



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**La gestión administrativa y el desempeño docente en una
Institución Educativa Pública del distrito de Pachacámac, Lima,
2021**

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

AUTORA:

Lihua Jancachagua, Sherly Helen (ORCID: 0000-0002-9369-0009)

ASESOR:

Dr. Garay Flores, Germán Vicente (ORCID: 0000-0002-7118-6477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, a mi familia, por apoyarme y ser parte importante en el logro de cada una de mis metas, por haber sido mi motivación e inspiración para no rendirme en mis deseos de lograr cada objetivo que me propongo.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y a todo el personal que labora en ella, por haberme brindado la invaluable oportunidad de incrementar y enriquecer mis conocimientos profesionales.

Al Dr. Germán Garay Flores por su apoyo y asesoría para la realización de la presente investigación.

Expresar mis muestras de agradecimientos a todas las personas que colaboraron para lograr llevar a adelante esta investigación.

Índice de contenidos

	Pag.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Tabla de figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo de investigación y diseño de investigación	16
3.2 Operacionalización de variables	17
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
4.1 Resultados descriptivos	24
4.2 Resultados inferenciales	24
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	30
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS	40
Anexo 1: Matriz de consistencia	41
Anexo 2: Operacionalización de variables	44
Anexo 3: Ficha técnica	46
Anexo 4. Instrumento de recolección de datos	48

Anexo 5. Certificado de validez de expertos	53
Anexo 6: Confiabilidad de la variable 1 y 2	65
Anexo 7: Base de datos de la variable 1 y 2	67
Anexo 8. Tablas	69
Anexo 9. Constancia de haber aplicado el instrumento	80
Anexo 10: Declaratoria de autenticidad	81

Índice de tablas

	Pag.
Tabla 1 Validación de instrumento de la variable Gestión Administrativa.	22
Tabla 2 Validación de instrumento de la variable Desempeño Docente.	23
Tabla 3 Cuadro de interpretación del coeficiente de confiabilidad	69
Tabla 4 Estadística de confiabilidad de la variable Gestión Administrativa	69
Tabla 5 Estadística de confiabilidad de cada dimensión de la variable: Gestión Administrativa	70
Tabla 6 Estadística de confiabilidad de la variable Desempeño Docente	70
Tabla 7 Estadística de confiabilidad de cada dimensión de la variable Desempeño Docente	71
Tabla 8 Nivel de la variable Gestión Administrativa	71
Tabla 9 Nivel de la dimensión: Planificación	72
Tabla 10 Nivel de la dimensión: Organización	72
Tabla 11 Nivel de la dimensión: Dirección	73
Tabla 12 Nivel de la dimensión: Control	73
Tabla 13 Nivel de la variable Desempeño Docente	74
Tabla 14 Nivel de la dimensión: Preparación para el aprendizaje	74
Tabla 15 Nivel de la dimensión: Enseñanza para el aprendizaje	75
Tabla 16 Nivel de la dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	75
Tabla 17 Nivel de la dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	76
Tabla 18 Prueba de normalidad de la variable Gestión Administrativa y sus dimensiones	76
Tabla 19 Prueba de normalidad de la variable Desempeño Docente y sus dimensiones	77
Tabla 20 Contrastación de la hipótesis general	77
Tabla 21 Contrastación de la hipótesis específica 1	78
Tabla 22 Contrastación de la hipótesis específica 2	78

Tabla 23 Contrastación de la hipótesis específica 3	79
Tabla 24 Contrastación de la hipótesis específica 4	79

Tabla de figuras

Figura 1	Pag. 17
-----------------	-------------------

RESUMEN

La presente investigación consideró como objetivo general determinar la relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Pública del distrito de Pachacámac, Lima, 2021. Se aplicó el tipo de estudio básico, diseño no experimental transversal, descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo. Se empleó la técnica de la encuesta para realizar la recolección de datos. El trabajo de investigación utilizó como instrumentos dos cuestionarios a través de formularios google, ambos hicieron uso de la escala de Likert a fin de ser respondidos teniendo en cuenta la escala de valores indicada en cada variable. La población de estudio se encontró constituida por 60 docentes de una Institución Educativa Pública del distrito de Pachacámac, con una muestra de 35 profesores. Se aplicó la encuesta como técnica y dos cuestionarios como instrumento para la recolección de datos. Para la validación de ambos instrumentos se contó con el informe de tres expertos, quienes los consideraron aplicable; luego de la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach obteniéndose como resultado los coeficientes 0,912 en la variable gestión administrativa y 0,940 en la variable desempeño docente. Se llegó a la conclusión que no existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en profesores de una Institución Educativa Pública del distrito de Pachacámac, Lima, 2021.

Palabras Clave: Gestión administrativa, desempeño docente, aprendizaje

ABSTRACT

The present investigation considered as a general objective to determine the significant relationship between administrative management and teaching performance in teachers of the Public Educational Institution of the district of Pachacámac, Lima, 2021. The type of basic study, non-experimental cross-sectional, descriptive correlational design was applied. with a quantitative approach and hypothetical deductive method. The survey technique was used to collect data. The research work used as instruments two questionnaires through google forms, both made use of the Likert scale in order to be answered taking into account the scale of values indicated in each variable. The study population was made up of 60 teachers from a Public Educational Institution in the Pachacámac district, with a sample of 35 teachers. The survey was applied as a technique and two questionnaires as an instrument for data collection. For the validation of both instruments, the report of three experts was counted, who considered them applicable; After the Cronbach's alpha reliability test, the coefficients were 0.912 in the administrative management variable and 0.940 in the teacher performance variable. It was concluded that there is no significant relationship between administrative management and teaching performance in teachers of a Public Educational Institution in the district of Pachacámac, Lima, 2021.

Key Words: Administrative management, teaching performance, learning

I. INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa, contribuye a que todo aquel personal que trabaja en una institución educativa lo realice en forma íntegra, a fin de lograr alcanzar la visión y misión, así como cada una de las metas planteadas por la institución. Por ello, es indispensable tener en cuenta todos los puntos de vista vinculados a la gestión administrativa del sistema educativo, puesto que los factores están directamente relacionados y son los que van a repercutir en la efectividad del sistema educativo, asegurando el punto de contribución y cooperación del personal que forma parte de dicha organización, con la finalidad de que se logren alcanzar de manera plena los objetivos esperados.

A nivel mundial las investigaciones presentan un concepto de calidad en cuanto a gestión administrativa, el cual se vincula directamente a la equidad y funcionalidad. Según Solano (2018), las dimensiones de esta predominan en forma relevante en el desempeño de los docentes, puesto que en su estudio se logró probar la existencia que la calidad académica y el desempeño de los docentes presenta una correspondencia significativa y afirmativa.

A nivel nacional en nuestro país, como lo señala el MINEDU (Ministerio de Educación), la práctica docente se encuentra deteriorada debido a que han existido diversas políticas educativas que debido a su inconsistencia no han logrado ser duraderas y sostenerse a un largo plazo. Por tal motivo, el principal factor para promover el desarrollo óptimo y adecuado en una institución educativa, es el buen desempeño de los profesores, para que se brinde educación de calidad.

En la Institución Educativa Pública (IEP) perteneciente al distrito de Pachacámac, la función docente presenta diversas dificultades relacionadas a la organización previa al proceso educativo, asimismo en la formación profesional y en la identificación con la institución. Debido a que para los docentes es difícil reconocer que ellos forman parte tanto de la problemática como de la solución, se observa una

gran proporción de docentes que se resisten al cambio mostrando desinterés por capacitarse. Por tal motivo, es que la presente investigación consideró la importancia de desarrollar un estudio al respecto, puesto que este se encuentra apoyado en el marco de la gestión, la calidad educativa existente actualmente en la normativa vigente, el cual comprende aspectos fundamentales para una adecuada prestación del servicio educativo orientado hacia la calidad.

La gestión administrativa tiene como líder al director o directora, quien tiene por finalidad coordinar diversas actividades académicas para garantizar que la prestación del servicio educativo sea de calidad, direccionado a cumplir con los objetivos propuestos por la institución. Debido a que el actual sistema educativo se encuentra comprometido a cumplir diversos desafíos a fin de ofrecer educación de calidad, es importante y le corresponde al directivo ser el ente motivador, orientador y promotor de aprendizajes significativos, que incentiven a la comunidad educativa a involucrarse en la investigación y así brindar soluciones a problemas como fuentes de desarrollo (Chumpitazi, 2020).

Un buen desempeño docente gestiona y garantiza la interacción en el aula, lo que a su vez genera aprendizajes a todos los estudiantes facilitando y reforzando el proceso cognitivo del alumnado. El desarrollo óptimo de la competencia profesional se verá manifestado cuando este demuestre el dominio de variedad de conocimientos, desarrollo de capacidades, habilidades y aptitudes que tendrán como objetivo realizar diversas actividades específicas directamente vinculadas a un oficio o profesión (Gálvez y Milla, 2018).

En los estudios realizados por Vega (2020), se sostuvo que la gestión educativa y el desempeño de los profesores presenta gran relación; entorno a una organización de aprendizaje debe estar adecuadamente estructurado y debe renovarse continuamente considerando las diversas necesidades tanto actuales como futuras; demostrando así que la gestión educativa es el ente mediador, inspirador y motivador, para lograr el apoyo y la orientación direccionados de manera correcta y con el

propósito de alcanzar el máximo beneficio de los maestros para lograr un mejor rendimiento escolar.

En base a la problemática que se observó se plantea como problema: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa Pública del distrito de Pachacámac, Lima, 2021?

Teóricamente este trabajo tuvo su base en investigaciones ya existentes; en cuanto a la gestión administrativa está direccionada a proveer de recursos financieros, logísticos y humanos, con la intención de lograr determinados fines y objetivos de la institución, permitiendo ofrecer una prestación educativa de calidad. El desempeño docente, se construirá de acuerdo a múltiples aspectos que lo determinan, teniendo como función principal la enseñanza, que es la que va a facilitar la consecución de aprendizajes en cada uno de los educandos.

La investigación se justificó prácticamente, ya que la razón del buen desempeño de los profesores es reflejo de una apropiada gestión administrativa; asimismo se obtendrán resultados valiosos, lo cual permitirá tomar decisiones que beneficiaran a la comunidad educativa, porque el desempeño docente, posee correspondencia con la gestión administrativa.

En lo metodológico; se justificó debido a que se realizó la adaptación de algunos instrumentos de medición para las variables, teniendo en cuenta las dimensiones del proyecto, a su vez se plantearon hipótesis que se respaldan en los supuestos teóricos y seguirá el proceso del enfoque cuantitativo en la cual el objetivo es generalizar las conclusiones a toda la población del estudio.

La investigación presentó como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Pública del distrito de Pachacámac, Lima, 2021 y los siguientes objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre la gestión administrativa y la preparación

para el aprendizaje; 2. Determinar la relación entre la gestión administrativa y la enseñanza para el aprendizaje; 3. Determinar la relación entre la gestión administrativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y 4. Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Asimismo, se formuló la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Pública del distrito de Pachacámac, Lima, 2021 y las siguientes hipótesis específicas: 1. La gestión administrativa se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje; 2. La gestión administrativa se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje; 3. La gestión administrativa se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y 4. La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

II. MARCO TEÓRICO

Se consideró como antecedentes internacionales, las siguientes investigaciones: Según La Ese (2019) en su estudio, sobre las variables evaluación del desempeño de los profesores y liderazgo del director en una institución. Se tipificó el diseño como descriptivo y su variante es la correlación. Trabajó con 80 docentes como muestra, la técnica aplicada fue la encuesta para cada variable en la recolección de datos. Luego de ello, logró demostrar que existía relación entre ambas variables. Tras efectuar el proceso y el análisis correlacional, se obtuvo un $Rho=0,783$, lo que significó que existía relación alta en cuanto a las variables.

Por su parte Riffo (2019) en su artículo, sobre la gestión administrativa y la calidad en los centros escolares, en el cual se aplicó un diseño no experimental transversal para las encuestas a la muestra, en la que obtuvo como resultado que el 70% del personal del nivel inicial tenían habilidades desarrolladas en el área administrativo, mientras que el 85% solo ejecutan una gestión de buena calidad, no obstante, el 5% son insuficientes, indicando que no deberían ocupar cargos directivos. Por ende; se debe resaltar que quien dirige la institución es aquel que garantizará el buen desenvolvimiento de la gestión administrativa, a través de diversos mecanismos que garanticen la ejecución de las tareas y optimicen los recursos y el tiempo. La investigación demostró que el responsable de la gestión administrativa en dicho centro es el directivo, también, se destacó que los mecanismos utilizados para dicha labor podría cambiar y hacer que el personal optimice su desempeño dentro del quehacer educativo.

