



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución  
Educativa pública rural 10212, Lambayeque

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

**AUTOR:**

Checa Nazario, Hernán Alexander (ORCID: 0000-0002-6425-9084)

**ASESORA:**

Mg. Zorrilla de Ventura, Gladys Dalila (ORCID: 0000-0003-3856-0698)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**CHICLAYO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mi hermoso hijo Liam y mi esposa Diana De la Cruz Suárez, por ser mis principales motivos y soporte en este importante y trascendente logro en mi vida, a mis padres Yolanda Nazario Zapata y Raúl Checa Flores por el apoyo emocional e incondicional y a mis hermanos Paúl y Brenda.

## **Agradecimiento**

A Dios, por ser mi guía espiritual, a la Universidad Cesar Vallejo - filial Chiclayo, por permitir desarrollarme profesionalmente en esta casa de estudios y contribuir en el desarrollo de la educación peruana.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de estudio .....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población y muestra.....	14
3.4. Técnica e instrumento de recolección de información .....	15
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIÓN .....	27
VII. RECOMENDACIONES .....	28
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	29
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa pública rural N° 10212.....	17
Tabla 2. Nivel de la gestión administrativa en la institución educativa pública rural N° 10212 .....	18
Tabla 3. Nivel del desempeño docente en la institución educativa pública rural N° 10212.....	19
Tabla 4. Relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa pública rural N° 10212..	20

## Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa pública rural 10212, Lambayeque. Su desarrollo fue de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y de tipo descriptivo-correlacional. Participaron 20 docentes seleccionados por medio del muestreo no probabilístico por conveniencia. Se aplicó un cuestionario validado por Bernal (2020) que midió la gestión administrativa con 32 ítems agrupados en las cinco dimensiones de proceso administrativo ( $\alpha=0,964$ ) y otro validado por Chávez y Olivos (2019) que midió el desempeño docente con 28 ítems agrupados en los cuatro dominios del Marco del Buen Desempeño Docente ( $\alpha=0,912$ ). Los resultados mostraron que una pequeña proporción de la muestra percibió la gestión administrativa en niveles altos. De la planeación, para solo las tres cuartas partes se dio en niveles eficientes, sin embargo, las más afectadas fueron la organización y el control, pues los niveles de desarrollo mayormente fueron regulares y deficientes. Por otro lado, el desempeño docente fue calificado como regular y bueno. En conclusión, se determinó que estas dos variables se relacionaron de manera directa y fuerte, por lo tanto, el desempeño se vio afectado altamente debido a la deficiente gestión administrativa.

**Palabras clave:** Gestión, procedimiento administrativo, desempeño docente.

## Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between administrative management and teaching performance in rural public educational institution 10212, Lambayeque. Its development was from a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional and descriptive-correlational design. Twenty teachers selected through non-probability convenience sampling participated. A questionnaire validated by Bernal (2020) was applied that measured administrative management with 32 items grouped in the five dimensions of the administrative process ( $\alpha = 0.964$ ) and another validated by Chávez and Olivos (2019) that measured teacher performance with 28 grouped items in the four domains of the Good Teaching Performance Framework ( $\alpha = 0.912$ ). The results showed that a small proportion of the sample perceived administrative management at high levels. Of the planning, for only three-quarters it occurred at efficient levels, however, the most affected were organization and control, since development levels were mostly regular and deficient. On the other hand, teaching performance was rated as fair and good. In conclusion, it was determined that these two variables were directly and strongly related, therefore, performance was highly affected due to poor administrative management.

**Keywords:** Management, administrative procedure, teaching performance.

## I. INTRODUCCIÓN

La innovación educativa es un proceso continuo que va más allá de la práctica docente o el uso de nuevas tecnologías. En esencia se requieren de procesos de gestión administrativa que nos permita observar la organización, la dirección y la buena gestión, a partir de un uso óptimo de los recursos tanto financiero como de servicios; pues el mal manejo de los mismos, mermaría el desempeño docente y por ende repercute en el resto de los actores educativos, especialmente afectaría el proceso enseñanza-aprendizaje (Chávez y Olivos, 2019).

La aplicación de los procedimientos administrativos es una acción importante para hacer más eficaz la innovación en la gestión educativa, toda vez que, desde la teoría, se generan situaciones beneficiosas por incorporar a la mejora de la gerencia de estas instituciones (Ruiz, 2015); sin embargo se conoce que estos procesos de innovación no llegan a desarrollarse óptimamente por que los directores acostumbran a desarrollar la administración tradicional, generando inestabilidad y muchas veces perdiendo el control (Farías, 2016; et al, 2016).

Esto se suscita tras la concepción inicial de la escuela como una empresa con aplicaciones técnico administrativas basadas en el Taylorismo, es decir bajo un paradigma solamente basado en eficiencia y productividad, con énfasis en las tareas en el recurso económico para el ser humano y la racionalidad (Ramírez et al., 2015; Mercedes y Cabrera, 2020).

Este tipo de gestión realizada por directivos y docentes ha sido tema de investigación por diversas instituciones internacionales, y concuerdan en la existencia de diversas deficiencias, como la burocracia ejercida, el flujo lento de los procesos internos, tareas reemplazadas, el presentismo laboral y sobre la carga laboral; situaciones que constituyen frustración para los docentes, afectando su desempeño (Jaureguí et al., 2020; Crissien, et al., 2019); es por ello que el trabajo docente necesita de mucho apoyo; puntualmente de una gestión efectiva de tal manera que el recurso humano, material y económico con el que la

institución cuenta, consiga cubrir las necesidades de capacitación para optimizar el buen desempeño (Chamba, 2020).

En el Perú, efectivamente el desempeño docente se ve afectado por la ineficiente gestión administrativa que se desarrolla en las escuelas públicas; partiendo por el escaso presupuesto asignado y por ser una escuela rígida con características autoritarias, donde predomina la violencia y la obediencia (MINEDU, 2018). Estas situaciones conllevan a la falta de un buen ambiente laboral, a la carencia de estrategias para incentivar y rescatar el talento de los docentes, poniendo en riesgo su desempeño tanto personal como profesional (Abraham, 2017).

De manera puntual, esta situación se viene suscitando en la institución educativa pública rural N° 10212, toda vez que, al ser una institución ubicada en el sector rural, el alcance de los recursos es dificultoso, más aún la mala administración de estos hacen de esta escuela, un ambiente tenso, disminuyendo su desempeño y repercutiendo en el aprendizaje de los estudiantes; es por ello que al ser conscientes de la importancia de la gestión administrativa y de sus procesos para planificar, diseñar, e implementar un sistema eficiente y eficaz para que el logro de la enseñanza-aprendizaje responda a las necesidades de los estudiantes y de la sociedad, es que nace nuestra pregunta de investigación: ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa pública rural N° 10212?

Así mismo, es importante señalar que este estudio se justifica de manera práctica por que estará basado en el análisis de dos variables que denotan cierto problema, y a partir de los resultados con sustento científico, permitirá conocer la realidad desde una perspectiva más amplia, resumiendo indicadores para una buena toma de decisiones que permitan mejorar o reforzar las acciones de gestión administrativa a favor del logro de los objetivos institucionales, y consecuentemente mejorar el desempeño docente, gestionando de manera adecuada los recursos humanos y tecnológicos que le permitan ejercer su labor exitosamente y a favor del aprendizaje del estudiante (Fernández, 2020).

También se justifica de manera teórica, porque va desde los resultados basados en los constructos que sostienen las variables en análisis, se podrá conocer las brechas existentes entre la gestión administrativa y el desempeño docente en esta institución educativa para que, de esta manera, se consigan los elementos necesarios que conlleven a reducir estas brechas a partir de una reflexión el estado situacional (Navarro, 2018).

Por otro lado, se justifica metodológicamente porque los resultados obtenidos tendrán un alto grado de validez, al ser respaldadas por el método científico como aval de las futuras evidencias. Además, se emplearon instrumentos válidos y confiables que aseguraron la medición de las variables correctamente (Leyton, 2018).

La justificación social de este estudio se da porque los resultados conseguidos mostraron una relevancia social, logrando ser trascendente para la comunidad educativa de esta institución y a la vez otorga ciertas características asociadas a la proyección social y a la mejora continua de la sociedad involucrada (Hernández y Mendoza, 2018).

