	1	1	
		Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes.	1	1	1	1	
		Organiza los espacios de forma segura atendiendo a la diversidad.	1	1	1	1	
		Reflexiona permanentemente con los estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación.	1	1	1	1	
	Conduce el proceso de enseñanza.	Controla la ejecución de la programación, introduciendo cambios oportunos con flexibilidad.	1	1	1	1	
		Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas.	1	1	1	1	
		Involucra activamente a los estudiantes para el logro del propósito de la sesión.	1	1	1	1	
		Desarrolla contenidos actualizados comprensibles para los estudiantes.	1	1	1	1	
		Desarrolla estrategias que promuevan el pensamiento crítico en los estudiantes.	1	1	1	1	
		Utiliza recursos tecnológicos en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	1	1	1	1	
		Maneja estrategias pedagógicas para atender a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1	
	Evalúa para tomar decisiones.	Utiliza diversos métodos que permitan evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados.	1	1	1	1	
		Elabora instrumentos adecuados para evaluar los logros de aprendizajes.	1	1	1	1	
		Evalúa para retroalimentar oportunamente.	1	1	1	1	
		Evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos.	1	1	1	1	



		Comparte oportunamente los resultados de evaluación a las familias.	1	1	1	1	
LA GESTIÓN ARTICULADA A LACOMUNIDAD	Participa activamente.	Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático.	1	1	1	1	
		Participa en la gestión del PEI dando su aporte para su mejoramiento.	1	1	1	1	
		Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad.	1	1	1	1	
	Establece relaciones de respeto.	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes	1	1	1	1	
		Integra en las prácticas de enseñanza la cultura de la comunidad.	1	1	1	1	
		Comparte con la comunidad educativa los retos de una educación de calidad.	1	1	1	1	
LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Reflexiona en su quehacer docente.	Se capacita para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje.	1	1	1	1	
		Aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje.	1	1	1	1	
		Ejerce su profesión con valores.	1	1	1	1	
	Ejerce con ética profesional.	Respeto la diversidad de los estudiantes.	1	1	1	1	
		Muestra disposición para el trabajo de manera inmediata.	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario con escala de Likert
Objetivo del instrumento	Recolección de información
Nombres y apellidos del experto	Dora Alicia Palomo Villanueva
Documento de identidad	76569823
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	PUCP
Cargo	Docente
Número telefónico	961224577
Firma	
Fecha	31 de mayo del 2024

ANEXO 4: Resultados del análisis de consistencia interna

FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

PRUEBA PILOTO (10 MAESTROS)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	21

APLICADO A LA MUESTRA (80 MAESTROS)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	80	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	21

FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

PRUEBA PILOTO (10 MAESTROS)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	40

PRUEBA PILOTO (10 MAESTROS)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	80	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	40

Por lo tanto según la escala de George y Mallery, un resultado mayor a 0.9 indica que el instrumento de medición es excelente, tanto para la prueba piloto con 10 maestros y el total de la muestra con 80 maestros, para los instrumentos de ambas variables.

ANEXO 5: Consentimiento informado UCV



Universidad César Vallejo

Autorización de uso de información de la institución educativa

Yo, Francisco Laurente Salcedo, identificado con DNI 19879605, en mi calidad de director de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui”, ubicado en el distrito del El Agustino.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN

A la señora Mirian Susana Durand Ysla, identificada con DNI 09770545, del Programa de Maestría, para que utilice la siguiente información de la institución educativa “José Carlos Mariátegui”; con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Grado académico de Magister en administración de la Educación, para tal efecto se autoriza:

(X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución o

() Mencionar el nombre de la institución.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
REPUBLICA DEL PERÚ
FRANCISCO LAURENTE SALCEDO
Director

Firma y sello del director

DNI N°19879605

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la institución educativa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante que realiza la investigación

DNI N.º 09770545

ANEXO 6: Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1068032488&lang=es&o=2427733009&ro=103&s=1

feedback studio MIRIAN SUSANA DURAND YSLA Gestión educativa y desempeño docente de una institución educativa del distrito El Agustino, 2024 /100 14 de 68

