



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Desempeño docente y la gestión estratégica del nivel primaria en
una Institución educativa pública, Lima - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Lopez Prosopio, Norma Andrea (ORCID: 0000-0002-5703-1508)

ASESOR:

Dr. Pacheco Mendoza, Josmel Roy (ORCID: 0000-0002-2251-8092)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi hijo por ser el motor principal que mantuvo mi objetivo claro; a mi esposo y padres por su fuerza y por el apoyo brindado en este proceso de aprendizaje.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme buena salud en tiempos tan difíciles de emergencia sanitaria, agradezco también a los directivos y colegas de la Institución Educativa en la cual trabajo por su apoyo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	13
III. METODOLOGÍA.....	24
3.1 Tipo y diseño de investigación	24
3.2 Variable y operacionalización	25
3.3 Población, muestra y muestreo.....	26
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.5 Procedimiento	29
3.6 Método de análisis de datos	29
3.7 Aspectos éticos.....	29
4.1. Presentación de resultados descriptivos.....	30
4.2. Contrastación de hipótesis.....	36
V. DISCUSIÓN.....	41
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultados de la opinión de juicio de expertos instrumento 1	27
Tabla 2. Prueba de confiabilidad variable 1: Desempeño docente.....	28
Tabla 3. Resultados de la opinión de juicio de expertos de los instrumentos.....	28
Tabla 4. Prueba de confiabilidad variable 2: Gestión estratégica.....	28
Tabla 5. Niveles de Desempeño docente según el personal docente de la Institución educativa.	30
Tabla 6. Niveles de gestión estratégica según el personal de la Institución educativa.	31
Tabla 7. Distribución de frecuencias entre el desempeño docente y gestión estratégica según el personal de la Institución educativa.	32
Tabla 8. Distribución de frecuencias entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria...	33
Tabla 9. Distribución de frecuencias entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria....	34
Tabla 10. Distribución de frecuencias entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la gestión estratégica en el nivel primaria.	35
Tabla 11. Distribución de frecuencias entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la gestión estratégica del nivel primaria.	36
Tabla 12. Grado de correlación y nivel de significación entre el desempeño docente y la gestión estratégica del nivel primaria.	37
Tabla 13. Grado de correlación y nivel de significación entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria.....	37
Tabla 14. Grado de correlación y nivel de significación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria.	38
Tabla 15. Grado de correlación y nivel de significación entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la gestión estratégica en el nivel primaria.	39
Tabla 16. Grado de correlación y nivel de significación entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la gestión estratégica del nivel primaria.....	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1. Elementos del desempeño (Minedu, 2016).....	18
Figura 2. Comparación porcentual del Desempeño Docente según personal de la Institución educativa.	30
Figura 3. Comparación porcentual de la gestión estratégica según personal de la Institución educativa.	31
Figura 4. Niveles entre desempeño docente y gestión estratégica según personal de la Institución educativa.	32
Figura 5. Niveles entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria.	33
Figura 6. Niveles entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria.	34
Figura 7. Niveles entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la gestión estratégica en el nivel primaria.	35
Figura 8. Niveles entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la gestión estratégica del nivel primaria.	36

RESUMEN

Este trabajo se encuentra en la línea de investigación de gestión y calidad educativa, específicamente, en la relación entre el desempeño docente y gestión estratégica del nivel de primaria en una institución educativa pública, Lima 2021, con el objetivo de determinar la relación entre el desempeño docente y la gestión estratégica de la institución mencionada. La investigación, es de tipo descriptiva, no experimental, con un enfoque cuantitativo y nivel correlacional, cuya muestra fue de 62 docente, utilizándose como instrumento dos cuestionarios que fueron validados por expertos en la especialidad. La conclusión indica que existe relación directa entre el desempeño docente y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021, tal como se pudo comprobar en la prueba de hipótesis donde el valor de la Rho de Spearman es 0,446, lo cual representa que existe una relación positiva moderada, entre las variables desempeño docente y dirección estratégica frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, implicando rechazar la hipótesis nula.

Palabras clave: Desempeño docente, gestión estratégica, planeación.

ABSTRACT

This work is in the line of research on educational management and quality, specifically, in the relationship between teaching performance and strategic management at the primary level in a public educational institution, Lima 2021, with the aim of determining the relationship between performance teaching and strategic management of the aforementioned institution. The research is descriptive, not experimental, with a quantitative approach and correlational level, whose sample was 62 teachers, using two questionnaires as an instrument that were validated by experts in the specialty. The conclusion indicates that there is a direct relationship between teaching performance and strategic management at the primary level in a public educational institution, Lima, 2021, as it could be verified in the hypothesis test where the value of Spearman's Rho is 0.446, which which represents that there is a moderate positive relationship between the variables teaching performance and strategic direction versus the (degree of statistical significance) $p < 0.05$, implying rejecting the null hypothesis.

Keywords: Teaching performance, strategic management, planning

I. INTRODUCCIÓN

Al hablar de gestión, lo relacionamos con estrategias y excelencia para el logro de las metas de algún proyecto. Suárez (2016) sobre la gestión estratégica indica que “tiene como principio crear acciones que estén dirigidas a un plan estratégico, orientando los procesos de misión, visión, imagen corporativa, valores, que conduzcan a oportunidades y que servirán como estrategias para plantear acciones de mejora”.

Actualmente existe una tendencia que va en crecimiento de los procesos de la excelencia educativa; es así que la gestión estratégica aporta e influye en el análisis y orientación del quehacer institucional para lograr las metas planteadas de la Institución. Asimismo, son pocas las instituciones que trabajan bajo un paradigma de gestión estratégica, ya sea que aún no lo tienen implementando, o se encuentran en el proceso de implementarlo, debido a poca información, desconocimiento o falta de recursos.

Por otro lado, el desempeño docente siendo también un proceso operativo dentro del enfoque por procesos, tal como señala MINEDU (2016), se conecta, convirtiéndose en columna vertebral de la enseñanza, repercutiendo, su buen accionar, en primera instancia en los logros de aprendizaje del estudiante lo cual conlleva a obtener metas Institucionales.

Este estudio busca establecer un vínculo entre el desempeño de los docente y la gestión estratégica sugiriendo acciones oportunas a la gestión directiva en beneficio de la institución educativa, incidiendo en alcanzar las metas de la Institución y la mejora continua.

La educación en América latina está transitando por retos y desafíos respecto al método de enseñanza y aprendizaje a causa de la pandemia mundial que vivimos desde el año 2020, el sistema educativo es el reflejo de lo que sucede en las políticas educativas en los diferentes países, el resultado es que la gestión educativa de cada institución ha perdido fuerza e interés. Los docentes son los principales protagonistas del logro de calidad en educación.

Medina (2018) señala que la labor del profesorado está pasando por algunos cambios y para entenderlo deben atravesar tres retos, el primero participar de las políticas educativas que permitan estudiar la situación del país; segundo, tener una formación académica de trabajo docente, que le ayude a ser calificado

y pueda ser transformador de la educación y; tercero, obtener nuevas competencias en su trabajo como docente para buscar un cambio e innovación desde las aulas.

En el Perú también se observa algunas debilidades en el trabajo del maestro, muchos por estar en su zona de confort no se capacitan y han perdido interés por su trabajo; en otros casos hay maestros que tienen preparación y buen nivel en su desempeño profesional pero lamentablemente parte de la afectación en su accionar es la gestión educativa. Muchas veces el director, que es la cabeza de una institución, ha perdido el protagonismo de líder para convertirse en director jefe dejando de lado la gestión estratégica que busca aumentar la excelencia de la institución.

La institución educativa pública de Lima, está conformado por 2000 estudiantes y 200 trabajadores aproximadamente, entre directivos, docentes, psicólogos, auxiliares y personal de apoyo. Cada departamento cuenta con un asesor o jefe que reporta periódicamente a sus superiores los acontecimientos que ocurren en su quehacer cotidiano. En los últimos cuatro años han tenido constantes cambios de directoras las cuales han asumido el cargo por un máximo de dos años. Consideramos que esto afecta la línea directriz de gestión impidiendo la consolidación de una identidad en la administración o gestión estratégica.

Por otro lado, se quiere investigar la incidencia del desempeño docente en la gestión del colegio, identificando su relación y planteando mejoras que enriquezcan ambos ámbitos.

Según Chau (2008), el desempeño y el trabajo en equipo están relacionados con la gestión y su efectividad e incluyen estudios de conceptos empíricos basados en casos actuales.

Para la presente investigación se asumió que el desempeño docente es determinante para una gestión educativa sea de calidad. Este desempeño debe ser considerado un proceso sumamente valioso enmarcado dentro de la gestión estratégica porque uno va a potenciar al otro, ya que una buena gestión permitirá que la plana docente realice su trabajo de forma colaborativa, y que se tenga claridad en relación a lo qué deben aprender los estudiantes, que actividades deberán realizar para lograr esos aprendizajes, y cuál será la evidencia de que están logrando sus aprendizajes, tal como se señala en el compromiso de gestión 4, estipulado por el Minedu.

Luego de revisar en diferentes documentos encontramos sustento a la investigación en el Manual del buen desempeño docente, del Minedu; y sobre gestión estratégica en enfoque neoclásico de la administración de Chiavenato; ambos contribuirán a mejorar la información sobre estos conceptos permitiendo tener una mejor claridad sobre lo estudiado.

La investigación tuvo como finalidad relacionar la gestión estratégica y el desempeño de los profesores, contribuyendo a determinar las cosas positivas y negativas que se realizan y presentar planes de mejora constante; de la misma forma el efecto será positivo en la Institución al replicar las estrategias. Este proyecto estuvo orientado a beneficiar al consejo directivo de la institución y a toda la comunidad educativa.

El problema general es ¿Cómo se relaciona el desempeño docente con la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021?, encontrando los siguientes problemas específicos : ¿Cuál es la relación entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021?, ¿Cuál es la relación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica y del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021?, ¿Cuál es la relación entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021?, ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021?

Tenemos el objetivo general, que pretende, determinar la relación entre el desempeño docente y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021, y los objetivos específicos mencionan lo siguiente: determinar la relación entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021, determinar la relación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021, determinar la relación entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021, y por último, determinar la relación entre el desarrollo de la profesionalidad y la

identidad docente y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021.

Seguidamente la hipótesis general nos dice que; existe relación positiva entre el desempeño docente y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021, las hipótesis específicas son las siguientes: existe relación positiva entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021, existe relación positiva entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica de los estudiantes del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021, existe relación positiva entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la gestión estratégica en el nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021, existe relación positiva entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales tenemos los siguientes:

Martínez & Moreno (2020) , en su investigación tuvieron como objetivo plantear una metodología inductiva y científica hacia la incorporación de planes de gestión apoyados en la certificación ISO 9001, que dé aporte de seguir integrando el sistema de gestión y mejorar la calidad educativa. Del mismo modo, aseguró que en su país existe el reto de que el mejoramiento y o aseguramiento de calidad es uno de los importantes desafíos para el desarrollo de Colombia, por eso insisten en que el Estado y las instituciones aseguren que los colombianos logren habilidades, destrezas y capacidades que les permitan tener una integración correcta en el campo laboral competitivo. Asimismo, mencionan a Fabela y García (2014) quienes afirman que, las escuelas en el mundo están instaurando las formas de una empresa en la que intervienen diferentes reparaciones en beneficio de afianzar la calidad educativa. Estas formas proponen poner en funcionamiento un sistema de gestión que asegure obtener los objetivos.

Coincidiendo con este estudio, se puede afirmar que se debe contar con un departamento de gestión en los colegios, responsables de generar acciones de planificación estratégica, desarrollando aspectos de gestión para percibir una mejor organización y control que logre asegurar la calidad educativa. Estos artículos dan fuerza a la investigación planteada ya que es necesario basarse en las normas técnicas para proponer un plan de mejora a la Institución.

Según Valles et al. (2020) en su investigación, proponen que el aprendizaje de los estudiantes tiene relación con las estrategias y el ingenio que los docentes emplean en el salón de clase. Sin embargo, desde la perspectiva estratégica, muy poco se plantean habilidades gerenciales, ya que aquellas se relacionan de manera directa con las actividades administrativas de las instituciones.

Coincidimos con las conclusiones ya que las habilidades gerenciales se pueden considerar como un medio para fortalecer la enseñanza de los estudiantes, pues se necesita ganar habilidades cognitivas-organizativas para ir desarrollando calidad educativa y un rendimiento exitoso de una gerencia que solo podrá ir garantizando el buen desempeño del docente que este actualizado con un nivel de gerencia de la institución.

Según Domínguez (2020) en su artículo pretende “identificar elementos que participan en el uso de la dirección estratégica en las instituciones ecuatorianas; determinando y ejecutando acciones para lograr la presencia de esta herramienta de gestión”.

Podemos decir que se busca excelencia y eficacia en las instituciones de formación superior estableciendo acciones de gestión; tomamos dicho artículo porque esta búsqueda no solo es prioridad de instituciones superiores sino también en el Perú, las instituciones de educación básica regular están enfocándose en la gestión utilizando recursos o herramientas como la gestión estratégica para favorecer la gestión educativa y crecer en calidad.

Según Quintana (2018), para poder conseguir una buena gestión se debe conocer bien el concepto y realizar un análisis interno sobre la gestión escolar, donde se consideren dos enfoques: el primero orientado a los problemas de la Institución para adaptar los modelos educativos de acuerdo a su realidad, el segundo que apostará por la gestión, centrada básicamente en la función fundamental de la Institución, es decir el alcance de la enseñanza. Al comprender y analizar bien estos enfoques de la realidad sociocultural de la Institución se podrán plantear metas y estrategias para perfeccionar gestión de la educación. Podemos afirmar entonces que para llegar a obtener una buena gestión educativa se debe conocer la realidad de la institución; nuestra investigación debe actualizar y realizar un análisis interno de la realidad educativa, identificar las debilidades a mejorar y ser objetivos en lo que se puede alcanzar. En conclusión, se debe reconocer la realidad del entorno sociocultural en que se encuentra de acuerdo a su estado de maduración y concentrarse en el trabajo que se puede cumplir, así como realizar una planeación estrategia para llegar a la madurez organizativa.