Medina (2017), realizó una investigación sobre la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente, aplicó el diseño descriptivo correlacional, en el que se encuestó a 50 docentes para la muestra de estudio. Tuvo como propósito demostrar el efecto existente entre las variables. Se usó el cuestionario de HayMcBer para recoger datos del clima organizacional; por otro lado, utilizó cuatro instrumentos para la evaluación de la segunda variable, en primer lugar valoró el dominio disciplinar

y curricular, en segundo lugar evaluó la gestión de los aprendizajes en el aula, en tercer lugar valoró el desarrollo profesional y el último instrumento le permitió valorar el compromiso ético, los cuales estuvieron relacionados con las expectativas de los docentes en referencia al aprendizaje de los educandos y las estrategias que deben implementarse. Concluyendo, que la correlación era muy baja entre las variables mencionadas líneas arriba.

Cárdenas et al., (2017) en su estudio referente a la relación entre la gestión administrativa y la innovación educativa, en su artículo de investigación de Colombia, el cual tuvo como objetivo entender las prácticas que benefician y crean planes innovadores. Utilizaron un diseño no experimental y método mixto para el estudio de datos. Concluyendo que las prácticas referentes a la gestión administrativa en una institución educativa garantizan el progreso de planes innovadores.

Cueva y Guayasamín (2017), en su estudio referente a la evaluación de la gestión administrativa y su impacto en el desempeño. Esta fue de tipo básica, de nivel descriptivo y correlacional, de corte transversal y no experimental. Su objetivo fue evaluar el efecto existente entre ambas variables en la institución. Su población estuvo constituida por profesores y padres de familia, se aplicó un cuestionario. Luego de realizada dicha investigación concluyeron que la gestión administrativa en una institución educativa es todo acto de aplicar diversos procesos como la planificación y la organización, a fin de ejecutar procesos educativos, ello se reveló tras los datos obtenidos en la prueba Chi cuadrado ($X^2= 43,750$; $p=0,000$).

Se tienen como antecedentes nacionales, las siguientes investigaciones: Alanya (2021) en su trabajo referente a la gestión del talento humano y el desempeño docente, trató de determinar la relación existente entre las variables mencionadas líneas arriba. Su investigación fue de tipo básica y presentó un enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, descriptiva - correlacional, diseño no experimental y transversal. Aplicó un cuestionario, que previamente fueron validados debidamente por los expertos, que determinaron su alta fiabilidad. Contó con una población de 84

docentes. El estudio demostró la relación directa que existió entre sus variables, y según el coeficiente de Spearman se demostró una relación muy alta de 0.851, rechazando la hipótesis nula, llegando a concluir que las variables sí se relacionan.

Según Quiroz y Vega (2019) en su trabajo referente a la gestión administrativa y desempeño docente. Plantearon como objetivo el determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño docente. Se utilizó un diseño descriptivo correlacional. Su población estuvo representada por 40 docentes, varones y mujeres, de los tres niveles educativos de la institución. Obtuvieron un $Rho=0.567$, correlación moderada, con un nivel de significancia de 0.000 el cual es menor al nivel esperado ($p < 0.05$). Demostrando que si existió una relación significativa entre las variables.

Para Reyes (2019) en su producto de investigación referentes al liderazgo del director y el desempeño docente, se pudo determinar que existía correlación entre el liderazgo ejercido por un docente designado como director y el desempeño de los profesores, el estudio se efectuó dentro de los alcances del modelo cuantitativo, no existió manipulación de las variables, fue de tipo descriptiva y los resultados recogidos en cada variable se correlacionaron, de la población se tomó la muestra de 127 docentes. Los resultados tras el análisis en el $Rho= 0,711$ indicaron que había una correlación significativa alta entre la variable liderazgo del personal designado como director y la variable desempeño de los docentes, llegando a concluir que sí existía relación directa y proporcional.

Castellano (2018) en su estudio referente a la gestión administrativa y su relación con el desempeño de los docentes en el Instituto de Educación Superior, para la variable D1: programación D2: formación D3: supervisión, se trata de un diseño no experimental correlacional usó 120 estudiantes, cuestionario ($p = 0.000 < 0.05$), Rho de Spearman = $.403^{**}$, indicando que existió una correlación alta entre las variables estudiadas. Para que los docentes cumplan su labor adecuadamente debe existir un objetivo a seguir, para ello hay una planificación, así se justifica esta condición

tomando esta estructura organizacional, y siguiendo la orientación por equipos, se coordina las decisiones por medio de la comunicación.

Trujillo (2018) en su investigación titulada Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa Generalísimo José de San Martín de Ancón, planteó como objetivo general: Determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño docente, se aplicó el método descriptivo correlacional, para lo cual la muestra poblacional estuvo conformada por 72 educadores. Tras el estudio de los datos como resultado de las encuestas aplicadas, concluyó que existía relación directa alta y significativa entre las variables. La que se demostró tras el análisis en el Rho de Spearman ($p = ,000$).

Navarro y Vera (2019) refiere que las Instituciones Educativas necesitan de un trabajo organizado, cooperativo y participativo de la totalidad de personas que integran la población educativa. Estas condiciones son clave para una buena gestión dentro de una institución, pues se brindan ambientes favorables para el aprendizaje, haciéndola un espacio protector, afectivo, de contención y seguro.

La presente investigación presenta como primera variable la gestión administrativa. Chiavenato (2002) la considera una habilidad que está presente en la sociedad y que está constituida por la preparación para el uso de la tecnología y el hábito para lograr objetivos de la organización, que son aplicados por un conjunto de ciudadanos que forman parte de una empresa, logrando el óptimo desarrollo en cada uno de ellos haciendo incrementar su voluntad de cooperación, a razón de lograr un fin en común, puesto que individualmente es muy difícil de adquirir.

Robbins y Coulter (2010) mencionaron que la gestión administrativa se logra gracias a un trabajo en equipo, esto debido a que sí los trabajadores cumplen de manera satisfactoria con cada una de sus funciones, dará como producto ya sea a corto o largo plazo el logro de todos los objetivos planificados en un inicio por la empresa, teniendo en cuenta los variados recursos, tanto humanos, financieros, como

materiales y técnicos.

Ramos (2013) remarcó como un todo de energías a la gestión administrativa, destacando que quien está encargado o es responsable de dicha institución es aquel que debe cumplir su trabajo, logrando satisfacer las distintas fases del proceso administrativo, teniendo como principales: la planificación, organización, dirección y control, cada una inmersa en una etapa determinada del proceso.

Según, El Plan Nacional de Educación para Todos (2015), nos indica que la gestión administrativa se encarga de hacer cumplir las acciones y de la formulación de estrategias que encaminen hacia todos los recursos humanos, materiales, económicos, proceso técnicos, de seguridad y control de toda información que relaciona a cada individuo dentro de una institución educativa, a su vez está asegura la ejecución de lo expresado en la normativa y la supervisión de las funciones, a fin de contribuir en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Fayol (1990) fue quien aportó catorce principios básicos, que son vigentes hasta la actualidad, gracias a ello es que hoy en día la administración cumple un rol de gran importancia para el desarrollo ya sea económico o social dentro de un país, también, es parte fundamental en todo plan establecido por una determinada organización, ya que a través de esta la sociedad logrará mejorar su economía, por otro lado es importante destacar cuán importante es el líder administrador, ya que, el papel competitivo que cumple es el que contará con los recursos ya sean humanos como materiales logrando así cumplir de manera eficaz con los objetivos específicos, siendo el mediador para el logro de propósitos planificados.

La Serna (2002), manifestó que la gestión administrativa dentro del ámbito educativo se encuentra integrado por tres áreas básicas: institucional, pedagógica y administrativa.

La Serna (2002), indica que la función más importante de toda área institucional

es incluir e integrar la innovación direccionándola hacia el crecimiento incesante de la institución, teniendo como objetivo principal garantizar la ejecución de la misión, la visión, logros, metas y objetivos que han sido expresados en el plan de desarrollo de la institución, a fin de que se logre generar en los beneficiarios (progenitores) vínculos de seguridad, complacencia y responsabilidad, lo cual va a generar una buena convivencia escolar.

La Serna (2002), manifiesta que el área pedagógica es aquella que busca promover la formación del maestro(a) y se encarga de conducir al educando hacia un óptimo proceso aprendizaje a través de una adecuada enseñanza, asimismo esta también se ocupa de coordinar diferentes programas tanto de atención como de prevención social e integral para los educandos pertenecientes a la institución educativa, además de fomentar la participación de los profesores en programas de innovación curricular.

La Serna (2002), señala que todas las instituciones educativas cuentan con un director(a), también conocidos como gestores administrativos, por ello, el área administrativa de las diferentes instituciones sean estimadas como grandes, medianas o pequeñas empresas que colaboran en bien del desarrollo de los pobladores. Sin embargo, se conoce que las IEP generan sus propios recursos a través de la contribución de los padres de familia, ya sea a través de donaciones o la realización de actividades; las cuales son supervisadas por el estado a fin de velar por el buen servicio y prevenir el lucro a la comunidad. Sin embargo, las instituciones privadas difieren del estatal puesto que en su caso son autónomos en la distribución de recursos obtenidos.

Los instrumentos de gestión para una adecuada planificación en una institución educativa, según el Minedu (2013) en el reglamento de gestión del sistema educativo se aprobó con Decreto Supremo N° 009-2005-ED Art. 25° y 32°, las cuales:

El Proyecto Educativo Institucional (PEI), este instrumento especifica los

proyectos educativos tanto nacionales, regionales y locales de la gestión, determinando el plazo de cumplimiento. Con el objetivo de cumplir las funciones y los fines determinados por la institución se organiza y valora la participación de la población educativa. Además, abarca la misión, la visión, los valores que están inmersos en la identidad de la institución educativa, así como el diagnóstico y el conocimiento que tienen sus educandos respecto a la propuesta pedagógica de cada institución. Incorpora varias dimensiones tales como las pedagógicas, institucionales, administrativas y de vinculación con el contexto. La gestión educativa o programa se encuentra encaminada hacia una gestión autónoma, participativa y transformadora.

Proyecto Curricular Institucional (PCI) este instrumento de gestión forma parte de la propuesta pedagógica del PEI, se expresa en el marco del Diseño Curricular Básico y está proyectado hacia un proceso de diversificación curricular, partiendo de resultados obtenidos del diagnóstico, de características y necesidades específicas de aprendizaje de los educandos.

Reglamento Interno (R.I.) en el marco del PEI de otros instrumentos de planeación local, regional de las normas legales, es aquel instrumento de gestión que regula la organización y el funcionamiento integral tanto pedagógico, institucional y administrativo dentro de una institución o programa educativo. Además, fija las pautas, criterios y procedimientos de desempeño y de comunicación que deben existir dentro entre los miembros de la comunidad educativa.

Plan Anual de Trabajo (PAT) este instrumento de gestión orienta acciones de la institución educativa en función de los aprendizajes es derivado del PEI y del informe de la gestión anual de la dirección, es el encargado de concretar los objetivos estratégicos propuestos, el programa de acciones y deberes del año anterior.

Según Blanch (2000) en cada institución educativa los directivos desempeñan diversas funciones que tienen como finalidad principal lograr reconocer fortalezas y debilidades existentes en dicha institución, para diseñar, ejecutar y evaluar los distintos

proyectos de mejora en relación a la gestión y a lo pedagógico, a fin de velar por el cumplimiento de la prestación de servicios que se ofrecen en el plan de trabajo anual. Es decir, deben cumplir con las normativas que se encuentran decretados en la constitución política peruana, en el entorno educativo, preferentemente los que se encuentran dirigidos hacia la formación de profesores y educandos.

Siendo las dimensiones de la gestión administrativa la planificación, organización, dirección y control. Robbins y Coulter (2010) señalaron que la planificación implica determinar los objetivos, establecer estrategias a fin de lograr metas y crear planes para integrar y estructurar labores. Ello permitirá la formación de grupos de trabajo para lograr diversos objetivos, a través de la elaboración de proyectos de acción y el uso de recursos variados, en un tiempo determinado para lograr la realización de los planes de la empresa.

Robbins y Coulter (2010) puntualizan que la organización permite el logro de objetivos, teniendo en cuenta que para ello es necesario transmitir la información de manera estructurada. Este se efectúa a través de un conjunto de personas o individuos que trabajarán en forma coordinada, haciendo uso de diversos recursos entre humanos, económicos, tecnológicos, inmuebles (tangibles e intangibles) con la finalidad de lograr el compromiso que se tiene.

