



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

La gestión educativa en el desempeño docente de una institución
educativa de Pacasmayo

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

AUTORA:

Noriega Cruz de Justiniano, Diana Guadalupe (orcid.org/0000-0002-5065-282X)

ASESORES:

Dra. Chunga Pingo, Gaby Esther (orcid.org/0000-0002-1033-7091)

Dr. Yache Cuenca, Eduardo Javier (orcid.org/0000-0001-9434-3351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi padre Luis Alberto en el cielo

A mi esposo Jorge Luis

A mis hijos Juan Luis y Luis Carlos

Con amor más puro y sincero que cualquier
ser humano pueda prodigar

Diana G. Noriega Cruz de Justiniano

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo y los asesores asignados: Dra. Gaby Esther Chunga Pingo y Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca, quienes, con su paciencia y esmero contribuyeron a la concreción de mi objetivo.

Diana G. Noriega Cruz de Justiniano




Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Gaby Esther Chunga Pingo; docente de la Escuela de posgrado, del Programa académico de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesor del Trabajo de Tesis titulado: “La gestión educativa en el desempeño docente de una institución educativa de Pacasmayo”, de la estudiante Noriega Cruz De Justiniano, Diana Guadalupe constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23%, 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.

Apellidos y Nombres del Asesor: Gaby Esther Chunga Pingo	
DNI: 17870380	Firma 
ORCID: 0000-0002-1033-7091	



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, NORIEGA CRUZ DE JUSTINIANO DIANA GUADALUPE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LA GESTION EDUCATIVA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PACASMAYO", 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
NORIEGA CRUZ DE JUSTINIANO DIANA GUADALUPE DNI: 19238317 ORCID: 0000-0002-5065-282X	Firmado electrónicamente por: DNORIEGA el 17-08- 2024 10:01:28

Código documento Trilce: INV - 1704817

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA ASESORA	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	47

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Rangos de Gestión Educativa y aspecto dimensional	16
Tabla 2 Rangos de Desempeño Docente y aspecto dimensional	16
Tabla 3 Niveles perceptivos de la gestión educativa según la muestra	21
Tabla 4 Niveles perceptivos del desempeño docente según la muestra	22
Tabla 5 Análisis de la relación entre las variables mediante el uso de un modelo predictivo para confirmar la hipótesis central	23
Tabla 6 Análisis de la relación entre las variables mediante el uso de un modelo predictivo para confirmar la hipótesis específica 1	25
Tabla 7 Análisis de la relación entre las variables mediante el uso de un modelo predictivo para confirmar la hipótesis específica 2	27
Tabla 8 Análisis de la relación entre las variables mediante el uso de un modelo predictivo para confirmar la hipótesis específica 3	29
Tabla 9 Análisis de la relación entre las variables mediante el uso de un modelo predictivo para confirmar la hipótesis específica 4	31

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Diseño de aplicado a la investigación	15
Figura 2 Representación de resultados según modelo predictivo en hipótesis central	24
Figura 3 Representación de resultados según modelo predictivo en hipótesis específica 1	26
Figura 4 Representación de resultados según modelo predictivo en hipótesis específica 2	28
Figura 5 Representación de resultados según modelo predictivo en hipótesis específica 3	30
Figura 6 Representación de resultados según modelo predictivo en hipótesis específica 4	32

RESUMEN

En este estudio se determinó la influencia de la gestión institucional en el desempeño docente de una institución educativa de Pacasmayo; además de la identificación de los niveles de ambas variables y la precisión de la correlación entre las dimensiones de la gestión educativa sobre el accionar de los maestros. Fue una investigación básica de tipo correlacional causal, aplicada a 31 docentes, con uso de la técnica de la encuesta con dos cuestionarios validados por juicio de expertos y con una confiabilidad / Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.997$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa la gestión educativa y $\alpha = 0.955$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa el desempeño docente. La estadística descriptiva e inferencial permitieron comprobar la hipótesis la gestión educativa influye en el desempeño docente, con ajuste moderado del 53.20% (0.532). Asimismo, mediante aplicación de prueba de regresión ordinal los coeficientes de Nagelkerke fueron de 0.371, 0.524, 0.737 y 0.751 derivados de las correlaciones entre las dimensiones gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria con el desempeño docente, respectivamente.

Palabras clave: Gestión Educativa, Desempeño Docente, Competencias, Objetivos

ABSTRACT

In this study, the influence of institutional management on the teaching performance of an educational institution in Pacasmayo was determined; in addition to the identification of the levels of both variables and the precision of the correlation between the dimensions of educational management on the actions of teachers. It was a basic investigation of the causal correlational type, applied to 31 teachers, using the survey technique with two questionnaires validated by expert judgment and with a reliability / Cronbach's Alpha of $\alpha = 0.997$ ($\alpha > 0.70$) for the instrument that evaluates educational management and $\alpha = 0.955$ ($\alpha > 0.70$) for the instrument that evaluates teacher performance. The descriptive and inferential statistics allowed us to verify the hypothesis that educational management influences teacher performance, with a moderate adjustment of 53.20% (0.532). Likewise, by applying the ordinal regression test, the Nagelkerke coefficients were 0.371, 0.524, 0.737 and 0.751 derived from the correlations between the institutional management, administrative management, pedagogical management and community management dimensions with teacher performance, respectively.

Keywords: Educational Management, Teacher Performance, Competences, Objectives

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, los constantes cambios sociales demandan que la dirección educacional sea dinámica y se adecúe para satisfacer las exigencias de la comunidad. Y de modo tal, debe optimizar la aprehensión y adaptarse a estas transformaciones. Es necesario enfocarse en el docente como creador de oportunidades que desarrolle aprehensión en los estudiantes. Se deduce una conexión entre gestión educativa y actuación docente para insertar calidad en la educación. De lo expuesto, se puede deducir una cohesión de ambas variables que permitirá la inserción de la calidad en el sistema educacional.

La persistencia de problemáticas dentro del sector, pese a los esfuerzos realizados por actores relevantes, sigue siendo un obstáculo evidente que impacta en múltiples dimensiones. A nivel internacional, se ha identificado en Venezuela una importante carencia de participación activa por parte de la ciudadanía en los procesos educacionales, lo cual, según lo señalado por Yaguna et. al (2022), representa una dificultad significativa para avanzar en una gestión educativa efectiva. Este déficit no solo impide el desarrollo de estrategias de resolución de conflictos sociales, sino que además contribuye a la perpetuación de comportamientos adversos que obstaculizan el avance hacia un proceso auténticamente democrático en la educación (p. 1446).

Por otra parte, un problema similar se refleja en España, donde, de acuerdo a opinión de Miranda et. al (2022), el manejo institucional educativo presenta serias deficiencias, particularmente en cuanto a la implementación de acciones pedagógicas que promuevan un cambio transformador y beneficioso para la sociedad en general. Estas limitaciones no solo restringen el alcance de las políticas educativas, sino que también refuerzan las barreras estructurales que dificultan el progreso social y educativo (p. 31). En conjunto, ambas realidades evidencian un escenario donde la falta de una gestión eficiente y participativa constituye un obstáculo crítico para el desarrollo integral de las sociedades. 0 También, Ccoto (2023) identificó que era necesario el mejorar la administración del proceso educativo en instituciones de instrucción básica regular, que contrarreste el impacto negativo en el quehacer profesional docente. Otros investigadores como: Ortega-Barba et. Al (2023), destacan que los problemas identificados y reconocidos

por directores ante la carencia de una gestión educativa inadecuada son dificultad de aprendizajes, no adaptación de la enseñanza a entornos híbridos, brecha digital y deserción, es decir, se requiere una gestión educativa centrada en lo pedagógico, que brinde soporte socioemocional, aproveche tecnologías y promueva la colaboración entre actores educativos para afrontar demandas instruccionales. García-Segura, Copé y Gil (2022) focalizaron una comprensión limitada sobre cómo los directores plasman su visión de gestión en los proyectos de dirección. Hidalgo y Villagra (2023), observaron que hay muchos inconvenientes para ejercer liderazgo pedagógico y mantener aprendizajes durante la pandemia. Jiménez (2023), identificó inexactitud del paradigma educativo actual en la gestión escolar. Peniche et. al. (2023), destacan la necesidad de explicar diferencias en prácticas de gestión entre escuelas con alta y baja eficacia. Reis (2023), reconoce una implementación incipiente de la gestión educativa de escuelas politécnicas en Brasil, porque las políticas no son las más adecuadas. Zardo-Morescho et. al (2023), reconocieron un limitado desarrollo de la gestión escolar democrática y participativa en el sistema educativo analizado.

En Perú, Vega (2020) expresa que el manejo institucional educativo deficiente limita conseguir objetivos y metas conducentes al enriquecimiento de los procesos pedagógicos; por lo tanto, no existe respuesta a las exigencias educacionales locales y regionales, produciendo una insatisfacción de requerimientos sociales (p. 20). Esto último, es complementado por Sánchez y Delgado (2020) quienes manifiestan que los cuatro factores dimensionales de la gestión educativa (la que ejecuta la planificación estratégica, la que organiza las acciones y recursos, la que dirige el accionar de dichos recursos y aquella que ejerce el monitoreo general) son asumidas deficientemente perjudicando el proceso de enseñanza y anulando la posibilidad de un certero y efectivo aprendizaje por carencia de motivación. (p. 1821). De igual manera, Jáuregui, Chávez, Menacho, Ramírez y Romero, E. (2022). señalaron que las deficiencias en la dirección de la educación, impactan negativamente en la labor pedagógica de los profesores, quienes no efectúan una adecuada planificación estratégica para fomentar la aprehensión en los alumnos, esto conduce a improvisación de las experiencias de aprendizaje.

Dentro de la región La Libertad, se ha identificado a Palomino-Esteban (2020) quien reconoce al clima organizacional como consecuencia de una gestión educativa

inadecuada determina que los docentes no se desempeñen correctamente y por lo tanto no logren objetivos y metas propuestas desatando un desequilibrio de la escuela como una organización. También, Niño (2019) expone que la aludida se ve afectada por una escasa comunicación interna en sus dimensiones racional, operativo, motivacional y actitudinal. (p. 51), determinando que la interacción docente-alumno sea interferida. Y finalmente, De la Cruz (2023) focalizó que existen interferencias en los procesos directivos y que por ello el accionar de los profesores es deficiente.

A nivel mundial, se han identificado diversas problemáticas relacionadas con el actuar pedagógico. Por eso, los argentinos Badillo y Tobón (2019) destacan que la evaluación de ese actuar en el aula se centra principalmente en aspectos teóricos y administrativos, dejando de lado elementos pedagógicos clave. Por esta razón, los indicadores utilizados para medir su desempeño carecen de confiabilidad (p. 103). De manera similar, en Chile, Jérez (2022) coincide con esta perspectiva y señala que esta situación afecta negativamente las prácticas didácticas y metodológicas de los docentes.

Por otro lado, Parco y Prado (2021) enfatizan que las desigualdades entre escuelas privadas y públicas influyen directamente en la calidad y cantidad de recursos destinados al p e-a (p. 10). Esta afirmación se complementa con lo señalado por Patrón-Cortés (2021) en México, quien asegura que los estudiantes exigen un servicio educativo de calidad que depende, en gran medida, de una gestión educativa eficiente.

Aravena et. al (2023) identificaron que, debido a la falta de acciones pedagógicas acordes conduce a que la retroalimentación en el aula suele realizarse mediante rúbricas, lo que limita su efectividad. Gutiérrez (2022) observó que un desempeño docente carente de criterios claros contribuye al desconocimiento y la perpetuación de mitos sobre estudiantes con altas capacidades intelectuales.

Además, Hernández, Márquez y Pereda (2022) evidenciaron que muchos docentes carecen de formación suficiente en habilidades de orientación psicopedagógica, lo que representa una deficiencia crítica en su preparación profesional. Por su parte, Martinelli, Muelle-Zúñiga y Alves (2022) concluyeron que se focaliza una conexión entre los dos tópicos y el ambiente de aprendizaje promovido maestro-alumno. Finalmente, Valenti y Duarte (2022) resaltan que en México existe un descontento

generalizado con las evaluaciones del desempeño docente, ya que estas no logran enfocarse en el verdadero objetivo de la educación: el estudiante.

En Perú, Quispe, Zevallos y Sangama (2022) expresan que a falta de gestión institucional definitivamente no puede existir calidad educativa, debido a que esta guía el desempeño de los profesores; Esquerre y Pérez (2021) señalan que los maestros exponen prácticas tradicionales que conducen a la apatía y aburrimiento del estudiante dificultando el aprendizaje (p. 4). Campos et. al (2021) focalizan como inconveniente de desempeño laboral la falta de motivación extrínseca e intrínseca de los maestros dada su condición de seres humanos, generado esto por políticas inadecuadas y que obedecen al gobierno de turno (p.158).

En la región liberteña, Uribe y Obregón (2022) manifiestan que las políticas educativas deben responder a las exigencias actuales (acortamiento de brechas) en base al desempeño de los docentes, el cual debe ser dinámico e innovador, porque se percibe como ineficiente. En otra investigación análoga, Alvarado, Cassano, Terán y Navarro (2022) exponen que la divergencia ocurre por falta de compromiso y de competencia de los maestros (p. 75). Choque (2022) determinó como problema en el centro de estudios que el desempeño asumido no estimula las capacidades cognitivas. Palomeque (2018) menciona que, en un estudio a universidades ecuatorianas, se identifica que la falta de una gestión educativa (dimensión institucional) impide la aprehensión de los estudiantes porque el docente no se desempeña correctamente.

En resumen, los problemas abordados se centran en mejorar procesos como la retroalimentación y evaluación docente, subsanar deficiencias formativas, aclarar percepciones sobre desempeño, y analizar conexiones entre prácticas docentes y logros de aprendizaje.

En la institución investigada, se ha evidenciado la siguiente problemática en relación a la variable: Gestión educativa, siendo: (a) Escasa satisfacción del usuario debido a que no se concretan los objetivos y metas estratégicas; (b) disminución de la matrícula por la detección de una probable incompetencia del personal docente y las condiciones de algunos factores endógenos; (c) escasez de aplicación de estrategias. Y, (d) carencia de liderazgo que promueva la participación plena de los actores educativos y que asuma plenamente el desarrollo de los

procesos institucionales. En cuanto al desempeño docente, se identificó como problemática: (a) No se ejecutan evaluaciones sobre cómo reciben el servicio los usuarios internos y externos, (b) Deficiencia en la gestión de la planificación y también del desarrollo de las operaciones. Sin embargo, la más relevante es el inadecuado desempeño docente que incumple con la idoneidad del servicio educativo. Esta característica resalta en la institución estudiada y presumiblemente se relacione con la carencia de una democratización de la educación. Una manifestación de tal situación es, por ejemplo, con las notables bajas de matrícula. A partir de la auscultación realizada, se proyecta que la falta de optimización en la gestión educativa probablemente continuará afectando negativamente el desempeño de los docentes. Esta situación podría derivar en una mayor pérdida de estudiantes, quienes son los usuarios principales del servicio educativo. Frente a esta problemática, se propone llevar a cabo un estudio que explore la relación entre ambas variables en el contexto de una organización escolar de Pacasmayo. En este sentido, surge la pregunta central de investigación: ¿De qué manera influye la gestión educativa en el actuar docente dentro de esta institución educativa de Pacasmayo?