Según Chávez y Vieira (2018) en su artículo tuvieron como objetivo la “comprensión de semejanzas y diferencias de los sistemas educacionales que se utilizan para formar profesores de educación superior Perú y Brasil, así como analizar las leyes existentes acerca de la formación docente en ambos países”. Observamos que esta investigación aporta en el sentido que hay semejanzas, pero también diferencias en la formación del docente de Perú y Brasil, las cuales deben ser resaltadas pues pueden generar planes y acciones en la gestión estratégica para un mejor desempeño docente. Es claro que Brasil tiene mejores

leyes para los docentes; a diferencia de Perú el trabajo del desempeño docente conjunto entre el estado, la comunidad educativa y gestión educativa es prioridad. Se observa como ambos países ante las dificultades legislativas se organizan conforme a lo que requiere la sociedad en la actualidad.

Martínez et al. (2016) en su artículo, mencionaron que, para mejorar la calidad en el país, es necesario que el régimen de profesionalización de la carrera docente sea cambiado, y la mejor manera para poder lograrlo es que el desarrollo de formación inicial y selección de los docentes deben ser fortalecidos. Hay una gran necesidad en las instituciones de contar con directores, supervisores y maestros mejor capacitados y que eso sea uno de los principales caminos para que la calidad educativa pueda ir mejorando. Estamos de acuerdo con que docentes, directores y asesores deben estar totalmente capacitados y hacer su papel como le corresponde, principalmente el director, con identidad de liderazgo definida que dirija al personal docente a que pueda formar parte de los planes estratégicos planteados y se involucre en ellos, trabajando de manera colaborativa por conseguir el mismo objetivo.

De esta misma manera, podemos mencionar antecedentes nacionales donde resaltan investigaciones como las de Geraldo et al. (2021) quienes en su artículo señalan que de acuerdo a los procesos pedagógicos científicos, el docente es un profesional que tiene un buen desempeño porque está comprometido con su labor y esto se ve en sus acciones; como todo profesional o colaborador debe tener una motivación intrínseca por la cual tenga gusto al hacer las cosas y eso nace del interior causándole satisfacción. El docente debe reflexionar sobre su actuar ya que es el mentor y modelo de los estudiantes. Un buen docente contribuirá a la mejora de la tan buscada excelencia de la educación.

Al respecto si bien es cierto muchas veces los docentes pierden la motivación por cansancio, por la rutina u otros temas personales; estamos de acuerdo que para un buen desempeño docente se debe partir de la motivación interna que está en manos del propio docente; esta investigación apoya a que debe haber un modelo o guía que ayude al maestro a encontrar esta motivación cuando sienta que la ha perdido.

Meza et al. (2020), en su investigación medir contaron con el apoyo Ministerio de Educación, quien brindó instrumentos para mejorar el desempeño de los profesores en las instituciones estatales y privadas del estado peruano, en el

documento del (Minedu, 2012); dicho documento es un instrumento que presenta los dominios, competencias y desempeño que todo maestro de educación debe tener para demostrar su buen desempeño como educador. Este artículo determina que la gestión educativa, tiene acciones y estrategias que aportan a seguir una dirección en la educación (gestión administrativa), al igual que orienta la planificación, programación y evaluación del quehacer institucional (gestión institucional), el liderazgo y control que realiza el personal directivo para que pueda cumplir la normativa por encima del desarrollo de las actividades.

Al respecto podemos decir que el estado no ha sido ajeno en brindar algunas estrategias para el buen desempeño del docente, pero esto no es suficiente, ya que la ejecución de un desempeño acorde a los planteamientos del Estado implica capacitación del personal docente; capacitación que muchas veces no se incluyen de manera óptima. En suma, coincidimos con dicha investigación puesto que debe existir una articulación sinérgica entre las variables pues ambos están ligados por medio de la administración de la institución que nos lleva a un camino de calidad educativa.

Benavides et al. (2020) en su artículo sostienen que “se debe proponer ideas que guíen y fortalezcan la práctica pedagógica en búsqueda de mejorar del aprendizaje”. En función a los resultados de su investigación buscan establecer acciones para que constantemente haya una mejora en el diseño de estrategias de acción en el diseño curricular como en acto de la formación.

El docente es pieza fundamental para el logro del aprendizaje del estudiante, por ello esta investigación, ya que el desempeño docente se va a dar de la manera más óptima si lleva un acompañamiento que oriente su trabajo y pueda fortalecer sus prácticas; poniendo en acción la gestión educativa debiendo plantear una gestión estratégica donde existan acciones en el diseño curricular y el desempeño docente, para que finalmente puedan obtener resultados óptimos en todos los ámbitos de la Institución.

Ramírez et al. (2020) en su artículo señalan que “para la universidad es fundamental impulsar el desempeño de sus docentes, asegurando que incida significativamente en el nivel académico del estudiante”, hay requisitos establecidos por la organización y que deben cumplir los docentes. Por otro lado, observamos que el desempeño del docente puede verse afectado por el agotamiento o por factores emocionales o psicológicos, pero a través de su

desempeño el docente debe estar comprometido y asumir su rol asegurando la adecuada preparación de futuros profesionales.

Si bien esta investigación se realiza en otro ámbito de estudio, la tomamos como referencia porque estamos de acuerdo con que toda institución debe impulsar el desempeño de sus docentes; en nuestro trabajo se busca que determine la relación entre las dos variables, todo ello repercutirá en el aprendizaje significativo del estudiante asegurando su calidad en la educación. También es importante que los docentes ante cualquier dificultad presentada en su camino profesional tengan la capacidad de resiliencia para no perder el deber con los estudiantes, la institución y sobre todo con su desempeño como docente.

Quispe (2020) en su estudio se enfocó en “comprobar el vínculo gestión estratégica - habilidades directivas, afirma también que la gestión estratégica ayuda a mejorar el desarrollo que se espera conseguir en un tiempo determinado promoviendo estrategias y gestión para lograr los objetivos planteados” para que todos los actores de la Institución se comprometan hacia un solo fin, concluyendo con la demostración positiva del estudio.

Mimbela (2020) tiene como fin “establecer la conexión entre vocación y desempeño docente”. En las discusiones indica que en los resultados descriptivos pudieron comprobar la hipótesis general. Fueron encuestados 70 docentes utilizando la escala tipo Likert a través del cuestionario.

González y Subaldo (2015) aseguran que es un gran reto la profesión de maestro y el educar con calidad pues se presentan muchas dificultades en el camino de esta carrera. Nuestra sociedad vive muchos cambios entre los que prima la inestabilidad en las Instituciones educativas; por otro lado, se afirma que la satisfacción del desempeño docente, provoca resultados positivos en la práctica docente conllevando al desarrollo y realización profesional y personal; esto tiene gran influencia en la gestión y calidad educativa. Los desafíos que presenta el desempeño del docente se plasman en aumentar la destreza para guiar la enseñanza de los estudiantes, mirando su interior y reflexionando sobre ¿qué están haciendo ellos como personas y maestros para la mejora de nuestra sociedad?

Es una realidad donde muchos maestros han perdido la motivación y el sentido en el camino de su labor, pero también encontramos maestros por vocación que cada vez se sienten satisfechos con su labor y se preocupan en capacitarse y

actualizarse, más aun en estos tiempos de pandemia donde la educación virtual ha tomado mucho protagonismo, se presenta la necesidad de capacitar a maestros para que tengan la iniciativa de generar cambios e innovar, todo ello repercute de manera directa en su desempeño y su actuar cotidiano.

Ahora presentaremos parte de las bases teóricas de la dimensión de desempeño docente. Todo desempeño es una acción que puede observarse, describirse y evaluarse en una persona y que está relacionada con la consecución de aprendizajes y tareas; en otras palabras, el desempeño refleja la manera de ejecutar responsabilidades con la competencia requerida.

Según Minedu (2016), Dentro del concepto de desempeño encontramos tres definiciones interrelacionadas como son la actuación, responsabilidad y resultados.

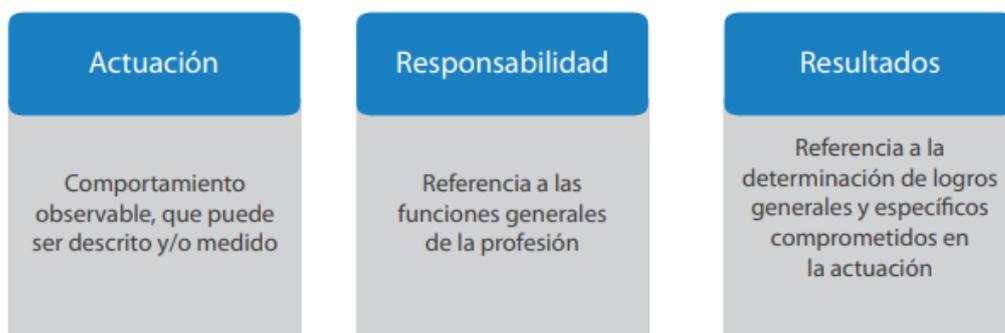


Figura N° 1. Elementos del desempeño (Minedu, 2016)

De acuerdo al Minedu (2016), su objetivo es evaluar el desempeño docente, transformar y mejorar las practicas del docente en la educación, siendo los estudiantes los primeros beneficiados. De esta manera el docente podrá reflexionar y mejorar su desempeño docente identificando sus fortalezas y debilidades.

Según Alia, et al. (2018) afirman que:

El desempeño docente implica la efectividad del profesor a la vista de los estudiantes, habilidades de comunicación, cobertura de programas y resultados de desempeño en la gestión del aula, asistencia, profesionalismo, toma de decisiones y habilidades interpersonales. Todas las profesiones toman sus raíces y se alimentan de dicha profesión, ya

que la enseñanza siempre está marcada como una profesión importante del mundo entero. (2018, p. 85)

Martínez (2017) indica que:

Si se trata de las actividades profesionales de los profesores tienen un concepto incorporado en base a muchas dimensiones que lo instituyen. Se hace mención al término docente cuando se realiza una acción, que corresponde a los hechos que ejecuta o también a las prácticas innatas a la profesión docente. (2017, p.14)

Para Valdés (2004), el compromiso dirigido a la obtención de conocimientos, educación, buscando formar un profesional que maneje un aprendizaje se constituye en el desempeño docente; este es uno de los actores más valiosos en la educación; según (Faria et al. 2016) se reconoce al desempeño docente en conclusión que utilizan recursos intelectuales profesionales por los cuales emplean determinados elementos de aprendizaje por medio de una planeación educativa apropiadas, con una profesionalidad que definitivamente debe ser honesto y justo en un entorno definido.

Según Minedu (2016), se consideran los siguientes apartados que a su vez se han considerado en la investigación como dimensiones:

Dimensión 1: Minedu (2016), Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, donde demuestra el profesionalismo, competencias y capacidades del trabajo docente para desempeñarse con destreza en la clase.

Dimensión 2: Minedu (2016), Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, conduce el este proceso valorando la inclusión y diversidad en todos los niveles y que este proceso se desarrolle en un clima propicio y con contenidos y estrategias adecuados.

Dimensión 3: Minedu (2016), Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, constituye el aporte de todos los miembros participantes del proceso educativo y aliados en un ambiente favorable para lograr mejores aprendizajes.

Dimensión 4: Minedu (2016), Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, pasa por la capacitación del profesorado, también implica reflexión permanente sobre su actuar pedagógico, el de los otros docentes y el trabajo entre pares.

Encontramos teorías cognitivistas que fundamentan el desempeño docente como la de Caballero (2019) afirma que esta teoría está basada en la teoría del aprendizaje y que es el docente el encargado de construir, organizar y planificar el aprendizaje de manera significativa, para que le permita solucionar problemas, ser reflexivo, que aprenda a pensar y a aprender. (p.70)

Según Nieva y Martínez (2016), mediante la relación e intercambio del docente con sus estudiantes se va a lograr que éstos puedan incrementar su desarrollo, se involucren en problemas sociales y participen en su propia transformación cultural (p. 18)

Es por ello que el docente debe estar totalmente capacitado, utilizando una metodología bien estructurada, para que cuando se implemente en el aula pueda lograr una buena enseñanza en el estudiante.

Por otro lado las teorías constructivistas que fundamentan el desempeño docente mencionamos la de Piaget (Citado por Caballero, 2019), quien manifiesta que el maestro debe conocer a fondo los problemas y peculiaridad del aprendizaje de sus estudiantes para poder brindar confianza y autonomía, para así promover un clima donde sus estudiantes sientan respeto y armonía para el logro de sus aprendizajes y que a la vez motive su propio desarrollo cognoscitivo. Según Ortiz (2015) de acuerdo al rol importante que el maestro desarrolla en la escuela, éste debe ser consecuente con lo que dice y hace, ya que los educandos están constantemente observando y su discurso es ejemplo de sus acciones, por lo que es imprescindible que el maestro tenga una constante práctica reflexiva sobre su accionar. El perfil docente; precisa la agrupación de características que califican al experto en la educación. En su perfil, es de suma importancia constituir un ejemplo para continuar con el desarrollo del aprendizaje y desempeño docente. (Contreras, 2016). En el siglo XXI ser maestro parte de la relación entre identidad personal y profesional, donde se comprende la identidad como algo ligero, pero debe ubicarse en la responsabilidad ejemplaridad y la cultura como carácter necesario para construir la identidad docente. (Sánchez, 2018). Por lo tanto, es deber de los educadores, incentivar en los educandos un buen nivel de desarrollo posible de todas sus dimensiones. Entonces podemos recurrir a la innovación que puede favorecer los procesos y los procedimientos sin perder su camino para llegar a la meta. (Bermejo, 2019)

Por consiguiente, se presenta las bases teóricas de la dimensión de gestión estratégica.