Robbins y Coulter (2010) determinaron que la dirección estimula, dirige todo tipo de acciones que implican el dirigir al personal. La dirección involucra y une la planificación con la estructuración, estableciendo un manejo óptimo a razón de la toma de decisiones para la empresa, teniendo en cuenta el apoyo del personal de manera productiva y eficiente se obtendrán resultados exitosos que darán cuenta del logro de los objetivos de cualquier compañía.

Robbins y Coulter (2010) señalan que a través del control es que se debe realizar el seguimiento a diversas actividades, a fin de asegurar que se logren conforme a lo estipulado. Por ello, este es indispensable para determinar la

productividad de los resultados obtenidos, obteniendo como respuesta el logro de los objetivos planificados, garantizando la precisión ante alguna desviación existente en la institución. Asimismo, esta es utilizada también para realizar el cálculo de las demás dimensiones.

Teniendo en cuenta que el docente es el encargado de incentivar el cambio en la educación, y que es quien evidencia diferentes medios para adquirir nuevos conocimientos, los cuales presentan la sociedad a través de desafíos. Se tiene como segunda variable el desempeño docente. Por ello se considera importante indicar que según el Minedu (2013), la docencia es una profesión de carácter ético, que está determinado y coligado a fines sociales, es autónomo dentro de la institución educativa puesto que permite desarrollar una labor acorde y que responde al marco del sistema de la misma, y con compromiso respecto al desarrollo y al éxito educativo de sus educandos ya sea nivel individual o grupal. El desempeño docente está destinado al cumplimiento de funciones, metas y responsabilidades laborales así como al rendimiento o logros alcanzados de los educandos.

Teniendo en cuenta que las dimensiones del desempeño docente consideradas en esta investigación son la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Es importante mencionar que el Minedu (2020) detalla que la dimensión preparación para el aprendizaje es aquella que involucra la planificación del proyecto pedagógico, tomando como punto de partida la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo teniendo como referencia la realidad del estudiante.

Por tal motivo, el docente debe prepararse con anticipación los materiales que va utilizar en su sesión de clases, ejecutar cada clase de manera didáctica, logrando así motivar el logro de aprendizajes en cada uno de sus estudiantes con la finalidad de obtener resultados favorables que incrementen las capacidades a utilizar a largo de

su vida en cada uno de ellos.

Minedu (2020) establece que la enseñanza para el aprendizaje es la dimensión encargada de orientar el proceso de enseñanza, por medio de un enfoque direccionado a la valoración de la inclusión y de la diversidad en cada una de sus expresiones. Asimismo, permite generar el desarrollo de un clima favorable para el aprendizaje a través de la ejecución de la medición pedagógica del profesor, teniendo en cuenta el dominio de diversos contenidos, la motivación permanente hacia los educandos, la aplicación de diversas estrategias tanto metodológico como de evaluación, así como el uso de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Estos incluyen el empleo de diversos criterios e instrumentos que facilitarán al docente la identificación de los logros y desafíos suscitados en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que son precisos reforzar.

Minedu (2020) desde una perspectiva democrática con el fin de configurar la comunidad de aprendizaje, entiende a la participación en la gestión de la escuela o la red de escuela. Haciendo énfasis en la comunicación efectiva que a través de los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluyen la valoración, el respeto a la comunidad, a sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Minedu (2020) sostiene que el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente está enmarcado en el marco del buen desempeño docente, que fija los dominios, competencias y desempeños que son característicos y requeridos en todo docente de educación básica regular en el país para lograr una buena docencia. Este compone un acuerdo técnico y a la vez social entre el estado, los profesores y la sociedad en relación a las competencias que se desea que manejen los docentes del país, en cada etapa de su trayectoria profesional, con la finalidad de alcanzar diversos logros de aprendizajes en los educandos. Además, según el Minedu (2013). Esta trata

de una herramienta estratégica dentro de la política integral del desarrollo docente. El ministerio de educación ha propuesto un perfil que todo docente debe lograr dominar, y a través de una prueba que está clasificada en cuatro dominios, nueve competencias y tres desempeños, en la que todo profesor deberá demostrar que está capacitado y que domina cada una de las competencias esperadas, para dicha evaluación se contará con tres oportunidades para poder ser evaluado y aquel que no logre ser aprobados durante el proceso será retirado de la carrera pública magisterial.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación y diseño de investigación

Tuvo un enfoque cuantitativo, teóricamente se sustentó acorde a lo señalado por Hernández et al., (2014), quienes sostienen que para lograr demostrar la hipótesis es necesario recolectar datos, según ello ha de realizarse la mediación tanto numérica como estadística con la finalidad de fijar patrones referentes al comportamiento.

Método hipotético deductivo, pues se utilizó la experiencia previa de él o la investigadora para poder visualizar el problema y de esa manera plantear las hipótesis. Según Pascual et al., (1996), señalan que dicho método se da en varias etapas: la primera es el planteamiento del problema, seguido de la creación de hipótesis, posterior a ello se dan las deducciones de consecuencia de la hipótesis, para culminar con la contrastación refutada o aceptada.

La investigación tuvo un alcance de tipo descriptivo correlacional. Según Sánchez y Reyes (2015) esta investigación de tipo básica puede ser definida como pura o fundamental, debido a que nos direcciona hacia la indagación y adquisición de nuevos conocimientos. Además, tiene como fin recolectar información verídica y real, con el único objetivo de enriquecer el conocimiento científico.

Esta investigación fue descriptiva. Según, Hernández et al., (2016) se busca medir y recolectar información correspondiente a los conceptos o variables que se exponen en la investigación, a fin de describir las situaciones o fenómenos que puedan ser objeto de análisis, así como sus dimensiones, ya sea en forma conjunta o individual a los objetos de estudio. Además, es correlacional, se buscó conocer la relación entre las dos variables. De acuerdo a Hernández et al., (2016), los estudios de carácter correlacional buscan identificar el grado de vinculación existente entre los dos o más objetos de estudio.

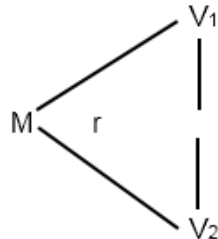
Fue una investigación no experimental, de corte transversal, tal como señala

Hernández et al., (2016), esto debido a que no se efectuó ningún experimento ni se aplicó ningún programa, asimismo, no se manipuló ninguna de las variables, puesto que la observación de cada hecho se dará de manera natural. De esa manera se representó una investigación de corte transversal debido a que el principal propósito es describir cada una de las variables haciendo uso de los datos recogidos, en un solo momento de la investigación.

El diseño está representado a través de la siguiente figura

Figura 1

Representación del nivel correlacional



Donde:

M : Docentes de la institución

V1 : Variable GA

V2 : Variable DD

r : Grado de correlación

3.2 Operacionalización de variables

Gestión administrativa, según Terry (2005), esta forma parte fundamental para la vida empresarial ya sea de una pyme, gran o pequeña empresa, o un proyecto el cual aún se encuentra en sus inicios, Asimismo, manifiesta que las finanzas personales son de gran importancia, y para ello se deben tener en cuenta las herramientas conocidas existentes que son de suma importancia para algunos casos. No obstante, son pocos los programas de gestión los que logran adaptarse a diversos

usos posibles, y de manera general se ven algunas más frecuentes para un tipo determinado de empresa.

Esta primera variable es medible en cada una de sus cuatro dimensiones, las que fueron evaluadas a través de un cuestionario en el que se consideró 5 ítems por cada dimensión haciendo un total de 20 ítems, las cuales fueron medidas con la escala de Likert, tal como se puede observar en el anexo 2.

Tal como indica el MINEDU (2013), respecto a la segunda variable desempeño docente, se da cuando se logra una enseñanza adecuada en el aula, la cual permita que se fomente que todos y cada uno de los estudiantes peruanos sean capaces de alcanzar el logro del desarrollo de los perfiles de egreso o aprendizajes, que se encuentran expresados en el CNEB y para el Bachillerato.

Esta segunda variable puede ser medible en cada una de sus cuatro dimensiones, las que fueron evaluadas a través de un cuestionario en el que se consideró un total de 20 ítems, las cuales fueron medidas con la escala de Likert, tal como se puede observar en el anexo 2.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Cualquiera sea el caso, esta puede estar compuesta por personas u otro tipo de objeto, en los cuales se observa una serie de especificaciones en común, los mismos que deben estar establecidos de manera clara (Hernández y Mendoza 2018).

La población fue integrada por 60 maestros, entre varones y mujeres, de una IE pública de EBR.

Muestra

La muestra es un subconjunto de la población, es decir los elementos de este subconjunto son propios del mismo, presentan determinadas características definidas y a los que se les conoce como población (Hernández y Mendoza 2018).

La muestra de 35 docentes que ejercen en la IE pública de EBR de Pachacámac.

Muestreo

El muestreo fue no probabilístico o dirigido, en el que se seleccionó a un subgrupo de la población, dado que las unidades seleccionadas gozan de representatividad debido a las características de la población. Según Hernández y Mendoza (2018) el propósito del muestreo no probabilístico es facilitar el trabajo de la persona desarrolla el estudio, motivo por el cual será utilizado para seleccionar las muestras estadísticas al realizar la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se empleó la encuesta para recoger los datos de la muestra poblacional. Carrasco (2016), señala que esta permite la indagación, exploración y el recojo de datos, que se realiza por medio de preguntas ya sea de forma directa o indirecta, a fin de demostrar o encontrar respuestas de los sujetos propios de la unidad de análisis.

Instrumentos

Se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios, los que fueron un conjunto de preguntas cerradas en escala de Likert. Hernández y Mendoza (2018) indican que el cuestionario es una lista de preguntas o afirmaciones que sirven como herramienta

para el recojo de datos. Además, cada uno de los instrumentos elaborados para realizar medición correspondiente, estuvieron regidos según cada una de las dimensiones tomadas en cuenta en el marco teórico presentado.

Validez

Se consideró seguir el modelo de validez de contenido. Alarcón (2013), indica que cada uno de los instrumentos a utilizar deberá ser sometido al juicio de expertos, siendo que los instrumentos serán revisados y deberán cumplir con los criterios respectivos, considerando que cada ítem cumpla con su propósito.

3.5 Procedimientos

La presente investigación se logró, a través de la presentación oportuna de la documentación correspondiente, se solicitó el consentimiento de las autoridades pertinentes y de los profesores, en la IE donde se realizó el estudio. Los cuestionarios fueron aplicados mediante formularios google, debido a la situación por la que estamos atravesando a raíz del confinamiento social suscitado por el COVID-19.

Contando con los documentos y la autorización correspondiente, se aplicaron los cuestionarios a un determinado grupo piloto para la prueba de confiabilidad; posterior a ello, se realizó la aplicación de los cuestionarios a la muestra y luego el tratamiento estadístico descriptivo e inferencial correspondiente.

3.6 Método de análisis

Luego de realizar la validación de los instrumentos, se realizó una prueba piloto y con los resultados obtenidos, posteriormente siguió la prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach, por ser dos instrumentos medidos en escala de Likert (Datos politómicos).

Posterior a ello, se aplicaron los cuestionarios a la muestra, para luego realizar

el tratamiento estadístico de los datos haciendo uso del programa IBM-SPSS, de acuerdo al Manual Básico SPSS versión 26, puesto que es uno de los software más usados en las investigaciones donde es necesario realizar el tratamiento de instrumentos en la escala de Likert, basados en el promedio de las correlaciones.

En la estadística descriptiva se obtuvo tablas y figuras para la distribución de resultados (Stevenson, 1981).

Por otro lado, Stevenson (1981) indica que la inferencia estadística es la que permite obtener generalizaciones o tomar determinaciones a raíz de la información parcial o total, la cual ha sido obtenida mediante técnicas específicas.

Se consideró la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para la prueba de normalidad, puesto que esta fue menor a 50 participantes, la cual estuvo orientada a determinar si los datos obtenidos presentaron distribución normal.

Las hipótesis fueron contrastadas utilizándose la prueba no paramétrica Rho de Spearman, debido a que existían datos que no tenían distribución normal.

3.7 Aspectos éticos

Se aplicaron las reglas del estilo de redacción de las Normas APA, asimismo, se consideraron las citas y referencias correspondientes, respetando el derecho de autor. A su vez, se solicitaron las autorizaciones correspondientes antes de la aplicación de los instrumentos que permitieron realizar la medición y el análisis estadístico de las respuestas emitidas, sin adulteración alguna.

IV. RESULTADOS

Juicio de expertos

Tabla 1

Validación de instrumento de la variable Gestión Administrativa.

EXPERTOS	CRITERIO			OBSERVACIÓN
	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	
Dr. German Garay Flores	Cumple	Cumple	Cumple	
Dr. Juan de la Cruz Mamani Apaza	Cumple	Cumple	Cumple	El cuestionario es aplicable
Mg. Fidel Román Flor Angulo	Cumple	Cumple	Cumple	

Cada uno de expertos emitió su juicio mediante el informe de expertos, en el que expresaron que el cuestionario de gestión administrativa es aplicable y recolecta la información suficiente y coherente, el cual se especifica en la tabla 1.