La justificación teórica es determinada porque se utiliza el referente teórico expuesto por Sañudo (2001) sobre la caracterología de la variable gestión educativa que promueve la integración de los elementos del acto educativo y en base a la Teoría de la Reingeniería de Hammer (1990), la define como una serie de elementos de carácter afectivo, social y académico de los actores involucrados en el acto educativo, con el fin de posibilitar el logro de competencias en los estudiantes. Es decir, se atienden los procesos misionales de enseñanza-aprendizaje mediante acciones directivas y procedimientos de soporte administrativo, para alcanzar el objetivo de la educación en los niveles correspondientes. Según esta perspectiva, la gestión educativa implica la coordinación de aspectos pedagógicos, sociales y afectivos de la comunidad escolar, a través de procesos de gestión estratégicos y administrativos, que apuntan a la formación de competencias en los educandos. Y la proveniente del Ministerio de Educación del Perú (2014) en lo referente a la variable desempeño docente, definida como un conglomerado de acciones que se efectúan para orientar y formar estudiantes en la escuela. Asimismo, los resultados podrán ser empleados

por otras investigaciones posteriores buscando de manera directa mejorar el servicio educativo. Esta conceptualización permite entender el desempeño docente como las prácticas, actitudes y responsabilidades que tiene el profesor en su labor de enseñar, facilitar, motivar y evaluar el aprendizaje en los estudiantes, dentro del proceso educativo en las escuelas. Se enfoca en la integración de aspectos pedagógicos, socioemocionales, de gestión de aprendizaje y éticos propios del ejercicio de la docencia. Por ello, esta definición puede ser de utilidad para futuras investigaciones educativas que busquen analizar o mejorar algún aspecto del accionar docente en el Perú, tomándola como referencia conceptual sobre esta variable. Permite tener claridad sobre lo que implica el desempeño del profesor y sus diversas aristas.

Desde un enfoque práctico, los hallazgos obtenidos serán útiles para plantear alternativas que aborden y resuelvan los problemas identificados, En otros términos, si la gestión educativa mejora, se optimizará el actuar de los maestros en el aula para conseguir que el estudiante desarrolle las competencias.

La justificación metodológica, puesto que se efectuó una investigación descriptiva de diseño correlacional causal, empleando para tal fin la encuesta (con cuestionarios de 26 y 14 ítems), los que fueron validados por tres profesionales con experticia en el tema; y demostrada su confiabilidad a través de prueba piloto para aplicación del alfa de Cronbach a 15 sujetos de investigación.

El propósito general de este estudio fue analizar el efecto de la organización pedagógica sobre el rendimiento docente en una institución educativa de Pacasmayo durante el año 2023. Como objetivos secundarios, se plantearon: examinar el nivel de las variables en estudio, junto con sus respectivas categorías, dentro de la institución; y explorar la incidencia de las dimensiones en el rendimiento docente en este entorno académico.

De manera similar, se planteó como hipótesis general que la gestión educativa tiene un impacto significativo en el desempeño docente dentro de una organización escolar de Pacasmayo en el año 2023. Asimismo, se formularon hipótesis específicas, las cuales fueron corroboradas: las dimensiones de gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria ejercen una influencia significativa sobre el desempeño docente en dicha institución educativa.

II. MARCO TEÓRICO

Los estudios previos más certeros y cercanos a las variables que se manejaron fueron en el mundo Yaguna, et al. (2022), derivando generación de conductas adversas a la solución de problemas sociales, lo que impide el proceso de democratización de la Educación (p. 1446). Miranda, Santos y Pacheco (2022) señalan que la única manera de desarrollo de los pueblos es a través de la optimización de la educación, y ello determina una planificación adecuada que se da desde el accionar de la organización educativa (p. 17). En el contexto peruano, específicamente en Huacho, Mendivel (2023) realizó un estudio correlacional causal con 40 docentes de una organización escolar, donde obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman del 77.60%. Este resultado confirmó su hipótesis principal (H1) y evidenció un nivel regular sobre las percepciones de la variable principal según el análisis descriptivo. Por su parte, Muñoz (2023), mediante una investigación aplicada a un instituto de Ayacucho desde Lima, identificó una correlación causal de variables análogas a las estudiadas con un coeficiente Tau-b de Kendall ($t = 0.886$). Según la percepción de la muestra, el desempeño pedagógico se calificó como regular.

Hernández (2022), en Tocache, realizó un estudio dentro de un colegio con un enfoque similar, identificando nexo estadístico importante entre las dimensiones asumidas por dicha variable y el desempeño docente. Los coeficientes obtenidos fueron 0.836, 0.965, 0.987 y 0.994, todas catalogadas como correlaciones fuertes y positivas, lo que llevó a la aceptación de la H1 y al rechazo de la hipótesis nula (H₀).

Asimismo, Oré (2022) presentó un estudio en varias instituciones educativas de Chanchamayo, Junín, donde confirmó una hipótesis principal que indicaba una correlación simple entre los tópicos en análisis. Los resultados arrojaron un coeficiente del 53.60%, con valores positivos moderados al analizar las dimensiones de la gestión educativa en relación al desempeño de los docentes. Rojas (2022) identificó una cohesión entre las variables analizadas, con un coeficiente de 0.515 y un p-valor de 0.024, lo que posiciona la relación en un nivel moderado. Por su parte, Ramírez, Valera, Chung, Ramírez y Trigozo (2023), mediante un estudio realizado con 23 colaboradores de un colegio en Tarapoto, corroboraron la hipótesis de la existencia de una correlación entre las estudiadas.

Según los resultados, el 48% de los encuestados calificó la gestión institucional como deficiente, atribuyéndole a la falta de participación del personal en la construcción de los documentos articuladores para la gestión institucional. El desempeño docente fue percibido como regular por el 43% de los participantes, justificando esta evaluación con las mismas razones. Utilizando correlación por rangos (0.585), indicando una relación positiva de nivel medio

Choque (2022) también verificó una interrelación entre variables análogas en otro entorno, con un resultado del 88.3%. Este estudio destacó que dimensiones como liderazgo, planificación y evaluación dentro de la gestión educativa influyen de manera favorable en el rendimiento de los pedagogos, especialmente en los ámbitos administrativo (75%), didáctico (78%) y pedagógico (88%). Ante estos hallazgos, se planteó la necesidad de fortalecer las competencias de gestión del equipo directivo, lo cual permitiría optimizar las prácticas docentes y generar mejoras institucionales con un impacto favorable tanto en la gestión como en la calidad pedagógica. Esto, a su vez, contribuiría a elevar la calidad del servicio educativo ofrecido.

Por otro lado, Niño (2022) subrayó que la gestión administrativa, como parte de la gestión educativa, está influenciada por la calidad de la comunicación interna. De manera similar, Silva (2018) encontró una correlación entre las variables analizadas, resaltando la importancia de una gestión eficaz para garantizar resultados positivos. Según el órgano educativo máximo colombiano (2013) definió a la gestión educativa como un proceso compuesto por actividades, interacciones entre ellas y voluntades para concretar los objetivos educacionales propuestos; a esto se puede agregar que ello se realiza en base a la praxis pedagógica en sus distintos estamentos (Parra-Gaona, 2004, p.15) en cumplimiento a los requerimientos de la sociedad circundante (UNESCO, 2001, p.3). Sañudo (2001) en base a la Teoría de la Reingeniería de Hammer (1990), la define como una sucesión de elementos de carácter afectivo, social y académico de los entes involucrados en el acto educativo para viabilizar la consecución de las competencias en los estudiantes, es decir se atiende los procesos misionales mediante las acciones directivas con uso de procedimientos de soporte para

conseguir el objetivo de la educación en los niveles respectivos. La misma autora determina que son cuatro las dimensiones que posee siendo: (1) Dimensión institucional, que es conceptualizada como un elemento que propicia la participación de los actores educativos, y, cuya función principal es la toma de decisiones. Tiene indicadores relacionados con los niveles de planificación, control, definición de objetivos, toma de decisiones, nivel de comunicación y liderazgo; (2) Dimensión administrativa, que analiza las acciones estratégicas relacionadas con el proceso de planificación, sus indicadores derivan de tal relación; (3) Dimensión pedagógica, determinada como el proceso vital en el acto educativo, que se relaciona con la aprehensión de competencias. Los indicadores se vinculan con diversos aspectos clave, como el grado de comprensión que poseen los estudiantes, la calidad del proceder del maestro en el salón con manejo de teorías educativas, la orientación estratégica para la aprehensión aprendizaje, la adopción de paradigmas pedagógicos contemporáneos y el uso adecuado de métodos de investigación. Estos elementos en conjunto reflejan la integración de conocimientos y habilidades necesarias para optimizar el proceso educativo, asegurando tanto la efectividad del aprendizaje como la implementación de enfoques pedagógicos fundamentados en evidencia. Y, (4) Dimensión comunitaria, definida como la interrelación con los entes del entorno (padres de familia y organizaciones aliadas), en razón a lo cual se disponen indicadores de actividades sociales Otro referente es Sander (1994) que manifiesta que la gestión educativa se interrelaciona con los estilos más importantes de la administración: (a) Comportamiento institucional con la tendencia burocrática y estructuralista, (b) Comportamiento subjetivo con la tendencia idiosincrática/interpretativa) Y, (c) Comportamiento holístico con la tendencia integradora- dialógica. Asume como estrategia principal y efectiva la participación de los usuarios como deber y derecho asignado. De otro lado Chacón (2014) analiza el carácter de renovación constante de la gestión educativa en base al conocimiento (corriente epistemológica) y de acuerdo al entorno (corriente ontológica) observándose la existencia de niveles: (1) Nivel operacional: actuación con tendencia mancomunada (trabajo, aprendizaje, comunicación y proyección), (2) Nivel actitudinal apertura a la comunicación y comprensión, (3) Nivel conceptual: comprensión del acto educativo como un todo, (4) Nivel paradigmático: acepción compleja, (5) Nivel funcional: interacción pedagógica adecuada, (6) Nivel de

innovación: inserción de mejora continua, (7) Nivel productivo: cumplimiento de los principios priorizados asumidos. Asimismo, los modelos asumidos por la aludida gestión son siete: según Casassus (2000), siendo: (1) El de carácter normativo 1950/1960/1970, (2) El de carácter prospectivo de 1970, (3) El de carácter estratégico de 1970, (4) El de carácter situacional-estratégico de 1980, (5) El de calidad total - 1990, (6) El de reingeniería y (7) El de carácter comunicacional- 1990 Cabe destacar que, las teorías de la gestión educativa son aquellas que estudian y proponen modelos, enfoques y conceptos para administrar y organizar de manera efectiva las instituciones educativas. Sus principales características son: (a) Surgen principalmente en las décadas de 1960 y 1970, tomando conceptos de teorías administrativas y empresariales; (b) Mejorar la aplicación de principios científicos de gestión; (c) Adoptan un enfoque sistémico de la institución educativa, enfocándose en la interrelación entre sus partes; (d) Analizan aspectos como liderazgo directivo, planificación, estructura organizacional, procesos, cultura escolar, entre otros; (e) Promueven el uso de herramientas de gestión como planeamiento estratégico, marketing educativo, gestión de calidad, evaluación institucional. (f) Resaltan la importancia de generar una visión y objetivos compartidos en la comunidad educativa. (g) Buscan orientar la gestión hacia la aprehensión del alumno Y, (h) Reciben influencia de teorías administrativas como la burocracia, comportamiento organizacional, contingencia, calidad total, etc. En síntesis, estudian la aplicación de enfoques de gestión para mejorar los procesos y resultados en las escuelas.

Algunas de las principales teorías de gestión educativa las cuales provienen de diversos campos como: la administración, gestión organizacional, management, entre otros, que influyen en la gestión educativa: (a) Teoría burocrático-racional de Max Weber que emerge en 1905, y que sustenta organizaciones con reglas y procedimientos claros que buscan la eficiencia; (b) Teoría administrativo-científico de Frederick Taylor que aparece en 1911, que sustenta la optimización de métodos de trabajo para máxima eficiencia; (c) Teoría estructuralista de la administración de Henri Fayol que data de 1916 y enfatiza en estructura organizacional y principios administrativos; (d) Teoría del comportamiento organizacional de Elton Mayo de 1930, que otorga importancia a la motivación, liderazgo y relaciones humanas; (e)

Teoría de sistemas de Ludwig Von Bertalanffy que desde 1950 preconiza que las organizaciones pueden concebirse como sistemas abiertos que mantienen una constante interacción con su entorno. Esta perspectiva destaca cómo los factores externos e internos influyen mutuamente, permitiendo que las instituciones adapten sus procesos, recursos y estrategias en función de los cambios y demandas del contexto en el que opera.; (f) Teoría de la contingencia Joan Woodward de 1958 que defiende un modelo de gestión que depende del contexto; (g) Enfoque neoclásico y nueva gestión pública de Christopher Hood que desde 1980 se enfoca en la gerencia del sector público empresarial; (h) Teoría de la gestión educativa estratégica de Daniel Griffiths de 1979, sustentada sobre el liderazgo, planificación y evaluación para mejorar escuelas; (i) Total Quality Management de Edwards Deming que desde 1986 busca trabajar en la mejora continua, equipos de trabajo y orientación al usuario; (j) Teoría de reingeniería en procesos de Hammer de 1990, que defiende el rediseño radical de procesos para mejorar la calidad educativa, y, (k) Enfoque de gestión basada en resultados de 1993, que se focaliza en la medición de desempeño e impactos.

En conjunto, estas teorías y enfoques proveen diversas perspectivas complementarias para analizar y mejorar la gestión de las instituciones educativas, considerando aspectos como la estructura organizacional, la estandarización de procesos, las relaciones humanas, la adaptabilidad al entorno, la calidad, la eficiencia y el enfoque en resultados e impacto; lo cual permite una visión integral para diseñar sistemas educativos efectivos que cumplan sus propósitos. La gestión educativa requiere integrar lo mejor de estas teorías según el contexto, para optimizar el funcionamiento de las escuelas y su contribución a la formación de los estudiantes.

De lo expuesto, se ha sustentado la investigación en la Teoría de reingeniería en procesos de Michael Hammer que propone que las entidades reinventen y rediseñen completamente sus procesos clave, rompiendo con lo existente, para lograr mejoras espectaculares en el desempeño, por ello plantea empezar de cero en lugar de automatizar procesos defectuosos. Se enfoca en rediseñar los procesos centrales que agregan valor al cliente, eliminando pasos que no aportan; también, cambia el foco de controlar personas a mejorar procesos con uso de técnicas de modelado de procesos, análisis de valor, simplificación y benchmarking, y es muy

influyente en la gestión por procesos y mejora continua. Enfocada en el sector educación, específicamente en las instituciones educativas, analiza en profundidad los procesos clave como enseñanza-aprendizaje y busca un rediseño para hacerlos simples, eficientes y enfocados en el estudiante. Aprovecha la tecnología para automatizar procesos administrativos sin valor agregado y desarrollar procesos académicos flexibles orientados a resultados de aprendizaje; además, implica generar cambios radicales en roles, eliminando funciones que no aportan valor, y fomentar el trabajo en equipo en los procesos de enseñanza-aprendizaje. También, requiere del compromiso de los directivos con la optimización continua y reinención de la cultura organizacional hacia los procesos educativos. El objetivo es alcanzar mejoras en indicadores de eficiencia terminal, aprendizajes logrados y satisfacción estudiantil. Hay que mantener la mejora continua para prevenir nuevas ineficiencias. En síntesis, la reingeniería plantea reinventar los procesos educativos clave para generar innovación y mejoras radicales en la gestión escolar.