Según Llanos Jiménez (2017), el concepto de gestión se refiere a las acciones y consecuencias de gestionar o manipular algo. En este sentido, hay que decir que la gestión es la implementación de un procedimiento que permite realizar una actividad comercial o cualquier intención de emprendimiento.

Según MINEDU, sobre gestión:

La Ley General de Educación y la Ley de Maestros estipulan dentro de la institución el director es el líder y el agente estatutario. En este sentido, la responsabilidad de los procesos educativos, educativos y administrativos es lograr las condiciones óptimas para la plena realización de la experiencia del maestro y los estudiantes obtengan las competencias de acuerdo con el nivel escolar. La gestión eficaz incluye varios aspectos como planificación, organización, dirección, coordinación y gestión. (2011, p. 9)

Para García, et al. (2018) La gestión lo es todo porque la gestión es parte de un todo y articula los procesos teóricos y prácticos que promueven la mejora continua de la excelencia educativa y observa el manejo y uso de los recursos. Entonces, es muy importante comprender la epistemología de la gestión. Ya que se concibe como una “actuación” que se complementa con especificación, es así que la gestión ejerce en un espacio específico de la institución educativa. (Antúnez, s.f. p, 49).

Según Arellano (2004), la estrategia “es la forma más coherente de observar los diferentes aspectos de un problema para lograr distinguir consecuencias y elegir el mejor camino de acción entre otros caminos” (p.8).

Para concluir, Maldaner y Kreling (2019) refieren que se deben trazar objetivos que queremos lograr con la finalidad de elegir las estrategias pertinentes que ayuden a lograr las metas planeadas y al ambiente en que participa el organismo. La gestión educativa tiene como objetivo construir relaciones entre docentes, gerentes y toda la comunidad educativa que participa de la estructura organizacional y los objetivos corporativos. (Jiménez, 2019)

Según el (Instituto Nacional de Planeamiento de la Educación s.f.), la gestión estratégica de la educación comprende un grupo de sucesos teórico-prácticos que se integran sinérgicamente al sistema educativo para cumplir con sus metas. Actualmente, “la gestión educativa se configura desde tres elementos fundamentales para la organización: reflexión, decisión y liderazgo”. (Castaño, 2020, p.69)

Según Nita y Goga (2018) la gestión estratégica “se adapta a entornos en constante cambio para afrontar los desafíos y la competitividad, por lo que quien dirige la Institución debe tener iniciativa para hacer una planificación estratégica, con el objetivo de generar cambios positivos y poder lograr el cumplimiento de las metas”. (p. 69). La gestión estratégica se desarrolla de manera continua con las tomas de decisiones y de comunicación entre las capacidades de la organización cultural y de su ambiente. (De Gregorio, 2003, p.5)

Sobre la gestión del docente, según Granados y Moros (2017) “las escuelas primarias deben tener un docente que pueda planificar, organizar y dirigir actividades de gerencia, sea en la escuela o en la comunidad, para finalmente conformar equipos de trabajo mediante proyectos orientados a solucionar los problemas”. (p. 81). Moros, citado de Granados y Moros (2017), “señala que el docente como gerente debe tener como misión formar ciudadanos que puedan poner en práctica los valores para poder lograr respuestas positivas que sensibilicen a los actores del proceso educativo”. (2016, p.81). Según Granados y Moros (2017), los docentes que tienen a su cargo la clase necesitan gestionar las actividades escolares, intereses y objetivos de los estudiantes para garantizar una formación integral a los futuros ciudadanos que conducirá al desarrollo del país.

Ahora presentamos las dimensiones de la gestión estratégica, las cuales fueron tomadas de las cuatro funciones administrativas planteadas por Chiavenato (2007) y han sido asociadas en la investigación a las dimensiones de la gestión estratégica.

Planeación, para Chiavenato es:

La función de gestión predetermina cuál es el objetivo y qué se debe hacer para lograrlo. Propone bases teóricas para comportamiento sucesivo. Empieza por proponer metas y planes a seguir para lograrlas de manera óptima. (2007, p.143)

Organización, según Chiavenato es:

La organización es una parte integral de las funciones y los procesos de gestión. En este sentido, es la acción de ordenar y dar estructura a los recursos, integrándolos y estableciendo relación entre los mismos y sus fuerzas. (2007, p. 148)

Dirección, es según Chiavenato:

Los directores están estrechamente vinculados al comportamiento y al espíritu empresarial de las personas. Está directamente unido a la dotación de personal de la empresa y sus funciones de gestión observando la manera en que los colaboradores que integran una organización trabajan para orientar las actividades hacia el logro de una meta o meta definida. (2007, p. 149)

Control, es para Chiavenato, la palabra control tiene varios significados en administración:

Control como sistema de ajuste automático. Se utiliza para mantener un caudal constante o un sistema que esté en buen funcionamiento. Control como función de gestión. Es parte de un proceso de gestión, así como la planificación, organización y supervisión. (2007, p. 150)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

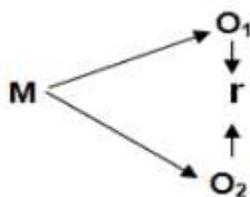
La pesquisa realizada es descriptiva, Carrasco (2005) señala que indica características, cualidades, tanto internas y externas, más importantes de las acciones o fenómenos sucedidos en el contexto, en determinado tiempo y momento.

Diseño de investigación

El estudio es no experimental correlacional, ya que tiene como objeto de estudio determinar la relación entre dos variables sin manipularlas o intervenir alterando el estudio.

Para Hernández et al. (2014) es aquella que no modifica las variables. Además, se observan fenómenos en su contexto habitual para luego ser analizados. Ñaupas, et al. (2018) nos dicen que es correlacional porque establecen un grado de correlación o de asociación entre dos variables, no dependientes entre ellas. Soto (2015) señala a su vez que no es experimental porque no realiza ningún experimento, ni se aplican programas, no se manipulan variables y la observación de los hechos es natural.

La figura corresponde al estudio descriptivo correlacional:



Dónde

O₁= Desempeño docente

r = relación

O₂= Gestión estratégica

Enfoque

El enfoque de la investigación es cuantitativo porque se utilizó una estadística inferencial donde se dará una explicación, validez y control riguroso de la

Información recopilada.

Para Hernández et al. (2014) representa procesos, se da de forma secuenciada y se puede probar. Cada etapa es anterior a la siguiente y los pasos deben seguirse con un orden exigente. Se formula desde una idea, luego se trazan los objetivos del estudio, se analiza la información y se constituye un marco teórico. Se establecen las hipótesis y determinan las variables de investigación. El plan para comprobarlas es el diseño y se miden en un contexto delimitado, empleando métodos estadísticos para extraer conclusiones.

Nivel

Se observa que al utilizar este estudio nos llevará a encontrar cómo interviene la variable al conocer la conducta de otra vinculada.

Para Hernández et al. (2014), el nivel establece la relación entre las variables en una o situación determinada. Para poder evaluar en qué grado se correlacionan las variables primero se miden individualmente y después se hace la cuantificación, el análisis y el vínculo entre ellas. Estas correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas que serán probadas.

3.2 Variable y operacionalización

Variable 1: Desempeño docente

Definición conceptual

Para MINEDU (2012), el desempeño docente comprende una serie de factores como dominios, competencias y desempeños, todos ellos parte de un cabal servicio docente, que todos los docentes deben tener y poner en práctica, y, a medida que vayan alcanzando un buen nivel de su carrera profesional, se llegará alcanzar un aprendizaje integral de los estudiantes.

Definición operacional

La medición del desempeño docente se realizará a través de la observación de las dimensiones, tal como señala el Minedu (2016) en sus cuatro dominios e indicadores, utilizando un cuestionario de escala tipo Likert con 20 ítems, cuya autoría pertenece a Mimbela (2020)

Variable 2: Gestión Estratégica

Definición conceptual

La gestión estratégica establece acciones que dirigen un planeamiento estratégico, para que los procesos puedan seguir una línea vertical, como los componentes filosóficos de misión, visión, valores, imagen corporativa, que llevan a un camino de oportunidades y debilidades como estrategias posibles para la fijación de acciones recientes en el entorno. (Suárez et al. 2019, pág. 173)

Definición operacional

Para la medición de la variable gestión estratégica se consideran como dimensiones la planeación, organización, dirección y control, con sus ítems, el cuestionario de aprendizaje que se utilizó es adaptado por Quispe (2019) con 36 preguntas de escalas politómicas.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Los docentes que conformaron la población fueron 62 profesores, que corresponden a la totalidad del nivel de primaria.

Según Ñaupas (2018), se establece como el total de las unidades a evaluar y que tienen características que se requieren para que sean consignadas como tal.

Muestra

Para Hernández et al. (2014) la muestra probabilística se considera como el subconjunto de la población y en la que cualquier elemento puede ser escogido. Para fines de la investigación no se recurrió al uso de la muestra ya que participó la totalidad poblacional, cuyo número es de 62 docentes de primaria, los cuales tienen las siguientes características:

Sexo: Masculino (10) y Femenino (52)

Edad cronológica: de 24 a 65

Año escolar: 2021

Tipo de Institución: Mixto

Gestión: Publica

Nivel socioeconómico de la muestra: Medio alto

Muestreo

Se utilizó el muestreo no probabilístico de tipo disponible y conveniente a la situación del trabajo de investigación. Además, los docentes que conforman la muestra presentan las mismas características representativas de la población de donde es extraída.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se recurrió a la encuesta como técnica para reunir información a través del google form.

Según Ñaupas et al. (2018), la técnica es una agrupación de normas y procesos para ajustar un proceso para lograr un objetivo establecido.

Instrumento

Para medir ambas variables se utilizó el cuestionario, constituido por preguntas con el fin de recolectar la información conveniente de los docentes, que de manera voluntaria participaron en dicha investigación.

Según García et al. (2007), “los instrumentos son herramientas que permiten hacer mediciones a través de la recolección de datos”. (p. 159).

Validez

Para realizar el procedimiento de validación evaluaron pertinencia, relevancia y claridad en cada ítem del instrumento de Desempeño Docente, y esta evaluación la hicieron magísteres de la especialidad.

Tabla 1. Resultados de la opinión de juicio de expertos instrumento 1

EXPERTOS	DISTRIBUCIÓN DE LOS JUECES EVALUADORES VALIDACIÓN			
	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	CALIFICACIÓN
Mg. Guevara Flores Iliá Aleida	sí	sí	sí	Aplicable
Mg. Chávez La Rosa, Gladys Rosa	sí	sí	sí	Aplicable
Mg. Víctor Bernaola Céspedes	sí	sí	sí	Aplicable

Elaboración propia □

Confiabilidad

Según Hernández y Mendoza (2018), si los puntajes obtenidos al medir las variables en el mismo instrumento son consistentes y estables, entonces el instrumento es confiable. También se repite otras veces con resultados similares. Para demostrar que el instrumento Desempeño docente es confiable se aplicó prueba piloto a 22 docentes con los resultados del Alfa de Cronbach, mostrados en la siguiente tabla.

Tabla 2. Prueba de confiabilidad variable 1: Desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.822	20

Fuente: Base de datos de la prueba piloto

Validez

El cuestionario fue validado mediante el juicio de expertos.

Tabla 3. Resultados de la opinión de juicio de expertos de los instrumentos

EXPERTOS	DISTRIBUCIÓN DE LOS JUECES EVALUADORES VALIDACIÓN			CALIFICACIÓN
	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	
Mg. Guevara Flores Iliá Aleida	sí	sí	sí	Aplicable
Mg. Chávez La Rosa, Gladys Rosa	sí	sí	sí	Aplicable
Mg. Víctor Bernaola Céspedes	sí	sí	sí	Aplicable

Elaboración propia

Confiabilidad

En la siguiente tabla se muestran los resultados de la encuesta piloto:

Tabla 4. Prueba de confiabilidad variable 2: Gestión estratégica

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.946	36

Fuente: Base de datos de la prueba piloto

3.5 Procedimiento

Los instrumentos se tomaron a 62 profesores, a través del Google forms, consiguiendo los datos, procesándolos en la aplicación estadística SPSS. Asimismo, las categorías se configuran para las respectivas variables y dimensiones. Luego de tener todos los datos, seguidamente se realizó el análisis descriptivo.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis de datos se ejecutó a través de la estadística descriptiva e inferencial, utilizando la base de datos construida con las puntuaciones obtenidas en las encuestas tomadas a los docentes en los dos cuestionarios, ambas con apoyo del software SPSS (Statistic Package of Social Sciencies).

En la estadística descriptiva se consignaron tablas cruzadas y tablas de frecuencia. Según Ñaupas et al. (2018) “la estadística descriptiva nos permite procesar, resumir y analizar datos para poder realizar el procesamiento, resumen y análisis con los datos que se obtuvieron de las variables de estudio”.

En la estadística inferencial se aplicaron pruebas no paramétricas Rho de Spearman que nos dan resultados de significación estadística con los cuales se comprueban las hipótesis de la investigación. Según Ñaupas et al (2018) la estadística le va dar significado a los resultados que se obtengan y va permitir generalizar cualidades.

3.7 Aspectos éticos

Se solicitó el permiso de la directora para que seguidamente se realice el consentimiento de cada uno de los docentes siendo informados previamente.

A su vez se respetó a los autores de los documentos y medios de información realizadas en el estilo APA, así como respetado y protegido la identidad de los informantes o participantes; no existe copia plagio haciéndose uso del turnitin, y cumpliendo con todas las indicaciones de guías de trabajo de la UCV.