Tabla 2

Validación de instrumento de la variable Desempeño Docente.

EXPERTOS	CRITERIO			OBSERVACIÓN
	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	
Dr. German Garay Flores	Cumple	Cumple	Cumple	El cuestionario es aplicable
Dr. Juan de la Cruz Mamani Apaza	Cumple	Cumple	Cumple	
Mg. Fidel Román Flor Angulo	Cumple	Cumple	Cumple	

Cada uno de expertos emitió su juicio mediante el informe de expertos, en el que expresaron que el cuestionario de desempeño docente es aplicable y recolecta la información suficiente y coherente, el cual se especifica en la tabla 2.

Prueba de confiabilidad

Se calculó la confiabilidad del cuestionario Gestión Administrativa, aplicado a una prueba piloto, en el que se tuvo como resultado un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,912, que indica una confiabilidad muy alta, conforme a las tablas 3, 4 y 5 (Anexos).

De la misma manera, se calculó la confiabilidad del cuestionario Desempeño Docente, aplicado a una prueba piloto, en el que se tuvo como resultado un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,940, que indica una confiabilidad muy alta, conforme a la tabla 3, 6 y 7 (Anexos).

4.1 Resultados descriptivos

Se muestran los resultados por cada variable y sus dimensiones, de acuerdo a las respuestas emitidas en cada una de las encuestas tomadas de la muestra, conforme a las tablas 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17 (Anexos).

4.2 Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Aplicada la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk a las variables y dimensiones, se observó que mayoría de los datos (variables y dimensiones) no tenían distribución normal por lo que la contrastación de hipótesis correspondiente era la prueba no paramétrica Rho de Spearman, conforme a las tablas 18 y 19 (anexos).

3.7 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

1. Hipótesis estadísticas

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño

docente

H₁: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente

2. Establecer el nivel α

$$\alpha = 0,05$$

3. Prueba r_s

Sig. bilateral (*p_valor*) = 0,718

4. Regla estadística

Si sig. bilateral < 0,05 rechazamos la H₀.

5. Decisión estadística

Considerando que la significancia bilateral (*p_valor*) es de 0,718 > 0,05, se conserva H₀.

6. Conclusión estadística

Con el *p_valor* de 0,718 mayor a 0,05, se concluye que no existe relación entre las variables estudiadas.

Hipótesis específica 1

1. Hipótesis estadísticas

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la preparación para el aprendizaje

H₁: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la preparación para el aprendizaje

2. Establecer el nivel α

$$\alpha = 0,05$$

3. Prueba r_s

Sig. bilateral (*p_valor*) = 0,586

4. Regla estadística

Si sig. bilateral < 0,05 rechazamos la H₀.

5. Decisión estadística

Considerando que la significancia bilateral (*p_valor*) es de 0,586 > 0,05, se conserva H₀.

6. Conclusión estadística

Con el *p_valor* de 0,586 mayor a 0,05, se concluye que no existe relación entre las variables estudiadas.

Hipótesis específica 2

1. Hipótesis estadísticas

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la enseñanza para el aprendizaje

H₁: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la enseñanza para el aprendizaje

2. Establecer el nivel α

$$\alpha = 0,05$$

3. Prueba r_s

Sig. bilateral (p_valor) = 0,471

4. Regla estadística

Si sig. bilateral < 0,05 rechazamos la H₀.

5. Decisión estadística

Considerando que la significancia bilateral (p_valor) es de 0,471 > 0,05, se conserva H₀.

6. Conclusión estadística

Con el p_valor de 0,471 mayor a 0,05, se concluye que no existe relación entre las variables estudiadas.

Hipótesis específica 3

1. Hipótesis estadísticas

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

H₁: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

2. Establecer el nivel α

$$\alpha = 0,05$$

3. Prueba r_s

Sig. bilateral (p_valor) = 0,836

4. Regla estadística

Si sig. bilateral < 0,05 rechazamos la H₀.

5. Decisión estadística

Considerando que la significancia bilateral (p_valor) es de 0,836 > 0,05, se conserva H₀.

6. Conclusión estadística

Con el p_valor de 0,836 mayor a 0,05, se concluye que no existe relación entre las variables estudiadas.

Hipótesis específica 4

1. Hipótesis estadísticas

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

H₁: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

2. Establecer el nivel α

$$\alpha = 0,05$$

3. Prueba r_s

Sig. bilateral (p_valor) = 0,483

4. Regla estadística

Si sig. bilateral < 0,05 rechazamos la H₀.

5. Decisión estadística

Considerando que la significancia bilateral (p_valor) es de 0,483 > 0,05, se conserva H₀.

6. Conclusión estadística

Con el p_valor de 0,483 mayor a 0,05, se concluye que no existe relación entre las variables estudiadas.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo al objetivo general, determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Pública del distrito de Pachacámac, Lima, 2021, y según los resultados obtenidos en la tabla 20 (Anexo), da como resultado según el estadístico no paramétrico de Rho= 0,718 p_valor mayor a 0,05 por lo que se concluyó que no existe relación significativa entre las variables; asimismo, según la tabla 4 (Anexo) se puede apreciar que los docentes tienen un alto conocimiento acerca de la gestión administrativa y sus dimensiones, pues existen en la institución educativa de estudio mas no la relacionan con el desempeño docente. Sin embargo, estos resultados difieren con el estudio de La Ese (2019) en su investigación, referente a las variables evaluación del desempeño de los docentes y liderazgo del director en la institución de estudio, en el cual tras efectuar el proceso y el análisis correlacional, concluyó que existe relación entre ambas variables.

Objetivo específico 1, que es Determinar la relación entre la gestión administrativa y la preparación para el aprendizaje, y según los resultados obtenidos en la tabla 21 (Anexo), da como resultado según el estadístico no paramétrico de Rho=0,586 p_valor mayor a 0,05; concluyendo que no existe relación significativa entre las variables mencionadas. Sin embargo, estos resultados difieren con el estudio hecho por Alanya (2021) en su trabajo referente a la gestión del talento humano y el desempeño docente, concluyó que las dos variables están relacionadas.

De acuerdo al objetivo específico 2, Determinar la relación entre la gestión administrativa y la enseñanza para el aprendizaje en profesores de una Institución Educativa Pública del distrito de Pachacámac, Lima, 2021, y según los resultados obtenidos en la tabla 22 (Anexo), da como resultado según el estadístico no paramétrico de Rho=0,471 nivel de significancia mayor a 0,05 por lo que se concluyó que no existe relación significativa entre la gestión administrativa y la enseñanza para el aprendizaje. Lo cual difiere con el estudio realizado por Tandazo (2017) sobre la

Gestión Administrativa y su impacto en los estándares de la Unidad Educativa, en el cual concluyeron que los procesos de gestión administrativo inciden positivamente en los indicadores de calidad educativa.

Con relación al objetivo específico 3, Determinar la relación entre la gestión administrativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en profesores de una Institución Educativa Pública del distrito de Pachacámac, Lima, 2021, y según los resultados obtenidos en la tabla 23 (Anexo), da como resultado según el estadístico no paramétrico de $Rho=0,836$ p_valor mayor a 0,05; por lo que se concluyó que no existe relación significativa entre la gestión administrativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Resultados que difieren con lo que sostienen Quiroz y Vega (2019) en su estudio referente a la Gestión administrativa y desempeño docente, concluyeron que existe relación significativa entre ambas variables.

De acuerdo al objetivo específico 4, Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en profesores de una Institución Educativa Pública del distrito de Pachacámac, Lima, 2021, y de acuerdo a la tabla 24 (Anexo), da como resultado según el estadístico no paramétrico de $Rho=0,483$ p_valor mayor a 0,05; por lo que se concluyó que no existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Resultado que difiere con el estudio realizado por Castellano (2018) en su estudio sobre la gestión administrativa y su relación con el desempeño de los docentes, debido a que tras el estudio realizado concluyó ambas variables están relacionadas.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Pública del distrito de Pachacámac, Lima, 2021. ($p_valor = 0,471$, $r_s = 0,063$)
- Segunda:** No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la preparación para el aprendizaje en profesores de la Institución Educativa Pública del distrito de Pachacámac, Lima, 2021. ($p_valor = 0,586$, $r_s = 0,095$)
- Tercera:** No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la enseñanza para el aprendizaje en profesores de la Institución Educativa Pública del distrito de Pachacámac, Lima, 2021. ($p_valor = 0,471$, $r_s = 0,126$)
- Cuarta:** No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en profesores de la Institución Educativa Pública del distrito de Pachacámac, Lima, 2021. ($p_valor = 0,836$, $r_s = 0,036$)
- Quinta:** No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en profesores de la Institución Educativa Pública del distrito de Pachacámac, Lima, 2021. ($p_valor = 0,483$, $r_s = -0,123$)

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere que los directivos inviertan en capacitaciones para los profesores, priorizando la realización de talleres de Coaching y habilidades blandas a fin de que puedan sentirse más motivados y que de esa manera logren cumplir de manera óptima las funciones que les compete como docentes, asimismo, para que puedan aprender a lidiar con algunas diferencias que pudiesen existir. Brindarles motivación para mantener un adecuado diálogo entre colegas logrando generar un clima institucional armonioso.

Segunda: A los docentes se les recomienda prever y preparar de manera anticipada y satisfactoria las sesiones que se van a aplicar en clases, teniendo en cuenta que esta debe ser dinámica y motivadora para el estudiante, contando con los materiales adecuados para impartir en forma estratégica cada experiencia de aprendizaje, cumpliendo con los parámetros estipulados y adecuados propuestos por el ministerio de educación.

Tercera: Se recomienda al todo el personal docente continuar identificando las diferentes necesidades de aprendizaje que posee cada estudiante, utilizar diversas estrategias de aprendizaje, controlar el tiempo de cada experiencia de aprendizaje, tener buen manejo de la metodología que se va aplicar en el área a dictar y realizar constantes evaluaciones haciendo uso de diversos instrumentos de evaluación.

Cuarta: Se aconseja a todos los maestros continuar con su formación y seguir capacitándose en temas concernientes al nuevo currículo nacional, a fin de estar preparados para las evaluaciones que el ministerio de educación proponga, para aprobar con éxito diversas evaluaciones como la del desempeño docente.

Quinta: Se recomienda a los directivos mostrar más identificación, incentivar la

participación de todos los profesores en las actividades que están suscritas en el PEI, consensuar de forma eficaz con los docentes para la realización de los documentos de gestión, en coordinación y con la participación de las y los maestros con la finalidad de realizar un trabajo organizado y que pueda lograr la ejecución de la totalidad de planes propuestos en dicho documento, procurando que las labores se efectúen dentro del horario de trabajo.

REFERENCIAS

- Alanya, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7259, Pachacámac, 2021, (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59803/Alanya_JP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alarcón, R. (2013). Construcción y validación de una escala para medir el optimismo. En J. C. Alchieri y J. Barreiros (Org.). *Conferencias del XXXIV Congreso Interamericano de Psicología* (pp. 377-389). Brasilia. SBPOT.
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Blanch, A (2000). Fortalezas de la gestión administrativa educativa. Madrid: Muralla, S.A.
- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. México D.F.: Pearson Educación.
- Cárdenas, C. & Farías, G. y Méndez, G. (2017). REICE Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. ¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa?. Recuperado de <https://revistas.uam.es/reice/issue/view/649/357>
- Castellano, A. (2018). La gestión administrativa y su relación con el desempeño de los docentes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico CESCO Ate, 2018. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23192>
- Carrasco, S. (2016). Metodología de la Investigación Científica. Lima. Editorial San Marcos.
- Cueva M. y Guayasamín M. (2017). Evaluación de la Gestión Administrativa y su

impacto en el Desempeño Institucional de la unidad educativa “Cotogchoa” del Cantón Rumiñahui de la provincia de Pichincha, en el año lectivo 2016-2017. (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil. Quito, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/23762?offset=100>

Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw-Hill Interamericana, séptima edición.