Finalmente, para la toma de decisiones precisas, se planteó el siguiente objetivo general: Evaluar en qué grado se relaciona la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa pública rural N° 10212. Asimismo, se tuvieron los siguientes objetivos específicos: Describir el nivel de la gestión administrativa, identificar el nivel del desempeño docente y evaluar el grado de relación entre las dimensiones que conforman la gestión administrativa con el desempeño docente en la institución educativa pública rural N° 10212.

Asimismo, la hipótesis general para el presente trabajo de investigación fue que la gestión administrativa está directamente relacionada al desempeño docente en la institución educativa pública rural N° 10212.

## II. MARCO TEÓRICO

Para conocer un poco más el comportamiento y desarrollo de estas variables en diferentes contextos se ha creído conveniente realizar un análisis de investigación realizadas a nivel nacional e internacional.

Pacheco et al (2018), desarrollaron un estudio para analizar el desarrollo de la gestión administrativa en instituciones educativas rurales en una ciudad de Colombia. El estudio propuesto partió de un enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transaccional y de alcance descriptivo, y se aplicó a una población de 25 instituciones del sector rural. Esta variable fue medida a partir de un instrumento tipo cuestionario válido y confiable ( $\alpha=0,87$ ) con cinco dimensiones (enfoque, gestión, uso en educación y toma de decisiones) que agruparon 48 ítems medidos en escala de Likert. Los resultados evidenciaron la no existencia de un método administrativo dominante en este tipo de instituciones. Asimismo, se verificó que el uso de técnicas de investigación operativa en la administración escolar es muy escaso. Además, el 72% de los directores no utiliza soporte para la toma de decisiones, y el 48% no utiliza modelos teóricos como referencia para gestionar.

Cárdenas, et al., (2017) en su investigación se puntualizó en la relación entre las prácticas de gestión administrativa y las prácticas de innovación educativa en instituciones educativas. El estudio fue no experimental con aplicación mixta, aplicado a una muestra de 83 docentes y administrativos. Usaron un cuestionario válido y fiable ( $\alpha=0,7$ ) de 77 ítems agrupados en las cinco dimensiones del proceso administrativo. Los resultados evidenciaron deficiencias en la articulación en el proceso de planeación, sin embargo, determinaron que los procesos de organización son eficientes ya que se generan nuevos espacios con nuevos métodos de enseñanza y ambientes de apertura. La dirección fue eficiente porque se orientan a gestionar el conocimiento, aprendizaje y cooperación social. Finalmente, se concluye que la gestión administrativa es desarrollada en niveles eficientes sobre todo por que incide en la innovación educativa.

Cerdas et al (2017), desarrollaron una investigación con enfoque mixto con el objetivo de analizar la gestión administrativa en instituciones educativas costarricenses. El estudio tuvo dos tipos de poblaciones de estudio; una primera de 6 directivos responsables de la gestión y otra de 246 docentes; de los cuales se seleccionó por conveniencia a 192 docentes. Se empleó un instrumento tipo cuestionario semiestructurado para analizar la opinión de los directivos y otro de 85 ítems agrupados en tres dimensiones (gestión curricular, procesos pedagógicos y gestión administrativa) validadas (ítem-test) y confiables ( $\alpha=0,87$ ) que midieron la percepción de los directivos con el progreso de la gestión. Los resultados mostraron que los docentes desconocen los procesos de la gestión administrativa. Esto se debe al desconocimiento de las directrices impuestas por el Ministerio de Educación y de la infraestructura y presupuestos destinados para apoyar la docencia.

Romero et al., (2016), realizó una investigación como propuesta del modelo administrativo basado en la gestión educativa. El objetivo fue reflexionar conjuntamente en relación a los desafíos del desarrollo acelerado y globalizado de la sociedad mexicana. El estudio fue cualitativo bibliográfico y se concluyó en que el desarrollo de la gestión administrativa de las I.E. versátiles, basan sus actividades en gestionar las características del estudiante, de las materias impartidas, del capital humano y de los recursos materiales.

Quiroz y Vega (2020), desarrollaron un estudio para conocer cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño docente en una I. E. pública de ciudad de Trujillo. La investigación fue desarrollada de manera cuantitativa y no experimental, de corte transaccional, descriptivo y también correlacional. La población fue de 40 docentes y se les aplicó dos instrumentos válidos y confiables ( $\alpha \geq 0,90$ ); un primer instrumento que midió la gestión administrativa a partir de 20 ítems agrupados en las cuatro etapas del procedimiento administrativo; y un segundo que midió el desempeño docente a partir de 30 ítems. Los resultados evidenciaron una aplicación baja de los procedimientos administrativos para gestionar la esta I. E.; así como también un bajo y medio nivel de desempeño

Docente. Finalmente se concluye que estas variables de análisis se relacionaron de manera directa pero moderada ( $Rho= 0,576$ ;  $p\text{-valor}=0,00$ ).

Chamba (2020), en su estudio buscó conocer cómo se relaciona el desempeño pedagógico y la gestión administrativa en escuelas de docentes, para lo cual diseñó su estudio cuantitativo, no experimental, de corte transversal, descriptivo y correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 19 docentes seleccionados de manera intencional no probabilística y se les aplicó dos cuestionarios (válidos y confiables) para calcular los niveles de las variables de interés. Los resultados evidenciaron que la planificación, la organización y la supervisión se relacionan de manera directa y muy fuerte con el desempeño pedagógico de estos docentes; por lo tanto y finalmente se concluye también que, en términos generales, la gestión administrativa se encontraba relacionada de manera directa y fuerte con el desempeño docente ( $Rho=0,87$ ;  $p\text{-valor}=0,01$ ).

Chávez y Olivos (2019), en su estudio buscaron conocer la relación existente entre el desempeño docente y la gestión educativa, para lo cual delinearon su estudio cuantitativo, no experimental, transaccional o transversal, descriptivo y también correlacional. La población fue de 52 docentes y se les aplicó dos instrumentos (válidos y confiables) para medir las variables de interés. La gestión educativa fue medida con 30 ítems; mientras que el desempeño docente con 28 agrupados, en ambos medidos en escala de Likert. Los resultados evidenciaron que la gestión educativa es desarrollada en niveles medios y deficientes; asimismo el desempeño docente fue referenciado como medio y bajo. En conclusión, los investigadores determinaron la existencia de una significativa relación directa ( $Rho=0,87$ ;  $p\text{-valor}=0,00$ ) entre ambas variables, es decir, a medida que aumente la gestión educativa, aumentará significativamente el desempeño docente.

Cerón (2018), desarrolló un estudio desde la perspectiva cuantitativa y con diseño no experimental, transaccional, descriptivo y correlacional para evaluar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente. La población fue de 265 docentes de las I.E. públicas de la red 07 de Ventanilla, y se escogió una

proporción muestral incidental de 161 a los cuales se les aplicó un primer instrumento para medir la gestión administrativa en sus cuatro dimensiones válidas y confiables ( $\alpha=0,902$ ); seguidamente se empleó un segundo instrumento también válido y confiable ( $\alpha=0,902$ ) de 20 ítems que midieron el desempeño docente. Los resultados evidenciaron que la gestión es desarrollada en niveles medio y altos; mientras que el desempeño docente en niveles regulares y buenos. En conclusión, el investigador pudo constatar una relación significativamente directa en un grado medio ( $Rho=0,52$ ;  $p\text{-valor}=0,00$ ).

Finalmente, Sánchez (2017) realizó una investigación con el objetivo de estudiar cómo es que se relaciona la gestión administrativa y las de innovación educativa basada en el uso de la tecnología. Este estudio fue no experimental, transversal y de tipo descriptivo-correlacional, aplicado a un grupo muestral de 22 alumnos, 39 docentes y 12 profesionales administrativos. Se determinó que la planeación se desarrolló de manera deficiente y repercutía de forma negativa en las fases subsiguientes del proceso. En la organización se evidenció la falta de participación en la división de trabajo; la dirección constituía una acción restrictiva para la innovación educativa, ya que se carecían de espacios para intercambiar experiencias y comunicarse asertivamente entre los docentes y el personal administrativo. El control; pudo observar que, al no contar con un proceso de planeación, evidentemente no existen resultados para la evaluación, por lo tanto, también se encontró la ausencia de mecanismo de control de los procesos de innovación que se realizan.