IV.RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados descriptivos

La explicación se presentará en niveles y rangos de cada variable, al mismo tiempo se interpretarán teniendo en cuenta las puntuaciones obtenidas de las encuestas al personal docente de la IE, en las variables desempeño docente y gestión estratégica.

Tabla 5. Niveles de Desempeño docente según el personal docente de la Institución educativa.

DESEMPEÑO DOCENTE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INSATISFACTORIO	3	4,8	4,8	4,8
	COMPETENTE	59	95,2	95,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

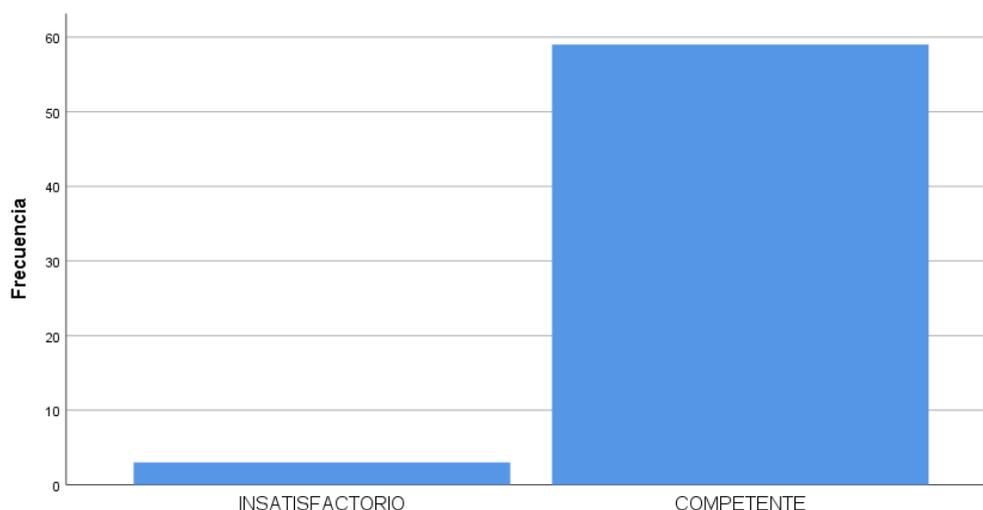


Figura 2. Comparación porcentual del Desempeño Docente según personal de la Institución educativa.

Con los resultados obtenidos en referencia del desempeño docente, se obtuvo que el 4.8% de ellos señalaron que el nivel es insatisfactorio, el 95.2% indican que es competente, y ningún encuestado percibe nivel destacado del desempeño docente según personal docente de la IE.

Tabla 6. Niveles de gestión estratégica según el personal de la Institución educativa.

GESTION ESTRATEGICA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	17	27,4	27,4	27,4
	BUENO	45	72,6	72,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

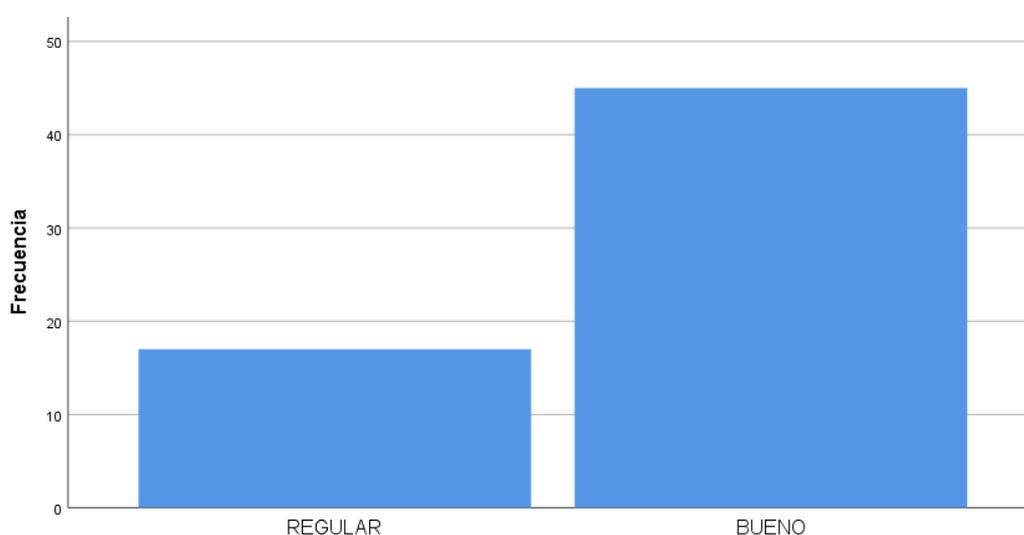


Figura 3. Comparación porcentual de la gestión estratégica según personal de la Institución educativa.

De igual manera en cuanto al nivel entre la gestión estratégica del personal de la Institución educativa; se obtuvo que el 27.4% (17 de ellos) de los docentes percibe que ésta es regular y el 72.6% (45 docentes) perciben que la gestión estratégica es buena, asimismo ningún encuestado percibe que la gestión estratégica es mala

4.1.1. Niveles comparativos entre el desempeño docente y la gestión estratégica según los docentes de primaria de la Institución educativa.

Luego que se obtuvieron los datos mediante las encuestas descritas se realizó el análisis de ambos, primero de los resultados generales y luego la prueba de hipótesis general y específicas.

Tabla 7. Distribución de frecuencias entre el desempeño docente y gestión estratégica según el personal de la Institución educativa.

DESEMPEÑO DOCENTE Y GESTIÓN ESTRATÉGICA: Tabulación cruzada

		GESTION ESTRATEGICA			
			REGULAR	BUENO	Total
DESEMPEÑO DOCENTE	INSATISFACTORIO	Recuento	2	1	3
		% del total	3.2%	1.6%	4.8%
	COMPETENTE	Recuento	15	44	59
		% del total	24.2%	71.0%	95.2%
Total		Recuento	17	45	62
		% del total	27.4%	72.6%	100.0%

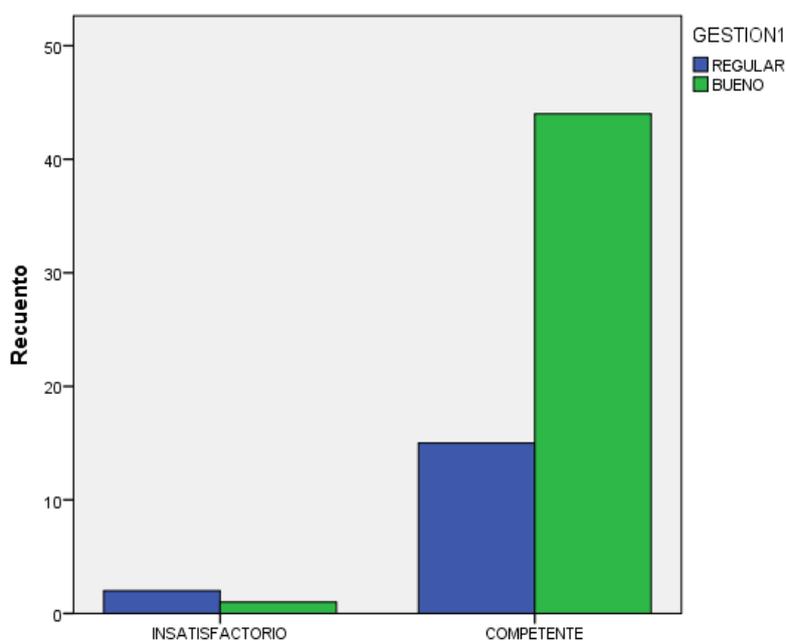


Figura 4. Niveles entre desempeño docente y gestión estratégica según personal de la Institución educativa.

De la tabla y figura, se puede observar que hay buena orientación en referencia al nivel del desempeño docente y la gestión estratégica. Observamos que el 71% señala que el desempeño docente es competente y la gestión estratégica buena; por su parte un 3.2% de los docentes que el nivel de desempeño docente es insatisfactorio y regular la gestión estratégica.

4.1.2 Resultado específico entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria.

Tabla 8. Distribución de frecuencias entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria.

			GESTIÓN ESTRATÉGICA		Total
			REGULAR	BUENO	
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Competente	Recuento	2	0	2
		% del total	3,2%	0,0%	3,2%
	Destacado	Recuento	15	45	60
		% del total	24,2%	72,6%	96,8%
Total		Recuento	17	45	62
		% del total	27,4%	72,6%	100,0%

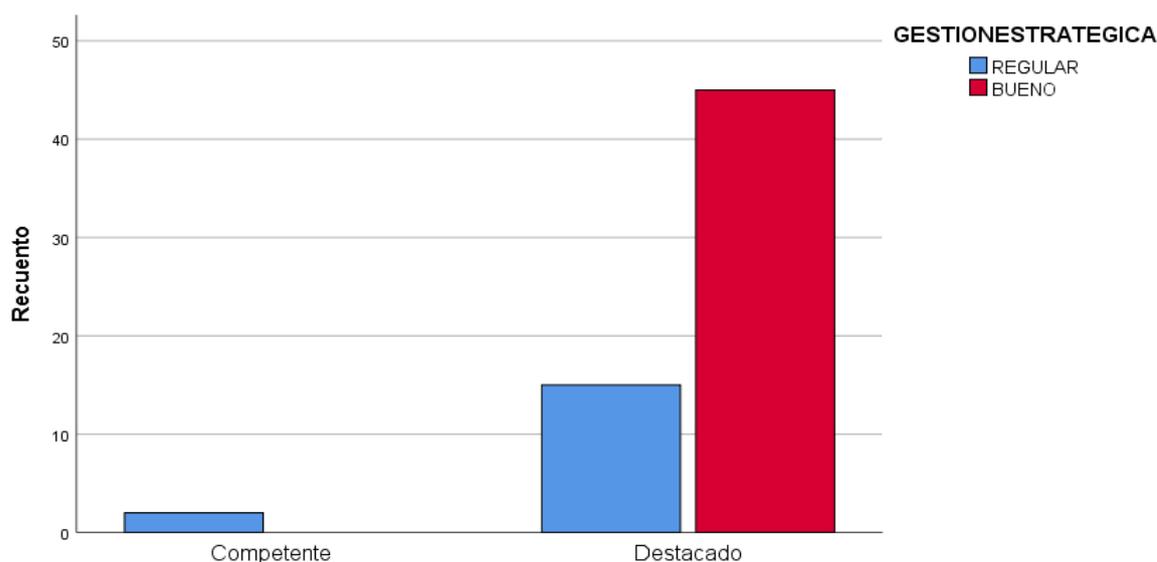


Figura 5. Niveles entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria.

De la tabla 10 y la figura correspondiente, se puede concluir que hay buena orientación hacia la preparación para el aprendizaje del estudiante y la gestión estratégica según lo señalado por los docentes a través de las encuestas.

Observamos que el 72.6% opina que el nivel de la preparación para el aprendizaje del estudiante es destacado y la gestión estratégica es buena; por su parte un 3.2% percibe que el nivel de la preparación para el aprendizaje del estudiante es competente y regular la gestión estratégica.

4.1.3. Resultado específico entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria.

Tabla 9. Distribución de frecuencias entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria.

Enseñanza para el aprendizaje*GESTIÓN ESTRATÉGICA: Tabulación cruzada

		GESTIONESTRATEGICA		Total	
		REGULAR	BUENO		
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Competente	Recuento	2	0	2
		% del total	3,2%	0,0%	3,2%
	Destacado	Recuento	15	45	60
		% del total	24,2%	72,6%	96,8%
Total		Recuento	17	45	62
		% del total	27,4%	72,6%	100,0%

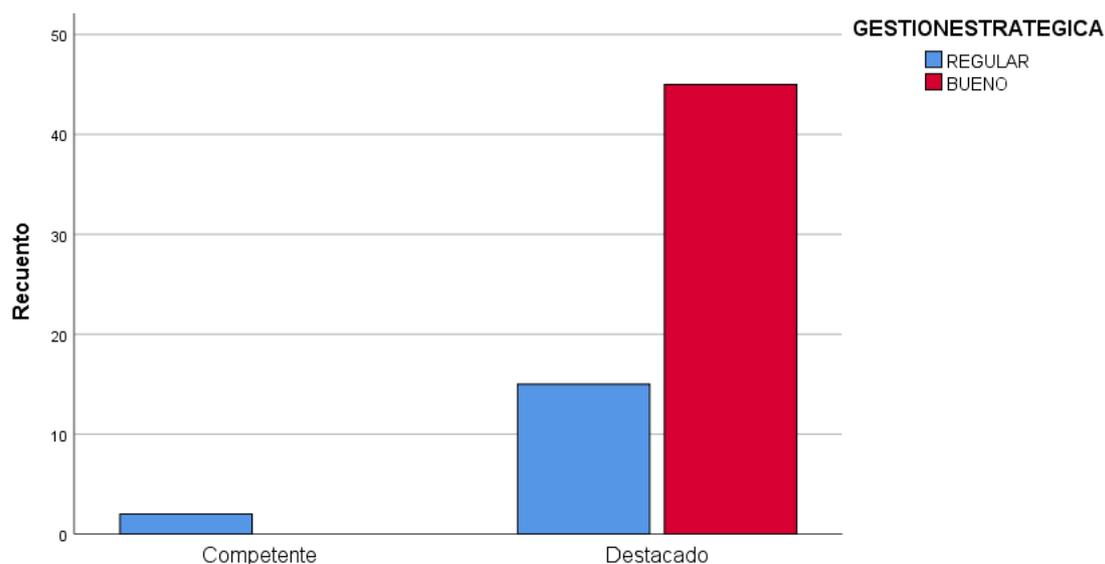


Figura 6. Niveles entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria.

Asimismo, en la tabla 11 y figura 6 se puede observar que hay una buena orientación al nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica según la percepción de los docentes de la Institución Educativa.