Chumpitazi, F. (2020). Gestión administrativa y el desempeño docente en un centro de idiomas de Lima Metropolitana. *Revista EDUCA UMCH*, (16), 8. <https://doi.org/10.35756/educaumch.202016.166>

De La Ese, N. (2019). *Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Gálvez, E. & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-429. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

Hernández, R. (2017). *Análisis de la práctica docente de las creencias docentes en la educación superior*. Toluca – México. Recuperado de <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/66462>

Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill. Recuperado de http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf La Serna, P. (2002). *Áreas básicas de la gestión administrativa en el ámbito educativo*. Madrid. INAP. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29003405.pdf>

- Minedu (2013). Marco del buen desempeño docente, Lima. Perú.
- Minedu (2005). Plan Nacional de Educación Para Todos 2005-2015.
<https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/sispod/pdf/358.pdf>
- Minedu (2020). Disposiciones que establecen estándares en progresión de las competencias profesionales del marco del Buen Desempeño Docente.
- Ortiz J. y Bravo D. (2017). Prácticas docentes en la Escuela de Comunicaciones del Ejército Nacional. (Tesis de maestría). Universidad Santo Tomás. Bogotá – Colombia. Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/3455>
- Paja, E. (2017). Calidad de gestión pedagógica y su relación con la atención tutorial integral de los estudiantes del nivel secundario de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa del Centro Poblado de Chosica (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1585>
- Palomino D. (2016) "Gestión administrativa y desempeño docente", (Tesis de maestría), Universidad de Cataluña, España.
- Medina, A. (2017). Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán-Quito. Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Morales, N. & Valeriano, M. (2017). Percepción de la calidad de gestión pedagógica y su relación con práctica docente en la Institución Educativa N°80067-Simbal (Tesis de Maestría). Escuela de posgrado universidad cesar vallejo, Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11762>
- Navarro F. & Vera A. (2019). La organización administrativa en la gestión institucional. Guía didáctica. Guayaquil: Universidad De Guayaquil Facultad De Filosofía, letras y ciencias de la educación.
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/41025>

- Pascual, J., Frías D. y García, F. (1996). Manual de psicología experimental. España, Ariel, s.a.
- Quiroz, L. & Vega, Y. (2019). Gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa pública de la libertad, Perú. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Perú (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/736>
- Ramos, E. (2013). Gestión administrativa de la calidad educativa. Madrid, España: León
- Reyes, S. (2019). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica, (Tesis doctoral) Universidad César Vallejo.
- Riffo, R. & Martínez, O. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de Chorrillos. Revista Cientific, 4, 153-172. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Robbins & Coulter. (2010). Administración. México D.F.: Pearson Prentice Hall. <http://www.ru.edu.uy/wp-content/uploads/2018/05/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>
- Ruiz, C. (2016). Confiabilidad. Programa Interinstitucional Doctorado en Educación. Disponible en <http://200.11.208.195/blogRedDocente/alexisduran/wp-content/uploads/2015/11/CONFIABILIDAD.pdf>
- Solano, M. (2018). Calidad de Gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del instituto Colombo-Venezolano [Tesis de maestría]. Universidad de Montemorelos
- Stevenson, William J. (1981). Estadística para administración y economía. México. Editorial Harla.
- Tandazo A. (2017). Gestión administrativa y su impacto en los estándares de la

calidad educativa de la Unidad Educativa “Teodoro Wolf” Período lectivo 2016 – 2017. (Tesis de maestría). Universidad Estatal Península de Santa Elena. La Libertad. Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/23762?offset=100>

Terry, G. (2005). Principios de la gestión administrativa. México D.F.: Compañía Editorial Continental.

Trujillo, B. (2018). Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa Generalísimo José de San Martín, Ancón, Perú. (Tesis de Maestría). Escuela de posgrado universidad cesar vallejo, Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27041>

Vásquez, S. (2009). Desempeño docente y centros educativos. Lima: Editorial Abedul.

Vega, L. (2019). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. Ciencia y Educación (ISSN 2707-3378) Vol. 1 No. 2. Febrero del 2020. <http://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8/13>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título : La gestión administrativa y el desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de Pachacámac, Lima, 2021 Autora: Sherly Helen Llihua Jancachagua							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable e indicadores				
			Variable 1 : Gestión Administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rango
Problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa Pública del distrito de Pachacámac, Lima, 2021?	Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Pública del distrito de Pachacámac, Lima, 2021	Hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Pública del distrito de Pachacámac, Lima, 2021	Planificación	Visión y misión Organiza actividades Proyecto educativo Presupuesto institucional Objetivos	1 – 2 – 3 – 4 – 5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto (74 – 100) Medio (47 – 73) Bajo (20 – 46)
				Divide el trabajo Servicios complementarios Ambientes de aula Asambleas de gestión Organigrama			
Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la preparación para el aprendizaje?	Objetivos específicos: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la preparación para el aprendizaje	Hipótesis específicas: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje	Dirección	Designa a las personas Coordina Comunicación fluida Incentivos Director líder	11 – 12 – 13 – 14 – 15		
				Implementa técnicas Evalúa el desempeño Inversión en capacitaciones Monitoreo y evaluación			
			Control				

			Variable 1 : Desempeño Docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rango
¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la enseñanza para el aprendizaje?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y la enseñanza para el aprendizaje	La gestión administrativa se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje	Preparación para el aprendizaje	Documentos Contenidos Didácticas Valores Diseña Crea, selecciona y organiza	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto (74 – 100) Medio (47 – 73) Bajo (20 – 46)
¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	La gestión administrativa se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Enseñanza para el aprendizaje	Motivación Material adecuado Control del tiempo de la sesión. Propicia la reflexión de sus de estudiantes. Evalúa a sus estudiantes.	7 – 8 – 9 – 10 – 11		
¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coordinación de trabajo pedagógico. Elaboración de documentos de gestión. Padres de familia involucrados. Integra enseñanza de los saberes culturales Comparte los logros de sus estudiantes.	12 – 13 – 14 – 15 – 16		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Autocrítica Equidad Participación en eventos Actúa con ética docente	17 – 18 – 19– 20		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO: Hipotético-deductivo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Descriptiva - correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental - Transversal</p>	<p>Población censal:</p> <p>60 profesores del nivel de inicial, primaria y secundaria de la institución educativa N° 7261 del distrito de Pachacámac</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario de gestión administrativa</p> <p>Cuestionario de desempeño docente</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas <p>INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:</p> <p>r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman</p> <p>d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)</p> <p>n = Número de datos</p>

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Gestión Administrativa

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
Planificación	Visión y misión	1 – 2 – 3 – 4 – 5	Nunca (1)	Alto (74 – 100)
	Organiza actividades Proyecto educativo Presupuesto institucional Objetivos		Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
Organización	Divide el trabajo	6 – 7 – 8 – 9 – 10		Bajo (20 – 46)
	Servicios complementarios Ambientes de aula Asambleas de gestión Organigrama			
Dirección	Designa a las personas	11 – 12 – 13 – 14 – 15		
	Coordina Comunicación fluida Incentivos Director líder			
Control	Implementa técnicas	16 – 17 – 18 – 19 – 20		
	Evalúa el desempeño Inversión en capacitaciones Monitoreo y evaluación			

Tabla 2*Operacionalización de la variable Desempeño Docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje	Documentos Contenidos Didácticas Valores Diseña Crea, selecciona y organiza	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto (74 – 100) Medio (47 – 73)
Enseñanza para el aprendizaje	Motivación Material adecuado Control del tiempo de la sesión. Propicia la reflexión de sus de estudiantes. Evalúa a sus estudiantes.	7 – 8 – 9 – 10 – 11		Bajo (20 – 46)
Participación en la gestión de la escuela Articulada a la comunidad	Coordinación de trabajo pedagógico. Elaboración de documentos de gestión. Padres de familia involucrados. Integra enseñanza de los saberes culturales Comparte los logros de sus estudiantes.	12 – 13 – 14 – 15 – 16		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Autocrítica Equidad Participación en eventos Actúa con ética docente	17 – 18 – 19– 20		

Anexo 3: Ficha técnica

Ficha técnica 1

Nombre: Cuestionario de Gestión Administrativa

Autor: Palomino (2016)

Adaptación: Lic. Sherly Helen Llihua Jancachagua

Lugar: Pachacamac

Objetivo: Determinar la gestión administrativa en la institución educativa

Administración: Colectivo

Tiempo de duración: 30 minutos aproximadamente.

Nivel de medición: Escala politómica

La escala y el índice respectivo para este instrumento es el siguiente:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Ficha técnica 2

Nombre: Cuestionario de Desempeño Docente

Autor: MINEDU (2013)

Adaptación: Lic. Sherly Helen Llihua Jancachagua

Lugar: Pachacamac

Objetivo: Determinar el desempeño docente en la institución educativa

Administración: Colectivo

Tiempo de duración: 30 minutos aproximadamente.

Nivel de medición: Escala politómica

La escala y el índice respectivo para este instrumento es el siguiente:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Instrucciones

En el presente cuestionario se muestra una escala valorativa, para el desarrollo de la misma requerimos su gentil colaboración respondiendo a todas las interrogantes. Se debe marcar con un aspa (x) la alternativa que considere pertinente para la interrogante planteada, que a continuación se presentan.

Se le pide contestar con sinceridad según su propia opinión, se garantiza discreción y reserva del caso.

ESCALA VALORATIVA		
CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

Nº	Ítems de Gestión Administrativa	Escala Valorativa				
		5	4	3	2	1
D1. Planificación						
1	La visión y misión tiene una difusión adecuada entre los docentes.					
2	Se programa y organiza adecuadamente el plan de cada actividad.					
3	El Proyecto Educativo Institucional (PEI) se ajusta a las necesidades de la institución.					
4	El presupuesto institucional anual (PIA) se ajusta a las necesidades de la institución.					
5	La institución plantea objetivos como el de promover la práctica de valores u otros.					
D2. Organización						
6	Las funciones y responsabilidades en la institución están bien definidas.					

7	La institución cuenta con servicios complementarios de salud, nutrición y psicología.					
8	Los ambientes del aula se encuentran adecuadamente implementados.					
9	Se realizan asambleas para la elaboración de documentos de gestión institucional.					
10	Existe un organigrama visible en la institución.					
D3. Dirección						
11	La designación de autoridades y/o responsables se elige en democracia y meritocracia.					
12	Existe coordinación entre los docentes para la ejecución de actividades institucionales.					
13	La comunicación en la institución es lineal, fluida y flexible.					
14	Se utilizan incentivos por parte de las autoridades jerárquicas para incrementar el rendimiento laboral del docente.					
15	El director promueve un liderazgo eficiente en la institución.					
D4. Control						
16	Se implementa técnicas de planes de mejora en la institución.					
17	Se evalúa a los responsables de las diversas actividades de la institución y se comunica los resultados.					
18	La institución invierte en capacitar a los docentes.					
19	Se realiza oportunamente el monitoreo y evaluación del personal docente.					
20	Las acciones disciplinarias tomadas por las autoridades son adecuadas según las normas.					

CUESTIONARIO

DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones

En el presente cuestionario se muestra una escala valorativa, para el desarrollo de la misma requerimos su gentil colaboración respondiendo a todas las interrogantes. Se debe marcar con un aspa (x) la alternativa que considere pertinente para la interrogante planteada, que a continuación se presentan.

Se le pide contestar con sinceridad según su propia opinión, se garantiza discreción y reserva del caso.

ESCALA VALORATIVA		
CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

Nº	Ítems de Desempeño Docente	Escala Valorativa				
		5	4	3	2	1
D1. Preparación para el aprendizaje						
1	Conoce y comprende las características y necesidades de los estudiantes.					
2	Se actualiza constantemente en el área que desempeña.					
3	Elabora la programación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad de su aula.					
4	Selecciona los contenidos de enseñanza en función de los aprendizajes, que busca desarrollar en los estudiantes.					
5	Diseña creativamente procesos pedagógicos con el objetivo de despertar interés, curiosidad en los estudiantes.					
6	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					

D2. Enseñanza para el aprendizaje						
7	Motivo permanentemente a los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.					
8	Facilita y elabora material adecuado para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.					
9	Controlo cronológicamente el proceso de desarrollo de la sesión de aprendizaje.					
10	Propicio y promuevo oportunidades para que los estudiantes desarrollen actitudes de pensamiento reflexivo y crítico.					
11	Evaluó para garantizar que los estudiantes aprendan y comprendan los contenidos de la sesión de aprendizaje.					
D3. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
12	Coordino con otros docentes para organizar el trabajo pedagógico					
13	Participo y me involucro en la gestión del proyecto educativo institucional (PEI)					
14	Promuevo el trabajo colaborativo en las familias para que contribuyan en el aprendizaje de los estudiantes.					
15	Integro críticamente en las prácticas de enseñanza los saberes culturales, los recursos de la comunidad y del entorno.					
16	Comparto de manera virtual con los padres de familia de los estudiantes y autoridades locales los retos que implican mi trabajo pedagógico, dando cuenta de sus avances.					
D4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
17	Practico la crítica y autocrítica sobre mi práctica profesional y el aprendizaje de todos los estudiantes.					