Ahora que conocemos el comportamiento de estas variables en contextos diferentes, continuaremos conociendo un poco más sobre su constructo o teorías que las fundamentan; por lo tanto, iniciaremos hablando un poco de la teoría de la gestión administrativa, la misma que es referenciada como un producto de la teoría de la organización y un medio de operaciones de conceptos y pensamientos organizacionales (Sonsaard y Darbavasu, 2019).

Originalmente fue una teoría, dedicada al estudio de varios aspectos y variables de la organización, desde el punto de vista de su aplicación, solo dirigida

a los problemas más específicos y directos; luego, gradualmente fue expandiendo y ampliando sus metas de aprendizaje (Baltaru y Soysal, 2018).

En el contexto de la educación, la disciplina administrativa, va más allá de un simple conjunto de procesos y actividades porque extiende sus acciones a proyectos, prácticas, estrategias de enseñanza cognitiva y producción, proceso de conducta educativa y otras actividades; sin embargo, las teorías que lo sustentan en este campo se basan en las principales teorías de la gestión, que comprueban la racionalidad de la dinámica empresarial y consideran la gestión como un estatus científico (Hellriegel, et al., 2015; Halushchak y Halushchak, 2016).

A lo largo del tiempo, teóricos y estudiosos de la teoría general de la administración, han implantado constructos que pretenden optimizar los procesos de gestión en una organización (Hussain et al., 2019). Una de esas teorías es la de la administración científica y se fundamenta en la organización racional para la labor del trabajador, convirtiéndolo en un trabajador eficiente (Yates, 2016).

Esta teoría tiene sus inicios por el siglo XX y como principal teórico a Taylor quien inicia una verdadera revolución para esa época, causando revuelo en la industria a partir de un pensamiento administrativo, tenía su esquema personal de trabajo, es decir con aplicación de métodos basados en la ciencia (Observación y medición) para solucionar incidentes de la administración y alcanzar la eficiencia industrial (Delgado, et al., 2018).

Otra teoría es revelada por Fayol, también conocida como teoría clásica, que se caracteriza por sus obvios métodos normativos: cómo debería actuar el administrador en las diversas circunstancias de las fases del proceso y qué debe seguir los principios generales y lograr optimizar la institución hasta conseguir una eficiencia máxima (Edwards, 2018). Este teórico defendió el enfoque orgánico de la organización en términos formales, que es la síntesis de las distintas instituciones que conforman la distribución organizacional, sus relaciones y las seis básicas funciones que debe realizar cada empresa (Godwin et al., 2017).

Asimismo se tiene la teoría propuesta por el alemán y sociólogo Weber, considerado el fundador de la *teoría de la Burocracia*, señala que el tipo ideal de

burocracia presenta siete dimensiones principales como son la formalización, división de trabajo, jerarquía, impersonalidad, competencia técnica, separación y profesionalización (Ramírez, et al., 2015).

Definiendo conceptualmente a la gestión administrativa, podemos decir que, es un conjunto de actividades que se desarrollan con el fin de optimizar el funcionamiento de una organización y consiste específicamente en planificar, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos y las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas. (Satybaldiyeva et al., 2020).

El primer paso de este proceso es la planeación, toda vez que constituye el inicio para que los gerentes se planteen metas y objetivos sin considerar los pensamientos subjetivos o simples corazonadas (Thompson, 2017), ya que se trata del principal eslabón y espacio adecuado para llevar a cabo la toma de decisiones; teniendo en cuenta que la toma de decisiones no siempre representa el proceso de planeación (Visvizi et al., 2019).

Autores como Rusel y Ackroff, refieren que esta etapa consta de tres cualidades, especialmente las relacionadas con la toma de decisiones: Toma de decisiones anticipada; cuando el evento futuro que queremos implica un conjunto de decisiones interdependientes y es un proceso que tiene como objetivo generar una o más expectativas de futuro y no puede ocurrir a menos que se toman medidas (Baltaru y Soysal, 2018).

El segundo principio de este proceso de gestión es la organización, que es muy importante porque cuenta con funciones y actividades descentralizadas, las cuales se pueden ejecutar de manera lógica y cómoda para lograr las metas de la empresa, pero en completar y coordinar recursos y lograr las metas establecidas. Cabe señalar que la instrucción debe considerar la división del trabajo, la especialización, el nivel y la amplitud de la gestión (Cejas et al., 2016).

La dirección es la más importante de este proceso, pues en particular esta fase actúa como guía para que los equipos de empleados logren las metas de la institución, y el capital humano de la empresa pueda coordinar con un sistema de

gestión jerárquica, principalmente para generar una buena comunicación, liderazgo y cambio grupal e individual (Cerdas, et al., 2017). El proceso de dirección es un arte accesible debido a las características personales del responsable. Por tanto, este proceso es para direccionar el equipo humano y tecnológico como función principal del gerente y/o directivos responsables de la actividad. Esta área de trabajo tiene como propósito conseguir el mejor personal en cada área (King, 2018).

Finalmente, el control es la función que cierra el proceso de gestión, por lo que es solo un sistema de información que puede comparar los resultados planificados con los resultados obtenidos a través de la gestión, y tomar las medidas correctoras pertinentes cuando se encuentran desviaciones importantes (Pacheco, et al., 2018).

Según lo estudiado con anterioridad, podemos entender que, por medio de una buena gestión administrativa, se podrán enriquecer los procesos gestados en el ámbito educativo, pues solo de esta manera se podrán optimizar los proyectos institucionales, así como también los pedagógicos bajo una normativa pública y a favor de solventar las necesidades de la comunidad educativa. (Chávez y Olivos, 2019)

Seguidamente vamos a profundizar en el estudio de la variable desempeño docente. Uno de los procesos más importantes es el pedagógico, por lo tanto, desde su origen, no es nada más que el docente o directivo quien está involucrado como el actor más importante de los procesos, ya que, en la actualidad, la gestión escolar se ha ido más allá de una simple administración, pedagógica y la docencia (Sánchez y Delgado, 2020).

En el campo educativo el rol que juegan los docentes dentro y fuera del aula es la más importante acción educativa, por lo tanto, sus métodos de enseñanza tienen un impacto directo en el desempeño de los estudiantes, lo cual se puede ver reflejado en las actitudes, creencias, preparación docente y áreas de conocimiento. (Azañedo, 2021; Özgenel, 2019).

Los informes de la literatura señalan que expertos en el tema educativo, parecen estar de acuerdo en que es necesario visualizar al docente como un todo, no solo en términos de preparación académica, pues su esencia se basa en desarrollar habilidades en el aula, sino también en términos de la personalidad y el liderazgo para gestionar grupos y saber identificar los aspectos psicológicos del alumno (Anchundia, 2019) (Australian Government, 2017).

Desde esta perspectiva, hoy en día, la práctica docente ha sido drásticamente regulada, pues según la función docente para la nueva era, el desempeño docente tiene como base la preparación académica, es decir, el proceso de renovación docente que deben atravesar a lo largo de su carrera (Martínez et al., 2016) (Anchundia, 2019); toda vez que son los encargados de direccionar el futuro de las personas, orientándolas a contribuir con su propio bienestar cognitivo, social, espiritual, emocional y físico capaces de interactuar como seres humanos con derecho a la libertad y sobre todo con principios y valores que les permita actuar como ciudadanos (as) en un espacio comunitario democrático (Consejo Nacional de Educación, CNE, 2020).

Desde su concepción teórica, el desempeño docente está conceptualizado como un conjunto de acciones reguladas a favor de la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, y que son divulgadas y observadas muchas veces con el objetivo de evaluar la práctica docente y desde allí calificar la calidad educativa (Martínez y Lavín, 2017; Bellés y Lombardi, 2019).

Dentro de ámbito local, según el MINEDU (2018) en su marco del buen desempeño docente, comprende cuatro dominios o dimensiones de evaluación:

Un primer dominio se ocupa del proceso de enseñanza de los profesores en la práctica educativa. Teniendo en cuenta los conocimientos previos del estudiante, deberá seleccionar la estrategia y metodología adecuadas para que el alumno aprenda de forma significativa. Los programas de aprendizaje, las unidades educativas deben planificarse y las sesiones de aprendizaje deben desarrollarse con la ayuda de materiales didácticos (MINEDU, 2018).