Observamos el 72.6% que manifiesta que el nivel de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es destacado y la gestión estratégica es buena;

por su parte un 3.2% de los encuestados percibe que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es competente y regular la gestión estratégica.

4.1.4 Resultado específico entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la gestión estratégica en el nivel primaria.

Tabla 10. Distribución de frecuencias entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la gestión estratégica en el nivel primaria.

			GESTION ESTRATEGICA		Total
			REGULAR	BUENO	
PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Competente	Recuento	1	0	1
		% del total	1,6%	0,0%	1,6%
Total	Destacado	Recuento	16	45	61
		% del total	25,8%	72,6%	98,4%
		Recuento	17	45	62
		% del total	27,4%	72,6%	100,0%

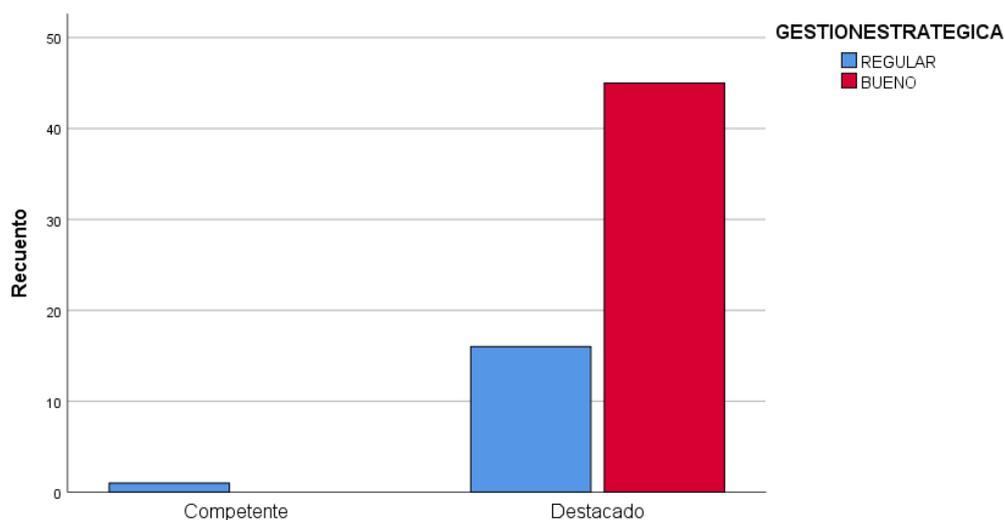


Figura 7. Niveles entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la gestión estratégica en el nivel primaria.

De la tabla y figura, se observa que existe buena orientación de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la gestión estratégica según la percepción de los docentes de la Institución Educativa.

Observamos que el 72.6% manifiesta que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es destacado y la gestión estratégica es buena; por su parte un 1.6% de los encuestados percibe que la participación en

la gestión de la escuela articulada a la comunidad es competente y regular la gestión estratégica.

4.1.5 Resultado específico entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la gestión estratégica del nivel primaria

Tabla 11. Distribución de frecuencias entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la gestión estratégica del nivel primaria.

Desarrollo de la profesionalidad*GESTIÓN ESTRATÉGICA: Tabulación cruzada

			GESTIONESTRATEGICA		Total
			REGULAR	BUENO	
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Competente	Recuento	1	0	1
		% del total	1,6%	0,0%	1,6%
	Destacado	Recuento	16	45	61
		% del total	25,8%	72,6%	98,4%
Total		Recuento	17	45	62
		% del total	27,4%	72,6%	100,0%

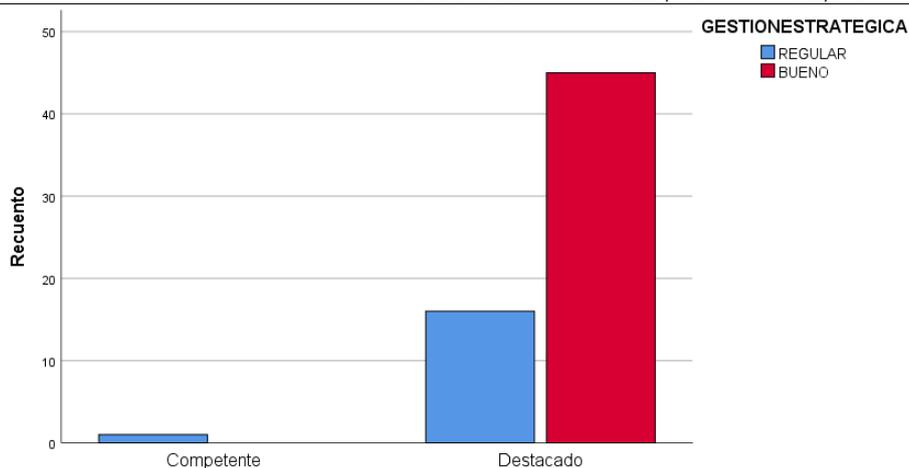


Figura 8. Niveles entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la gestión estratégica del nivel primaria.

Así mismo de la tabla y figura, se observa que existe buena orientación de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la gestión estratégica. Observamos que el 72.6% manifiesta que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es destacado y la gestión estratégica es buena; por su parte un 1.6% de los encuestados percibe que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es competente y regular la gestión estratégica.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Hg: Existe relación positiva entre el desempeño docente y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021.

Tabla 12. Grado de correlación y nivel de significación entre el desempeño docente y la gestión estratégica del nivel primaria.

		DESEMPEÑO		
		GESTION	DOC	
Rho de Spearman	GESTION	Coeficiente de correlación	1.000	.446**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	62	62
	DESEMPEÑO DOC	Coeficiente de correlación	.446**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	62	62

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados mostrados en la tabla N°14 se presentan los estadísticos según el grado de correlación entre ambas variables según el valor obtenido en la Rho de Spearman= 0,446, lo que nos permite afirmar que existe una relación positiva moderada, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, existe relación directa entre el desempeño docente y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación positiva entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021

Tabla 13. Grado de correlación y nivel de significación entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria.

		GESTION	DIM1.PREP	
Rho de Spearman	GESTION	Coeficiente de correlación	1.000	.363**
		Sig. (bilateral)	.	.004
		N	62	62
	DIM1PREP	Coeficiente de correlación	.363**	1.000

	Sig. (bilateral)	.004	.
	N	62	62

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los valores hallados en cuanto a la correlación entre las variables se muestran los resultados y valores de la tabla 15, podemos observar que el valor de la prueba Rho de Spearman es 0,363, ello significa que tenemos una relación positiva baja entre las variables, en cuanto al (grado de significación estadística) $p < 0,05$. por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, existe relación directa entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021.

Hipótesis específica 2

H2: Existe relación positiva entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica de los estudiantes del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021.

Tabla 14. Grado de correlación y nivel de significación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria.

			GESTION	DIM2. ENS
Rho de Spearman	GESTION	Coeficiente de correlación	1.000	.340**
		Sig. (bilateral)	.	.007
		N	62	62
	DIM2ENS	Coeficiente de correlación	.340**	1.000
		Sig. (bilateral)	.007	.
		N	62	62

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,340 significa que existe una relación positiva moderada entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, existe relación directa entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021.

Hipótesis específica 3

H3: Existe relación positiva entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la gestión estratégica en el nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021

Tabla 15. Grado de correlación y nivel de significación entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la gestión estratégica en el nivel primaria.

			GESTION	DIM3PART
Rho de Spearman	GESTION	Coeficiente de correlación	1.000	.447**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	62	62
	DIM3PART	Coeficiente de correlación	.447**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	62	62

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los valores hallados en cuanto a la correlación entre las variables se muestran los resultados y valores de la tabla 18, podemos observar que el valor de la prueba Rho de Spearman 0,447, por lo que podemos concluir que existe una relación positiva moderada entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$. Esos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021.

Hipótesis específica 4

H4: Existe relación positiva entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021.

Tabla 16. Grado de correlación y nivel de significación entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la gestión estratégica del nivel primaria.

			GESTION	DIM4DES
Rho de Spearman	GESTION	Coeficiente de correlación	1.000	.267*
		Sig. (bilateral)	.	.036
		N	62	62
	DIM4DES	Coeficiente de correlación	.267*	1.000
		Sig. (bilateral)	.036	.
		N	62	62

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

De los valores hallados en cuanto a la correlación entre las variables se muestran los resultados y valores de la tabla 18, podemos observar que el valor de la prueba Rho de Spearman 0,267, por lo que existe una relación positiva baja entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$. Esos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021.

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo buscó analizar y demostrar la asociación directa entre desempeño docente y la gestión estratégica a través de los resultados obtenidos mediante la encuesta tomada en una institución educativa pública. En esta sección se discutirán los resultados de otros trabajos e investigaciones previas, así como las teorías y los resultados recopilados en este estudio.

En el análisis estadístico realizado para validar la hipótesis general, se determinó que el desempeño docente posee relación positiva moderada con la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021, lo que muestra con el coeficiente de correlación hallada en la Rho de Spearman de 0,446, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$. Este resultado nos permite concluir como Meza et al. (2020), que la gestión educativa y el desempeño docente tienen un nivel de relación alto, directo y significativo. Asimismo, se debe tener en cuenta los instrumentos que brindó en el Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012), porque permite que todo docente de EBR pueda conocer los ámbitos y dimensiones que fortalecen su desempeño docente, lo que favorecerá una mejor gestión estratégica.

Con respecto a la dimensión 1 se obtuvo un coeficiente de correlación hallada en la Rho de Spearman de 0,363 frente al grado de significación estadística de $p < 0,05$. Como lo afirma Geraldo, Soria, Rosello y Buendía (2021) en sus conclusiones “el docente es el líder y facilitador para la preparación y formación de los estudiantes de una manera crítica e innovadora, ya que así contribuye a formar ciudadanos colaborativos, transformadores de una sociedad más justa y tolerable”, esto es posible alcanzar cuando el docente tiene planificado su trabajo pedagógico como: programas curriculares colaborativos, unidades didácticas, conferencias., siempre analizando y hallando las necesidades del estudiante. Además, la preparación para el aprendizaje tiene un impacto directo en la planificación y la organización ambas consideradas dentro de la teoría de Chiavenato como dimensiones de la gestión estratégica.

En la dimensión 2 los resultados determinan que existe una relación positiva moderada con la gestión estratégica, esto se expresa mediante el coeficiente de correlación de la Rho de Spearman de 0,340, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$. Como lo afirma Piaget (1985) (citado de Caballero, 2019),

el maestro debe motivar el desarrollo y autonomía de los estudiantes, conocer las dificultades y características de ellos, de sus periodos y estadios para el desarrollo cognitivo. Teniendo en cuenta este importante concepto que el docente mejore su enseñanza para favorecer el aprendizaje del estudiante, tendrá una repercusión favorable mayor en la gestión estratégica de la institución. Por otro lado, el resultado permite que se coincida con Valles; Del Valle et al. (2020), quienes afirman que las estrategias y habilidades que los docentes emplean en el aula están relacionadas con el aprendizaje de los estudiantes, y muchas veces son pocos los maestros que lo plantean de manera estratégica.

También se evidencia que la dimensión 3 tiene una relación positiva moderada con la gestión estratégica en el nivel primaria, esto se expresa mediante el coeficiente de correlación hallado en la Rho de Spearman 0,447, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$. De acuerdo con el resultado de Mimbela (2020) que ya demostraba que la vocación docente y la dimensión 3, muestra una relación positiva moderada. En esta dimensión se evaluaron los indicadores construcción y mejora continua del PEI, identificación con la institución educativa, disciplina laboral y asistencia a sus clases y actividades durante el año.

En la dimensión 4 se obtuvo una relación positiva baja con la gestión estratégica del nivel primaria, que se demuestra con el coeficiente de correlación 0,267, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$. De acuerdo al MINEDU (2012), los docentes deben tener una actitud constante de reflexión en su quehacer profesional, sobre el trabajo pedagógico, con sus colegas, el trabajo en grupo y una participación activa con toda la comunidad educativa. Según los resultados obtenidos podemos determinar que esta dimensión tiene un nivel bajo de correlación. Esta dimensión consideraba los indicadores, reflexiones sobre sus prácticas, participación de los estudiantes en los encuentros educativos, satisfacción con las actividades educativas que realizan, cooperación e interacción con la comunidad educativa, todos los indicadores que al haberse trabajado dos años de forma remota no se han podido consolidar en la práctica pedagógica y éstas han variado.

Los resultados del estudio proporcionan datos importantes para favorecer el desempeño docente en todas sus dimensiones y la mejora de la gestión estratégica.

VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo general, se comprobó que existe una correlación directa entre el desempeño docente y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021, debido al Rho de Spearman 0,446 significa que existe una relación positiva moderada entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, es decir a mayor desempeño docente , mejor gestión estratégica.
2. En base al objetivo 1 se comprobó que existe asociación directa entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021, debido al Rho de Spearman 0,363 significa que existe una relación positiva baja entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, es decir a mayor preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica, mejor gestión estratégica.
3. Partiendo del objetivo 3 se evidenció una relación directa entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021, debido al Rho de Spearman 0,340 significa que existe una relación positiva moderada entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, es decir a mayor enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica, mejor gestión estratégica.
4. Respecto al objetivo 3, se precisó que existe relación directa entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la gestión estratégica en el nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021, debido al Rho de Spearman 0,447 significa que existe una relación positiva moderada entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, es decir a mayor participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, mejor gestión estratégica.
5. De acuerdo al objetivo 4, se confirmó que existe una relación directa entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021, debido Rho de Spearman 0,267 significa que existe una relación positiva baja entre las variables, frente al (grado de significación

estadística) $p < 0,05$, es decir a mayor desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, mejor gestión estratégica.