Los principales postulados de la reingeniería aplicados a la gestión educativa son: Enfocarse en el rediseño de los procesos académicos clave que generan valor en los estudiantes; reinención de los procesos educativos rompiendo con estructuras tradicionales; simplificación de los procesos académicos, directos y sin pasos que no agreguen valor al aprendizaje; aprovechamiento de las tecnologías para automatizar procesos administrativos de soporte; generación de cambios en roles y funciones que faciliten los nuevos procesos rediseñados; fomento del trabajo colaborativo de equipos docentes en los P E-A; liderazgo comprometido con la mejora e innovación de los procesos educativos; es decir, la reingeniería en la gestión educativa plantea rediseñar los procesos centrales orientándose al alumno y sus necesidades. Estos procesos rediseñados deben ser flexibles y adaptables a los distintos contextos y realidades educativas. No deben ser rígidos ni limitados por estructuras tradicionales. El objetivo es que se puedan moldear y ajustar según el entorno, tipo de estudiantes y recursos disponibles en cada institución o sistema educativo. De esta manera los procesos clave de enseñanza-aprendizaje pueden optimizarse considerando las particularidades de cada realidad educativa; el centro está en ofrecer una educación personalizada y efectiva para cada estudiante.

Focalizando a la variable desempeño docente de acuerdo a un referente teórico, Padilla (2016) sostiene que son acciones que fomentan la creación, la criticidad y

la complejidad sobre la base del pensamiento y la actuación cognitivo-emocional del profesor con actualización reflexiva de los maestros. Se consideran referentes teóricos a: Estrada (2013) quien manifiesta que dicho elemento se sustenta en base a tres factores: (1) Interno, que refiere a la caracterología interna del docente: paciente, humilde, afectivo y sencillo; (2) Profesional, que aluden al manejo de sus capacidades profesionales: dominio de su especialidad, uso de métodos e interés didáctico. Y, (3) Externo, que se refieren al desempeño fuera del aula, mostrando predilección por la democracia, comprensivo y buen receptor de crítica. Se sustenta en la teoría conductista positivista de Skinner interpretando al orbe como un ente material pudiendo establecerse una relación estímulo-respuesta. También se ha considerado a Girón (2014) quien sostiene que el desempeño de los maestros se fundamenta en 4 aspectos: (a) Actuación sobre la base de su entorno, (b) Actuación en equipo, (c) Actuación en base de identificación de exigencias del estudiantado, Y (a) Actuación para orientación del aprendizaje de sus alumnos, siendo su postulado principal de gran importancia la existencia de el acompañamiento y monitoreo para identificación de sus posibles carencias y debilidades.

De otro lado, los sustentos del Ministerio de Educación del Perú (2014), ha consignado que es el actuar del maestro en aula para propiciar el desempeño de las competencias en el educando. Las dimensiones son: (1) Aprendizaje relacionado con la planificación del trabajo del docente que se concreta en documentos de detalle de la adquisición de competencias en marcos derivados de enfoques de interculturalidad e inclusividad; (2) Enseñanza eficiente, caracterizado por la ejecución del proceso para la aprehensión de conductas en los educandos; (3) Involucramiento en la administración escolar vinculada a la comunidad, efectivizado por la inserción de las acciones formativas en el entorno. Y, (4) Desarrollo del desempeño docente, consiste en el trabajo que materializa para enseñar.

Si bien es cierto que la RM N° 0547-2012-ED demuestra una teoría específica en la que se sustenta, recoge también aportes de diferentes investigaciones y tendencias sobre el tópico abordado, siendo: (a) Teoría sociocultural de Vygotsky, planteada en las décadas de 1920 y 1930, que considera el contexto sociocultural del estudiante en su aprendizaje, (b) Teoría del aprendizaje significativo de Ausubel, que emerge en la década de 1960 y se enfoca en promover aprendizajes

significativos en los estudiantes; (c) Teoría humanista, que surge en la década de 1950 con aportes de Maslow y Rogers resaltando la motivación, trato respetuoso y desarrollo integral del estudiante; (d) Enfoque reflexivo de Donald Schön, que surge a partir de 1983, y que efectúa siempre una reflexión sistemática sobre su práctica; (e) Teoría del desarrollo del aprendizaje en docentes, propuesta por David Berliner en 1986; (f) Teoría de las competencias docentes de Philippe Perrenoud que aparece en la década de 1990, que es el enfoque por competencias definidas y alineado con esta perspectiva. Y, (g) Gestión por resultados, que se origina alrededor de la década de 1990 y busca que los docentes contribuyan al logro de aprendizajes esperados.

En conjunto, estas teorías y enfoques brindan perspectivas complementarias para mejorar el desempeño docente, al destacar la importancia de considerar el contexto del estudiante, promover aprendizajes significativos y motivadores, reflexionar sobre la práctica pedagógica, desarrollar competencias clave y orientar el quehacer a cumplir resultados de aprendizaje; lo cual permite una visión integral del maestro.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

3.1.1 Tipo de Investigación:

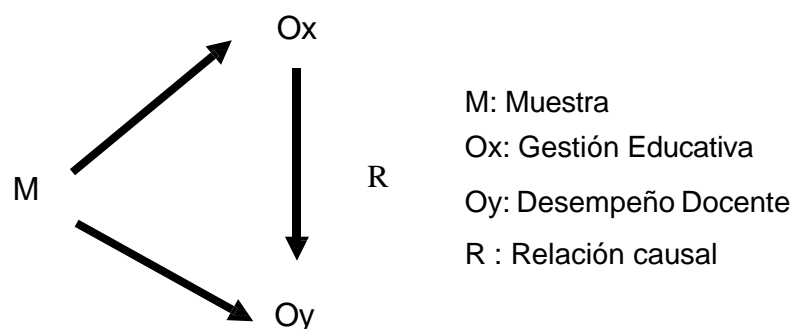
Según la definición de Hernández et al. (1914), este estudio es una investigación básica, que busca generar nuevo conocimiento teórico mediante la comprensión profunda de los fenómenos, hechos observables y relaciones entre entidades en un campo determinado. En otras palabras, la investigación básica se enfoca en entender en profundidad la naturaleza, características y vínculos entre los elementos y sucesos observables en la realidad, descubriendo principios, leyes o estructuras de relaciones subyacentes sin un fin práctico específico e inmediato. Se buscó explorar y analizar los aspectos esenciales de procesos o fenómenos para construir y expandir el conocimiento teórico y científico sobre los mismos.

3.1.2 Diseño de investigación:

Se trata de una investigación teórica que no realiza experimentación, destacando que es correlacional causal, que busca entender en qué grado se relacionan causalmente dos variables, es decir, cómo una variable (la causa) tiene un efecto sobre la otra variable (Hernández et al. 2014, p. 92-93), específicamente, permitió determinar la repercusión de la primera variable sobre la segunda

Figura 1

Enfoque de diseño en la investigación



3.2 Variables y Operacionalización

Variable independiente: Gestión educativa

Definición conceptual: Sañudo (2006) determinado como una serie de elementos diligenciados en base a los recursos que se poseen en la escuela para lograr que el educando consiga las competencias, basándose en la teoría de la reingeniería de Hammer (1990).

Definición operacional: Asume las cuatro dimensiones detalladas

Indicadores:

Se consignan en la operacionalización (Ver Anexo 2), y que permitieron obtener datos concretos y observables, los cuales luego pueden ser analizados y comparados sirvieron en el establecimiento de las conclusiones informadas.

Escala de medición:

Se usó una Escala de Likert de tipo valorativo y las baremaciones siguientes

Tabla 1

Rangos de Gestión Educativa y aspecto dimensional

Niveles	Variable 1:		Dimensiones		
	Gestión Educativa	Institución	Administración	Pedagogía	Comunidad
Malo	26 - 60	7 - 16	7 - 16	6 - 13	6 - 13
Regular	61 - 95	17 - 26	17 - 26	14 - 22	14 - 22
Bueno	96 - 130	27 - 36	27 - 36	23 - 31	23 - 31

Variable dependiente: Desempeño docente

Definición conceptual: Ministerio de Educación (2014) manifestado como el accionar del profesor/a para viabilizar que el estudiante consiga las competencias ideales.

Definición operacional: Como variable dependiente, se presenta en cuatro dimensiones ya detalladas, que representan un componente importante del trabajo docente y se evalúa para obtener una visión integral del desempeño educativo (**Ver Anexo 2**).

Indicadores:

Cada una de las dimensiones exponen indicadores que valoran la caracterología y también determinan la intensidad del hecho analizado, se consigna en la tabla de operacionalización.

Escala de medición:

Se usó una Escala de Likert de tipo valorativo y las baremaciones siguientes

Tabla 2

Rangos de Desempeño Docente y aspecto dimensional

Niveles	Variable 2:		Dimensiones		
	Desempeño Docente	Aprendizaje alumnos	Enseñanza docentes	Participación articulada	Profesionalidad
Malo	14 - 32	4 - 9	4 - 9	3 - 8	3 - 8
Regular	33 - 51	10 - 15	10 - 15	9 - 13	9 - 13
Bueno	52 - 70	16 - 21	16 - 21	14 - 17	14 - 17

3.3 Población, muestra y muestreo**3.3.1 Población:**

La población hace referencia al conjunto completo de individuos, elementos o unidades que comparten una característica común y que son objeto de estudio para el análisis. Representa el grupo total sobre el cual se desea obtener conclusiones, identificados como unidades de investigación. (Hernández et al. 2014, p. 92-93). En este estudio, la población es limitada, accesible y está compuesta por un total de 31 docentes que laboran en la institución en estudio.

Se ha incluido a todos los maestros nombrados y contratados en la institución, se ha excluido a quienes no desarrollaron los cuestionarios administrados.

3.3.2 Muestra:

Los autores la identifican como ciertos elementos de la población que exponen características idénticas. En este caso, la constituyen los mismos que conforman la población.

3.3.3 Muestreo:

Se usó uno de carácter no probabilístico, donde todos los individuos tuvieron la misma posibilidad de ser seleccionados para la investigación, sin una probabilidad conocida y predeterminada. A diferencia del muestreo probabilístico, el no probabilístico se basa en criterios subjetivos o de conveniencia del investigador. En este, los elementos no tienen una probabilidad calculada de ser escogidos previamente para formar parte muestral.

3.3.4 Unidad de análisis:

Constituye la base fundamental para la obtención y evaluación de los datos. En este caso, correspondió a los individuos cuyas percepciones acerca de las variables en estudio fueron analizadas

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.4.1 Técnica:

Se emplearon dos encuestas enfocadas en las variables, diseñadas como herramientas de recolección estandarizada y sistemática. Estas permitieron recopilar información clave para el estudio, facilitando el análisis e identificando patrones, tendencias y relaciones en los datos obtenidos (Hernández et al., 2014, p. 39)

3.4.2 Instrumento:

Para evaluar la primera variable, se utilizó un cuestionario compuesto por 26 ítems, organizados en torno a sus cuatro dimensiones. De igual manera, la segunda variable se midió a través de 14 preguntas enfocadas en sus cuatro tópicos. Cabe destacar que un cuestionario

se define como un conjunto de preguntas diseñadas para alcanzar un propósito específico (Palella y Martins, 2012, p. 41)

Validez

La validez se confirmó mediante la evaluación de expertos, cuyas observaciones y sugerencias fortalecieron la estructura de los instrumentos, asegurando que cumplieran con el propósito establecido (Palella y Martins, 2012, p. 43)

Confiabilidad

Mediante la aplicación de una prueba piloto a 15 participantes, se calculó la confiabilidad de los instrumentos, obteniéndose un Alfa de Cronbach de 0.997 para la variable gestión educativa y 0.955 para la variable desempeño docente. Estos valores, al superar el umbral de 0.70, indican un nivel aceptable de confiabilidad según los estándares metodológicos (Palella y Martins, 2012, p. 44).

3.5. Procedimiento:

Para el procesamiento de los datos recopilados, se adoptó un enfoque cuantitativo, lo que facilitó la validación de la hipótesis planteada, la cual se sustentaba en la teoría específica abordada en la investigación. Este procedimiento incluyó varias fases, como la elaboración del cuestionario, su posterior aplicación a los sujetos de investigación, y la organización meticulosa de los datos recabados. A través de estos pasos, se logró estructurar de manera detallada la información necesaria para evaluar las variables en estudio. En cuanto a la técnica de análisis empleada, se recurrió a la estadística descriptiva, utilizando el software SPSS, lo que permitió evaluar de manera precisa los resultados obtenidos y facilitar su interpretación.

3.6 Métodos de análisis de datos

Para la realización y evaluación de los datos recopilados, se emplearon técnicas estadísticas tanto descriptivas como inferenciales. La estadística descriptiva permitió calcular información clave, mientras que la estadística inferencial, utilizando los programas Excel 2019 y SPSS v27, facilitó un análisis más profundo. En particular, se aplicó un análisis de regresión logística ordinal a ambas variables, lo que permitió obtener el coeficiente de Nagelkerke. Este análisis facilitó la identificación de las relaciones causales entre las variables analizadas.

3.7 Aspectos éticos

La realización de este estudio requirió la consideración de diversos aspectos éticos con el fin de proteger al participante. Entre los principios éticos adoptados, se incluyeron: obtener el consentimiento informado de los participantes, garantizar su confidencialidad y anonimato, asegurar la conducta responsable e íntegra del investigador, evitar exponer a los participantes a riesgos innecesarios, realizar un análisis imparcial de los datos, prevenir el plagio y asegurar el uso ético de la información recolectada

IV. RESULTADOS:

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 3

Niveles perceptivos de la gestión educativa según la muestra

Variable / Dimensiones		Niveles	Nº	%
Variable independiente	Gestión Educativa	Malo	11	35.5
		Regular	8	25.8
		Bueno	12	38.7
Dimensiones	Institución	Malo	11	35.5
		Regular	13	41.9
		Bueno	7	22.6
	Administración	Malo	12	38.7
		Regular	10	32.3
		Bueno	9	29.0
	Pedagogía	Malo	5	16.7
		Regular	12	38.7
		Bueno	14	45.2
Comunidad	Malo	8	25.8	
	Regular	11	35.5	
	Bueno	12	38.7	
Total			31	100%

En la Tabla 3 se muestra que el 38.7% tiene una percepción de la gestión educativa como buena, y el 35.5% (11 participantes) la consideran mala. En cuanto a la percepción de la gestión institucional, un 41.9% (13 participantes) la evalúan como regular y 22.6% (7) como buena. Respecto a la gestión administrativa, un 38.7% (12) la consideran mala, y un 29.0% (9 participantes) la ven como buena. En cuanto a la percepción de la gestión pedagógica, un 45.2% (14 participantes) la ubican en el tópico bueno, y un 16.7% (5 participantes) en el nivel malo. Determinando que en promedio las dimensiones de la variable se sitúan en el nivel regular (37.1%).

Tabla 4*Niveles perceptivos del desempeño docente según la muestra*

Variable / Dimensiones		Niveles	N°	%
Variable dependiente	Desempeño Docente	Malo	11	35.5
		Regular	8	25.8
Dimensiones	Aprendizaje alumnos	Bueno	12	38.7
		Malo	9	29.0
		Regular	10	32.3
	Enseñanzas docentes	Bueno	12	38.7
		Malo	13	41.9
		Regular	9	29.0
	Participación articulada	Bueno	9	29.0
		Malo	16	51.6
		Regular	12	38.7
	Profesionalidad	Bueno	3	9.7
		Malo	14	45.2
		Regular	13	41.9
	Bueno	4	12.9	
Total			31	100%

Según la Tabla 4, el 38,7% de los docentes perciben su desempeño como bueno, mientras que el 25,8% lo consideran malo. El 38,7% califican la preparación para el aprendizaje como adecuada, pero el 41,9% ven la instrucción como deficiente. Más de la mitad (51,6%) consideran inadecuada la participación en la gestión escolar vinculada a la comunidad, y el 45,2% perciben la profesionalidad como baja. En general, las dimensiones del desempeño docente se ubican mayormente en niveles bajos, con un 35,5% de la muestra en esta categoría.