El segundo orientado a la enseñanza, para que los estudiantes aprendan y describe la enseñanza y el aprendizaje en el aula, donde los profesores y los estudiantes interactúan. Las clases deben estar motivadas y llevarse a cabo en un ambiente favorable para facilitar el proceso de educación y aprendizaje. Este dominio tiene en cuenta conocimientos, habilidades y valores. Por tanto, el docente tiene la tarea de hacer que los alumnos se sientan comprometidos con el aprendizaje, implicados intelectualmente en la construcción personal del conocimiento, así como concientizarlos y participar activamente en el proceso educación-aprendizaje, por lo que juega un papel muy importante (MINEDU,2018).

El tercer dominio está referido a la participación docente en la gestión de la escuela engranada con la comunidad, refiere a establecer respeto, apoyo y relaciones con las familias, comunidades, otras instituciones y la sociedad civil en su conjunto para el perfeccionamiento, implementación y evaluación de proyectos educativos institucionales (MINEDU, 2018).

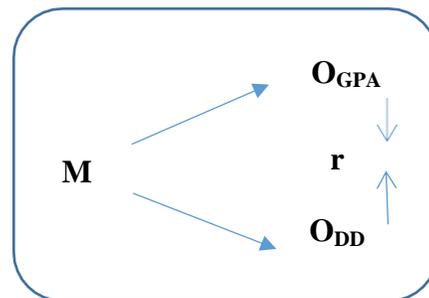
Y finalmente el cuarto dominio referido al profesionalismo docente y refiere a que los docentes discuten sus procesos laborales y de experiencia institucional, desarrollan procesos de aprendizaje continuo, reflexionan sobre las prácticas educativas individuales y grupales, construyen su identidad y responsabilidades profesionales, y en los ámbitos de la región y el país. Fortalecer el diseño y dinamización de políticas educativas (MINEDU, 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de estudio

El presente estudio será de tipo descriptivo correlacional, toda vez que solo se buscó analizar cómo se comportan las variables en relación al contexto donde fueron estudiadas para posteriormente proceder a medir su grado de correlación (Hernández y Mendoza, 2018).

Asimismo, se empleó el diseño tipo no experimental, porque solo se observó situaciones existentes sin la realización de manipulaciones y/o direccionamiento de la variable; también fue transversal dado que la información que permitió medir nuestra variable se recogió en único y determinado momento (Arias, 2016).



Donde:

**M:** Muestra trabajadores de la I.E.

**O<sub>GPA</sub>:** Observación de la gestión de los procesos administrativos

**O<sub>DD</sub>:** Observación del desempeño docente

**r:** Relación

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Gestión administrativa:** Conjunto de actividades que se desarrollan con el fin de optimizar el funcionamiento de una organización y consiste específicamente en planificar, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos y las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas (Satybaldiyeva et al., 2020).

**Desempeño docente:** Comportamientos realizados por los maestros, y que pueden describirse y evaluarse para obtener los resultados de sus conocimientos y comprensión de las características individuales, sociales, culturales y evolutivas de los estudiantes (MINEDU, 2018).

### **3.3. Población y muestra**

En la presente investigación se considera la población muestral, ya que está referida al conjunto total de individuos considerados en un estudio, es decir representa a las unidades de análisis con características comunes y específicas, que dan origen a los datos de la investigación (Ñaupas et al., 2018); por lo tanto y desde esta concepción, la población para esta investigación estuvo conformada por 20 docentes de la institución educativa pública rural N° 10212, Lambayeque.

Asimismo, para una mejor descripción de nuestras unidades de análisis, y considerando que nuestra población fue finita, se creyó conveniente estudiarla en su totalidad, sustentando esta decisión en el muestreo no probabilístico incidental, el mismo que según los informes de la literatura metodológica, permite acceder a las unidades de estudio en base al criterio y la conveniencia del investigador (Baena, 2017); por lo tanto y con este criterio la muestra quedo conformada por 20 docentes de la I.E N° 10212 “Divino Cristo de los Milagros”.

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de información**

Para el cumplimiento de los objetivos, se empleó la técnica llamada encuesta, la misma que representa a la forma estratégica que se empleó en el trabajo de campo, la misma que buscó recolectar información respecto a las variables de estudio, para conseguir información al respecto se ha utilizado como instrumento el cuestionario (Hernández y Mendoza, 2018).

Para alcanzar el desarrollo de los objetivos del estudio, se emplearon dos cuestionarios. Uno para medir la gestión de los procesos administrativos, elaborado por Bernal (2017), basado en los cuatro principales componentes del proceso administrativo: Planeación, organización, dirección y control. Asimismo, para la evaluación del desempeño docente, se tomó en consideración el

cuestionario validado por Chávez y Olivos (2019), quienes en su estudio analizaron esta variable basándose en los cuatro dominios planteados en el marco de buen desempeño docente en Perú: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente.

Ambos instrumentos tienen la confiabilidad por medio del coeficiente alfa de Cronbach. El cuestionario que midió la gestión administrativa alcanzó un coeficiente de 0,964 y 0,912 para el que midió el desempeño docente (Ver anexo 3). Estas puntuaciones llevan a la conclusión que estos instrumentos al ser replicados en el mismo en diversas oportunidades, otorgarán los mismos resultados, es decir son altamente confiables para medir estas variables de estudio.

Estos instrumentos fueron medidos en escala de Likert, donde se asumieron valores de respuesta desde el 1 hasta el 5. La característica extrema de esta escala fue el “*Nunca*” y “*Siempre*”. Asimismo, para una mejor interpretación de los datos se agruparon en niveles las puntuaciones de cada unidad de análisis; niveles que se constituyeron a partir de la baremación percentilar (Ver anexo 3).

### **3.5. Procedimientos.**

Para la realización de esta investigación se envió formalmente la carta al director de la Institución Educativa, asimismo teniendo la respectiva autorización del caso, se hizo la invitación a todos los docentes de la institución educativa 10212 Divino Cristo de los Milagros a una reunión mediante la plataforma Zoom, dándole los alcances respectivos se les envió los cuestionarios a sus correos electrónicos, asegurando la total discreción y confiabilidad, asimismo se recopilaron los datos y fueron procesados para la obtención de resultados propios de la investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos.**

Para el análisis de los datos, se emplearon técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales. Primero se buscó describir las variables, para luego presentarlas en tablas de frecuencias y figuras según convenga. Asimismo, se empleó el

estadístico Rho de Spearman para resolver la hipótesis que respecta a la correlación entre la gestión administrativa y el desempeño docente. Este proceso fue realizado empleando la hoja de cálculo Excel y el software IBM SPSS Statistic 25.

### **3.7. Aspectos éticos**

La justicia; garantizó un trato justo y equitativo con los participantes del estudio; es decir, cada uno de ellos asumió la misma responsabilidad y los mismos beneficios de existirlos. También se tuvo en cuenta el respeto, pues se aseguró en todo momento la participación voluntaria de las personas, advirtiéndoles de todos los objetivos y posibles situaciones de riesgo. También fue importante considerarla beneficencia ya que este principio buscará proteger a los participantes de cualquier riesgo que pueda suponer un daño (Inguillay, et al., 2020).

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa pública rural N° 10212*

		Nivel de Desempeño Docente	Nivel de Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Nivel de Desempeño Docente	1,000	,917 **
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	20	20
	Nivel de Gestión Administrativa	,917 **	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	20	20

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

El análisis de la correlación de estas dos variables se basó en probar las siguientes hipótesis estadísticas:

H0: El desempeño docente no está relacionado a la gestión administrativa de la institución educativa pública rural N° 10212

H1: El desempeño docente está relacionado a la gestión administrativa de la institución educativa pública rural N° 10212

Para asegurar un óptimo resultado, se planteó trabajar con una significancia del 5%; y tras el análisis verificado en la tabla, con un 95% de confianza se puede concluir que el desempeño docente se encuentra relacionado de manera directa y muy fuerte con la gestión administrativa. Por lo tanto; cada vez que el nivel de la gestión administrativa incremente o disminuya, el desempeño docente disminuirá o aumentará en gran escala.