Resumen de coincidencias

15 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5 %
2	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	4 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	www.scielo.org.co Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.uned.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
7	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
8	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unheval.edu... Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.uladec.edu... Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 40 Número de palabras: 12914 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 12:46 5/24/2024

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Gestión educativa y desempeño docente de una institución
educativa del distrito El Agustino, 2024

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

AUTORA:
Durand Ysla, Mirian Susana (orcid.org/0009-0002-5499-0700)

ASESORES:
Dr. Ramírez Ríos, Alejandro (orcid.org/0000-0003-0976-4974)
Dr. Gallarday Morales, Santiago Aquiles (orcid.org/0000-0002-0452-5862)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa
LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ
2024

ANEXO 7: ANÁLISIS COMPLEMENTARIO

Población =100 docentes

Cálculo de la muestra

$$n = \frac{Z^2 * p * q}{e^2}$$

Z	Nivel de confianza (95%)	1.96
P	Probabilidad favorable	0.5
q =1-p	Probabilidad desfavorable	0.5
e	Error muestral	0.05
n	Muestra	?

$$\Rightarrow \therefore n = 79.5 \approx 80$$

ANEXO 8: Otras evidencias

GRÁFICO 1

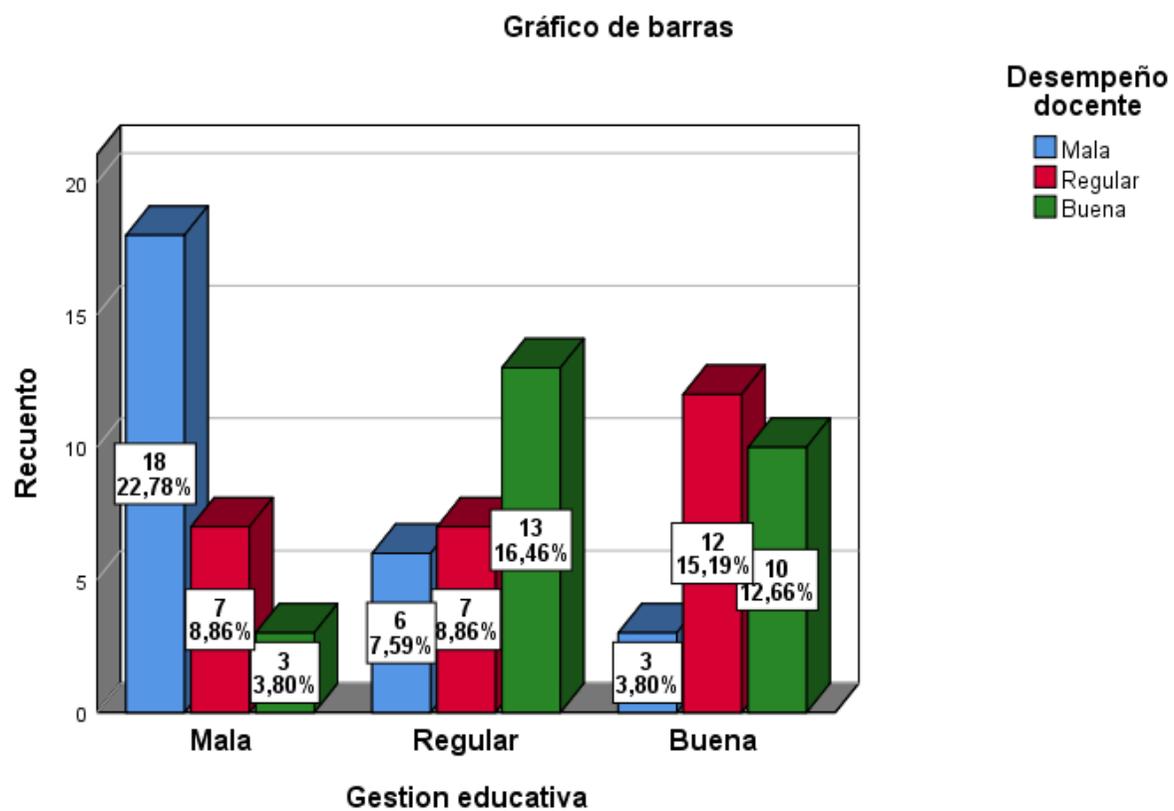


GRÁFICO 2

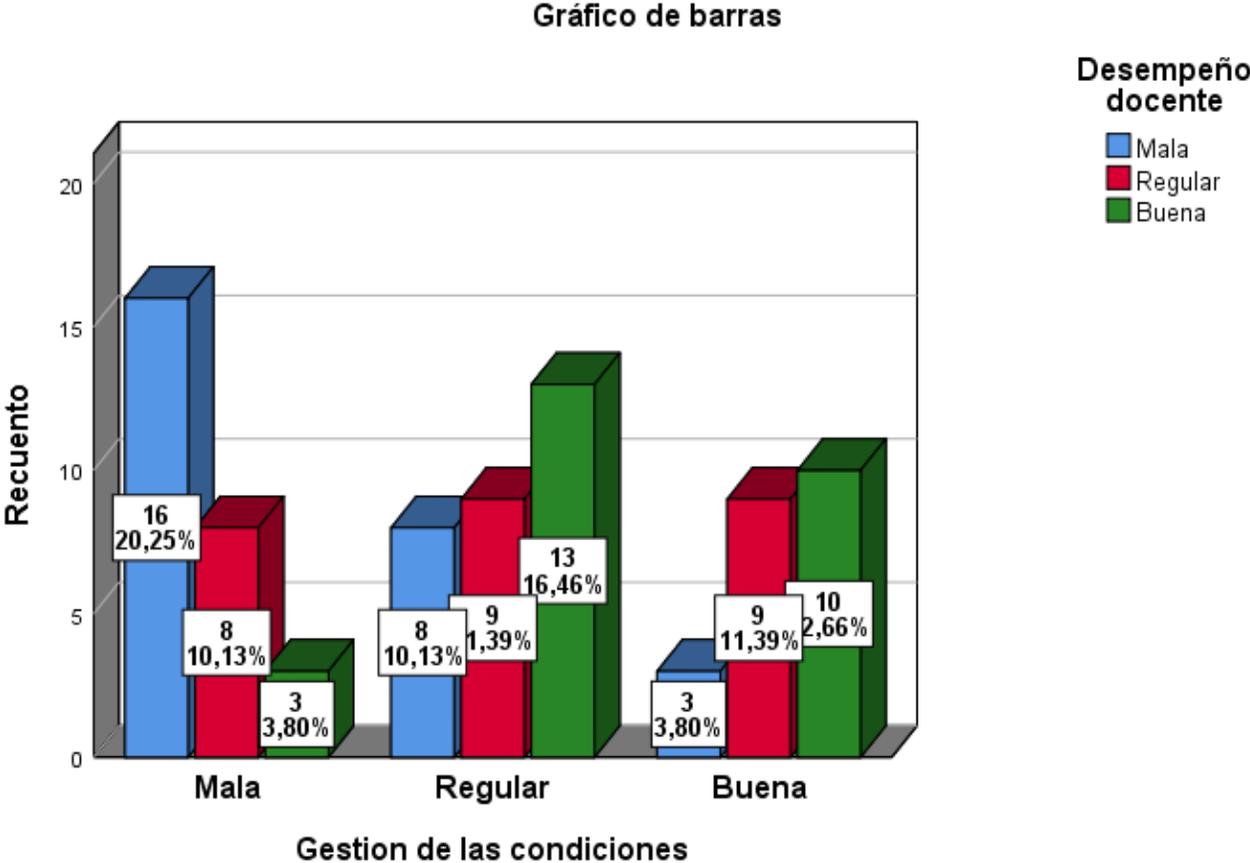


GRÁFICO 3