VII. RECOMENDACIONES

1. El Consejo Directivo debe programar capacitaciones dirigidas a formar equipo de “docentes gerentes” que lleven a cabo planes de mejora continua dentro del nivel primaria, así como talleres por área curricular, crear innovación educativa y mejor comunicación con todos los niveles de la institución. Los directivos deben involucrar a toda la comunidad educativa en la planificación estratégica para asegurar el logro de las metas de la escuela.
2. El colegio deberá gestionar y supervisar la capacitación constante de los profesores, actualizando sus conocimientos a través de cursos, diplomados o maestrías financiadas total o parcialmente por la institución; todo ello se verá reflejado en el crecimiento, personal-profesional de personal docente, es decir un mejor desempeño facilitara el manejo de la gestión estratégica. Está comprobado que una institución con docentes mejor calificados obtiene mejor calidad educativa y aprendizaje de los educandos; asimismo el estar mejor capacitados representa aportar mejor al planeamiento y organización de la institución.
3. Elaborar un plan de acompañamiento docente en la búsqueda de mejorar las capacidades dentro y fuera del aula, es decir en su función frente a los estudiantes, así como frente a los directivos, generando un sistema de comunicación organizacional asertivo y eficaz que afiance la gestión estratégica para decantar en una mejor calidad educativa.
4. Organizar y dirigir equipos que se involucren activamente en el proceso de planeación, revisión e implementación de los documentos de gestión Institucional, impulsando paralelamente el trabajo de investigaciones científicas para motivar al docente en generar planteamientos estratégicos e innovadores para la comunidad educativa.
5. Realizar estudios sobre la percepción de los estudiantes con respecto al desempeño de los docentes; a través de encuestas o cuestionarios, con estos resultados se podrán realizar procesos de retroalimentación y reflexión de la práctica pedagógica que faciliten el trabajo de los directivos en la organización y planeamiento estratégico.

REFERENCIAS

- A. G. (2004). *Gestión estratégica para el sector público*. México. Obtenido de www.Fondodeculturaeconomica.com
- Antúnez, S. (s.f). Formación de directoras y directores de centros educativos. Recuperado de: [file:///C:/Users/usuario/Downloads/GestionInstitucionalSerafinAntunez%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/GestionInstitucionalSerafinAntunez%20(1).pdf)
- Ayub, A., Athar Hussain, M., & Ghulamullah, N. (2018). Causes and Impact of Work Stress on Teacher's Performance in Urban Primary Schools. *Journal of Research in Social Sciences*, 81-100.
- Benavides Gutierrez, A., Palacios Garay, J., Fuster Guillén, D., & Hernández, R. (2020). *Evaluación del desempeño docente en el logro de aprendizaje del área de matemáticas*. Lima.
- Castaño, L. M. C. (2020). La política pública de inclusión: Utopía de la gestión educativa en Colombia. *Análisis*, 52(96), 59-80. <http://dx.doi.org/10.15332/21459169/5295>
- DE Gregorio, P.A. (2003). *Introducción a la gestión estratégica*. UNIVERSITAT DE BARCELONA
- Javier Bermejo. 2019. Plenitud personal e innovación educativa. Reflexiones en torno al deber educativo. *Temps d'Educació*, 55, p. 297-307 (2018) Universitat de Barcelona.
- Bernal C. (2010) *Metodología de la investigación (Tercera Edición ed.)*- Bogotá, Colombia:Pearson Education.
- Caballero Pacheco, L. B. (2019). COMPRENDIENDO EL ÁMBITO DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS. *Boletín de la academia peruana de la lengua*, 65 - 82.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica (1.ª ed.)*. San Marcos.

- Castillo, M. (2010). La profesion docente. *Rev Med Chile*, 902 - 907.
- Contreras, J. (2016) Perfil de los formadores de docentes en educación especial: impacto en la mejora del aprendizaje de los alumnos. *Revista Internacional de Educacion y Aprendizaje*. 147- 164. Volumen 4, Número 2 <<http://sobrelaeducacion.com/>>, ISSN 2255-453X
- Chau, V. S. (2008). *The Relationship of Strategic Performance Management to Team Strategy Company Performance and Organizational Effectiveness*. Norwich: Emerald Group Publishing Limited.
- Chávez Hernani, M. d., & Viera Goncales, S. D. (2018). *A formação de professores no Peru e no Brasil: aproximações e diferenças*. Brasil.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Obtenido de www.FreeLibros.org
- Dominguez Menéndez, J. J. (2020). Dirección estratégica en la educación superior ecuatoriana: aproximación a los factores que favorecen y dificultan su aplicación. . *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1-23.
- Faria, A., Reis, P. y Peralta, H. (2016). *La formación de profesores: ¿formación continua o formación postgraduada? Perspectivas de profesores y de líderes de las escuelas*. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(2), 289-296. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.19.2.25489>
- GARCÍA COLINA, F. J.; JUÁREZ HERNÁNDEZ, S. C.; SALGADO GARCÍA, L. Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, [s. l.], v. 37, n. 2, p. 206–216, 2018. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=130995527&lang=es&site=eds-live>. Acceso em: 18 jul. 2021.
- García-Garro, A. J., Ramos-Ortega, G., Díaz de León-Ponce, M. A., & Olvera-Chávez, A. (2007). Instrumentos de evaluación. *Revista mexicana de anestesiología*, 164.

- Geraldo Campos, L. A., Soria Quijaite, J. J., & Rosello Jauregui, M. J. (2021). *Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú*. Lima.
- González Such, J., & Subaldo Suizo, L. (2015). *Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción*. Lima.
- González, B., & Javier, M. (2017). Gestión estratégica como herramienta para promover la competitividad de las empresas del sector logístico del departamento del Atlántico, Colombia. *Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015*, 38(51), 20.
- Granados García, B. S., & Moros Briceño, J. A. (2017). Gestión estratégica del docente en la enseñanza de la educación ambiental en el nivel de educación primaria. *Internacional Journal of good conscience*, 78-100.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc Graw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Recuperado de: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62081048/epistemologia_libro2020_0212-76792-164rbt.pdf?1581560176=&response-content
- Instituto Internacional de planeamiento de la educación . (s.f.). Gestión educativa estratégica . Ministerio de Educación de la Nación Argentina.
- Jimenez-Cruz, J. (2019). Transformando la educación desde la gestión educativa: Hacia un cambio de mentalidad. *Praxis*, 15(2), 223-235. doi: <http://dx.doi.org/10.21676/23897856.2646>
- Llanos Jiménez, R. F. (2017). *Gestión directiva y práctica pedagógica de docentes de la Red educativa 04-UGEL 07, Santiago de Surco- 2017*. Surco.
- Maldaner, L. y Kreling, R. (2019) Strategic Management of Manufacturing - Proposal of a method that recommends Production Techniques to Leverage Different Competitive Dimensions. *Brazilian Business Review (Portuguese Edition)*. Mar/Apr 2019, Vol. 16 Issue 2, p118-135. 18p.

- Martínez Chairez, G. I., Guevara Araiza, A., & Valles Ornelas, M. M.-M. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*. Mexico.
- Martinez Narvaez, J. R., & Moreno, C. I. (2020). *Aporte de la integración de sistemas de gestión al mejoramiento de la calidad educativa de los colegios maristas de Colombia*. Colombia.
- Martínez S. (2017) Aproximación al concepto de Desempeño docente, una revisión Conceptual sobre su delimitación. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Medina Alvarado, I. (2018). Retos contemporáneos en la labor docente, ¿cómo es la situación en Latinoamérica? *Espiral, Revista de docencia e Investigación*, 183 - 194.
- Meza Revatta, L. F., Torres Miranda, J. S., & Mamani Benito, O. (2020). *Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, Puno-Perú*. Puno.
- Mimbela Ruiz, M. (2020). *Vocación y desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial Santísima Trinidad Cercado de Lima 2020*. . Lima.
- Minedu. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima: Minedu.
- Minedu. (2016). *Marco del buen desempeño docente*. Lima, Perú: Minedu.
- Minedu. (2015) *Compromisos de gestión escolar*. Lima, Perú: Minedu.
- Nieva Chaves, J. A., & Martínez Chacón, O. (2016). Una nueva mirada sobre la formación docente. *Universidad y Sociedad*, 8 (4). pp. 14-21. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>
- Niță, A. M., & Goga, C. I. (2018). Strategic Management in the Local Public Administration Institutions. Case study: Application of the Balanced Scorecard instrument in the Zalău City Hall. *Revista de Stiinte Politice*, 69-81.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Ediciones de la U - Carrera.

- Ortiz Granja, D. (2015) El constructivismo como teoría y método de enseñanza. *Sophia*, Colección de Filosofía de la Educación (19), 93-110[fecha de Consulta 15 de Julio de 2021]. ISSN: 1390-3861. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441846096005>
- Quintana Torres, Y. (2018). *Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica*. Colombia.
- Quispe López, G. M. (2020). *Gestión estratégica y habilidades directivas en la Institución Educativa Dora Mayer Bellavista, Callao, 2019*. Lima - Perú. Lima - Callao.
- Sánchez-Urán, Lucía . 2018. La profesionalización docente: debates y propuestas. Editorial Universidad de Navarra. España. Recuperado de <https://www.proquest.com/scholarly-journals/la-profesionalización-docente-debates-y/docview/2032375986/se-2?accountid=37408>
- Soria Ramirez, L., Ortega Chávez, W., & Ortega Mallqui, A. (2020). *Desempeño pedagógico docente y aprendizaje de los estudiantes universitarios de la carrera de educacion*. Ucayali.
- Soto R., (2015) La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos (2da. ED)
- Suarez Galvis, F., Vengoechea Orozco, J., Landazury Villalba, L., Noriega Revueltas , E., & Mejia Pascuales , A. (2019). GESTION ESTRATEGICA EN LA CULTURA DEL EMPRENDIMIENTO DE LAS INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.*, 163-181.
- Valdés, H. (2004). El desempeño del Maestro y su evaluación. La Habana: Pueblo y Educación.
- Valles Montero, K., Del Valle Giradoth, D., Valle de Rojas, M., & Torres de Nava, L. (2020). HABILIDADES GERENCIALES APLICADAS POR DOCENTES EN EL NIVEL DE SECUNDARIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA ERNESTO FLORES FUENMAYOR DEL MUNICIPIO MIRANDA, ESTADO ZULIA. *Panorama*.

DESEMPEÑO DOCENTE Y LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL NIVEL PRIMARIA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, LIMA, 2021								
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	VARIABLES					TIPO DE DISEÑO
¿Cómo se relaciona el desempeño docente con la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima - 2021?	Determinar la relación entre el desempeño docente y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima - 2021	Existe relación positiva entre el desempeño docente y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima - 2021	VARIABLE 1: DESEMPEÑO DOCENTE					Enfoque: Cuantitativo (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) Tipo: descriptiva (Carrasco, 2005) Nivel: correlacional (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) Alcance: correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Diseño: no experimental, transversal. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, &
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles	
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Planificación y conocimiento de procesos pedagógicos Coherencia en los aprendizajes y Programación curricular Asertividad y profundidad en los contenidos Información actualizada	1	ordinal	Destacado (19-25) Competente (12-18) Insatisfactorio (5-11)	
					2 3 4 5			
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Estrategias y recursos metodológicos Acompañamiento para la mejora de los aprendizajes Eficiencia en los aprendizajes Refuerzos de las metas cognitivas y formativas Didáctica en su especialidad	6	ordinal					
		7 8 9 10						
¿Cuál es la relación entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima - 2021?	Determinar la relación entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima - 2021	Existe relación positiva entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima - 2021	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Construcción y mejora continua del PEI Identificación con la institución educativa Disciplina laboral Asistencia a sus clases y actividades durante el año	11	ordinal		
					12 13 14 15			
¿Cuál es la relación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima - 2021?	Determinar la relación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima - 2021	Existe relación positiva entre la enseñanza para el aprendizaje y la gestión estratégica de los estudiantes del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima - 2021						

¿Cuál es la relación entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima - 2021?	Determinar la relación entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima - 2021	Existe relación positiva entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la gestión estratégica en el nivel primaria en una institución educativa pública, Lima - 2021	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión en su práctica Participación en el acompañamiento pedagógico de los estudiantes Satisfacción con la labor educativa que realizan Colaboración e interrelación con la comunidad educativa	16 17 18 19 20			Baptista Lucio, 2014) X1 — X2 Donde X1= Desempeño docente r = relación X2= Gestión Educativa	
¿Cuál es la relación entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima - 2021?	Determinar la relación entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima - 2021	Existe relación positiva el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la gestión estratégica del nivel primaria en una institución educativa pública, Lima - 2021	VARIABLE 2: GESTION ESTRATEGICA						
			Planeación	Objetivos Diseño Administración Implementación	1 al 9	Nunca 1 Casi nunca 2			
			Organización	Visión Misión Comunicación	10 al 18	A veces 3 Casi Siempre 4			
			Dirección	Evaluación Comportamiento de actitudes Liderazgo	19 al 27	Siempre 5			
			Control	Estrategias y sistemas de control Monitoreo Evaluación y reconocimiento laboral	28 al 36				

INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Desempeño Docente

Cuestionario sobre Desempeño docente

1. Objetivo: El presente tiene por finalidad medir la eficiencia del desempeño del profesor.

2. Informante: Docentes

3. Instrucciones:

Lea Ud. con atención y conteste con sinceridad las preguntas marcando con un aspa (x) la alternativa que corresponda a su opinión personal; el cual es anónimo.