**Tabla 2***Nivel de la gestión administrativa en la institución educativa pública rural N° 10212*

Gestión administrativa	ni	(%)
Deficiente	6	30
Regular	8	40
Eficiente	6	30
Total	20	100
Planificación	ni	(%)
Deficiente	7	35
Regular	7	35
Eficiente	6	30
Total	20	100
Dirección	ni	(%)
Deficiente	6	30
Regular	9	45
Eficiente	5	25
Total	20	100
Organización	ni	(%)
Deficiente	8	40
Regular	8	40
Eficiente	4	20
Total	20	100
Control	ni	(%)
Deficiente	6	30
Regular	10	50
Eficiente	4	20
Total	20	100

*Nota:* Esta tabla muestra los porcentajes de respuesta de la gestión administrativa

En la presente tabla se observa que, para tan solo una mínima proporción de los docentes, la gestión administrativa es desarrollada en niveles regulares deficientes. Esto se repite en la planeación, pues solo una pequeña proporción manifiesta que se ejecuta en niveles eficientes, sin embargo, las más afectadas son la organización y el control, pues los niveles de desarrollo según la gran mayoría de los docentes son deficientes.

**Tabla 3***Nivel del desempeño docente en la institución educativa pública rural N° 10212*

Desempeño docente	ni	(%)
Malo	6	30,0
Regular	8	40,0
Bueno	6	30,0
Total	20	100,0
Dominio 1	ni	(%)
Malo	6	30,0
Regular	8	40,0
Bueno	6	30,0
Total	20	100,0
Dominio 2	ni	(%)
Malo	7	35,0
Regular	7	35,0
Bueno	6	30,0
Total	20	100,0
Dominio 3	ni	(%)
Malo	7	35,0
Regular	8	40,0
Bueno	5	25,0
Total	20	100,0
Dominio 4	ni	(%)
Malo	6	30,0
Regular	8	40,0
Bueno	6	30,0
Total	20	100,0

*Nota:* Esta tabla muestra los porcentajes de respuesta del desempeño docente según el MBDD

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje

Dominio 3: Participación en la gestión

Dominio 4: Profesionalidad e identidad docente

Los resultados evidencian que el desempeño docente en esta institución educativa es desde regular hacia malo, así se reflejó en casi las tres cuartas partes de los docentes. Esta situación se ve reflejada también en todos los dominios o dimensiones que se evaluaron, pues tan solo una mínima proporción de estos docentes tienen un buen desempeño.

**Tabla 4.**

*Relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa pública rural N° 10212*

Desempeño docente		Dimensiones de la gestión administrativa
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	Planificación ,961 **
	Sig. (bilateral)	,000
	Desempeño docente	Dirección
	Coeficiente de correlación	,961 **
	Sig. (bilateral)	,000
	Desempeño docente	Organización
	Coeficiente de correlación	,666 **
	Sig. (bilateral)	,000
	Desempeño docente	Control
Coeficiente de correlación	,573 **	
Sig. (bilateral)	,008	

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

H0: El desempeño docente no está relacionado a alguna dimensión de la gestión administrativa de la institución educativa pública rural 1021

H1: El desempeño docente está relacionado por lo menos a una dimensión de la gestión administrativa de la institución educativa pública rural 10212

Para asegurar un óptimo resultado, se planteó asumir una significancia del 5%; y tras el análisis verificado en la tabla anterior. Con un 95% de confianza se puede concluir que el desempeño docente se encuentra relacionado de manera directa y modera hasta muy fuerte con las dimensiones de la gestión administrativa (p-valor<0.05; rho= 0,573 - 0,961). Por lo tanto; cada vez que alguna de las dimensiones de la gestión administrativa incremente o disminuya su nivel de desarrollo, el desempeño docente disminuirá o aumentará en gran escala.

## V. DISCUSIÓN

Según los informes teóricos, el proceso de gestión administrativa, es un indicador asociado al logro de objetivos institucionales. Desde esta perspectiva, la literatura señala que a partir de una óptima gestión se podrán enriquecer los procesos gestados en el ámbito educativo, y sobre todo mejorar los pedagógicos, específicamente el desempeño del docente (Chávez y Olivos, 2019).

Esta relación estrecha de los dos componentes ha sido confirmada en la institución educativa pública rural 10212, Lambayeque; toda vez que desde el análisis correlacional se pudo comprobar que el desempeño docente se encuentra relacionado de manera directa y muy fuerte con la gestión administrativa, es decir que los niveles bajos y regulares de la gestión administrativa han incidido en los niveles del desempeño docente, afectándolo de manera directa y en gran escala. Estos resultados son afirmados por Quiroz y Vega (2020), quienes desarrollaron un estudio para conocer cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño docente en una I. E. pública y determinaron que estas variables de análisis se relacionaron de manera directa pero moderada, es decir que el desarrollo deficiente de sus procesos administrativos afectaron directamente al desempeño. Así también lo evidenció Cerón (2018), al evaluar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en I.E. públicas constató que el haber direccionado de manera deficiente los procesos administrativos había afectado directamente el desempeño docente, haciendo decrecer sus niveles moderadamente.

Desde los hallazgos encontrados en este estudio y considerando una afectación moderada y alta por el mal manejo de los procesos administrativos, es preciso señalar que Pacheco et al (2018), estudió la gestión administrativa en las escuelas rurales en un ciudad Colombia, y se encontraron resultados similares, pues se evidenció la no existencia de un método administrativo dominante en este tipo de instituciones, haciendo la gestión deficiente. También verificó que el uso de técnicas de investigación operativa en la administración escolar fue escaso. Además, el director no utilizaba soporte para la tomar decisiones, ni modelos

teóricos como referencia para gestionar la escuela. Cabe señalar que no en todos los contextos educativos estatales se da esta deficiencia, pues así lo confirmó Cerón (2018), ya que al evaluar la gestión administrativa en instituciones educativas públicas, evidenció que la gestión es desarrollada en niveles altos que su director.

Es oportuno acotar que, desde esta deficiencia, los directivos solo asumen la gestión como un simple conjunto de procesos y actividades evitando desarrollar las teorías que lo sustentan, dejando de lado la racionalidad de la dinámica empresarial y sin considerar a la gestión como un estatus científico (Halushchak, 2016). Es por ello la importancia de seguir los principios generales y lograr optimizar la institución hasta conseguir una eficiencia máxima para optimizar el funcionamiento de una organización (Satybaldiyeva et al., 2020; Edwards, 2018).

Por lo anteriormente estudiado y contrastado, se puede entender que el deficiente manejo de estos procesos ha conllevado a situaciones adversas a esta institución educativa, y la evidencia radica en el mal desarrollo de la principal etapa del proceso de gestión; la planificación, pues los resultados evidenciaron que su desarrollo es deficiente y regular; es decir los directivos no se plantean metas a pesar de ser el principal eslabón y espacio adecuado para la toma de decisiones (Torres, 2016). Estos resultados se afirman en la investigación de Cárdenas, et al., (2017), ya que evidenciaron deficiencias en la articulación en el proceso de planeación, ya que los esfuerzos de prospectiva son irregulares, lo que sugiere una oportunidad para que las instituciones mejoren teniendo como base la articulación de la planeación, de tal manera que las actividades se ejecuten de manera eficiente sin afectar los procesos de innovación.

Por otro lado, la dirección es la más importante de este proceso, pues en particular esta fase actúa como guía para que los equipos de empleados logren las metas de la institución, y el capital humano (Cerdas, et al., 2017). Esta situación no se da en la institución educativa pública rural 10212, Lambayeque ya que según el análisis se pudo constatar que la dirección es desarrollada en niveles mayormente deficientes. Estos resultados se condicen con Sánchez (2017), quien

realizó un estudio para conocer cómo es la gestión administrativa en una institución educativa, evidenció la falta de participación en la división de trabajo; la dirección constituía una acción restrictiva para la innovación educativa, ya que se carecían de espacios para intercambiar experiencias y comunicarse asertivamente entre los docentes y el personal administrativo. Estos resultados refieren una mala gestión, por lo tanto, el director como responsable de la actividad debe de ejecutar medidas estratégicas en esta área de trabajo con el único propósito de conseguir optimizar estos recursos (Ayda, et al., 2018).