Tabla 5

Análisis de la relación entre las variables mediante el uso de un modelo predictivo para confirmar la hipótesis central

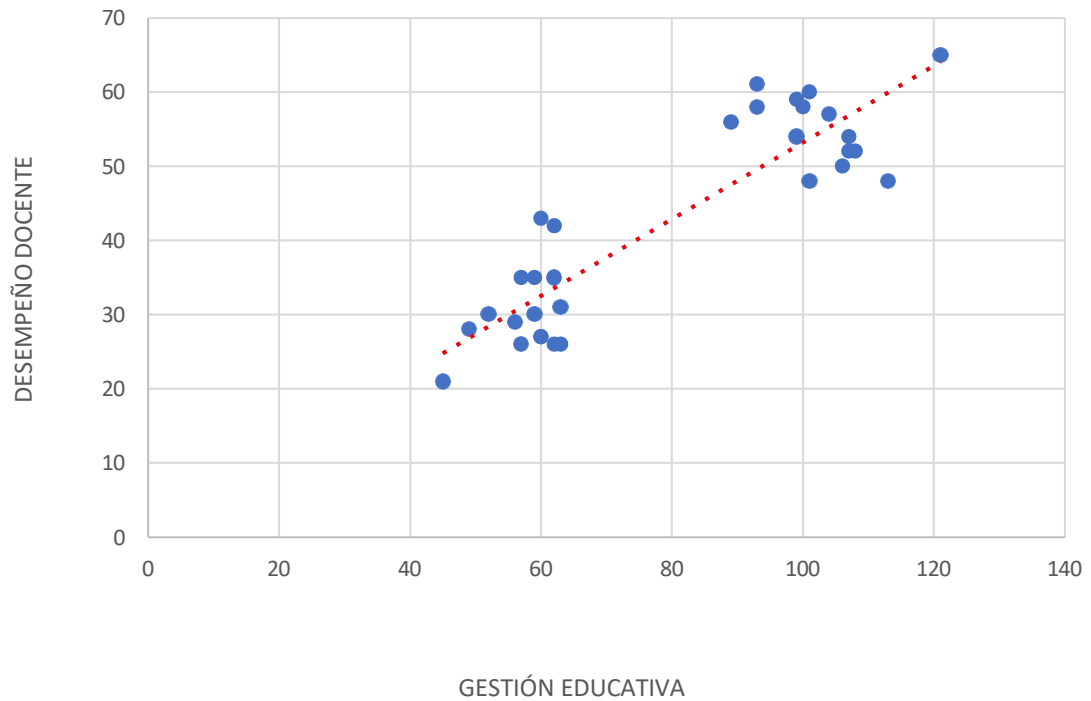
Desempeño docente		Gestión educativa			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	N°	0	8	3	11
	%	0.0%	25.8	9.7%	35.5%
Regular	N°	3	3	2	8
	%	9.7%	9.7%	6.4%	25.8%
Bueno	N°	9	0	3	12
	%	29.0.%	0.0%	9.7%	38.7%
Total	N°	12	11	8	31
	%	6.5%	54.2%	23.2%	100%

Regresión logística ordinal				Pseudo R cuadrado	
Modelo	Medida de ajuste	X ²	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	33.590	19.730	2	0.000	0.532
Final	13.860				

Se observa que el 54,2% de los docentes perciben la gestión educativa en un nivel regular, mientras que un 38,7% consideran que es buena. El 29,0% ven la gestión como mala, pero califican el desempeño como bueno, y el 25,8% evalúan tanto la gestión como el desempeño en niveles regulares y malos, respectivamente. Con un valor de significancia de 0,00 ($p < 0.05$), se confirma la hipótesis. El valor de Nagelkerke de 0,532 sugiere que la gestión educativa influye directamente en un 53,2% del desempeño docente, lo que valida la hipótesis planteada.

Figura 2

Representación de resultados según modelo predictivo en hipótesis central



La figura muestra una correlación directa entre las variables, determinada al evaluar la variable predictora para establecer su relevancia en relación con la variable dependiente. La dispersión de los datos sigue una línea ascendente diagonal, lo que señala una relación positiva y estadísticamente significativa.

Tabla 6

Análisis de la relación entre las variables mediante el uso de un modelo predictivo para confirmar la hipótesis específica 1

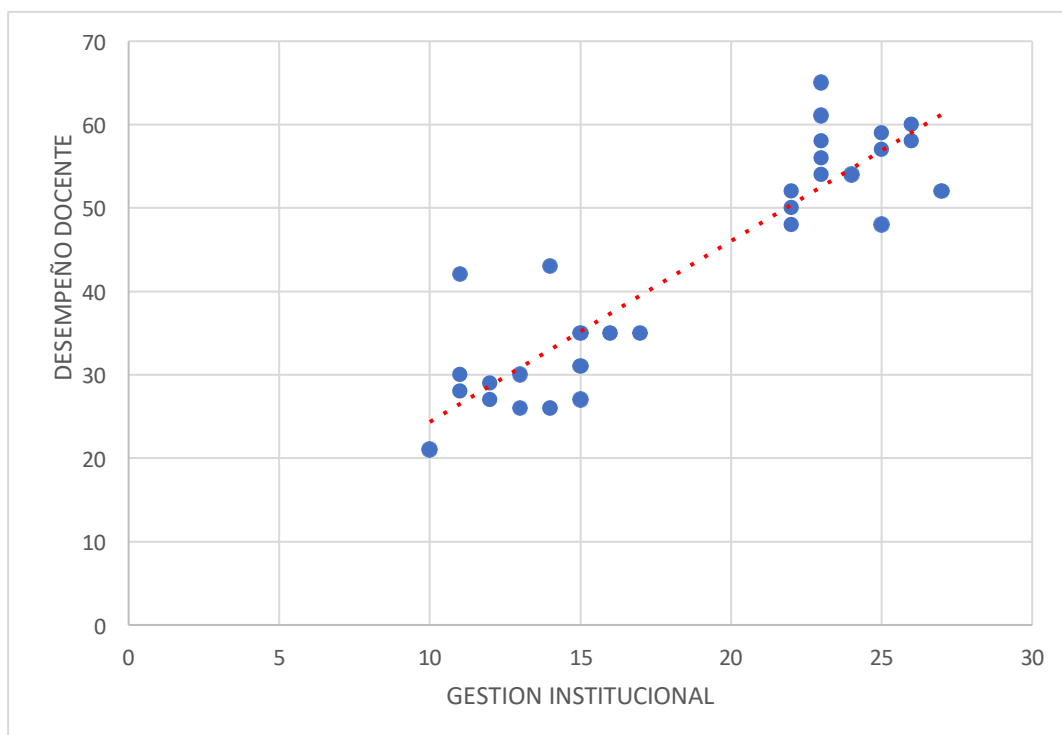
Desempeño docente		Gestión institucional			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	Nº	7	4	0	11
	%	22.60	12.90		35.50%
Regular	Nº	4	2	2	8
	%	12.90	6.45	6.45	25.80%
Bueno	Nº	0	7	5	12
	%	0.00	22.00	16.0	38.70%
Total	Nº	11	13	7	31
	%	35.48	41.93%	23.2%	100%

Regresión logística ordinal					Pseudo R cuadrado
Modelo	Medida de ajuste	X ²	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	29.256	12.354	2	0.002	0.371
Final	16.892				

Los datos presentados en la Tabla 6 revelan que el 41,93% de los docentes perciben un nivel regular de gestión institucional, mientras que un 38,70% consideran que su desempeño docente es bueno. Con un nivel de significancia de 0,002 ($p < 0,05$), se confirma que la gestión institucional tiene grado positivo de relación, validando la hipótesis propuesta. El coeficiente de Nagelkerke de 0,371 indica que la gestión institucional afecta directamente en un 37,1% al desempeño docente. En consecuencia, los resultados reflejan una influencia significativa de la gestión institucional sobre la efectividad del desempeño de los docentes en este estudio.

Figura 3

Representación de resultados según modelo predictivo en hipótesis específica 1



La figura muestra una relación directa entre los elementos, identificada mediante la evaluación de la dimensión 1 para determinar su impacto sobre la variable dependiente. Es decir, la relación entre ambas variables se caracteriza por una dispersión de datos en diagonal ascendente, lo que indica interrelación adecuada entre la gestión educativa y la efectividad del desempeño del profesorado, según los resultados obtenidos.

Tabla 7

Análisis de la relación entre las variables mediante el uso de un modelo predictivo para confirmar la hipótesis específica 2

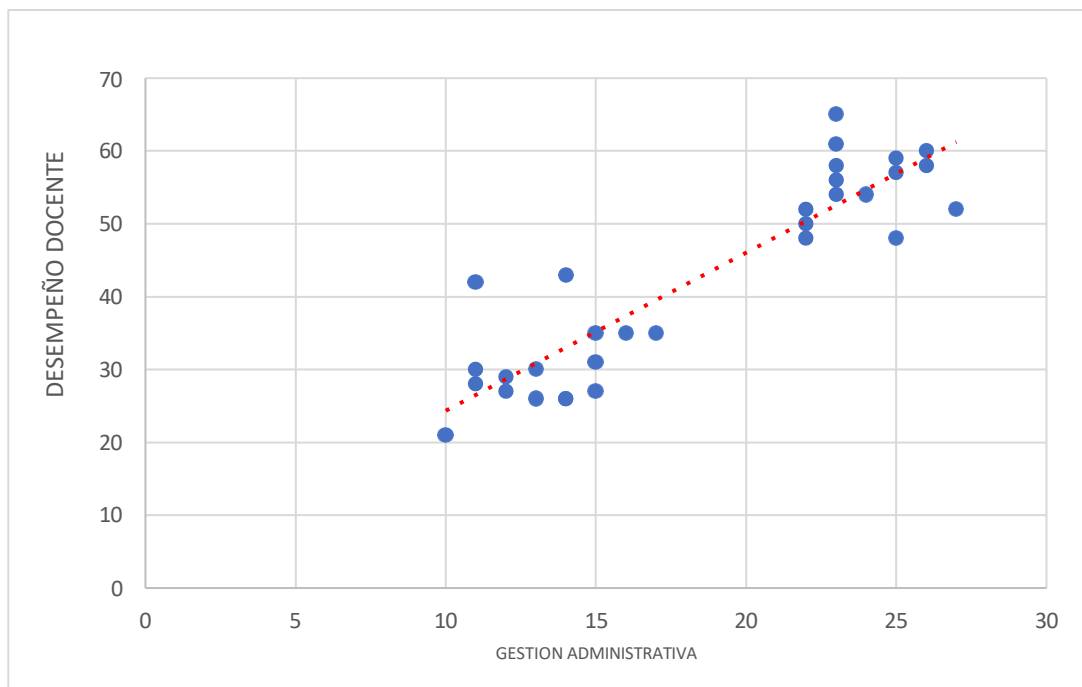
Desempeño docente		Gestión administrativa			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	N°	9	2	0	11
	%	29.0	6.45	0.00	35.45%
Regular	N°	3	2	3	8
	%	9.70	6.45	9.70	25.85%
Bueno	N°	0	6	6	12
	%	0.00	19.35	19.35	38.70%
Total	N°	12	10	9	31
	%	38.70	32.25%	29.05%	100%

Regresión logística ordinal					Pseudo R cuadrado
Modelo	Medida de ajuste	X ²	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	33.318	19.321	2	0.000	0.524
Final	13.997				

Se muestra que el 19,35% de los docentes perciben un nivel malo en gestión administrativa, pero nivel bueno en desempeño docente. El coeficiente de Nagelkerke de 0,524 indica que la gestión administrativa incide en un 52,4% sobre la variable desempeño.

Figura 4

Representación de resultados según modelo predictivo en hipótesis específica 2



La figura denota una relación directa entre los elementos identificada por evaluación de la dimensión 2 para determinar su importancia en relación con la variable dependiente, es decir que la relación de la ambas se caracterizan por dispersión de datos en diagonal ascendente, siendo: una relación positiva estadísticamente significativa de la gestión educativa en la efectividad del desempeño del profesorado participante, de acuerdo a los resultados.

Tabla 8

Análisis de la relación entre las variables mediante el uso de un modelo predictivo para confirmar la hipótesis específica 3

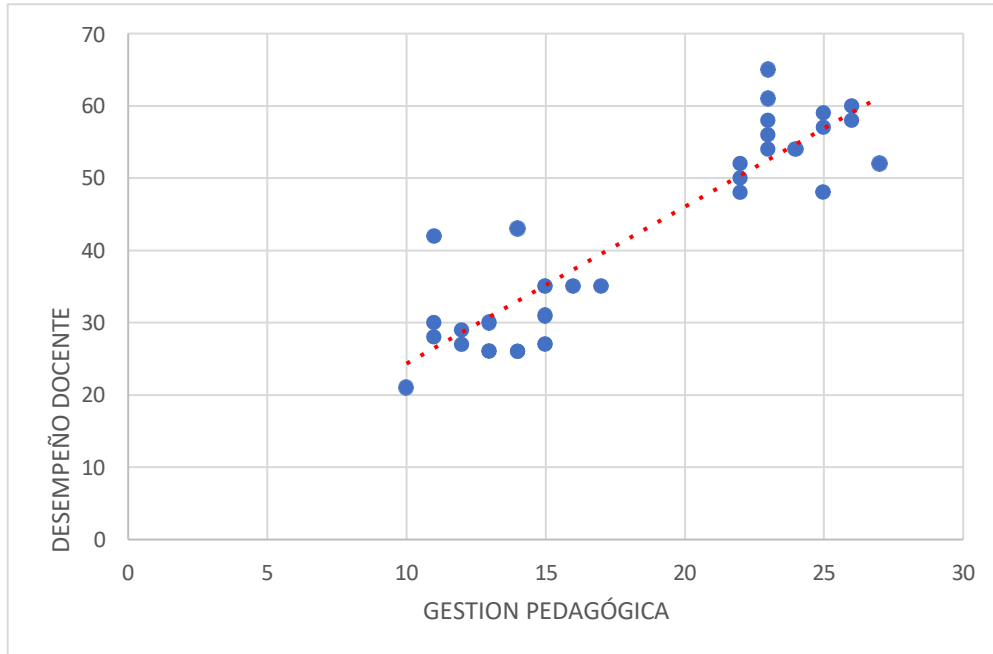
Desempeño docente		Gestión pedagógica			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	N°	4	7	0	11
	%	12.90	22.58	0.00	35.48%
Regular	N°	1	4	3	8
	%	3.22	12.90	9.70	25.82%
Bueno	N°	0	1	11	12
	%	0.00	3.22	35.48	38.70%
Total	N°	5	12	14	31
	%	16.12	38.70%	45.18%	100%

Regresión logística ordinal					Pseudo R cuadrado
Modelo	Medida de ajuste	X ²	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	40.187	32.808	2	0.000	0.737
Final	7.379				

Los resultados mostrados en la Tabla 8 indican que el 45,18% de los docentes participantes perciben un nivel bueno de gestión pedagógica, mientras que un 38,70% obtienen nivel bueno en desempeño docente. El 35,48% logran nivel bueno en ambas variables, y el 22,58% consideran que la gestión pedagógica es regular, pero su desempeño docente es malo. El nivel de significancia de 0,000 ($p < 0.05$) demuestra que la gestión pedagógica influye positivamente en el desempeño docente, confirmándose la hipótesis. El coeficiente de Nagelkerke de 0,737 señala que la gestión pedagógica incide directamente en un 73,7% sobre la variable desempeño docente. Por lo tanto, existe una influencia significativa de la gestión pedagógica sobre la efectividad del desempeño del profesorado participante.