18	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional para mejorar mi competencia profesional y practica de enseñanza.					
19	Actuó de acuerdo con los principio de la ética profesional docente					
20	Actuó y tomo decisiones profesionales respetando los derechos de los docentes y de los estudiantes					

Anexo 5. Certificado de validez de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Autora: Palomino Flores Diana (2016)

Adaptado por: Lihua Jancachagua Sherly Helen (2021)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : PLANIFICACIÓN							
1	LA VISIÓN Y MISIÓN TIENE UNA DIFUSIÓN ADECUADA ENTRE LOS DOCENTES.	√		√		√		
2	SE PROGRAMA Y ORGANIZA ADECUADAMENTE EL PLAN DE CADA ACTIVIDAD.	√		√		√		
3	EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI) SE AJUSTA A LAS NECESIDADES DE LA INSTITUCIÓN.	√		√		√		
4	EL PRESUPUESTO INSTITUCIONAL ANUAL (PIA) SE AJUSTA A LAS NECESIDADES DE LA INSTITUCIÓN.	√		√		√		
5	LA INSTITUCIÓN PLANTEA OBJETIVOS COMO EL DE PROMOVER LA PRÁCTICA DE VALORES U OTROS.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
6	LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES EN LA INSTITUCIÓN ESTÁN BIEN DEFINIDAS.	√		√		√		
7	LA INSTITUCIÓN CUENTA CON SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE SALUD, NUTRICIÓN Y PSICOLOGÍA.	√		√		√		
8	LOS AMBIENTES DEL AULA SE ENCUENTRAN ADECUADAMENTE IMPLEMENTADOS.	√		√		√		
9	SE REALIZAN ASAMBLEAS PARA LA ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL.	√		√		√		
10	EXISTE UN ORGANIGRAMA VISIBLE EN LA INSTITUCIÓN.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
11	LA DESIGNACIÓN DE AUTORIDADES Y/O RESPONSABLES SE ELIGE EN DEMOCRACIA Y MERITOCRACIA	√		√		√		

12	EXISTE COORDINACIÓN ENTRE LOS DOCENTES PARA LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES INSTITUCIONALES.	√		√		√		
13	LA COMUNICACIÓN EN LA INSTITUCIÓN ES LINEAL, FLUIDA Y FLEXIBLE.	√		√		√		
14	SE UTILIZAN INCENTIVOS POR PARTE DE LAS AUTORIDADES JERÁRQUICAS PARA INCREMENTAR EL RENDIMIENTO LABORAL DEL DOCENTE.	√		√		√		
15	EL DIRECTOR PROMUEVE UN LIDERAZGO EFICIENTE EN LA INSTITUCIÓN.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 4: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
16	SE IMPLEMENTA TÉCNICAS DE PLANES DE MEJORA EN LA INSTITUCIÓN.	√		√		√		
17	SE EVALÚA A LOS RESPONSABLES DE LAS DIVERSAS ACTIVIDADES DE LA INSTITUCIÓN Y SE COMUNICA LOS RESULTADOS.	√		√		√		
18	LA INSTITUCIÓN INVIERTE EN CAPACITAR A LOS DOCENTES.	√		√		√		
19	SE REALIZA OPORTUNAMENTE EL MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE.	√		√		√		
20	LAS ACCIONES DISCIPLINARIAS TOMADAS POR LAS AUTORIDADES SON ADECUADAS SEGÚN LAS NORMAS.	√		√		√		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Juan de la Cruz Mamani Apaza

DNI: 08170211

Especialidad del validador: Doctor en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

03 de junio del 2021



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

Fuente: MINEDU (2013)

Adaptado por: Lihua Jancachagua Sherly Helen (2021)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE							
1	CONOCE Y COMPRENDO LAS CARACTERÍSTICAS Y NECESIDADES DE MIS ESTUDIANTES.	√		√		√		
2	SE ACTUALIZA CONSTANTEMENTE EN EL ÁREA QUE DESEMPEÑA.	√		√		√		
3	ELABORA LA PROGRAMACIÓN ANALIZANDO CON SUS COLEGAS EL PLAN MÁS PERTINENTE A LA REALIDAD DE SU AULA.	√		√		√		
4	SELECCIONA LOS CONTENIDOS DE ENSEÑANZA EN FUNCIÓN DE LOS APRENDIZAJES, QUE BUSCA DESARROLLAR EN LOS ESTUDIANTES.	√		√		√		
5	DISEÑA CREATIVAMENTE PROCESOS PEDAGÓGICOS CON EL OBJETIVO DE DESPERTAR INTERÉS, CURIOSIDAD EN LOS ESTUDIANTES.	√		√		√		
6	CREA, SELECCIONA Y ORGANIZA DIVERSOS RECURSOS PARA LOS ESTUDIANTES COMO SOPORTE PARA SU APRENDIZAJE.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
7	MOTIVO PERMANENTEMENTE A LOS ESTUDIANTES DURANTE EL DESARROLLO DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE.	√		√		√		
8	FACILITA Y ELABORA MATERIAL ADECUADO PARA EL DESARROLLO DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE.	√		√		√		
9	CONTROLA CRONOLÓGICAMENTE EL PROCESO DE DESARROLLO DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE.	√		√		√		
10	PROPICIA Y PROMUEVE OPORTUNIDADES PARA QUE LOS ESTUDIANTES DESARROLLEN ACTITUDES DE PENSAMIENTO REFLEXIVO Y CRÍTICO.	√		√		√		
11	EVALUÓ PARA GARANTIZAR QUE LOS ESTUDIANTES APRENDAN Y COMPRENDAN LOS CONTENIDOS DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA	Si	No	Si	No	Si	No	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Autora: Palomino Flores Diana (2016)

Adaptado por: Lihua Jancachagua Sherly Helen (2021)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : PLANIFICACIÓN							
1	LA VISIÓN Y MISIÓN TIENE UNA DIFUSIÓN ADECUADA ENTRE LOS DOCENTES.	√		√		√		
2	SE PROGRAMA Y ORGANIZA ADECUADAMENTE EL PLAN DE CADA ACTIVIDAD.	√		√		√		
3	EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI) SE AJUSTA A LAS NECESIDADES DE LA INSTITUCIÓN.	√		√		√		
4	EL PRESUPUESTO INSTITUCIONAL ANUAL (PIA) SE AJUSTA A LAS NECESIDADES DE LA INSTITUCIÓN.	√		√		√		
5	LA INSTITUCIÓN PLANTEA OBJETIVOS COMO EL DE PROMOVER LA PRÁCTICA DE VALORES U OTROS.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
6	LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES EN LA INSTITUCIÓN ESTÁN BIEN DEFINIDAS.	√		√		√		
7	LA INSTITUCIÓN CUENTA CON SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE SALUD, NUTRICIÓN Y PSICOLOGÍA.	√		√		√		
8	LOS AMBIENTES DEL AULA SE ENCUENTRAN ADECUADAMENTE IMPLEMENTADOS.	√		√		√		
9	SE REALIZAN ASAMBLEAS PARA LA ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL.	√		√		√		
10	EXISTE UN ORGANIGRAMA VISIBLE EN LA INSTITUCIÓN.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
11	LA DESIGNACIÓN DE AUTORIDADES Y/O RESPONSABLES SE ELIGE EN DEMOCRACIA Y MERITOCRACIA	√		√		√		
12	EXISTE COORDINACIÓN ENTRE LOS DOCENTES PARA LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES INSTITUCIONALES.	√		√		√		

13	LA COMUNICACIÓN EN LA INSTITUCIÓN ES LINEAL, FLUIDA Y FLEXIBLE.	√		√		√		
14	SE UTILIZAN INCENTIVOS POR PARTE DE LAS AUTORIDADES JERÁRQUICAS PARA INCREMENTAR EL RENDIMIENTO LABORAL DEL DOCENTE.	√		√		√		
15	EL DIRECTOR PROMUEVE UN LIDERAZGO EFICIENTE EN LA INSTITUCIÓN.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 4: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
16	SE IMPLEMENTA TÉCNICAS DE PLANES DE MEJORA EN LA INSTITUCIÓN.	√		√		√		
17	SE EVALÚA A LOS RESPONSABLES DE LAS DIVERSAS ACTIVIDADES DE LA INSTITUCIÓN Y SE COMUNICA LOS RESULTADOS.	√		√		√		
18	LA INSTITUCIÓN INVIERTE EN CAPACITAR A LOS DOCENTES.	√		√		√		
19	SE REALIZA OPORTUNAMENTE EL MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE.	√		√		√		
20	LAS ACCIONES DISCIPLINARIAS TOMADAS POR LAS AUTORIDADES SON ADECUADAS SEGÚN LAS NORMAS.	√		√		√		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. GARAY FLORES GERMÁN VICENTE DNI: 10790283

Especialidad del validador: Estadística e Investigación Científica.....

3 de junio del 2021

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

Fuente: MINEDU (2013)

Adaptado por: Lihua Jancachagua Sherly Helen (2021)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE							
1	CONOCE Y COMPRENDO LAS CARACTERÍSTICAS Y NECESIDADES DE MIS ESTUDIANTES.	√		√		√		
2	SE ACTUALIZA CONSTANTEMENTE EN EL ÁREA QUE DESEMPEÑA.	√		√		√		
3	ELABORA LA PROGRAMACIÓN ANALIZANDO CON SUS COLEGAS EL PLAN MÁS PERTINENTE A LA REALIDAD DE SU AULA.	√		√		√		
4	SELECCIONA LOS CONTENIDOS DE ENSEÑANZA EN FUNCIÓN DE LOS APRENDIZAJES, QUE BUSCA DESARROLLAR EN LOS ESTUDIANTES.	√		√		√		
5	DISEÑA CREATIVAMENTE PROCESOS PEDAGÓGICOS CON EL OBJETIVO DE DESPERTAR INTERÉS, CURIOSIDAD EN LOS ESTUDIANTES.	√		√		√		
6	CREA, SELECCIONA Y ORGANIZA DIVERSOS RECURSOS PARA LOS ESTUDIANTES COMO SOPORTE PARA SU APRENDIZAJE.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
7	MOTIVO PERMANENTEMENTE A LOS ESTUDIANTES DURANTE EL DESARROLLO DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE.	√		√		√		
8	FACILITA Y ELABORA MATERIAL ADECUADO PARA EL DESARROLLO DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE.	√		√		√		
9	CONTROLO CRONOLÓGICAMENTE EL PROCESO DE DESARROLLO DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE.	√		√		√		
10	PROPICIO Y PROMUEVO OPORTUNIDADES PARA QUE LOS ESTUDIANTES DESARROLLEN ACTITUDES DE PENSAMIENTO REFLEXIVO Y CRÍTICO.	√		√		√		
11	EVALUÓ PARA GARANTIZAR QUE LOS ESTUDIANTES APRENDAN Y COMPRENDAN LOS CONTENIDOS DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA	Si	No	Si	No	Si	No	

ARTICULADA A LA COMUNIDAD								
12	COORDINO CON OTROS DOCENTES PARA ORGANIZAR EL TRABAJO PEDAGÓGICO	√		√		√		
13	PARTICIPO Y ME INVOLUCRO EN LA GESTIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI)	√		√		√		
14	PROMUEVO EL TRABAJO COLABORATIVO EN LAS FAMILIAS PARA QUE CONTRIBUYAN EN EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.	√		√		√		
15	INTEGRO CRÍTICAMENTE EN LAS PRÁCTICAS DE ENSEÑANZA LOS SABERES CULTURALES, LOS RECURSOS DE LA COMUNIDAD Y DEL ENTORNO.	√		√		√		
16	COMPARTO DE MANERA VIRTUAL CON LOS PADRES DE FAMILIA DE LOS ESTUDIANTES Y AUTORIDADES LOCALES LOS RETOS QUE IMPLICAN MI TRABAJO PEDAGÓGICO, DANDO CUENTA DE SUS AVANCES.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
17	PRACTICO LA CRÍTICA Y AUTOCRÍTICA SOBRE MI PRÁCTICA PROFESIONAL Y EL APRENDIZAJE DE TODOS LOS ESTUDIANTES.	√		√		√		
18	PARTICIPO EN EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA MEJORAR MI COMPETENCIA PROFESIONAL Y PRACTICA DE ENSEÑANZA.	√		√		√		
19	ACTUÓ DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIO DE LA ÉTICA PROFESIONAL DOCENTE	√		√		√		
20	ACTUÓ Y TOMO DECISIONES PROFESIONALES RESPETANDO LOS DERECHOS DE LOS DOCENTES Y DE LOS ESTUDIANTES	√		√		√		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. GARAY FLORES GERMÁN VICENTE DNI: 10790283

Especialidad del validador: Estadística e Investigación Científica

...2 de junio del 2021

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Autora: Palomino Flores Diana (2016)