Consecuentemente, el proceso administrativo correctamente gestionado depende del desarrollo de la organización, es decir ejecutar de manera lógica y cómoda las acciones que permitan lograr las metas de la institución, situación que se ejecuta de manera deficiente y regular en la institución educativa pública rural N° 10212, resultados que difiere con los hallados por Chamba (2020), pues en su análisis descriptivo determinó que la organización se daba en niveles altos e influencia el desempeño de los docentes. Es importante reconocer que la organización es un componente que contribuye en optimizar los procesos administrativos, por lo tanto, que es muy importante delegar funciones y actividades descentralizadas, de tal manera que se puedan ejecutar de manera lógica y cómoda. Cabe señalar que estas instituciones deben considerar la división del trabajo, la especialización, el nivel y la amplitud de la gestión (Cejas et al., 2016).

Respecto al control fue determinado como deficiente, al igual que en la investigación de Sánchez (2017); evidenció que, al no contar con un proceso de planeación, evidentemente no existen resultados para la evaluación, por lo tanto, también se encontró la ausencia de mecanismo de control de los procesos de innovación que se realizan. Desde este punto se puede reflexionar sobre lo importante del desarrollo continuo de todo el proceso pues, de no ser así, la gestión se verá afectada más aún, porque sin esta función que cierra el proceso de gestión, no se podrán comparar los resultados planificados con los resultados obtenidos a través de la gestión, y no se podrán tomar las medidas correctivas

pertinentes cuando se encuentran desviaciones importantes (Pacheco, et al., 2018).

Como anteriormente se mencionó, uno de los procesos más importantes dentro de una institución educativa, es el pedagógico, por lo tanto, desde su origen, no es nada más que el docente o directivo quien está involucrado como el actor más importante de los procesos, ya que, en la actualidad, la gestión escolar se ha ido más allá de una simple administración, pedagógica y la docencia (Sánchez y Delgado, 2020). Sin embargo, es oportuno realizar un balance tras las mediciones del desempeño docente basado no solo en el proceso enseñanza aprendizaje sino también, conocer el desempeño en todos los procesos que involucra la escuela.

Desde esta perspectiva nace la evaluación del desempeño docente en la institución educativa pública rural N° 10212, Lambayeque, y desde la medición basada en los dominios propuestos por el MINEDU, se pudo conocer que el desempeño docente en esta institución educativa es desde regular hacia malo, así se reflejó en casi las tres cuartas partes de los docentes. Esta situación se ve reflejada también en todos los dominios o dimensiones que se evaluaron, pues tan solo una mínima proporción de estos docentes tienen un buen desempeño.

Estos indicios, se reflejaron en la investigación realizada por Quiroz y Vega (2020), pues al analizar el desempeño docente en una I. E. pública evidenció que los docentes tuvieron un desempeño en niveles malos y regulares, esta situación como consecuencia de la mala práctica en el ámbito de las políticas educativas, factores culturales y en la práctica pedagógica. Asimismo, estos resultados también se confirmaron en el estudio realizado por Chávez y Olivos (2019), tras evaluar a un grupo de docentes en una I. E. particular, ya que desde el análisis de los cuatro dominios propuestos por el MINEDU, determinó que el desempeño docente fue referenciado como medio y bajo.

Desde este análisis del desempeño docente, se entiende que a pesar de que hoy en día, la práctica docente ha sido drásticamente regulada, el desempeño docente muestra deficiencias respondiente a una deficiente preparación académica, es decir, no se presta adecuada atención al proceso de renovación docente que deben atravesar a lo largo de su carrera (Anchundia, 2019); poniendo en riesgo el óptimo direccionamiento del futuro de las estudiantes, desorientándolos a contribuir con su propio bienestar cognitivo, social, espiritual, emocional y físico capaces de interactuar como seres humanos con derecho a la libertad y sobre todo con principios y valores que les permita actuar como ciudadanos (as) en un espacio comunitario democrático (Consejo Nacional de Educación, CNE, 2020). Por la tanto, se comprende a su vez que en estas instituciones educativas los docentes contravienen los preceptos del desempeño, desde su concepción, es decir no realizan acciones reguladas a favor de la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes poniendo en riesgo la calidad educativa (Martínez y Lavín, 2017; Bellés y Lombardi, 2019).

Un primer dominio de evaluación del desempeño fue el proceso de enseñanza de los profesores en la práctica educativa y se determinó que los docentes accionan sobre este dominio mayormente en niveles regulares. Estos resultados fueron reafirmados en la investigación de Chávez y Olivos (2019), pues determinó que los docentes de esta I. E realizan esta práctica mayormente en niveles regulares. Por lo tanto, se evidencia que, se puede aseverar que los docentes no seleccionan la estrategia y metodología adecuadas para que el alumno aprenda de forma significativa. Los programas de aprendizaje, las unidades educativas deben planificarse y las sesiones de aprendizaje deben desarrollarse con la ayuda de materiales didácticos (MINEDU, 2018).

El segundo dominio orientado a la enseñanza para que los estudiantes aprendan en el aula, dieron resultados desde regulares hacia malos, es decir los docentes no presentan clases motivadoras ni las llevan a cabo en un ambiente favorable para facilitar el proceso de educación y aprendizaje. Así también lo confirmó Chamba (2020), en su estudio, puesto que tras analizar el desempeño pedagógico en las escuelas uni docentes, por lo tanto, se evidencia que los

docentes no tienen en cuenta los conocimientos, habilidades y valores. Por tanto, el docente no tiene la tarea de hacer que los alumnos se sientan comprometidos con el aprendizaje, implicados intelectualmente en la construcción personal del conocimiento, así como concientizarlos y participar activamente en el proceso enseñanza-aprendizaje, por lo que juega un papel muy importante (MINEDU, 2018).

Respecto a la participación docente en la gestión de la escuela engranada con la comunidad y al profesionalismo docente, en este estudio también se siguieron la misma tendencia de un desempeño regular, es decir no se establecieron respeto, apoyo y relaciones con las familias, comunidades, otras instituciones y la sociedad civil en su conjunto para el perfeccionamiento, implementación y evaluación de proyectos educativos institucionales, ni muchos menos se centran del todo a desarrollar la discusión de sus procesos laborales y de experiencia institucional, y en niveles desarrollan procesos de aprendizaje continuo, reflexionan sobre las prácticas educativas individuales y grupales, construyen su identidad y responsabilidades profesionales, y en los ámbitos de la región y el país. Fortalecer el diseño y dinamización de políticas educativas (MINEDU, 2018).

## VI. CONCLUSIÓN

1. El desempeño docente se encuentra relacionado de manera directa y muy fuerte con la gestión administrativa ( $p\text{-valor} < 0.05$ ;  $\rho = 0,917$ ). Por lo tanto; los niveles bajos y regulares de la gestión administrativa han incidido en los niveles del desempeño docente, afectándolo de manera directa y en gran escala.
2. La gestión administrativa es desarrollada en niveles regulares deficientes, siendo la organización y el control, las dimensiones más deficientes en la gestión pues los niveles de desarrollo según la gran mayoría de los docentes son regulares y malos.
3. El desempeño docente en esta institución educativa es desde regular hacia malo, así se reflejó en casi las tres cuartas partes de los docentes. El mismo comportamiento se verificó en todos los dominios o dimensiones que se evaluaron pues tan solo una mínima proporción de estos docentes tienen un buen desempeño.
4. El desempeño docente se encuentra relacionado de manera directa y moderada hasta muy fuerte con las dimensiones de la gestión administrativa, es por ello que los niveles bajos y regulares de la gestión administrativa han incidido en los niveles del desempeño docente, afectándolo de manera directa y en gran escala.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Participación docente en las actividades de organización, para la elaboración de los documentos de gestión en coordinación con el director y con especialistas, para discutir y organizar los planes educativos o institucionales.
2. Se recomienda a los directivos, especialmente a los encargados de la gestión administrativa, dinamicen las acciones referentes a las actividades institucionales, de tal manera que se contribuya en el desarrollo eficaz para mejorar los servicios educativos.
3. Capacitar a los docentes con herramientas pedagógicas (Talleres, videoconferencias, retroalimentaciones) basadas en el Marco de Buen Desempeño Docente, para que puedan desempeñarse óptimamente en los cuatro dominios, nueve competencias y los tres tipos de desempeño.
4. Realizar estudios relacionados al comportamiento organizacional, de tal manera que establezcan indicadores relacionados al desempeño docente. Principalmente diagnosticar el clima institucional y evaluar periódicamente el desempeño docente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abraham, R. (2017). La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra - Lima - 2016. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/7005>
- Anchundia, I. M. (2019). Desempenho docente e sua influência na aprendizagem dos alunos do ensino. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 5(2477–8818), 819–835. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7344271>
- Arias G, F. (2016). El Proyecto de Investigación introducción a la metodología científico.
- Australian Government -Department of Foreign Affairs and Trade. (2017). The Australian Education System. Department of Foreign Affairs and Trade. <https://dfat.gov.au/aid/topics/investment-priorities/education-health/education/Documents/australian-education-system-foundation.pdf>
- Ayda, N. K., Kaşot, N., & Güneyli, A. (2018). Approaches of school administrators toward teachers with different types of human nature: The Cyprus case. *Behavioral Sciences*, 8(8). <https://doi.org/10.3390/bs8080066>
- Azañedo Alcántara, V. A. (2021). El desempeño docente antes y durante la pandemia. *Polo Del Conocimiento*, 6(4), 841–860. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2614>
- Badama, L. K., & Heib, M. (2016). Proposals for School Administration's Role in Solving Student Problems among Bedouin Schools within the Green Line, Israel. *International Journal of Learning and Development*, 6(3), 182–190. <https://doi.org/10.5296/ijld.v6i3.9979>