Figura 5

Representación de resultados según modelo predictivo en hipótesis específica 3



La figura denota una relación directa entre los elementos identificada por evaluación de la dimensión 3 para determinar su importancia en relación con la variable dependiente, es decir que la relación de la ambas se caracterizan por dispersión de datos en diagonal ascendente, siendo: una relación positiva estadísticamente significativa de la gestión educativa en la efectividad del desempeño del profesorado participante, de acuerdo a los resultados.

Tabla 9

Análisis de la relación entre las variables mediante el uso de un modelo predictivo para confirmar la hipótesis específica 4

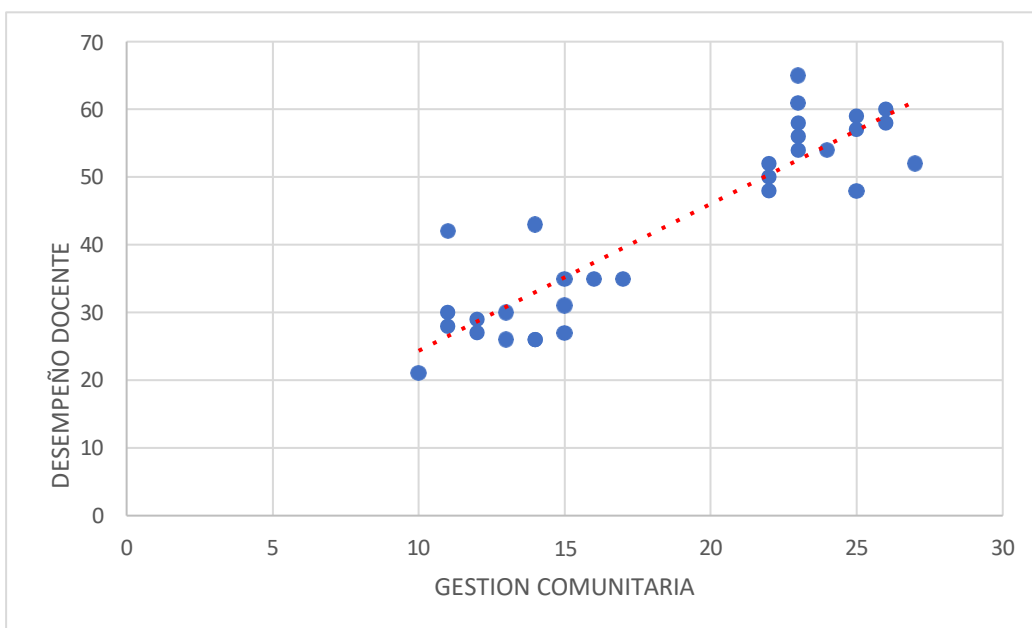
Desempeño docente		Gestión comunitaria			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	N°	7	4	0	11
	%	22.58	12.90	0.00	35.48%
Regular	N°	1	6	1	8
	%	3.23	19.35	3.23	25.82%
Bueno	N°	0	1	11	12
	%	0.00	3.23	35.48	38.70%
Total	N°	8	11	12	31
	%	25.81	35.48%	38.71%	100%

Regresión logística ordinal					Pseudo R cuadrado
Modelo	Medida de ajuste	X ²	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	42.626	33.927	2	0.000	0.751
Final	8.699				

Los resultados presentados muestran que el 35,48% de los docentes participantes perciben un nivel bueno tanto en gestión comunitaria como en desempeño docente, mientras que el 22,88% obtienen un nivel malo en ambas variables. El nivel de significancia es de 0,000 ($p < 0.05$) lo cual demuestra que la gestión comunitaria influye positivamente en el desempeño docente, confirmando la hipótesis de investigación. El coeficiente de Nagelkerke de 0,751 indica que la variable gestión comunitaria incide directamente en un 75,1% sobre la variable desempeño docente. Es decir, existe una influencia significativa de la gestión comunitaria sobre la efectividad del desempeño de los docentes participantes del estudio.

Figura 6

Representación de resultados según modelo predictivo en hipótesis específica 4



La figura denota una relación directa entre los elementos identificada por evaluación de la dimensión 4 para determinar su importancia en relación con la variable dependiente, es decir que la relación de la ambas se caracterizan por dispersión de datos en diagonal ascendente, siendo: una relación positiva estadísticamente significativa de la gestión educativa en la efectividad del desempeño del profesorado participante, de acuerdo a los resultados.

V. DISCUSIÓN:

Para determinar la influencia de la gestión educativa en el desempeño docente en una institución educativa de Pacasmayo en 2023, se obtuvo un valor del coeficiente de Nagelkerke de 0.532 a través del uso del modelo de regresión logística. Este resultado indica que la gestión educativa influye directamente en un 53.2% sobre el desempeño docente. Además, dado el nivel de significancia de 0.000, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula. Estos hallazgos coinciden con los obtenidos por Choque (2022), quien comprobó conexión directa y relevante de 88.3% entre las variables analizadas. Asimismo, se alinean parcialmente con los resultados de Mendedel (2023), quien en una investigación correlacional causal aplicada a 40 docentes de una institución en Huacho encontró un Rho de Spearman de 77.6%, corroborando su hipótesis H1 con una percepción promedio en la variable 1 y un nivel regular en el análisis descriptivo. Cabe destacar que este estudio se centró en la correlación simple de datos no paramétricos.

Los resultados obtenidos confirman la interrelación de causa-efecto entre las variables, sustentada en la Teoría de las Competencias Docentes de Perrenoud (1990). Este modelo subraya la importancia de realizar evaluaciones diagnósticas para identificar las necesidades de fortalecimiento y diseñar planes de mejora docente enfocados en las competencias requeridas. Dichas evaluaciones permiten detectar las debilidades y fortalezas de los docentes y, en consecuencia, diseñar planes de formación específicos para optimizar su desempeño y, por ende, optimizar aprendizajes. Asimismo, se apoya en la Teoría de Gestión por Resultados de Cassaus (1990), que promueve la responsabilidad docente en la consecución de aprendizajes esperados y la evaluación basada en resultados concretos y medibles. Esta teoría resalta la importancia de evaluar y reconocer a los docentes según la percepción de sus estudiantes, fomentando una cultura de rendición de cuentas y responsabilidad en el proceso educativo.

Además, en este análisis se determinó el nivel de las variables según la percepción de la muestra, utilizando estadística descriptiva y tablas cruzadas para examinar la relación entre variables categóricas. Los resultados mostraron que tanto la gestión administrativa como el desempeño docente se encuentran en niveles regulares, con un 37.1% de los participantes evaluando la gestión administrativa como regular

y un 35.5% percibiendo el desempeño docente en el mismo nivel. Estos hallazgos coinciden parcialmente con los obtenidos por Ramírez et al. (2023), quienes, a través de la percepción de 23 colaboradores, confirmaron una correlación. Este análisis se respalda también en la Teoría del Comportamiento Organizacional de Elton Mayo (1930) y la Teoría de la Administración Científica de Frederick Taylor (1911), las cuales ofrecen perspectivas complementarias aplicables a la gestión educativa. Ambas teorías proponen que el comportamiento de los individuos en una organización, así como la estructura y administración de las tareas, influyen significativamente en los resultados y la eficiencia de los procesos.

Para determinar la influencia de la dimensión gestión institucional en el desempeño docente en una institución educativa de Pacasmayo, 2023, se halló un valor del coeficiente de Nagelkerke de 0.371, por aplicación del modelo de regresión logística. Esto quiere decir que, el nivel influencia de manera directa es del 37.10% de la dimensión sobre la variable dependiente; así mismo atendiendo al nivel de significancia de 0,002, se da acepta H_1 y se rechaza H_0 . Estos resultados coinciden parcialmente con lo sustentado por Choque (2022) comprobó la existencia de una relación directa y significativa entre la dimensión y la variable dependiente que alcanzó el 73.5%. Encontrando que las dimensiones de la gestión como liderazgo, planificación y evaluación tendrían un efecto positivo en el desempeño de los profesores en aspectos administrativo (75%) didáctico (78%) y pedagógico (88%). Esto se sustenta en dos teorías: La Teoría de la Burocracia de Max Weber (1905) y la Teoría de la Contingencia de Joan Woodward (1958) aportan perspectivas que se complementan, mientras que Weber plantea que la eficiencia se logra en organizaciones que funcionan con reglas y procedimientos claros; en educación implica formalizar procesos académicos y administrativos. Woodward sostiene que no hay un modelo único de gestión, este depende de factores situacionales; en las escuelas, la gestión debe adaptarse a su etapa de desarrollo, recursos, expectativas de la comunidad, etc. La formalización propuesta por Weber puede darse sobre la base de flexibilidad y adaptabilidad a cada contexto escolar, tal como plantea Woodward. Ambas teorías se complementan al defender que la gestión escolar debe equilibrar eficiencia en los procesos con adaptación a las necesidades particulares de cada institución educativa y su entorno.

La determinación de la influencia de la dimensión gestión administrativa en el desempeño docente en una institución educativa de Pacasmayo, 2023, se halló un valor del coeficiente de Nagelkerke de 0.524, por aplicación del modelo de regresión logística. Esto quiere decir que, el nivel influencia de manera directa es del 52.4% de la dimensión sobre la variable dependiente; así mismo atendiendo al nivel de significancia de 0,000, se da acepta la hipótesis de investigación, rechazándose la nula. Estos resultados coinciden parcialmente con lo sustentado por Oré (2022) expuso los resultados de un estudio aplicado a diversos colegios de Chanchamayo/Junín, confirmando una 57.80%, con valores positivos medios entre la dimensión de gestión institucional con el desempeño docente. Se sustenta en la: Teoría de la burocracia de Weber (1905) en relación a la estructura racional y formalización de procesos impacta en el desempeño; y, en la teoría de la organización de Fayol (1916) en cuanto al planteamiento que la administración eficiente de recursos impacta en la productividad de los empleados (docentes), es decir que las teorías de Weber y Fayol se complementan al aplicarse en esta correlación, debido a que para Weber, la formalización de estructuras y procesos bajo reglas racionales busca la eficiencia, lo cual en educación impactaría en el desempeño docente; y, Fayol plantea que la administración eficiente de recursos incrementa la productividad de los empleados. En las escuelas, esto implicaría que la gestión efectiva aumenta el desempeño de los profesores; la formalización en la escuela propuesta por Weber requiere ir acompañada de una gestión de recursos óptima que potencie el trabajo docente, tal como indica Fayol, por ende, la administración eficiente promovida por Fayol necesita de estructuras y procesos claros que den lineamientos para la asignación de recursos de manera estratégica. Ambos enfoques señalan que una gestión educativa enfocada tanto en la eficiencia administrativa como en la formalización institucional, tendrá un efecto positivo en el desempeño exhibido por los docentes. En síntesis, la gestión escolar debe formalizar estructuras y procesos, y administrar óptimamente los recursos, para potenciar el desempeño de los profesores.

En cuanto a la determinación de la influencia de la dimensión gestión pedagógica en el desempeño docente en una institución educativa de Pacasmayo, 2023, se halló un valor del coeficiente de Nagelkerke de 0.737, por aplicación del modelo de

regresión logística. Esto quiere decir que, el nivel influencia de manera directa es del 73.7% de la dimensión sobre la variable dependiente; así mismo atendiendo al nivel de significancia de 0,000, se da acepta la hipótesis de investigación, rechazándose la nula. Estos resultados coinciden parcialmente con lo sustentado por Estrada et al. (2022) determinaron a través de una auscultación teórico-descriptivo que los docentes exponen conductas que caracterizan su desempeño, sin embargo, los más importantes son el compromiso, su capacidad cognoscitiva y la interrelación con su entorno en base a una adaptación hasta cierto punto “camaleónica”, destacó que hay una influencia de la gestión pedagógica en su labor de 56% determinada por coeficiente de Pearson, y se sustenta en las teorías: Humanista Rogers y Maslow (1950), porque implementan procesos de organización, administración y planificación estratégica para coordinar, facilitar y supervisar el trabajo educativo y didáctico de los docentes en el aula, para alcanzar los aprendizajes esperados en los estudiantes. Y, en la Teoría de la calidad total y mejora continua de Edwards Deming (1986), que se sustenta en la mejora continua, equipos de trabajo y orientación al usuario, ambas se complementan porque la primera plantea que la gestión debe enfocarse en facilitar el trabajo docente para lograr aprendizajes, considerando motivación y desarrollo integral del alumno, y la segunda, enfatiza la mejora continua, el trabajo en equipo y la centralidad de las necesidades de los estudiantes en los procesos educativos. La convergencia facilita el trabajo docente para el aprendizaje, en un ambiente de mejora continua y atención a las necesidades individuales de los estudiantes. En síntesis, la integración de mejora de procesos, trabajo en equipo y enfoque en el estudiante, junto al desarrollo personal y motivacional, permite una gestión educativa de calidad.

Finalmente, en cuanto a la determinación de la influencia de la dimensión gestión comunitaria en el desempeño docente en una institución educativa de Pacasmayo, 2023, se halló un valor del coeficiente de Nagelkerke de 0.751, por aplicación del modelo de regresión logística. Esto quiere decir que, el nivel influencia de manera directa es del 75.1% de la dimensión sobre la variable dependiente; así mismo atendiendo al nivel de significancia de 0,000, se acepta H_1 y se rechaza H_0 . Estos resultados coinciden parcialmente con lo sustentado por Hernández (2022) en Tocache, dentro de una institución de EBR con una investigación de idénticas

características a la ejecutada, focalizó relaciones entre los factores dimensionales de la gestión educativa y del desempeño de los maestros de 0.836, 0.965, 0.987 y 0.994 todas nominadas como fuerte positiva, con aceptación de la H_1 y rechazo de la H_0 sostenido en: la Teoría de sistemas de Bertalanffy(1950), específicamente en el postulado que se refiere a la escuela como sistema abierto, en interacción con el entorno, y, el enfoque reflexivo de Donald Schön, que surge a partir de 1983, y que efectúa siempre una reflexión sistemática sobre su práctica. La complementariedad es inminente, puesto que La Teoría de Sistemas de Bertalanffy concibe a las instituciones educativas como sistemas abiertos, en constante interacción e intercambio con su entorno. El enfoque reflexivo de Schön plantea que los docentes deben reflexionar de forma sistemática sobre su práctica pedagógica. Bajo una perspectiva sistémica, la gestión escolar debe monitorear las demandas del entorno para tomar decisiones. La reflexión docente requiere analizar cómo el contexto sociocultural impacta los procesos de enseñanza-aprendizaje. Ambas teorías enfatizan la importancia de evaluar el contexto e incorporarlo a los procesos educativos mediante una gestión escolar reflexiva y sistémica, que conciba a las escuelas como sistemas abiertos en constante adaptación situacional.