Adaptado por: Lihua Jancachagua Sherly Helen (2021)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : PLANIFICACIÓN							
1	LA VISIÓN Y MISIÓN TIENE UNA DIFUSIÓN ADECUADA ENTRE LOS DOCENTES.	√		√		√		
2	SE PROGRAMA Y ORGANIZA ADECUADAMENTE EL PLAN DE CADA ACTIVIDAD.	√		√		√		
3	EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI) SE AJUSTA A LAS NECESIDADES DE LA INSTITUCIÓN.	√		√		√		
4	EL PRESUPUESTO INSTITUCIONAL ANUAL (PIA) SE AJUSTA A LAS NECESIDADES DE LA INSTITUCIÓN.	√		√		√		
5	LA INSTITUCIÓN PLANTEA OBJETIVOS COMO EL DE PROMOVER LA PRÁCTICA DE VALORES U OTROS.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
6	LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES EN LA INSTITUCIÓN ESTÁN BIEN DEFINIDAS.	√		√		√		
7	LA INSTITUCIÓN CUENTA CON SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE SALUD, NUTRICIÓN Y PSICOLOGÍA.	√		√		√		
8	LOS AMBIENTES DEL AULA SE ENCUENTRAN ADECUADAMENTE IMPLEMENTADOS.	√		√		√		
9	SE REALIZAN ASAMBLEAS PARA LA ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL.	√		√		√		
10	EXISTE UN ORGANIGRAMA VISIBLE EN LA INSTITUCIÓN.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
11	LA DESIGNACIÓN DE AUTORIDADES Y/O RESPONSABLES SE ELIGE EN DEMOCRACIA Y MERITOCRACIA	√		√		√		
12	EXISTE COORDINACIÓN ENTRE LOS DOCENTES PARA LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES INSTITUCIONALES.	√		√		√		

13	LA COMUNICACIÓN EN LA INSTITUCIÓN ES LINEAL, FLUIDA Y FLEXIBLE.	✓		✓		✓		
14	SE UTILIZAN INCENTIVOS POR PARTE DE LAS AUTORIDADES JERÁRQUICAS PARA INCREMENTAR EL RENDIMIENTO LABORAL DEL DOCENTE.	✓		✓		✓		
15	EL DIRECTOR PROMUEVE UN LIDERAZGO EFICIENTE EN LA INSTITUCIÓN.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
16	SE IMPLEMENTA TÉCNICAS DE PLANES DE MEJORA EN LA INSTITUCIÓN.	✓		✓		✓		
17	SE EVALÚA A LOS RESPONSABLES DE LAS DIVERSAS ACTIVIDADES DE LA INSTITUCIÓN Y SE COMUNICA LOS RESULTADOS.	✓		✓		✓		
18	LA INSTITUCIÓN INVIERTE EN CAPACITAR A LOS DOCENTES.	✓		✓		✓		
19	SE REALIZA OPORTUNAMENTE EL MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE.	✓		✓		✓		
20	LAS ACCIONES DISCIPLINARIAS TOMADAS POR LAS AUTORIDADES SON ADECUADAS SEGÚN LAS NORMAS.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: FIDEL ROMAN FLOR ANGULO
DNI: 72024316

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

...02...de JUNIO del 20...21

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

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


.....
Lic. Adm. Fidel Roman Flor Angulo
Maestro en Administración de la Educación
CLAD 19621

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

Fuente: MINEDU (2013)

Adaptado por: Lihua Jancachagua Sherly Helen (2021)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE							
1	CONOCE Y COMPRENDO LAS CARACTERÍSTICAS Y NECESIDADES DE MIS ESTUDIANTES.	√		√		√		
2	SE ACTUALIZA CONSTANTEMENTE EN EL ÁREA QUE DESEMPEÑA.	√		√		√		
3	ELABORA LA PROGRAMACIÓN ANALIZANDO CON SUS COLEGAS EL PLAN MÁS PERTINENTE A LA REALIDAD DE SU AULA.	√		√		√		
4	SELECCIONA LOS CONTENIDOS DE ENSEÑANZA EN FUNCIÓN DE LOS APRENDIZAJES, QUE BUSCA DESARROLLAR EN LOS ESTUDIANTES.	√		√		√		
5	DISEÑA CREATIVAMENTE PROCESOS PEDAGÓGICOS CON EL OBJETIVO DE DESPERTAR INTERÉS, CURIOSIDAD EN LOS ESTUDIANTES.	√		√		√		
6	CREA, SELECCIONA Y ORGANIZA DIVERSOS RECURSOS PARA LOS ESTUDIANTES COMO SOPORTE PARA SU APRENDIZAJE.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
7	MOTIVO PERMANENTEMENTE A LOS ESTUDIANTES DURANTE EL DESARROLLO DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE.	√		√		√		
8	FACILITA Y ELABORA MATERIAL ADECUADO PARA EL DESARROLLO DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE.	√		√		√		
9	CONTROLO CRONOLÓGICAMENTE EL PROCESO DE DESARROLLO DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE.	√		√		√		
10	PROPICIO Y PROMUEVO OPORTUNIDADES PARA QUE LOS ESTUDIANTES DESARROLLEN ACTITUDES DE PENSAMIENTO REFLEXIVO Y CRÍTICO.	√		√		√		
11	EVALUÓ PARA GARANTIZAR QUE LOS ESTUDIANTES APRENDAN Y COMPRENDAN LOS CONTENIDOS DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA	Si	No	Si	No	Si	No	

	ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
12	COORDINO CON OTROS DOCENTES PARA ORGANIZAR EL TRABAJO PEDAGÓGICO	√		√		√	
13	PARTICIPO Y ME INVOLUCRO EN LA GESTIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI)	√		√		√	
14	PROMUEVO EL TRABAJO COLABORATIVO EN LAS FAMILIAS PARA QUE CONTRIBUYAN EN EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.	√		√		√	
15	INTEGRO CRÍTICAMENTE EN LAS PRÁCTICAS DE ENSEÑANZA LOS SABERES CULTURALES, LOS RECURSOS DE LA COMUNIDAD Y DEL ENTORNO.	√		√		√	
16	COMPARTO DE MANERA VIRTUAL CON LOS PADRES DE FAMILIA DE LOS ESTUDIANTES Y AUTORIDADES LOCALES LOS RETOS QUE IMPLICAN MI TRABAJO PEDAGÓGICO, DANDO CUENTA DE SUS AVANCES.	√		√		√	
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No
17	PRACTICO LA CRÍTICA Y AUTOCRÍTICA SOBRE MI PRÁCTICA PROFESIONAL Y EL APRENDIZAJE DE TODOS LOS ESTUDIANTES.	√		√		√	
18	PARTICIPO EN EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA MEJORAR MI COMPETENCIA PROFESIONAL Y PRACTICA DE ENSEÑANZA.	√		√		√	
19	ACTUÓ DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIO DE LA ÉTICA PROFESIONAL DOCENTE	√		√		√	
20	ACTUÓ Y TOMO DECISIONES PROFESIONALES RESPETANDO LOS DERECHOS DE LOS DOCENTES Y DE LOS ESTUDIANTES	√		√		√	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FIDEL ROMAN FLOR ANGULO
DNI: 12024316

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

...02...de JUNIO...del 20...21

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

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



Lic. Adm. Fidel Roman Flor Angulo
Maestro en Administración de la Educación
CLAD 19621

Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Confiabilidad de la variable 1 y 2

*Confiabilidad GA grupo piloto.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



	ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	1	5	5	5	4	4	5	4	2	4	5	5	5	4	2	5	4	4	2	5	2
2	2	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
6	6	3	4	4	4	5	4	4	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3
7	7	4	5	5	3	5	4	3	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4
8	8	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
9	9	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	3	4	4	3	2	4	3
10	10	4	4	3	3	3	3	3	4	4	1	3	4	3	3	2	3	3	3	5	3
11	11	3	4	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4
12	12	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
13	13	3	4	4	4	5	4	4	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3
14	14	3	4	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4
15	15	5	5	5	4	4	5	4	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	3
16	16	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	17	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
18	18	4	5	5	3	5	4	3	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4
19	19	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
20	20	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	3	4	4	3	2	4	3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.912	20

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5
2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5
5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
6	6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
7	7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
8	8	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	9	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
10	10	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
11	11	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5
12	12	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
13	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
14	14	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5
15	15	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
16	16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
17	17	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
18	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
19	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
20	20	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.940	20

Anexo 7: Base de datos de la variable 1 y 2

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA																								TOTAL
	PLANIFICACIÓN						ORGANIZACIÓN						DIRECCIÓN						CONTROL						
	i1	i2	i3	i4	i5	D1	i6	i7	i8	i9	i10	D2	i11	i12	i13	i14	i15	D3	i16	i17	i18	i19	i20	D4	
1	5	5	5	4	4	23	5	4	2	4	5	20	5	5	4	2	5	21	4	4	2	5	2	17	81
2	4	4	4	4	3	19	4	2	2	3	3	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73
3	3	4	4	3	4	18	4	2	3	3	3	15	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	65
4	3	4	5	3	4	19	4	4	3	5	4	20	5	5	4	3	4	21	5	4	4	5	4	22	82
5	5	5	5	4	5	24	4	5	3	5	5	22	5	4	4	4	5	22	4	4	5	5	5	23	91
6	3	4	4	4	5	20	4	4	2	2	2	14	4	3	3	2	3	15	3	3	2	3	3	14	63
7	4	5	5	3	5	22	4	3	3	5	5	20	5	5	4	3	4	21	4	4	3	4	4	19	82
8	4	4	5	5	5	23	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	5	20	4	4	4	4	4	20	82
9	4	5	4	4	4	21	4	2	2	4	4	16	4	5	4	3	4	20	4	3	2	4	3	16	73
10	4	4	3	3	3	17	3	3	4	4	1	15	3	4	3	3	2	15	3	3	3	5	3	17	64
11	3	4	5	3	4	19	4	4	3	5	4	20	5	5	4	3	4	21	5	4	4	5	4	22	82
12	5	5	5	4	5	24	4	5	3	5	5	22	5	4	4	4	5	22	4	4	5	5	5	23	91
13	3	4	4	4	5	20	4	4	2	2	2	14	4	3	3	2	3	15	3	3	2	3	3	14	63
14	3	4	5	3	4	19	4	4	3	5	4	20	5	5	4	3	4	21	5	4	4	5	4	22	82
15	5	5	5	4	4	23	5	4	2	4	5	20	5	5	4	4	5	23	4	4	3	5	3	19	85
16	4	4	4	4	3	19	4	2	2	3	3	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73
17	3	4	4	3	4	18	4	2	3	3	3	15	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	65
18	4	5	5	3	5	22	4	3	3	5	5	20	5	5	4	3	4	21	4	4	3	4	4	19	82
19	4	4	5	5	5	23	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	5	20	4	4	4	4	4	20	82
20	4	5	4	4	4	21	4	2	2	4	4	16	4	5	4	3	4	20	4	3	2	4	3	16	73
21	4	5	3	3	3	18	5	3	1	3	3	15	3	3	3	3	4	16	3	2	2	4	4	15	64
22	4	4	5	4	4	21	4	3	3	5	5	20	4	4	4	2	3	17	4	4	3	4	4	19	77
23	4	5	5	3	5	22	5	3	3	5	5	21	5	5	5	3	5	23	5	5	2	5	5	22	88
24	4	5	5	5	4	23	5	4	3	5	4	21	4	5	4	3	5	21	4	3	1	5	4	17	82
25	3	4	4	5	3	19	4	3	3	4	2	16	4	4	4	3	4	19	3	3	2	4	4	16	70
26	4	4	4	4	5	21	4	4	3	4	3	18	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	78
27	4	5	5	3	5	22	5	4	2	5	5	21	4	4	4	2	5	19	4	3	3	4	4	18	80
28	4	4	5	4	5	22	5	4	3	4	4	20	3	5	4	3	4	19	5	4	3	5	5	22	83
29	5	5	5	4	5	24	5	3	3	5	5	21	5	5	5	3	5	23	5	4	2	5	5	21	89
30	4	5	5	4	5	23	5	4	2	5	4	20	3	5	5	1	5	19	5	4	1	5	4	19	81
31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
32	4	5	4	3	4	20	3	3	2	4	3	15	4	4	5	2	3	18	4	4	2	3	5	18	71
33	2	4	4	4	4	18	4	3	2	5	3	17	4	4	3	3	3	17	4	3	3	5	4	19	71
34	5	5	4	2	3	19	5	2	2	4	3	16	1	5	5	1	5	17	5	5	1	5	4	20	72
35	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	18	3	3	3	2	5	16	3	4	2	4	3	16	70