- Baena, G. (2017). Metodología de la Investigación (3era ed.). Grupo Editorial Patria S.A. de C.V. <http://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Baltaru, D., & Soysal, N. (2018). Administrators in higher education: organizational expansion in a transforming institution. *Higher Education*, 76(2), 213–229. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0204-3>
- Bellés, C., & Lombardi, M. (2019). Teacher Performance Pay and Student Learning : Evidence from a Nationwide Program in Peru. 12600.
- Bernal, C. (2017). Gestión administrativa de los directores y su influencia en la obtención de recursos financieros en las instituciones educativas del distrito de Simón Bolívar de la Región Pasco (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1281>
- Cárdenas, C., Farías, M., & Méndez, G. (2017). ¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa? Un Estudio de Caso en Educación Superior / Is there a Relationship between Management and Educational Innovation? A Case Study at Higher Education Level. REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación, 15.1(2017). <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.1.002>
- Cejas, M., Vásquez, G., Chirinos, N., Hernández, G., Sandoval, L., Lozada, B., & Anzola, A. (2016). Administración de Recursos Humanos, la arquitectura estratégica de las organizaciones. <https://josuetgonzalezp.wordpress.com/2014/10/19/administracion-de-recursos-humanos/>
- Cerdas Montano, V., García Martínez, J. A., Torres Vitoria, N., & Fallas Vargas, M. A. (2017). Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: Percepción del colectivo docente y la dirección. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 12(2), 95. <https://doi.org/10.15359/rep.12-2.5>

- Cerón Vásquez, G. (2018). Gestión administrativa y desempeño docente en la red N° 07 – Ventanilla, Lima, año 2018. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22443>
- Chamba, M. J. (2020). Gestión administrativa y el desempeño pedagógico en las escuelas unidocentes del circuito El Limo, Ecuador, 2020. Universidad César Vallejo.
- Chávez Albarrán, M., & Olivos Sánchez, M. I. (2019). Gestión Educativa Y Desempeño Docente, En La Institución Educativa “Modelo” Trujillo, 2018. (Tesis de maestría, Universidad Católica De Trujillo) [http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B\\_018100388B\\_M\\_2019.pdf](http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf)
- CNE. (2020). Proyecto educativo nacional al 2036: El reto de la ciudadanía plena. In Todos somos educadores (Issue 44, p. 179). <https://www.cne.gob.pe/uploads/publicaciones/2020/proyecto-educativo-nacional-al-2036.pdf>
- Crissien,, J., Velásquez, J., Neira, D., & Turizo, L. G. (2019). Measuring the quality of management in education. *Profesional de La Información*, 28(6), 1–14. <https://doi.org/10.3145/epi.2019.nov.04>
- Delgado e, D., Meléndez, Y., Meneses, Y., & Tapia, P. (2018). Administración De La Calidad Total: *Global Business Administration Journal*, 2(1), 21–26. <https://doi.org/10.31381/gbaj.v2i1.1454>
- Edwards, R. (2018). An Elaboration of the Administrative Theory of the 14 Principles of Management by Henri Fayol. *International Journal for Empirical Education and Research*, 1, 41–52. <https://doi.org/10.35935/edr/21.5241>
- Farías, M. G. (2016). Una Visión Exploratoria a Través De La Reflexión. *Política y Gestión: Congreso de Investigación Educativa*, 13, 1–11.

- Fernández, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Godwin, A., Handsome, O. E., Ayomide, W. A., Enobong, A. E., & Johnson, F. O. (2017). Application of the Henri Fayol Principles of Management in Startup Organizations. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(10), 78–85. <https://doi.org/10.9790/487X-1910047885>
- Halushchak, O., & Halushchak, M. (2016). Some aspects of the organizing of administra. *Соціально-Економічні Проблеми І Держава*, 1(12), 230–238.
- Hernández, S. R., & Mendoza, T. P. (2018). Metodología de la investigación: Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (Primera).
- Hussain, N., Haque, U, & Baloch, A. (2019). Management Theories: The Contribution of Contemporary Management Theorists in Tackling Contemporary Management Challenges. *Journal of Yaşar University*, 14(January 2020), 156–169. <https://doi.org/10.19168/jyasar.635061>
- Inguillay Gagñay, K., Tercero Chicaiza, L., & López Aguirre, J. (2020). Ética En Científica La Investigación. *Imaginario Social*, 3, 42–51.
- Jaureguí, M., Lobos, P., & Lisseth, Y. (2020). Mejora de la gestión administrativa en las IIEE del ámbito rural de la provincia de Pisco mediante la conectividad a internet. Universidad San Iganacio de Loyoa.
- King, G. (2018). A comparison between administrative leadership in higher education and change-oriented leadership in banks. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 79(1-A(E)). <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psych&AN=2017-54451-186&lang=de&site=ehost-live>
- Leyton, O. (2018). La Investigación en las Ciencias Sociales: Establecimiento de hipótesis, Métodos y técnicas de investigación, Información cualitativa y

cuantitativa. (Primera edición).

Martínez Chairez, G. I., Guevara Araiza, A., & Valles Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 123–134. <https://doi.org/10.35197/rx.12.01.e3.2016.06.gm>

Martínez, S., & Lavín, J. (2017). Aproximación Al Concepto De Desempeño Docente, Una Revisión Conceptual Sobre Su Delimitación Desarrollo Noción General Sobre Desempeño Docente. XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa, 11. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

Mercedes, M., & Cabrera, Y. (2020). Evolution of Educational Administration in Chile and Professionalizing School Administration in 2020. 46.

MINEDU. (2018). Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ñaupas, H., & Paitán, Marcelino Raúl Valdivia Dueñas, Jesús Josefa Palacios Vilela, H. E. R. D. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Navarro, R. (2018). Teoría, metodología y práctica. Trabajo de investigación. Teoría, metodología y práctica.

Özgenel, M. (2019). The Role of Teacher Performance in School Effectiveness. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*,

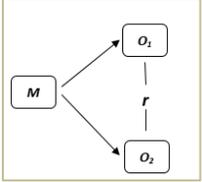
4(10), 417–434. <https://doi.org/10.35826/ijetsar.42>

- Pacheco-Granados, R. J., Robles-Algarín, C. A., & Ospino-Castro, A. J. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 259–266. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642018000500259>
- Quiroz, L. E., & Vega, Y. A. (2020). *Gestión Administrativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa Pública de la Libertad, 2019*. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Ramírez-Cardona, C. A., Calderón-Hernández, G., & Castaño-Duque, G. A. (2015). Enfoques administrativos presentes en establecimientos educativos: Un estudio empírico en instituciones colombianas de educación básica y media. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 20(66), 911–940.
- Romero, A., López, F., Hernández, L., & Caballero, M. (2016). Gestión administrativa apoyada en un Modelo Educativo-Administrativo para las modalidades alternativas de educación Educational. *Artículo Revista de Estrategias Del Desarrollo Empresarial*, 2(5), 44–56. [www.ecorfan.org/spain](http://www.ecorfan.org/spain)
- Ruiz Berrio, J. (2015). La escuela pública. *Historia de La Educación En La España Contemporánea: Diez Años de Investigación*, 77–116. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=2089886>
- Sánchez, M. L. (2017). *Relación entre las prácticas de gestión administrativa y las prácticas de innovación educativa en el Instituto Peruano de Administración de Empresas*, (Tesis de maestría, Tecnológico de Monterrey). [https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/622484/Tesis+MAD\\_Luis+Sánchez\\_A01317829\\_+Rev+280317.pdf?sequence=1](https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/622484/Tesis+MAD_Luis+Sánchez_A01317829_+Rev+280317.pdf?sequence=1)
- Sánchez Armas, M., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión Educativa En El Desarrollo Del Aprendizaje En Las Instituciones Educativas. *Hacedor - AIAPÆC*, 4(2), 83–96. <https://doi.org/10.26495/rch.v4i2.1492>