VI. CONCLUSIONES:

1. La información de ajuste del modelo de regresión permitió comprobar la hipótesis principal determinando, que, la gestión educativa influye en el desempeño docente; específicamente, a través de indicadores como el coeficiente de Nagelkerke de 0.532, es decir que tiene un ajuste moderado del 53.20 % entre las variables
2. El nivel de las variables se determinó a través del promedio de la percepción de las dimensiones de cada una: La perteneciente a la gestión educativa se sitúa en el nivel regular con un 37.1% y el obtenido en el desempeño docente se ubica en el nivel malo con un 35.5%.
3. La información de ajuste del modelo de regresión permitió comprobar la hipótesis específica 1 determinando, que, la gestión institucional influye en el desempeño docente; precisamente, a través de indicadores como el coeficiente de Nagelkerke de 0.371, es decir que tiene un ajuste moderado del 37.10 % entre las entre la dimensión analizada y la variable dependiente.
4. La información de ajuste del modelo de regresión permitió comprobar la hipótesis específica 2 determinando, que, la gestión administrativa influye en el desempeño docente; precisamente, a través de indicadores como el coeficiente de Nagelkerke de 0.524, es decir que tiene un ajuste moderado del 52.40 % entre las entre la dimensión analizada y la variable dependiente.
5. La información de ajuste del modelo de regresión permitió comprobar la hipótesis específica 3 determinando, que, la gestión pedagógica influye en el desempeño docente; precisamente, a través de indicadores como el coeficiente de Nagelkerke de 0.737, es decir que tiene un ajuste moderado del 73.70 % entre las entre la dimensión analizada y la variable dependiente
6. La información de ajuste del modelo de regresión permitió comprobar la hipótesis específica 4 determinando, que, la gestión comunitaria influye en el desempeño docente; a través de indicadores como el coeficiente de Nagelkerke de 0.751, es decir que tiene un ajuste moderado del 75.10 % entre las entre la dimensión analizada y la variable dependiente

VII. RECOMENDACIONES:

Para lograr la mejora de la gestión educativa se sugiere implementar una reingeniería de procesos innovadores, flexibles y centrados en el estudiante, aprovechando tecnologías de información para automatizar procesos de soporte, es decir, para optimizar la gestión educativa se requiere implementar un liderazgo pedagógico en el equipo directivo, promover una cultura de trabajo colaborativo y enfoque estratégico, incorporar uso de tecnologías en procesos administrativos y académicos, desarrollar un sistema de evaluación y retroalimentación para la mejora continua, brindar oportunidades de desarrollo profesional a docentes y generar canales efectivos de comunicación con la comunidad educativa.

La percepción de los docentes y colaboradores en su totalidad mejorará si los directivos enfatizan en la motivación, el liderazgo y las relaciones humanas, lo que implica ocuparse del clima laboral, las interacciones y la satisfacción de profesores y estudiantes, y en la optimización de métodos de trabajo con principios científicos para lograr máxima eficiencia mediante sistematización de procesos académicos y administrativos.

La gestión institucional puede fortalecerse mediante una planificación estratégica participativa, conformación de equipos de trabajo interdisciplinarios, desarrollo de proyectos de innovación institucional, optimización de procesos para agilizar la gestión, implementación de sistemas de información eficientes y fomento de una cultura orientada a la mejora continua.

Para mejorar la gestión administrativa se requiere racionalizar procesos, implementar sistemas de registro y documentación efectivos, mejorar canales de comunicación interna, definir manuales de funciones y procedimientos claros, desarrollar personal de apoyo administrativo, optimizar manejo de recursos financieros e insumos y capacitar al personal en procesos administrativos.

Se recomienda desde la perspectiva pedagógica para mejorar el desempeño docente implementando un sistema de acompañamiento y retroalimentación pedagógica dentro del aula, por parte de docentes mentores o directivos expertos.

Se recomienda para mejorar el desempeño desde la perspectiva comunitaria, implementación de estrategias que involucren a la comunidad en el proceso educativo, fomentar la colaboración entre los docentes, establecer metas claras, proporcionar oportunidades de desarrollo profesional.

REFERENCIAS:

- Alvarado, J., Cassano, S., Terán, H., y Navarro, H. (2022). Evaluación del desempeño docente para la educación superior en tiempos de Covid-19. *Tecno-Humanismo*, 2(1), 70-96. <https://tecnohumanismo.online>
- Aravena, O., Mellado, M. y Montero, M. (2023) Influencia de la rúbrica en la calidad de la retroalimentación del desempeño docente en aula. *Revista electrónica de investigación educativa* 2023, 25 (4) <https://doi.org/10.24320/redie.2023.25.e04.4326>
- Badillo, T. y Tobón, S. (2019). Fortalezas y aspectos a mejorar en la evaluación del desempeño docente en México considerando la socioformación y experiencias internacionales. *RaXimhai: revista científica de sociedad*, 15(1), 101-115. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384603>
- Campos, L, Quijaite, J., Jauregui, M., y Herrera, K. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la católica, Lima–Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157-170. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>
- Casassus, J. (2002) Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B). s.l.: UNESCO. <https://docenciaiep.files.wordpress.com/2017/08/8.pdf>
- Ccoto, F. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1361-1373. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.597>
- Chacón, L. (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Omnia*, 20(2), 150-161. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73735396006.pdf>
- Chamorro, D. (2022) De la empresa a la escuela: reconstrucción de la gestión del conocimiento en el campo educativo, *Innovaciones Educativas* 47 (1) 644 – 662 <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v47i1.52026>

- Choque, D. (2022). Gestión institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2022. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo - Lima
- De la Cruz, R. (2023). *Gestión educativa, desempeño docente en la convivencia escolar de los estudiantes de una organización escolar de Lima Metropolitana*, 2022. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo – Lima <https://hdl.handle.net/20.500.12692/112636>
- Esquerre, L. y Pérez, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 1-21. DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- García-Segura, S., Copé-Gil, D. y Gil-Pino, C. (2022) La comprensión y la mejora de los centros educativos a través del análisis de sus proyectos de dirección: el caso de Córdoba (España), *Innovaciones Educativas* 47 (1) 277-295 <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v47i1.51953>
- Gutiérrez, K. (2022) Conocimientos y mitos de profesores colombianos sobre las altas capacidades intelectuales. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, Volumen 20 (2) 71 – 92 <https://doi.org/10.11600/rlcsnj.20.2.4913>
- Hernández, N. (2022). *Gestión educativa y desempeño docente en educación primaria de las instituciones educativas comprendidas en el distrito de Shunte provincia de Tocache San Martín, año 2022*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote <https://hdl.handle.net/20.500.13032/30002>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, T., Márquez, J. y Pereda, I. (2022) La formación de habilidades de orientación psicopedagógica en la carrera licenciatura en educación primaria, Mendive. *Revista de Educación*, 20 (4) 1123 – 1134 http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962022000401123&lang=es
- Hidalgo, O. y Villagra, C. (2023) Liderazgo pedagógico: una experiencia de colaboración y aprendizaje profesional de un centro escolar en contexto de

la pandemia por COVID-19. *Innovaciones Educativas* 25 (38) 169 – 184
<http://dx.doi.org/10.22458/ie.v25i38.4127>

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/103316>

Jáuregui, J., Chávez, P., Menacho, I., Ramírez, L. y Romero, E. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(23), 648-658.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>

Jérez, E. (2022). *Influencia de la evaluación del desempeño docente en las prácticas de enseñanza en el aula escolar* (Tesis de maestría). Universidad de Chile, Chile. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/6523>

Jiménez, K. (2023) Una visión del paradigma de la educación en la dualidad de la gestión de la educación como parte del proceso educativo. *Innovaciones Educativas* 25 (38) 156 - 168 (38) <http://dx.doi.org/10.22458/ie.v25i38.4540>

Martinelli, S, Muelle-Zúñiga, N., y Alves, L. (2022). Ambiente de aprendizagem em sala de aula e Desempenho escolar. *Revista Electrónica Educare*, 26(3), 110-126. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.26-3.7>

Mendivel, M. (2023). *Desempeño docente y gestión educativa en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión <http://hdl.handle.net/20.500.14067/7654>

Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia. 2013. Blog: Gestión Educativa. Recuperado el 12 de abril de 2016 de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-231098.html>

Miranda, C., Santos, O., y Pacheco, M. (2022). Gestión educativa en Latinoamérica desde la investigación y su normativa aplicable. *Legem*, 8(2), 29-46.
<https://doi.org/10.15648/legem.2.2022.3501>

Muñoz, R. (2023). Gestión institucional y desempeño profesional magisterial en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico, Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho, 2022. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo – Trujillo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110372>

Niño, E. (2019). La comunicación interna y la gestión administrativa en el Instituto Superior Tecnológico Público Trujillo Trujillo-La Libertad-2019. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43947>

- Oré, L. (2022). Calidad de gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2774>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (2000), Educación para todos: Cumplir nuestros compromisos comunes, texto aprobado por el Foro Mundial sobre la Educación, Dakar, Senegal, 26-28 de abril de 2000. <https://n9.cl/hg4ck>
- Ortega-Barba, C. F., Meza-Mejía, M. del C., y Cobela-Vargas, J. (2023). Educar en tiempos extraordinarios: Dirigir instituciones educativas en pospandemia, un estudio cualitativo en escuelas de México. *Revista Andina de Educación*, 6(2), 000623. <https://doi.org/10.32719/26312816.2022.6.2.3>
- Padilla, M. (2016). Desempeño Docente y la Investigación Acción. *Horizonte de La Ciencia*, 1(1), 51–53. <https://n9.cl/goiy22>
- Palella, S. y Martins, F. (2012) Metodología de la Investigación Cuantitativa. Editorial Felipel
- Palomeque, L. (2018) *La calidad de la gestión institucional como condición para la generación de conocimiento científico en el sistema educativo universitario ecuatoriano*. (Tesis Doctoral). Universidad Técnica de Machala. Ecuador. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/8709>
- Palomino-Esteban, H. E. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Trujillo - 2017. *Gaceta Científica*, 6(1), 07–16. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.718>
- Parco, R. y Prado, H. (2021). Desempeño docente ante la enseñanza virtual en escenarios pandémicos. *Revista Científica Epistemia*, 5(1). <https://doi.org/10.26495/re.v5i1.1886>
- Parra-Gaona, M. (2004). Blog: Dimensiones de una organización escolar y los ámbitos de la Gestión Escolar. <http://archivo.abc.com.py/?fec=2004-05-28>
- Patrón- Cortés, R. (2021). Calidad y satisfacción de los servicios escolares de una institución de educación superior mexicana: la visión de los estudiantes.

Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo 12(2)
1-18. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.870>

Peniche, R., Ramón, C., Pedroza, L. y Mora, N. (2023). Prácticas de gestión escolar en bachilleratos de alta y baja eficacia escolar en Aguascalientes, México. *Revista mexicana de investigación educativa* 28 (97) 447 – 466
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662023000200447&lang=es

Quispe, W., Zevallos, L., y Sangama, J. (2020). Calidad educativa y gestión institucional en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Perú. *Delectus*, 3(2), 27-35. <https://doi.org/10.36996/delectus.v3i2.48>

Ramírez, G., Valera, J., Chung, S., Ramírez, G.; y Trigozo, M. (2023) Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto 2019. *Ciencia Latina, Revista Multidisciplinar*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2931

Reis, J. (2023). Escuela Politécnica: Límites Y Posibilidades De Una Política Educativa Contrahegemónica. Preimpresiones SciELO .
<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6082>

Rojas, M. (2022). *Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa integrada 674-21003 Vegueta–Huaura 2022* (Tesis de Maestría) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
<http://hdl.handle.net/20.500.14067/7253>

Sánchez, M. y Delgado, J. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1819-1838. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196

Sander, B. (1994). Gestión educativa y calidad de vida. *La Educación: Revista interamericana de desarrollo educativo*, 118(2), 237-264. [PDF]

Sañudo, L. (2001). La transformación de la gestión educativa. Entre el conflicto y el poder. *Revista de Educación/Nueva Época*, 16.

- Silva, H. (2018) *Incidencia de la gestión institucional en la calidad de los servicios educativos de la Institución Educativa de nivel secundaria: Nuestros Héroes de la Guerra del Pacífico*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna.
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4053>
- Uribe, M. y Obregón, N. (2022). Políticas Educativas-Gestión Pedagógica y Desempeño Docente según la percepción de los usuarios, 5(17), 377–399.
<https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n17.2022.184>
- Valenti, G. y Duarte, J. (2022). Percepciones docentes sobre la evaluación del desempeño profesional en México. *Calidad en la educación*, (57), 261-293.
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-45652022000200261&lng=es&tlng=es
- Vega, L. (2020) *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente*.
<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>
- Yaguna, J., Yaguna, M y Caicedo, C. (2022) Participación en la gestión educativa como vigencia de los derechos humanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(100), 1443-1461. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.10>
- Zardo-Morescho, S., Esquinsani, R. y Zilli, J. (2023). Gestión Escolar Democrática: Lo que dicen las percepciones de los docentes del Sistema Educativo Estatal De Santa Catarina. *Preimpresiones SciELO*.
<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6173>

ANEXOS

ANEXO 1

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión Educativa	"Es una sucesión de elementos de carácter afectivo, social y académico de los entes involucrados en el acto educativo para viabilizar la consecución de las competencias en los estudiantes, es decir se atiende los procesos misionales mediante las acciones directivas con uso de procedimientos de soporte para conseguir el objetivo de la educación en los niveles respectivos" (Sañudo, 2001 sobre teoría de la reingeniería de Hammer 1990).	En su medición se utilizó un cuestionario que consta de 26 ítems en base a cuatro dimensiones: Gestión institucional Gestión administrativa Gestión pedagógica Gestión comunitaria	Gestión institucional	Definición de objetivos Toma de decisiones Nivel de comunicación Liderazgo	Ordinal: Deficiente (1) Aceptable (2) Regular (3) Bueno (4) Muy bueno (5)
			Gestión administrativa	Recursos económicos Materiales educativos Calendarización. Potencial humano Monitoreo Supervisión Cumplimiento de normas	
			Gestión pedagógica	Nivel de conocimiento de los estudiantes, Práctica docente, de las teorías educativas, Direccionalidad del aprendizaje Paradigmas pedagógicos	
			Gestión comunitaria	Aliados estratégicos. Participación. Iniciativa Innovación al servicio. Trabajo	

Desempeño Docente	"Es el actuar del maestro en aula para propiciar el desarrollo de las competencias en el educando y del perfil de egreso de educación básica" (MINEDU, 2014)	En su medición se utilizó un cuestionario que consta de 14 ítems en base a cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento y comprensión Características evolutivas Programación curricular Necesidades e intereses Conocimiento actualizado Estrategias didácticas Actitudes y necesidades	Ordinal: Deficiente (1) Aceptable (2) Regular (3) Bueno (4) Muy bueno (5)
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Resolución de conflictos Organización Oportunidades Uso de recursos Manejo de estrategias Uso de métodos Sistematización. Evaluación.	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Estrategias Teorías constructivistas Resolución de problemas Material didáctico Ambiente Evaluación Reforzamiento Cumplimiento de las metas y objetivos de la institución Clima democrático	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Participación en experiencias Participación en generación Actuación de acuerdo a principios Toma de decisiones	

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Influencia de la gestión educativa en el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Pacasmayo