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1	¿Preparo y planifico mi clase para la educación virtual?					
2	¿Relaciono las competencias de aprendizaje con otras áreas?					
3	¿Organizo de manera asertiva los desempeños del área?					
4	¿Conozco suficiente del área o áreas a mi cargo como para impartirlas?					
5	¿Empleo y recomiendo el uso de bibliografía actualizada?					
6	¿Presento y expongo las clases virtuales de manera organizada?					
7	¿Utilizo diversas estrategias, métodos medios, materiales y tics?					
8	¿Estimulo la reflexión sobre la manera en que aprenden los estudiantes?					
9	¿Reconozco los éxitos y actividades de aprendizaje de los estudiantes?					
10	¿Estoy dispuesto a proporcionar ayuda y asesoría a mis colegas del área?					
11	¿Cumplo con responsabilidad el reglamento interno que se encuentra en el PEI?					
12	¿Demuestro una alta identificación con la misión y visión de la institución?					
13	¿Cumplo y hago cumplir las normas establecidas por la institución?					
14	¿Asisto regular y puntualmente a mis clases o reuniones virtuales?					
15	¿Soy disciplinado, responsable y proactivo?					
16	¿Acostumbro hacer una autoevaluación de mi desempeño en las clases virtuales?					
17	¿Muestro respeto por todos los miembros de la comunidad educativa?					
18	¿Preparo y planifico mi clase virtual pensando en las necesidades e intereses de mis estudiantes?					
19	¿Demuestro satisfacción y empeño al realizar mi clase virtual?					
20	¿Participo de las actividades como reuniones, charlas, conferencias o misas virtuales que convoca la comunidad educativa?					

Adaptación: Mónica Mimbela (2020)

Gestión Estratégica

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ESTRATÉGICA

Estimado(a) Docente:

Esta vez solicitamos tu valioso aporte respondiendo a la presente encuesta anónima que tiene por finalidad realizar un estudio sobre la gestión estratégica desde ya agradecemos tu participación.

INDICACIONES:

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente.

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

VARIABLE: Gestión Administrativa						
Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	PLANEACIÓN					
1	Es factible la planeación en la Institución educativa.					
2	La toma de decisiones está centralizada (solo por directivos).					
3	Están bien definidos los objetivos en el área que desempeña en la Institución educativa					
4	Tienen metas preestablecidas en función a los intereses y necesidades de los estudiantes.					
5	Los objetivos y metas se basan en la realidad de la Institución educativa.					
6	Se diseñan planes estratégicos en la Institución educativa.					
7	Se aplica la administración estratégica en la Institución educativa.					
8	Se ha realizado implementación de administración estratégica en la Institución educativa.					
9	Se administra e implementa los recursos humanos, financieros y materiales en la Institución educativa.					
	ORGANIZACIÓN					
10	Conoce la misión de la Institución educativa.					
11	Conoce la visión de la Institución educativa.					
12	Están claramente definidos los objetivos de la Institución educativa.					
13	Conoce los valores de la Institución educativa.					
14	Existe un organigrama de la Institución educativa.					
15	El organigrama está actualizado.					
16	Están definidos formalmente el área de gestión administrativa.					

17	Existe una buena comunicación en la Institución educativa.					
18	Existe una buena comunicación idónea entre los docentes de las diferentes áreas curriculares.					
	DIRECCIÓN					
19	Es evaluada la eficiencia y la eficacia en su Institución educativa.					
20	Se presentan faltas e inasistencias laborales con frecuencia.					
21	Los retiros voluntarios de docentes contratados son muy frecuentes.					
22	Se evidencian conflictos laborales frecuentemente.					
23	El comportamiento de sus compañeros ante terceros en su área curricular es el adecuado.					
24	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de docentes en el ambiente de trabajo.					
25	Está satisfecho con su trabajo.					
26	Existe un líder en la institución educativa					
27	Existe alguien que supervisa o coordina su trabajo					
	CONTROL					
28	Son controlados todos los procesos en la Institución educativa.					
29	Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas educacionales.					
30	Existen sistemas de control en su área de trabajo.					
31	Existen mecanismos de control en el momento que se presentan problemas.					
32	Existe monitoreo de las actividades pedagógicas que realiza en el aula.					
33	Existe evaluación periódica de su desempeño laboral.					
34	Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades pedagógicas que realizan durante el año.					
35	Existen medidas de control financiero en la Institución educativa.					
36	Son evaluados y reciben reconocimiento por su desempeño.					

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN VALIDADOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Iliá Aleida Guevara Flores .

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de “Administración de la Educación” de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2021, aula 07, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: “El Desempeño Docente y su relación con la Gestión Estratégica del Nivel Primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente

Firma :

Norma Andrea Lopez Prosopio

DNI : 45843363

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Gladys Chavez .

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de “Administración de la Educación” de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2021, aula 07, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: “El Desempeño Docente y su relación con la Gestión Estratégica del Nivel Primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente

Firma :

Norma Andrea Lopez Prosopio

DNI : 45843363

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Mg. Víctor Bernaola Céspedes

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de "Administración de la Educación" de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2021, aula 07, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "El Desempeño Docente y su relación con la Gestión Estratégica del Nivel Primaria en una institución educativa pública, Lima, 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente

Firma :

Norma Andrea Lopez Prosopio

DNI : 45843363

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Desempeño Docente

Según Minedu (2012). El desempeño docente comprende una serie de factores como los dominios, las competencias y los desempeños que llegan a formar parte de una buena docencia y que todo docente de Educación Básica Regular del país debe tenerlo y ponerlo en práctica. Todo ello conforma un acuerdo técnico y social entre el estado, los docentes y la sociedad de acuerdo a las competencias que se espera que dominen los docentes del país, a medida que vayan alcanzando un buen nivel de su carrera profesional, para que finalmente se llegue a alcanzar el aprendizaje de todos los estudiantes.

Dimensiones de las variables: Minedu (2014)

Dimensión 1

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

La considera como formación científica especializada, en la que el docente demuestra dominios teóricos científicos y su eficacia en el arte de la enseñanza con destreza, y con gran manejo de herramientas tecnológica con creatividad.

Dimensión 2

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Comprende el manejo del proceso de enseñanza teniendo en cuenta un enfoque que respete la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones, como el control de situaciones.

Dimensión 3

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Comprende la intervención en la gestión de la escuela desde una visión democrática generando un compartir de experiencias que desarrollen una formación permanente, para establecer y conformar una comunidad de aprendizaje.

Dimensión 4

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes en base a su continua formación profesional.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Desempeño Docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Planificación y conocimiento de procesos pedagógicos Coherencia en los aprendizajes y Programación curricular Asertividad y profundidad en los contenidos Información actualizada	1 2 3 4 5 6	Destacado (19-25) Competente (12-18) Insatisfactorio (5-11)
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Estrategias y recursos metodológicos Acompañamiento para la mejora de los aprendizajes Eficiencia en los aprendizajes Refuerzos de las metas cognitivas y formativas Didáctica en su especialidad	6 7 8 9 10	Destacado (19-25) Competente (12-18) Insatisfactorio (5-11)
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Construcción y mejora continua del PEI Identificación con la institución educativa Disciplina laboral Asistencia a sus clases y actividades durante el año	11 12 13 14 15	Destacado (19-25) Competente (12-18) Insatisfactorio (5-11)
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión en su práctica Participación en el acompañamiento pedagógico de los estudiantes Satisfacción con la labor educativa que realizan Colaboración e interrelación con la comunidad educativa	16 17 18 19 20	Destacado (19-25) Competente (12-18) Insatisfactorio (5-11)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “DESEMPEÑO DOCENTE”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	¿Preparo y planifico mi clase para la educación virtual?	X		X		X		
2	¿Relaciono las competencias de aprendizaje con otras áreas?	X		X		X		
3	¿Organizo de manera asertiva los desempeños del área?	X		X		X		
4	¿Conozco suficiente del área o áreas a mi cargo como para impartirlas?	X		X		X		
5	¿Empleo y recomiendo el uso de bibliografía actualizada?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Presento y expongo las clases virtuales de manera organizada?	X		X		X		
7	¿Utilizo diversas estrategias, métodos medios, materiales y tics?	X		X		X		
8	¿Estimulo la reflexión sobre la manera en que aprenden los estudiantes?	X		X		X		
9	¿Reconozco los éxitos y actividades de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
10	¿Estoy dispuesto a proporcionar ayuda y asesoría a mis colegas del área?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	¿Cumpló con responsabilidad el reglamento interno que se encuentra en el PEI?	X		X		X		

12	¿Demuestro una alta identificación con la misión y visión de la institución?	X		X		X		
13	¿Cumplo y hago cumplir las normas establecidas por la institución?	X		X		X		
14	¿Asisto regular y puntualmente a mis clases o reuniones virtuales?	X		X		X		
15	¿Soy disciplinado, responsable y proactivo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	¿Acostumbro hacer una autoevaluación de mi desempeño en las clases virtuales?	X		X		X		
17	¿Muestro respeto por todos los miembros de la comunidad educativa?	X		X		X		
18	¿Preparo y planifico mi clase virtual pensando en las necesidades e intereses de mis estudiantes?	X		X		X		
19	¿Demuestro satisfacción y empeño al realizar mi clase virtual?	X		X		X		
20	¿Participo de las actividades como reuniones, charlas, conferencias o misas virtuales que convoca la comunidad educativa?	X		X		X		

Adaptación: Mónica Mimbela (2020)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): __El instrumento presenta suficiencia en todos sus ítems

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Iliá Aleida Guevara Flores . DNI. 06789932

Especialidad del validador: Educación Inicial

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

22 .de Mayo del 2021

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Gestión Estratégica

De acuerdo a Suárez (2016) señala que la gestión estratégica tiene como fundamento crear acciones encaminadas a un planeamiento estratégico, para analizar los procesos e identificar los elementos en la organización, con el fin de alinear procesos, como son los elementos filosóficos misión, visión, valores, imagen corporativa, los cuales direccionan oportunidades y debilidades como estrategias factibles, para implantación de nuevas acciones en el entorno. (pág. 173)

Dimensiones de las variables: Chiavenato (2006)

Dimensión 1

Planeación

La planeación figura como la primera función administrativa por ser la base de las demás. La planeación es la función administrativa que determina por anticipado cuáles son los objetivos que deben alcanzarse y qué debe hacerse para conseguirlos. Planear y definir los objetivos es seleccionar anticipadamente el mejor curso de acción para alcanzarlos. La planeación determina a dónde se pretende llegar, qué debe hacerse, cuándo, cómo y en qué orden.

Dimensión 2

Organización

La organización es una entidad social porque la conforman personas; está orientada a objetivos porque se halla diseñada para conseguir resultados o proporcionar satisfacción social. Está estructurada deliberadamente porque propone la división del trabajo y asigna su ejecución a los miembros. En este sentido, la palabra organización significa cualquier cometido humano orientado intencionalmente a conseguir determinados objetivos.

Dimensión 3

Dirección

La dirección está relacionada con la acción, con la puesta en marcha, y tiene mucho que ver con las personas. Está directamente relacionada con la disposición de los recursos humanos de la empresa. Las personas necesitan ser asignadas a sus cargos y funciones, ser entrenadas, guiadas y motivadas para alcanzar los resultados que se esperan de ellas. La función de dirección se relaciona directamente con la manera de orientar la actividad de las personas que componen la organización para alcanzar el objetivo o los objetivos.

Dimensión 4

Control

Utilizado con el fin de mantener un grado constante de flujo o un sistema en funcionamiento. El mecanismo de control detecta posibles desviaciones o irregularidades e introduce, de modo automático, las regulaciones necesarias para volver a la normalidad. Cuando se dice que algo está bajo control, significa que está dentro de lo normal.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Gestión Estratégica

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Planeación	Objetivos Diseño Administración Implementación	1 al 9	Bueno (36-83) Regular (84-131) Malo (132-180)
Organización	Visión Misión Comunicación	10 al 18	
Dirección	Evaluación Comportamiento y actitudes Liderazgo	19 al 27	
Control	Estrategias y sistemas de control Monitoreo Evaluación y reconocimiento laboral	28 al 36	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “GESTION ESTRATEGICA”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 - Planeación							
1	Es factible la planeación en la Institución educativa.	X		X		X		
2	La toma de decisiones está centralizada (solo por directivos).	X		X		X		
3	Están bien definidos los objetivos en el área que desempeña en la Institución educativa	X		X		X		
4	Tienen metas preestablecidas en función a los intereses y necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
5	Los objetivos y metas se basan en la realidad de la Institución educativa.	X		X		X		
6	Se diseñan planes estratégicos en la Institución educativa.	X		X		X		
7	Se aplica la administración estratégica en la Institución educativa.	X		X		X		
8	Se ha realizado implementación de administración estratégica en la Institución educativa	X		X		X		
9	Se administra e implementa los recursos humanos, financieros y materiales en la Institución educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 - Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Conoce la misión de la Institución educativa.	X		X		X		
11	Conoce la visión de la Institución educativa.	X		X		X		
12	Están claramente definidos los objetivos de la Institución educativa.	X		X		X		

13	Conoce los valores de la Institución educativa.	X		X		X		
14	Existe un organigrama de la Institución educativa.	X		X		X		
15	El organigrama está actualizado.	X		X		X		
16	Están definido formalmente el área de gestión administrativa.	X		X		X		
17	Existe una buena comunicación en la Institución educativa.	X		X		X		
18	Existe una buena comunicación idónea entre los docentes de las diferentes áreas curriculares.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3- Dirección	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	Es evaluada la eficiencia la eficacia en su Institución educativa.	X		X		X		
20	Se presentan faltas e inasistencias laborales con frecuencia.	X		X		X		
21	Los retiros voluntarios de docentes contratados son muy frecuentes.	X		X		X		
22	Se evidencian conflictos laborales frecuentemente.	X		X		X		
23	El comportamiento de sus compañeros ante terceros en su área curricular es el adecuado.	X		X		X		
24	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de docentes en el ambiente de trabajo.	X		X		X		
25	Está satisfecho con su trabajo.	X		X		X		
26	Existe un líder en la institución educativa	X		X		X		
27	Existe alguien que supervisa o coordina su trabajo	X		X		X		
	DIMENSION - Control	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