DESEMPEÑO DOCENTE

	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE							ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE					PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					TOTAL	
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	D1	i7	i8	i9	i10	i11	D2	i12	i13	i14	i15	i16	D3	i17	i18	i19	i20		D4
1	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	4	24	3	4	4	4	4	19	4	5	5	5	19	91
2	4	4	4	5	5	5	27	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20	95
3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	13	71
4	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	22	3	3	4	3	4	17	5	4	5	4	18	81
5	4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	5	22	4	5	4	5	18	87
6	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	20	97
7	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	4	3	4	4	15	76
8	4	5	4	5	5	4	27	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	84
9	4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	22	4	4	5	5	18	86
10	5	5	4	5	4	5	28	5	5	4	4	5	23	4	4	5	5	4	22	5	5	5	5	20	93
11	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	5	4	24	3	4	4	4	4	19	4	5	5	5	19	90
12	4	5	4	5	5	5	28	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20	96
13	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	3	3	3	4	13	75
14	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	22	3	4	5	3	4	19	5	4	5	4	18	83
15	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	20	96
16	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	4	21	4	5	5	5	19	93
17	4	4	4	5	5	5	27	5	5	4	5	5	24	5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	20	94
18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	19	3	4	4	3	4	18	3	4	4	4	15	76
19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	15	78
20	4	5	4	5	5	4	27	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	17	85
21	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	93
22	5	4	5	4	4	5	27	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	5	21	4	4	5	5	18	89
23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	20	98
24	4	4	4	5	4	4	25	4	5	5	4	4	22	4	3	3	4	2	16	3	4	5	5	17	80
25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	5	5	4	18	81
26	5	5	4	5	4	3	26	5	4	4	5	5	23	5	5	4	4	3	21	5	5	5	5	20	90
27	5	4	4	5	4	5	27	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	3	20	5	5	5	5	20	90
28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	100
29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	18	93
30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	80
31	4	4	5	5	5	5	28	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	19	90
32	4	3	2	4	4	4	21	4	4	3	4	4	19	2	3	3	3	3	14	4	4	5	5	18	72
33	5	3	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	21	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	20	88
34	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	20	97
35	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	95

Anexo 8. Tablas

Tabla 3

Cuadro de interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2016)

Tabla 4

Estadística de confiabilidad de la variable Gestión Administrativa

Encuesta	Nº de Ítems	Nº de elementos	Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
Gestión Administrativa	20	20	0,912	Muy alta

Se calculó la confiabilidad del cuestionario Gestión Administrativa, aplicado a una prueba piloto, en el que se tuvo como resultado un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,912, que indica una confiabilidad muy alta conforme a la tabla 4.

Tabla 5*Estadística de confiabilidad de cada dimensión de la variable: Gestión Administrativa*

Encuesta	Nº de Items	Nº de Elementos	Alfa de Cronbach
D1. Planificación	5	20	0,692
D2. Organización	5	20	0,665
D3. Dirección	5	20	0,797
D4. Control	5	20	0,860

Tabla 6*Estadística de confiabilidad de la variable Desempeño Docente*

Encuesta	Nº de Items	Nº de elementos	Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
Desempeño Docente	20	20	0,940	Muy alta

De la misma manera, se calculó la confiabilidad del cuestionario Desempeño Docente, aplicado a una prueba piloto, en el que se tuvo como resultado un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,940, que indica una confiabilidad muy alta conforme a la tabla 6.

Tabla 7*Estadística de confiabilidad de cada dimensión de la variable Desempeño Docente*

Encuesta	Nº de Items	Nº de Elementos	Alfa de Cronbach
D1. Preparación para el aprendizaje	6	20	0,775
D2. Enseñanza para el aprendizaje	5	20	0,843
D3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	5	20	0,788
D4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	4	20	0,885

Tabla 8*Nivel de la variable Gestión Administrativa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Alto	20	57,1	57,1
Medio	15	42,9	42,9
Total	35	100,0	100,0

En la tabla 8 se aprecia que el 57,1 % de los y las docentes encuestados(as), aprueban y conocen sobre la Gestión administrativa, alcanzando un nivel alto, mientras que el 42,9 % se encuentra en nivel medio.

Tabla 9*Nivel de la dimensión: Planificación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Alto	30	85,7	85,7
Medio	5	14,3	14,3
Total	35	100,0	100,0

En la tabla 9 se aprecia que el 85,7 % de los y las docentes encuestados(as), aprueban y conocen acerca de la visión y misión, la organización de actividades, el Proyecto Educativo Institucional, el presupuesto institucional y los objetivos en cuanto a la dimensión Planificación, de la variable Gestión administrativa, encontrándose en un nivel alto; mientras que el 14,3 % de los y las docentes se encuentran en nivel medio.

Tabla 10*Nivel de la dimensión: Organización*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Alto	19	54,3	54,3
Medio	16	45,7	45,7
Total	35	100,0	100,0

En la tabla 10 se aprecia que el 54,3 % de los y las docentes encuestados(as), aprueban y conocen acerca de la división del trabajo, los servicios complementarios, los ambientes de aula, las asambleas de gestión y el organigrama en cuanto a la dimensión Organización, de la variable Gestión administrativa, encontrándose en un nivel alto; mientras que el 45,7 % de los y las docentes se encuentran en nivel medio.

Tabla 11*Nivel de la dimensión: Dirección*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Alto	24	68,6	68,6
Medio	11	31,4	31,4
Total	35	100,0	100,0

En la tabla 11 se aprecia que el 68,6 % de los y las docentes encuestados(as), aprueban y conocen acerca de la designación de las personas, la coordinación, la comunicación fluida, los incentivos, el liderazgo del director en cuanto a la dimensión Dirección, de la variable Gestión administrativa, encontrándose en un nivel alto; mientras que el 31,4 % de los y las docentes se encuentran en nivel medio.

Tabla 12*Nivel de la dimensión: Control*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Alto	21	60,0	60,0
Medio	14	40,0	40,0
Total	35	100,0	100,0

En la tabla 12 se aprecia que el 60,0 % de los y las docentes encuestados(as), aprueban y conocen acerca de la implementación de técnicas, la evaluación del desempeño, la inversión en capacitaciones, el monitoreo y la evaluación en cuanto a la dimensión Control, de la variable Gestión administrativa, encontrándose en un nivel alto; mientras que el 40,0 % de los y las docentes se encuentran en nivel medio.

Tabla 13*Nivel de la variable Desempeño Docente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Alto	33	94,3	94,3
Medio	2	5,7	5,7
Total	35	100,0	100,0

En la tabla 13 se aprecia que el 94,3 % de los y las docentes encuestados(as), aprueban y conocen sobre el Desempeño docente, alcanzando un nivel alto, mientras que el 5,7 % se encuentra en nivel medio.

Tabla 14*Nivel de la dimensión: Preparación para el aprendizaje*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Alto	34	97,1	97,1
Medio	1	2,9	2,9
Total	35	100,0	100,0

En la tabla 14 se aprecia que el 97,1 % de los y las docentes encuestados(as), aprueban y conocen acerca de los documentos, los contenidos, las didácticas, el diseño, los valores y crean seleccionan y organizan en cuanto a la dimensión Preparación para el aprendizaje, de la variable Desempeño docente, encontrándose en un nivel alto; mientras que el 2,9 % de los y las docentes se encuentran en nivel medio.

Tabla 15

Nivel de la dimensión: Enseñanza para el aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Alto	35	100,0	100,0

En la tabla 15 se aprecia que el 100,0 % de los y las docentes encuestados(as), aprueban y conocen acerca de la motivación, el material adecuado, el control del tiempo de la sesión, la importancia de propiciar la reflexión de sus de estudiantes y la evaluación en cuanto a la dimensión Enseñanza para el aprendizaje, de la variable Desempeño docente, encontrándose en un nivel alto.

Tabla 16

Nivel de la dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Alto	31	88,6	88,6
Medio	4	11,4	11,4
Total	35	100,0	100,0

En la tabla 16 se aprecia que el 88,6 % de los y las docentes encuestados(as), aprueban y conocen acerca de la coordinación del trabajo pedagógico, la elaboración de documentos de gestión, la importancia de los padres de familia involucrados, la integración de la enseñanza de los saberes culturales, la importancia de compartir los logros de sus estudiantes en cuanto a la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, de la variable Desempeño docente, encontrándose en un nivel alto; mientras que el 11,4 % de los y las docentes se encuentran en nivel medio.

Tabla 17*Nivel de la dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Alto	30	85,7	85,7
Medio	5	14,3	14,3
Total	35	100,0	100,0

En la tabla 17 se aprecia que el 85,7 % de los y las docentes encuestados(as), aprueban y conocen acerca de la autocrítica, la equidad, la participación en eventos, el actuar con ética docente en cuanto a la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, de la variable Desempeño docente, encontrándose en un nivel alto; mientras que el 14,3 % de los y las docentes se encuentran en nivel medio.

Tabla 18*Prueba de normalidad de la variable Gestión Administrativa y sus dimensiones*

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
VAR. Gestión Administrativa	0,935	35	0,040
D1. Planificación	0,937	35	0,047
D2. Organización	0,876	35	0,001
D3. Dirección	0,938	35	0,050
D4. Control	0,947	35	0,094

En la tabla 18, se observa que solo la dimensión control tiene distribución normal, por lo que la prueba de contrastación de hipótesis se debe realizar con la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 19*Prueba de normalidad de la variable Desempeño Docente y sus dimensiones*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
VAR. Desempeño Docente	0.948	35	0.097
D1. Preparación para el aprendizaje	0.929	35	0.026
D2. Enseñanza para el aprendizaje	0.907	35	0.006
D3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0.965	35	0.327
D4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0.820	35	0.000

En la tabla 19, se observa que solo las variables desempeño docente y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad tiene distribución normal, por lo que la prueba de contrastación de hipótesis se debe realizar con la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 20*Contrastación de la hipótesis general*

			Gestión Administrativa	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,063
		Sig. (bilateral)	.	0,718
		N	35	35
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	0,063	1,000
		Sig. (bilateral)	0,718	.
		N	35	35

Tabla 21*Contrastación de la hipótesis específica 1*

			Gestión Administrativa	Preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,095
		Sig. (bilateral)	.	0,586
		N	35	35
	Preparación para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	0,095	1,000
		Sig. (bilateral)	0,586	.
		N	35	35

Tabla 22*Contrastación de la hipótesis específica 2*

			Gestión Administrativa	Enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,126
		Sig. (bilateral)	.	0,471
		N	35	35
	Enseñanza para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	0,126	1,000
		Sig. (bilateral)	0,471	.
		N	35	35

Tabla 23*Contrastación de la hipótesis específica 3*

			Gestión Administrativa	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,036
		Sig. (bilateral)	.	0,836
		N	35	35
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coeficiente de correlación	0,036	1,000
		Sig. (bilateral)	0,836	.
		N	35	35

Tabla 24*Contrastación de la hipótesis específica 4*

			Gestión Administrativa	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	-0,123
		Sig. (bilateral)	.	0,483
		N	35	35
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coeficiente de correlación	-0,123	1,000
		Sig. (bilateral)	0,483	.
		N	35	35

Anexo 9. Constancia de haber aplicado el instrumento



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7261
"Santa Rosa de Collanac"
código modular N°1241678
UGEL N°1 LIMA

CARTA N° 01 – 2021- I.E- SRC-P

Pachacamac 9 de junio del 2021

DRA. HOLGA RUTH MAJO MARRUFO
JEFA DE LA ESCUELA DE POS GRADO
Universidad César Vallejo – Campus Lima Norte
LIMA-

Referencia: Carta P. N° 006 – 2021 – UCV – VA – EPG – F05L03/I

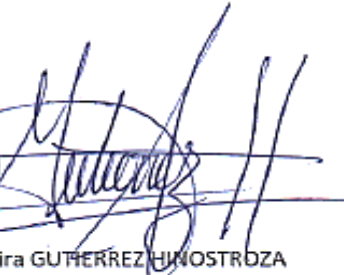
De mi mayor consideración:

Por medio del presente tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente a nombre de la Institución Educativa N°7261 "Santa Rosa de Collanac" y, al mismo tiempo con relación al documento de la referencia, para comunicarle que es procedente otorgar el permiso a la estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación LLIHUA JANCACHAGUA SHERLY HELEN; para el desarrollo del trabajo de investigación (Tesis) sobre LA GESTION ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE PACHACAMAC, LIMA 2021 . para cuyo efecto se brindará las facilidades necesarias para el cumplimiento de los objetivos del trabajo de investigación de la Señora Lihua.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para expresarle mis muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.




Mg. Rosa Elvira GUTÉRREZ HINOSTROZA
DIRECTORA
I.E. N°7261 "Santa Rosa de Collanac"