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><u>GENERAL:</u></p> <p>¿En qué medida influye la gestión educativa en el desempeño docente de una organización escolar de Pacasmayo, 2023,</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <p>P1: ¿Cuál es el nivel de percepción de la gestión educativa y el desempeño docente en una institución educativa de Pacasmayo, 2023?</p> <p>P2: ¿En qué medida influye la gestión institucional en el desempeño docente en una institución educativa de Pacasmayo, 2023?</p> <p>P3: ¿En qué medida influye la gestión administrativa en el desempeño docente en una institución educativa de Pacasmayo, 2023?</p> <p>P4: ¿En qué medida influye la gestión pedagógica en el desempeño docente en una</p>	<p><u>GENERAL:</u></p> <p>Determinar la influencia de la gestión educativa en el desempeño docente de una organización escolar de Pacasmayo, 2023</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>O1: Determinar el nivel de percepción de la gestión educativa en el desempeño docente en una institución educativa de Pacasmayo, 2023</p> <p>O2: Identificar la influencia de la gestión institucional en el desempeño docente en una institución educativa de Pacasmayo, 2023</p> <p>O3: Identificar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño docente en una institución educativa de Pacasmayo, 2023,</p> <p>O4: Identificar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño docente</p>	<p>H₁: Existe influencia significativa de la gestión educativa en el desempeño docente gestión administrativa en el desempeño docente en una institución educativa de Pacasmayo, 2023</p> <p><u>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</u></p> <p>H₁: Existe un nivel de percepción regular en la gestión educativa y en el desempeño docente en una institución educativa de Pacasmayo, 2023</p> <p>H₂: Existe influencia significativa de la gestión institucional en el desempeño docente en una institución educativa de Pacasmayo, 2023</p> <p>H₃: Existe influencia significativa de la gestión administrativa en el</p>	<p><u>VARIABLE INDEPENDIENTE:</u></p> <p>Gestión educativa</p> <p><u>VARIABLE DEPENDIENTE:</u></p> <p>Desempeño docente</p>	<ul style="list-style-type: none">• Gestión curricular• Gestión organizacional• Gestión administrativa• Gestión Comunitaria• Preparación para el aprendizaje de los estudiantes• Enseñanza eficiente para el aprendizaje de los estudiantes• Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad•	<p><u>TÉCNICAS:</u></p> <p>- Encuesta</p> <p><u>INSTRUMENTOS:</u></p> <p>- Cuestionario</p> <p><u>POBLACIÓN:</u></p> <p>Cuantitativa: 31 docentes de una institución educativa de Pacasmayo, 2023</p> <p><u>MUESTRA:</u></p> <p>Cuantitativa: 31 docentes de una institución educativa de Pacasmayo, 2023</p>

institución educativa de Pacasmayo, 2023?
P5: ¿En qué medida influye la gestión comunitaria en el desempeño docente en una institución educativa de Pacasmayo, 2023?

en un instituto de educación superior tecnológico de Pacasmayo
O5: Identificar la influencia de la gestión comunitaria en el desempeño docente en un instituto de educación superior tecnológico de Pacasmayo

desempeño docente en una institución educativa de Pacasmayo, 2023,

H4: Existe influencia significativa de la gestión pedagógica en el desempeño en una institución educativa de Pacasmayo, 2023

H5: Existe influencia significativa de la gestión comunitaria en el desempeño docente en una institución educativa de Pacasmayo, 2023

- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
-

ANEXO 3

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Ficha técnica del instrumento sobre Gestión Educativa

- 1. Nombre:**
Cuestionario para evaluar la variable gestión educativa
- 2. Autor:**
Sañudo Guerra, Lya Esther (2001) sobre teoría de la reingeniería de Hammer 1990
- 3. Adaptado por:**
Noriega Cruz de Justiniano, Diana Guadalupe
- 4. Objetivo:**
Recopilar información acerca de la gestión educativa en una institución educativa de Pacasmayo
- 5. Normas:**
La respuesta es anónima por lo que es preciso que conteste todos los ítems con la mayor sinceridad y veracidad posible.
- 6. Usuarios (muestra):**
La muestra está compuesta por 31 docentes de una institución educativa de Pacasmayo
- 7. Unidad de análisis:**
Docentes de una institución educativa de Pacasmayo
- 8. Modo de aplicación:**
 - Se ha estructurado el instrumento en 26 ítems en base a cuatro dimensiones de la gestión educativa y su escala es de uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.
 - Los docentes deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, respondiendo las interrogantes de acuerdo con las instrucciones.
 - El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 30 minutos y se utilizará bolígrafo para registrar su respuesta.

9. Estructura:

Variable	Dimensión	Indicador
Gestión Educativa	Gestión institucional	7 ítems
	Gestión administrativa	7 ítems
	Gestión pedagógica	6 ítems
	Gestión comunitaria	6 ítems

10. Escala de medición:

Escala general de la variable independiente sobre Gestión Educativa

Intervalos	Niveles
26 - 47	Nunca
48 - 69	Casi nunca
70 -91	Ocasionalmente
92 - 113	Casi siempre
114 -135	Siempre

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

Objetivo: El presente cuestionario tiene la finalidad de recopilar información acerca de la gestión educativa. La respuesta es anónima por lo que es preciso que conteste todos los ítems con la mayor sinceridad y veracidad posible.

Instrucciones: Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y marque con un aspa (x), la opinión como respuesta que escogió según su convicción (Escala de Likert para determinar la frecuencia de la ocurrencia)

1	Nunca
2	Casi nunca
3	Ocasionalmente
4	Casi siempre
5	Siempre

Variable: GESTIÓN EDUCATIVA		Escala				
Dimensión	Gestión institucional	1	2	3	4	5
	1. ¿La dirección lo convoca a participar en la elaboración de los documentos técnico-normativos?					
	2. ¿La dirección propicia que se elabore proyectos para optimizar la calidad educativa en base a los objetivos estratégicos?					
	3. ¿La revisión y actualización del reglamento interno se ejecuta por consenso?					
	4. ¿La organización y funciones del personal se encuentra inserto en el reglamento interno?					
	5. ¿La dirección toma en cuenta las características del personal para insertarlos en comisiones de trabajo?					
	6. ¿La dirección establece una comunicación horizontal con todo el personal?					
	7. ¿La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas?					
Dimensión	Gestión administrativa	1	2	3	4	5
	8. ¿Los recursos económicos son distribuidos de manera adecuada directamente en beneficio director a los estudiantes?					
	9. ¿Cuentan los docentes con el material educativo necesario para el trabajo pedagógico?					
	10. ¿Se efectúa monitoreo del cumplimiento de la calendarización del año lectivo?					
	11. ¿Se efectúa una correcta asignación de labores al personal para cumplir con los objetivos institucionales?					
	12. ¿La dirección monitorea la práctica pedagógica?					
	13. ¿La dirección supervisa regularmente el cumplimiento de las funciones del personal en general de acuerdo al reglamento interno?					

14. ¿Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación?						
Dimensión	Gestión Pedagógica	1	2	3	4	5
15. ¿Para la aplicación de estrategias pedagógicas, considera la heterogeneidad de los estudiantes?						
16. ¿Se utiliza material didáctico para efectivizar el proceso de enseñanza – aprendizaje?						
17. ¿Tiene a su disposición los recursos necesarios para desarrollar su práctica pedagógica?						
18. ¿El ambiente donde se desarrollan las sesiones de aprendizaje es acogedor, afectivo y seguro?						
19. ¿Evalúa los aprendizajes de sus estudiantes con diversas técnicas e instrumentos?						
20. ¿Efectúa refuerzo ante dificultades detectadas a sus estudiantes?						
Dimensión	Gestión Comunitaria	1	2	3	4	5
21. ¿Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la institución?						
22. ¿Comunica a la comunidad educativa los beneficios de las alianzas estratégicas?						
23. ¿Directivos, docentes, alumnos y padres de familia trabajan activamente en favor de la institución?						
24. ¿Se ejecutan proyectos de investigación e innovación para conseguir calidad educativa institucional?						
25. ¿Se fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes?						
26. ¿Se integran en enseñanza los recursos de la comunidad?						

Ficha técnica del instrumento sobre Desempeño Docente

1. **Nombre:**
Cuestionario para evaluar la variable desempeño docente
2. **Autor:**
3. Ministerio de Educación del Perú (2014) – Marco del Buen Desempeño docente
4. **Adaptado por:**
Noriega Cruz de Justiniano, Diana Guadalupe
5. **Objetivo:**
Recopilar información acerca del desempeño docente en una institución educativa de Pacasmayo
6. **Normas:**
La respuesta es anónima por lo que es preciso que conteste todos los ítems con la mayor sinceridad y veracidad posible.
7. **Usuarios (muestra):**
La muestra está compuesta por 31 docentes
8. **Unidad de análisis:**
Docentes de la organización educativa
9. **Modo de aplicación:**
Se ha estructurado el instrumento en 14 ítems en base a cuatro dimensiones de la segunda variable y su escala es de uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.

Cada docente respondió el cuestionario de manera individual, siguiendo las instrucciones indicadas.

El tiempo destinado para completar el cuestionario fue de aproximadamente 30 minutos, y se utilizó un bolígrafo para registrar las respuestas."

10. Estructura:

Variable	Dimensión	Indicador
Desempeño Docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	4 ítems
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	4 ítems
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	3 ítems
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	3 ítems

11. Escala de medición:

Escala general de la variable independiente sobre desempeño docente

Intervalos	Niveles
14 - 25	Nunca
26 - 37	Casi nunca
38 - 49	Ocasionalmente
50 - 61	Casi siempre
62 - 73	Siempre

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

1	Deficiente
2	Aceptable
3	Regular
4	Bueno
5	Muy bueno

Variable: DESEMPEÑO DOCENTE		Escala				
Dimensión	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
	¿Posee conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales?					
	¿Posee conocimiento actualizado de teorías y prácticas pedagógicas adecuadas a sus estudiantes?					
	¿Realiza la selección de contenidos, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?					
	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?					
Dimensión	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
	¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?					
	¿Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas?					
	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?					
	¿Utiliza diversos métodos y técnicas que					

permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes?						
Dimensión	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	1	2	3	4	5
¿Participa en la gestión de los documentos técnico normativos?						
¿Ejecuta proyectos de investigación innovación pedagógica y mejora de calidad del servicio en la institución?						
¿Fomenta la participación de la familia en el aprendizaje de los estudiantes?						
Dimensión	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	1	2	3	4	5
¿Reflexiona en reuniones colegiadas sobre su práctica pedagógica e institucional?						
¿Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas?						
¿Participa en la resolución de dilemas prácticos y normativos de acuerdo a la ética profesional docente?						

ANEXO 4

Validez de los instrumentos de recolección de datos - Evaluación de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	Variables / Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: GESTIÓN EDUCATIVA								
Dimensión 1: Gestión institucional								
1	¿La dirección lo convoca a participar en la elaboración de los documentos técnico-normativos?	✓		✓		✓		
2	¿La dirección propicia que se elabore proyectos para optimizar la calidad educativa en base a los objetivos estratégicos?	✓		✓		✓		
3	¿La revisión y actualización del reglamento interno se ejecuta por consenso?	✓		✓		✓		
4	¿La organización y funciones del personal se encuentra inserto en el reglamento interno?	✓		✓		✓		
5	¿La dirección toma en cuenta las características del personal para insertarlos en comisiones de trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿La dirección establece una comunicación horizontal con todo el personal?	✓		✓		✓		
7	¿La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas?	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Gestión administrativa								
8	¿Los recursos económicos son distribuidos de manera adecuada directamente en beneficio de los estudiantes?	✓		✓		✓		
9	¿Cuentan los docentes con el material educativo necesario para el trabajo pedagógico?	✓		✓		✓		
10	¿Se efectúa monitoreo del cumplimiento de la calendarización del año lectivo?	✓		✓		✓		
11	¿Se efectúa una correcta asignación de labores al personal para cumplir con los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
12	¿La dirección monitorea la práctica pedagógica?	✓		✓		✓		
13	¿La dirección supervisa regularmente el cumplimiento de las funciones del personal en general de acuerdo al reglamento interno?	✓		✓		✓		
14	¿Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación?	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Gestión pedagógica								
15	¿Para la aplicación de estrategias pedagógicas, considera la heterogeneidad de los estudiantes?	✓		✓		✓		

16	¿Se utiliza material didáctico para efectivizar el proceso de enseñanza – aprendizaje?	✓		✓		✓	
17	¿Tiene a su disposición los recursos necesarios para desarrollar su práctica pedagógica?	✓		✓		✓	
18	¿El ambiente donde se desarrollan las sesiones de aprendizaje es acogedor, afectivo y seguro?	✓		✓		✓	
19	¿Evalúa los aprendizajes de sus estudiantes con diversas técnicas e instrumentos?	✓		✓		✓	
20	¿Efectúa refuerzo ante dificultades detectadas a sus estudiantes?	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Gestión comunitaria							
21	¿Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la institución?	✓		✓		✓	
22	¿Comunica a la comunidad educativa los beneficios de las alianzas estratégicas?	✓		✓		✓	
23	¿Directivos, docentes, alumnos y padres de familia trabajan activamente en favor de la institución?	✓		✓		✓	
24	¿Se ejecutan proyectos de investigación e innovación para conseguir calidad educativa institucional?	✓		✓		✓	
25	¿Se fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓	
26	¿Se integran en enseñanza los recursos de la comunidad?	✓		✓		✓	

Observaciones : EXISTE SUFICIENCIA EN LAS DIMENSIONES ANALIZADAS

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

Apellidos y nombres del juez validador : Huaccha Ispilco María Inés DNI : 19227197

Especialidad del validador : Maestro en Ciencias: Planificación y Administración de la Educación



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	Variables / Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE								
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								
1	¿Posee conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales?	✓		✓		✓		
2	¿Posee conocimiento actualizado de teorías y prácticas pedagógicas adecuadas a sus estudiantes?	✓		✓		✓		
3	¿Realiza la selección de contenidos, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?	✓		✓		✓		
4	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								
5	¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?	✓		✓		✓		
6	¿Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas?	✓		✓		✓		
7	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?	✓		✓		✓		
8	¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad								
9	¿Participa en la gestión de los documentos técnico normativos?	✓		✓		✓		
10	¿Ejecuta proyectos de investigación innovación pedagógica y mejora de calidad del servicio en la institución?	✓		✓		✓		
11	¿Fomenta la participación de la familia en el aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								
12	¿Reflexiona en reuniones colegiadas sobre su práctica pedagógica e institucional?	✓		✓		✓		

13	¿Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas?	✓		✓		✓		
14	¿Participa en la resolución de dilemas prácticos y normativos de acuerdo a la ética profesional docente?	✓		✓		✓		

Observaciones : LOS ÍTEMS INCLUIDOS DETERMINAN LA SUFICIENCIA DE LAS DIMENSIONES CONSIDERADAS

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

Apellidos y nombres del juez validador : Huaccha Ispilco María Inés DNI : 19227197

Especialidad del validador : Maestro en Ciencias: Planificación y Administración de la Educación



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	Variables / Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: GESTIÓN EDUCATIVA								
Dimensión 1: Gestión institucional								
1	¿La dirección lo convoca a participar en la elaboración de los documentos técnico-normativos?	✓		✓		✓		
2	¿La dirección propicia que se elabore proyectos para optimizar la calidad educativa en base a los objetivos estratégicos?	✓		✓		✓		
3	¿La revisión y actualización del reglamento interno se ejecuta por consenso?	✓		✓		✓		
4	¿La organización y funciones del personal se encuentra inserto en el reglamento interno?	✓		✓		✓		
5	¿La dirección toma en cuenta las características del personal para insertarlos en comisiones de trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿La dirección establece una comunicación horizontal con todo el personal?	✓		✓		✓		
7	¿La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas?	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Gestión administrativa								
8	¿Los recursos económicos son distribuidos de manera adecuada directamente en beneficio de los estudiantes?	✓		✓		✓		
9	¿Cuentan los docentes con el material educativo necesario para el trabajo pedagógico?	✓		✓		✓		
10	¿Se efectúa el monitoreo del cumplimiento de la calendarización del año lectivo?	✓		✓		✓		
11	¿Se efectúa una correcta asignación de labores al personal para cumplir con los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
12	¿La dirección monitorea la práctica pedagógica?	✓		✓		✓		
13	¿La dirección supervisa regularmente el cumplimiento de las funciones del personal en general de acuerdo al reglamento interno?	✓		✓		✓		
14	¿Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación?	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Gestión pedagógica								
15	¿Para la aplicación de estrategias pedagógicas, considera la heterogeneidad de los estudiantes?	✓		✓		✓		
16	¿Se utiliza material didáctico para efectivizar el proceso de enseñanza – aprendizaje?	✓		✓		✓		
17	¿Tiene a su disposición los recursos necesarios para desarrollar su práctica pedagógica?	✓		✓		✓		