28	Son controlados todos los procesos en la Institución educativa.	X		X		X		
29	Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas educacionales.	X		X		X		
30	Existen sistemas de control en su área de trabajo.	X		X		X		
31	Existen mecanismos de control en el momento que se presentan problemas.	X		X		X		
32	Existe monitoreo de las actividades pedagógicas que realiza en el aula.	X		X		X		
33	Existe evaluación periódica de su desempeño laboral.	X		X		X		
34	Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades pedagógicas que realizan durante el año.	X		X		X		
35	Existen medidas de control financiero en la Institución educativa.	X		X		X		
36	Son evaluados y reciben reconocimiento por su desempeño.	X		X		X		

Adaptación: Mónica Mimbela (2020)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): __El instrumento presenta suficiencia en todos sus ítems

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Iliá Aleida Guevara Flores . DNI. 06789932

Especialidad del validador: Educación Inicial

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

22 .de Mayo del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “DESEMPEÑO DOCENTE”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	¿Preparo y planifico mi clase para la educación virtual?	x		x		x		
2	¿Relaciono las competencias de aprendizaje con otras áreas?	x		x		x		
3	¿Organizo de manera asertiva los desempeños del área?	x		x		x		
4	¿Conozco suficiente del área o áreas a mi cargo como para impartirlas?	x		x		x		
5	¿Empleo y recomiendo el uso de bibliografía actualizada?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.							
6	¿Presento y expongo las clases virtuales de manera organizada?	x		x		x		
7	¿Utilizo diversas estrategias, métodos medios, materiales y tics?	x		x		x		
8	¿Estimulo la reflexión sobre la manera en que aprenden los estudiantes?	x		x		x		

9	¿Reconozco los éxitos y actividades de aprendizaje de los estudiantes?	x		x		x		
10	¿Estoy dispuesto a proporcionar ayuda y asesoría a mis colegas del área?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	¿Cumpro con responsabilidad el reglamento interno que se encuentra en el PEI?	x		x		x		
12	¿Demuestro una alta identificación con la misión y visión de la institución?	x		x		x		
13	¿Cumpro y hago cumplir las normas establecidas por la institución?	x		x		x		
14	¿Asisto regular y puntualmente a mis clases o reuniones virtuales?	x		x		x		
15	¿Soy disciplinado, responsable y proactivo?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4 - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	¿Acostumbro hacer una autoevaluación de mi desempeño en las clases virtuales?	x		x		x		
17	¿Muestro respeto por todos los miembros de la comunidad educativa?	x		x		x		
18	¿Preparo y planifico mi clase virtual pensando en las necesidades e intereses de mis estudiantes?	x		x		x		

19	¿Demuestro satisfacción y empeño al realizar mi clase virtual?	x		x		x	
20	¿Participo de las actividades como reuniones, charlas, conferencias o misas virtuales que convoca la comunidad educativa?	x		x		x	

Adaptación: Mónica Mimbela (2020)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia en todos sus ítems.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Chávez La Rosa, Gladys Rosa** **DNI: 07278681**

Especialidad del validador: **Educación Primaria.**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

24 de Mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “GESTION ESTRATEGICA”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 - Planeación							
1	Es factible la planeación en la Institución educativa.	X		X		X		
2	La toma de decisiones está centralizada (solo por directivos).	X		X		X		
3	Están bien definidos los objetivos en el área que desempeña en la Institución educativa	X		X		X		
4	Tienen metas preestablecidas en función a los intereses y necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
5	Los objetivos y metas se basan en la realidad de la Institución educativa.	X		X		X		
6	Se diseñan planes estratégicos en la Institución educativa.	X		X		X		
7	Se aplica la administración estratégica en la Institución educativa.	X		X		X		
8	Se ha realizado implementación de administración estratégica en la Institución educativa	X		X		X		
9	Se administra e implementa los recursos humanos, financieros y materiales en la Institución educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 - Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Conoce la misión de la Institución educativa.	X		X		X		
11	Conoce la visión de la Institución educativa.	X		X		X		
12	Están claramente definidos los objetivos de la Institución educativa.	X		X		X		

13	Conoce los valores de la Institución educativa.	X		X		X		
14	Existe un organigrama de la Institución educativa.	X		X		X		
15	El organigrama está actualizado.	X		X		X		
16	Están definido formalmente el área de gestión administrativa.	X		X		X		
17	Existe una buena comunicación en la Institución educativa.	X		X		X		
18	Existe una buena comunicación idónea entre los docentes de las diferentes áreas curriculares.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3- Dirección	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	Es evaluada la eficiencia la eficacia en su Institución educativa.	X		X		X		
20	Se presentan faltas e inasistencias laborales con frecuencia.	X		X		X		
21	Los retiros voluntarios de docentes contratados son muy frecuentes.	X		X		X		
22	Se evidencian conflictos laborales frecuentemente.	X		X		X		
23	El comportamiento de sus compañeros ante terceros en su área curricular es el adecuado.	X		X		X		
24	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de docentes en el ambiente de trabajo.	X		X		X		
25	Está satisfecho con su trabajo.	X		X		X		
26	Existe un líder en la institución educativa	X		X		X		
27	Existe alguien que supervisa o coordina su trabajo	X		X		X		

	DIMENSION 4 - Control	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
28	Son controlados todos los procesos en la Institución educativa.	X		X		X		
29	Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas educacionales.	X		X		X		
30	Existen sistemas de control en su área de trabajo.	X		X		X		
31	Existen mecanismos de control en el momento que se presentan problemas.	X		X		X		
32	Existe monitoreo de las actividades pedagógicas que realiza en el aula.	X		X		X		
33	Existe evaluación periódica de su desempeño laboral.	X		X		X		
34	Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades pedagógicas que realizan durante el año.	X		X		X		
35	Existen medidas de control financiero en la Institución educativa.	X		X		X		
36	Son evaluados y reciben reconocimiento por su desempeño.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia en todos sus ítems.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Chávez La Rosa, Gladys Rosa** **DNI: 07278681**

Especialidad del validador: **Educación Primaria.**

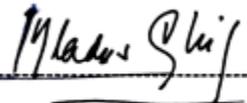
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

24 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “DESEMPEÑO DOCENTE”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Preparo y planifico mi clase para la educación virtual?	X		X		X		
2	¿Relaciono las competencias de aprendizaje con otras áreas?	X		X		X		
3	¿Organizo de manera asertiva los desempeños del área?	X		X		X		
4	¿Conozco suficiente del área o áreas a mi cargo como para impartirlas?	X		X		X		
5	¿Empleo y recomiendo el uso de bibliografía actualizada?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Presento y expongo las clases virtuales de manera organizada?	X		X		X		
7	¿Utilizo diversas estrategias, métodos medios, materiales y tics?	X		X		X		
8	¿Estimulo la reflexión sobre la manera en que aprenden los estudiantes?	X		X		X		
9	¿Reconozco los éxitos y actividades de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
10	¿Estoy dispuesto a proporcionar ayuda y asesoría a mis colegas del área?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	¿Cumpló con responsabilidad el reglamento interno que se encuentra en el PEI?	X		X		X		

12	¿Demuestro una alta identificación con la misión y visión de la institución?	X		X		X		
13	¿Cumplo y hago cumplir las normas establecidas por la institución?	X		X		X		
14	¿Asisto regular y puntualmente a mis clases o reuniones virtuales?	X		X		X		
15	¿Soy disciplinado, responsable y proactivo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	¿Acostumbro hacer una autoevaluación de mi desempeño en las clases virtuales?	X		X		X		
17	¿Muestro respeto por todos los miembros de la comunidad educativa?	X		X		X		
18	¿Preparo y planifico mi clase virtual pensando en las necesidades e intereses de mis estudiantes?	X		X		X		
19	¿Demuestro satisfacción y empeño al realizar mi clase virtual?	X		X		X		
20	¿Participo de las actividades como reuniones, charlas, conferencias o misas virtuales que convoca la comunidad educativa?	X		X		X		

Adaptación: Mónica Mimbela (2020)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): __El instrumento presenta suficiencia en todos sus ítems

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Victor Bernaola Céspedes. DNI. 09937081

Especialidad del validador: Educación Inicial

24 de Mayo del 2021

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “GESTION ESTRATEGICA”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 - Planeación							
1	Es factible la planeación en la Institución educativa.	X		X		X		
2	La toma de decisiones está centralizada (solo por directivos).	X		X		X		
3	Están bien definidos los objetivos en el área que desempeña en la Institución educativa	X		X		X		
4	Tienen metas preestablecidas en función a los intereses y necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
5	Los objetivos y metas se basan en la realidad de la Institución educativa.	X		X		X		
6	Se diseñan planes estratégicos en la Institución educativa.	X		X		X		
7	Se aplica la administración estratégica en la Institución educativa.	X		X		X		
8	Se ha realizado implementación de administración estratégica en la Institución educativa	X		X		X		
9	Se administra e implementa los recursos humanos, financieros y materiales en la Institución educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 - Organización							
10	Conoce la misión de la Institución educativa.	X		X		X		
11	Conoce la visión de la Institución educativa.	X		X		X		
12	Están claramente definidos los objetivos de la Institución educativa.	X		X		X		
13	Conoce los valores de la Institución educativa.	X		X		X		

14	Existe un organigrama de la Institución educativa.	X		X		X		
15	El organigrama está actualizado.	X		X		X		
16	Están definido formalmente el área de gestión administrativa.	X		X		X		
17	Existe una buena comunicación en la Institución educativa.	X		X		X		
18	Existe una buena comunicación idónea entre los docentes de las diferentes áreas curriculares.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3- Dirección	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	Es evaluada la eficiencia la eficacia en su Institución educativa.	X		X		X		
20	Se presentan faltas e inasistencias laborales con frecuencia.	X		X		X		
21	Los retiros voluntarios de docentes contratados son muy frecuentes.	X		X		X		
22	Se evidencian conflictos laborales frecuentemente.	X		X		X		
23	El comportamiento de sus compañeros ante terceros en su área curricular es el adecuado.	X		X		X		
24	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de docentes en el ambiente de trabajo.	X		X		X		
25	Está satisfecho con su trabajo.	X		X		X		
26	Existe un líder en la institución educativa	X		X		X		
27	Existe alguien que supervisa o coordina su trabajo	X		X		X		
	DIMENSION - Control	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
28	Son controlados todos los procesos en la Institución educativa.	X		X		X		

29	Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas educativos.	X		X		X		
30	Existen sistemas de control en su área de trabajo.	X		X		X		
31	Existen mecanismos de control en el momento que se presentan problemas.	X		X		X		
32	Existe monitoreo de las actividades pedagógicas que realiza en el aula.	X		X		X		
33	Existe evaluación periódica de su desempeño laboral.	X		X		X		
34	Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades pedagógicas que realizan durante el año.	X		X		X		
35	Existen medidas de control financiero en la Institución educativa.	X		X		X		
36	Son evaluados y reciben reconocimiento por su desempeño.	X		X		X		

Adaptación: Mónica Mimbela (2020)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): __El instrumento presenta suficiencia en todos sus ítems

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: . Mg: Victor Bernaola Céspedes. DNI. 09937081

Especialidad del validador: Educación Inicial

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

24 de Mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

Tabla . Operacionalización de variable 1

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Niveles/ Rango por variables
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Planificación y conocimiento de los procesos pedagógicos	1	Destacado (19-25) Competente (12-18) Insatisfactorio (5-11)	Destacado (74-100) Competente (47-73) Insatisfactorio (20- 46)
	Coherencia en los aprendizajes y Programación curricular	2		
	Asertividad y profundidad en los contenidos	3		
	Información actualizada	4		
	Estrategias y recursos metodológicos	5		
	7			
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Acompañamiento para la mejora de los aprendizajes	8	Destacado (19-25) Competente (12-18) Insatisfactorio (5-11)	
	Eficiencia en los aprendizajes Refuerzos de las metas cognitivas y formativas	9		
	Didáctica en su especialidad	10		
	Construcción y mejora continua del PEI	11		
	12			
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Identificación con la institución educativa	13	Destacado (19-25) Competente (12-18) Insatisfactorio (5-11)	
	Disciplina laboral	14		
	Asistencia a sus clases y actividades durante el año	15		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión en su práctica	16	Destacado (19-25) Competente (12-18) Insatisfactorio (5-11)	
	Participación en el acompañamiento pedagógico de los estudiantes	17		
	Satisfacción con la labor educativa que realizan	18		
	Colaboración e interrelación con la comunidad educativa	19		
	20			

Tabla . Operacionalización de variable 2

Operacionalización de la Variable Gestión Estratégica Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala Y Valores	Niveles Y Rangos
Planeación	Objetivos	1 al 9	Ordinal	Malo (36-83) Regular (84-131) Bueno (132-180)
	Diseño		Nunca (1)	
	Administración Implementación		Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4)	
Organización	Visión	10 al 18	(4)	
	Misión		Siempre (5)	
	Comunicación			
Dirección	Evaluación Comportamiento y actitudes Liderazgo	19 al 27		
Control	Estrategias y sistemas de control Monitoreo Evaluación y reconocimiento laboral	28 al 36		

ANEXO : Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica de instrumento 1

Denominación: Cuestionario de Desempeño Docente

Finalidad: Determinar el nivel del desempeño de los docentes

Autor: Quispe (2019).

Adaptación: Mimbela (2020)

Población: Conformada por 62 docentes del nivel de primaria de una Institución educativa pública

Administración: Individual

Tiempo: 20 minutos.

Ficha técnica de instrumento 2

Denominación: Cuestionario de gestión estratégica

Objetivo: Determinar la gestión estratégica y su relación con el desempeño docente

Autor: Díaz y Hernández (2004)

Adaptado: Quispe (2019)

Población: Conformada por 62 docentes del nivel de primaria de una Institución educativa pública

Tiempo: 40 minutos

Escala de medición: Escala politómica