18	¿El ambiente donde se desarrollan las sesiones de aprendizaje es acogedor, afectivo y seguro?	✓		✓		✓	
19	¿Evalúa los aprendizajes de sus estudiantes con diversas técnicas e instrumentos?	✓		✓		✓	
20	¿Efectúa refuerzo ante dificultades detectadas a sus estudiantes?	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Gestión comunitaria							
21	¿Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la institución?	✓		✓		✓	
22	¿Comunica a la comunidad educativa los beneficios de las alianzas estratégicas?	✓		✓		✓	
23	¿Directivos, docentes, alumnos y padres de familia trabajan activamente en favor de la institución?	✓		✓		✓	
24	¿Se ejecutan proyectos de investigación e innovación para conseguir calidad educativa institucional?	✓		✓		✓	
25	¿Se fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓	
26	¿Se integran en enseñanza los recursos de la comunidad?	✓		✓		✓	

Observaciones : INSTRUMENTO QUE DEMUESTRA SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador : Buchelli Torres Hugo Frederichs DNI : 19184039

Especialidad del validador : Maestro en Educación con mención en Políticas y Gestión de la Educación


 Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	Variables / Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE								
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								
1	¿Posee conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales?	✓		✓		✓		
2	¿Posee conocimiento actualizado de teorías y prácticas pedagógicas adecuadas a sus estudiantes?	✓		✓		✓		
3	¿Realiza la selección de contenidos, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?	✓		✓		✓		
4	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								
5	¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?	✓		✓		✓		
6	¿Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas?	✓		✓		✓		
7	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?	✓		✓		✓		
8	¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad								
9	¿Participa en la gestión de los documentos técnico normativos?	✓		✓		✓		
10	¿Ejecuta proyectos de investigación innovación pedagógica y mejora de calidad del servicio en la institución?	✓		✓		✓		
11	¿Fomenta la participación de la familia en el aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								
12	¿Reflexiona en reuniones colegiadas sobre su práctica pedagógica e institucional?	✓		✓		✓		
13	¿Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas?	✓		✓		✓		

14	¿Participa en la resolución de dilemas prácticos y normativos de acuerdo a la ética profesional docente?	✓		✓		✓		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones : INSTRUMENTO QUE DEMUESTRA SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad : Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador : Buchelli Torres Hugo Frederichs DNI : 19184039

Especialidad del validador : Maestro en Educación con mención en Políticas y Gestión de la Educación



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	Variables / Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: GESTIÓN EDUCATIVA								
Dimensión 1: Gestión institucional								
1	¿La dirección lo convoca a participar en la elaboración de los documentos técnico-normativos?	✓		✓		✓		
2	¿La dirección propicia que se elabore proyectos para optimizar la calidad educativa en base a los objetivos estratégicos?	✓		✓		✓		
3	¿La revisión y actualización del reglamento interno se ejecuta por consenso?	✓		✓		✓		
4	¿La organización y funciones del personal se encuentra inserto en el reglamento interno?	✓		✓		✓		
5	¿La dirección toma en cuenta las características del personal para insertarlos en comisiones de trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿La dirección establece una comunicación horizontal con todo el personal?	✓		✓		✓		
7	¿La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas?	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Gestión administrativa								
8	¿Los recursos económicos son distribuidos de manera adecuada directamente en beneficio de los estudiantes?	✓		✓		✓		
9	¿Cuentan los docentes con el material educativo necesario para el trabajo pedagógico?	✓		✓		✓		
10	¿Se efectúa monitoreo del cumplimiento de la calendarización del año lectivo?	✓		✓		✓		
11	¿Se efectúa una correcta asignación de labores al personal para cumplir con los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
12	¿La dirección monitorea la práctica pedagógica?	✓		✓		✓		
13	¿La dirección supervisa regularmente el cumplimiento de las funciones del personal en general de acuerdo al reglamento interno?	✓		✓		✓		
14	¿Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación?	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Gestión pedagógica								
15	¿Para la aplicación de estrategias pedagógicas, considera la heterogeneidad de los estudiantes?	✓		✓		✓		
16	¿Se utiliza material didáctico para efectivizar el proceso de enseñanza – aprendizaje?	✓		✓		✓		
17	¿Tiene a su disposición los recursos necesarios para desarrollar su práctica pedagógica?	✓		✓		✓		
18	¿El ambiente donde se desarrollan las sesiones de aprendizaje es acogedor, afectivo y seguro?	✓		✓		✓		

19	¿Evalúa los aprendizajes de sus estudiantes con diversas técnicas e instrumentos?	✓		✓		✓	
20	¿Efectúa refuerzo ante dificultades detectadas a sus estudiantes?	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Gestión comunitaria							
21	¿Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la institución?	✓		✓		✓	
22	¿Comunica a la comunidad educativa los beneficios de las alianzas estratégicas?	✓		✓		✓	
23	¿Directivos, docentes, alumnos y padres de familia trabajan activamente en favor de la institución?	✓		✓		✓	
24	¿Se ejecutan proyectos de investigación e innovación para conseguir calidad educativa institucional?	✓		✓		✓	
25	¿Se fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓	
26	¿Se integran en enseñanza los recursos de la comunidad?	✓		✓		✓	

Observaciones : APARTE DE PERTINENCIA, CLARIDAD Y RELEVANCIA, SE UBICÓ SUFICIENCIA DIMENSIONAL

Opinión de aplicabilidad : Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador : Tapia Saldaña Gloria Ysabel DNI : 19191476

Especialidad del validador : Maestro en Ciencias: Docencia Superior e Investigación Educativa



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	Variables / Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE								
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								
1	¿Posee conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales?	✓		✓		✓		
2	¿Posee conocimiento actualizado de teorías y prácticas pedagógicas adecuadas a sus estudiantes?	✓		✓		✓		
3	¿Realiza la selección de contenidos, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?	✓		✓		✓		
4	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								
5	¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?	✓		✓		✓		
6	¿Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas?	✓		✓		✓		
7	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?	✓		✓		✓		
8	¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad								
9	¿Participa en la gestión de los documentos técnico normativos?	✓		✓		✓		
10	¿Ejecuta proyectos de investigación innovación pedagógica y mejora de calidad del servicio en la institución?	✓		✓		✓		
11	¿Fomenta la participación de la familia en el aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								
12	¿Reflexiona en reuniones colegiadas sobre su práctica pedagógica e institucional?	✓		✓		✓		

13	¿Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas?	✓		✓		✓	
14	¿Participa en la resolución de dilemas prácticos y normativos de acuerdo a la ética profesional docente?	✓		✓		✓	

Observaciones : CUMPLE CON EL CRITERIO DE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador : Tapia Saldaña Gloria Ysabel DNI : 19191476

Especialidad del validador : Maestro en Ciencias: Docencia Superior e Investigación Educativa



Firma del Experto Informante

Anexo 5

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

PRUEBA PILOTO DE CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA LA GESTION EDUCATIVA.

Encuestado	Variable: GESTIÓN EDUCATIVA																									
	Gestión Institucional							Gestión Administrativa							Gestión Pedagógica						Gestión Comunitaria					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2
2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
3	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
5	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2
6	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
7	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
8	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
9	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2
10	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
11	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2
12	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
13	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2
14	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4
15	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	1	3	1	1	2

Fuente: Muestra Piloto.

1. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa la gestión educativa “ α ” Alfa de Cronbach.

CONFIABILIDAD TOTAL:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,997	26

Salida SPSS versión 26.0

CONFIABILIDAD SEGÚN ÍTEMS:

Preguntas	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta1	72.1333	1198.267	0.991	0.997
Pregunta2	71.6667	1230.381	0.999	0.997
Pregunta3	71.6667	1163.524	0.990	0.997
Pregunta4	71.6667	1230.381	0.999	0.997
Pregunta5	71.2000	1194.457	0.999	0.997
Pregunta6	72.2000	1194.457	0.999	0.997
Pregunta7	72.1333	1198.267	0.991	0.997
Pregunta8	72.0667	1202.210	0.952	0.997
Pregunta9	71.6000	1225.114	0.975	0.997
Pregunta10	71.6667	1230.381	0.999	0.997
Pregunta11	71.2000	1194.457	0.999	0.997
Pregunta12	72.1333	1198.267	0.991	0.997
Pregunta13	72.2000	1194.457	0.999	0.997
Pregunta14	71.2000	1194.457	0.999	0.997
Pregunta15	71.6667	1230.381	0.999	0.997
Pregunta16	71.6667	1171.524	0.966	0.997
Pregunta17	71.6667	1230.381	0.999	0.997
Pregunta18	71.2000	1194.457	0.999	0.997
Pregunta19	72.2000	1194.457	0.999	0.997
Pregunta20	71.6667	1230.381	0.999	0.997
Pregunta21	71.7333	1226.638	0.963	0.997

Pregunta22	71.6667	1163.524	0.990	0.997
Pregunta23	71.6000	1234.257	0.976	0.997
Pregunta24	71.2667	1190.781	0.979	0.997
Pregunta25	72.2667	1199.352	0.987	0.997
Pregunta26	71.6667	1230.381	0.999	0.997

Salida SPSS versión 27.0

**PRUEBA PILOTO DE CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA EL
DESEMPEÑO DOCENTE.**

Encuestado	DESEMPEÑO DOCENTE													
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes				Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes				Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
8	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
9	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
11	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
13	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	5	4
14	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4
15	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4

Fuente: Muestra Piloto.

2. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el desempeño docente “ α ”

Alfa de Cronbach.

CONFIABILIDAD TOTAL:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,955	14

Salida SPSS versión 26.0

CONFIABILIDAD SEGÚN ÍTEMS:

Estadísticas de total de elemento

Preguntas	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta1	58.0000	61.429	0.903	0.948
Pregunta2	58.0667	62.067	0.835	0.950
Pregunta3	58.1333	60.552	0.859	0.949
Pregunta4	58.0000	60.714	0.852	0.949
Pregunta5	58.0667	61.210	0.915	0.948
Pregunta6	58.2000	59.314	0.874	0.949
Pregunta7	58.2000	60.314	0.886	0.949
Pregunta8	58.1333	60.410	0.784	0.951
Pregunta9	58.0000	61.429	0.903	0.948
Pregunta10	58.0667	62.067	0.835	0.950
Pregunta11	58.1333	60.552	0.859	0.949
Pregunta12	58.3333	63.952	0.707	0.953
Pregunta13	58.0000	72.000	0.000	0.966
Pregunta14	58.4667	70.981	0.218	0.960

Salida SPSS versión 27.0

Confiabilidad de los instrumentos

De un total de 15 pruebas realizadas a nivel piloto para medir la confiabilidad se obtuvo un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.997$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa la gestión educativa, la confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.955$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa el desempeño docente; lo cual indica que los instrumentos son confiables.

ANEXO 7

Base de datos de las variables

Variable Gestión Educativa

	Dimensión 1: GESTIÓN CURRICULAR						Dimensión 2: GESTIÓN ORGANIZACIONAL					Dimensión 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA				Dimensión 4: GESTIÓN COMUNITARIA			GESTIÓN EDUCATIVA
	1	2	3	4	5	Ptje	6	7	8	9	Ptje	10	11	12	Ptje	13	14	Ptje	Total
Sujeto 1	3	3	2	2	1	11	3	2	2	3	10	2	2	3	7	3	2	5	33
Sujeto 2	3	4	4	3	4	18	4	5	4	5	18	3	3	2	8	4	4	8	52
Sujeto 3	3	3	3	2	1	12	3	3	2	3	11	3	2	2	7	2	1	3	33
Sujeto 4	4	4	3	3	4	18	5	5	4	5	19	5	4	5	14	4	4	8	59
Sujeto 5	3	3	3	2	1	12	3	3	2	2	10	3	2	2	7	3	1	4	33
Sujeto 6	3	4	4	3	4	18	3	5	5	5	18	3	2	4	9	4	4	8	53
Sujeto 7	1	3	2	2	1	9	3	4	3	3	13	4	3	3	10	3	1	4	36
Sujeto 8	3	3	4	3	4	17	5	4	4	5	18	4	4	5	13	4	5	9	57
Sujeto 9	2	3	2	2	1	10	2	3	2	3	10	3	2	3	8	2	1	3	31
Sujeto 10	2	3	3	4	4	16	3	4	4	5	16	4	3	3	10	3	4	7	49
Sujeto 11	2	3	3	2	1	11	3	3	2	3	11	3	2	3	8	3	2	5	35
Sujeto 12	3	4	3	3	4	17	4	5	4	5	18	5	4	3	12	4	3	7	54
Sujeto 13	2	3	3	3	1	12	3	3	2	2	10	3	2	2	7	2	1	3	32
Sujeto 14	4	3	4	4	4	19	3	5	4	5	17	5	4	5	14	2	4	6	56
Sujeto 15	2	3	2	2	1	10	2	2	2	2	8	2	2	2	6	3	1	4	28
Sujeto 16	3	3	4	5	4	19	3	4	4	5	16	4	4	5	13	4	5	9	57
Sujeto 17	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	2	5	36
Sujeto 18	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	15	2	4	6	65

Sujeto 19	2	3	2	2	1	10	3	2	2	2	9	2	2	2	6	3	2	5	30
Sujeto 20	4	3	3	3	4	17	4	4	4	5	17	4	4	5	13	4	4	8	55
Sujeto 21	4	4	3	5	4	20	4	5	4	5	18	5	4	5	14	2	3	5	57
Sujeto 22	3	2	3	2	1	11	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	1	3	28
Sujeto 23	3	3	4	5	4	19	4	5	4	4	17	3	4	5	12	4	4	8	56
Sujeto 24	1	2	2	2	1	8	2	1	2	2	7	1	2	2	5	2	1	3	23
Sujeto 25	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	6	42
Sujeto 26	5	5	3	4	3	20	3	5	4	4	16	3	3	4	10	4	5	9	55
Sujeto 27	1	2	2	2	1	8	2	1	2	2	7	1	2	2	5	2	2	4	24
Sujeto 28	5	4	5	5	5	24	4	4	4	5	17	4	4	5	13	4	5	9	63
Sujeto 29	3	3	4	4	2	16	2	1	2	3	8	3	2	3	8	3	2	5	37
Sujeto 30	2	3	3	2	1	11	1	3	2	2	8	3	2	2	7	3	1	4	30
Sujeto 31	4	3	4	5	4	20	4	5	4	4	17	5	4	4	13	4	3	7	57
Sujeto 32	1	2	2	2	5	12	4	4	4	4	16	4	5	4	13	4	5	9	50
Sujeto 33	2	2	2	2	2	10	1	1	1	2	5	2	2	1	5	1	2	3	23

Variable Desempeño Docente

	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes				Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad				Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente				DESEMPEÑO DOCENTE
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
Sujeto 1	4	3	3	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	57
Sujeto 2	3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	5	3	3	4	5	4	5	4	74
Sujeto 3	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	36
Sujeto 4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	77
Sujeto 5	2	1	2	1	2	3	1	2	4	2	2	3	2	4	2	2	1	2	2	1	41
Sujeto 6	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	85
Sujeto 7	3	1	2	1	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	4	5	4	5	4	54
Sujeto 8	5	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	2	2	2	2	1	70
Sujeto 9	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	5	4	5	4	53
Sujeto 10	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	84
Sujeto 11	2	1	1	1	3	3	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2	2	1	37
Sujeto 12	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	76
Sujeto 13	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	4	5	4	50
Sujeto 14	4	4	5	4	4	2	4	3	4	3	4	2	3	4	3	2	2	2	2	1	62
Sujeto 15	2	1	1	1	2	3	1	1	4	2	2	3	1	4	2	4	5	4	5	4	52
Sujeto 16	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	76
Sujeto 17	2	1	2	3	3	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	4	5	4	5	4	61
Sujeto 18	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	2	2	2	2	1	77
Sujeto 19	2	1	2	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	5	4	5	4	56