- Satybaldiyeva, R., Uskenbayeva, R., Moldagulova, A., Kalpeyeva, Z., & Aitim, A. (2020). Features of Administrative and Management Processes Modeling. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 991(August 2019), 842–849. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-21803-4\\_84](https://doi.org/10.1007/978-3-030-21803-4_84)
- Sonsaard, S., & Darbavas, S. (2019). Administrative skills of modern school administrators. *Social & Behavioural Sciences*, 8(22), 522–529. <https://doi.org/doi.org/10.15405/epsbs.2019.08.52>
- Thompson, J. (2017). *Organization in Action: Social Science Bases of Administrative Theory (Second)*. Routledge.
- Visvizi, A., Lytras, M. D., & Sarirete, A. (2019). Management and Administration of Higher Education Institutions at Times of Change. *Management and Administration of Higher Education Institutions at Times of Change*, October. <https://doi.org/10.1108/9781789736274>
- Yates, W. (2016). *Management Theories. Safety Professional's Reference and Study Guide, Second Edition*, 439–446. <https://doi.org/10.1201/b18125-20>

## ANEXOS

### Anexo: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<b>Problema Principal</b>	<b>Objetivo Principal</b>			<b>Unidad de análisis</b>  Docentes de la institución educativa pública rural N° 10212	<b>Enfoque</b>  Cuantitativo	<b>Técnica</b>  Encuesta
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa pública rural N° 10212?	Evaluar en qué grado se relaciona la gestión administrativa y el desempeño docente en una institución educativa pública rural 10212.		<b>V. I.</b>  Gestión administrativa	<b>Población</b>  20 docente en la institución educativa pública rural N° 10212	<b>Diseño</b>  No experimental – transversal	<b>Instrumento</b>  Cuestionario
<b>Problemas específicos</b>  ¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa en la institución educativa pública rural N° 10212?  ¿Cuál es el nivel del desempeño docente en la institución educativa pública rural N° 10212?  ¿Cuál es el grado de relación entre las dimensiones que conforman la gestión administrativa con el desempeño docente en la institución educativa pública rural N° 10212?	<b>Objetivos Específicos</b>  Describir el nivel de la gestión administrativa en la institución educativa pública rural N° 10212  Identificar el nivel del desempeño docente en la institución educativa pública rural N° 10212  Evaluar el grado de relación entre las dimensiones que conforman la gestión administrativa con el desempeño docente en la institución educativa pública rural N° 10212	La gestión administrativa está directamente relacionada al desempeño docente en la institución educativa pública rural N° 10212	<b>V. D.</b>  Desempeño docente	<b>Muestra</b>  20 docente en la institución educativa pública rural N° 10212  <b>Muestreo:</b>  No probabilístico por conveniencia por tener una población accesible en su totalidad	<b>Nivel</b>  Descriptivo – Correlacional    Donde: <b>M:</b> Muestra de docentes de la I.E <b>O<sub>1</sub>:</b> Observación de la gestión administrativa <b>O<sub>2</sub>:</b> Observación del desempeño docente <b>r:</b> Relación entre los niveles observados	

## Anexo: Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Gestión administrativa</b>	Conjunto de actividades que se desarrollan con el fin de optimizar el funcionamiento de una organización y consiste específicamente en planificar, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos y las actividades de trabajo. (Satybaldiyeva et al., 2020)	Medición de la gestión administrativa desde un cuestionario y a partir de los componentes del proceso administrativo	Planificación	PEI	Ordinal
				PAT	
				RIN	
			Organización	Misión y visión	
				MOF	
			Dirección	Herramientas adecuadas	
				Liderazgo	
				Motivación	
			Control	Toma de decisiones	
				Supervisión	
Evaluación					
Monitoreo					
<b>Desempeño docente</b>	Comportamientos realizados por los maestros, y que pueden describirse y evaluarse para obtener los resultados de sus conocimientos y comprensión de las características individuales, sociales, culturales y evolutivas de los estudiantes (MINEDU, 2018)	Evaluación de desempeño docentes por medio de un cuestionario sustentado por los cuatro dominios estipulados en el Marco del Buen Desempeño docente.	Preparación para el aprendizaje	Conocimiento y comprensión	Ordinal
				Características evolutivas	
				Programación curricular	
				Necesidades e intereses	
				Actualización de conocimiento	
				Orientación	
				Estrategias didácticas	
			Enseñanza para el aprendizaje	Actualidades y necesidades	
				Estrategias	
				Teorías constructivistas	
				Resolución de conflictos	
				Uso de material didáctico	
				Materiales por estudiantes	
				Ambiente	
			Participación en la gestión	Evaluación	
				Reforzamiento	
				Clima democrático	
				Gestión	
				Proyectos	
			Profesionalidad e identidad docente	Fomentación de trabajo	
				Prácticas de enseñanza	
				Retos de la educación	
				Estrategias de enseñanza aprendizaje	
				Conocimiento	
				Honestidad y justicia	
				Respeto	
				Disposición laboral	
Dificultades de enseñanza					

## Anexo: Cuestionario

### CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Instrucciones: Estimado docente, el presente cuestionario es empleado para evaluar la gestión administrativa en esta institución educativa, por tal motivo se le solicita de una valoración a cada ítem de acuerdo a su percepción. Es importante señalar que la información brindada será confidencial

Género: Masculino ( ) Femenino ( ) Edad: ..... Último nivel de estudios: .....

		1 Nunca		2 Casi nunca		3 Algunas veces		4 Casi siempre		5 Siempre				
<b>PLANIFICACIÓN</b>										<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.-	Diagnostica problemas y necesidades a través del FODA													
2.-	Impulsa proyectos de innovación en su planificación.													
3.-	En el desarrollo de los planes específicos están comprendidos todos quienes laboran en la I.E													
4.-	Mejora los planes y objetivos estratégicos de corto plazo de la I.E. cumpliendo con las meta													
5.-	Cuál es el nivel de compromiso de los agentes educativos con el PAT de la I. E.													
6.-	El PAT contiene actividades y tareas prioritarias para el desarrollo de la I. E.													
7.-	Participa en la elaboración del RIN.													
8.-	Cumple con lo establecido en el RIN													
9.-	El RIN cuenta con el rubro de presupuesto institucional													
<b>DIRECCIÓN</b>										<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10.-	Tiene capacidad convocatoria a reuniones de trabajo si desarrolla actividades													
11.-	Escucha y acepta la sugerencia de su personal													
12.-	Informa al plenario docente sobre su gestión de logros, éxitos y debilidades													
13.-	Estimula el rendimiento y producción de los actores de la educación													
14.-	Es perseverante y transformador.													
16.-	Las necesidades de capacitación y actualización a los agentes de la educación													
18.-	La dirección fija las reglas para la toma de decisiones en grupo.													
19.-	El grupo es el que toma las decisiones y en menor medida el director.													
20.-	Acierta al tomar una decisión institucional.													
<b>ORGANIZACIÓN</b>										<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21.-	Conoce Ud. la misión y visión de la institución educativa.													
22.-	Conoce Ud. El Manual de Organización y Funciones de la institución educativa													
23.-	Usted dispone de los insumos necesarios para cumplir sus funciones													
<b>CONTROL</b>										<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
24.-	Elabora el plan de supervisión con la participación del CONEI y el CONA													
25.-	Comunica el cronograma de supervisión al personal a su cargo													
26.-	Utiliza estrategias de supervisión al aplicar los instrumentos													
27.-	Identifica los problemas que dificultan alcanzar los objetivos planificados													
28.-	Evalúa logros y dificultades de las metas y objetivos del PAT													
29.-	Propone alternativas de solución para viabilizar los obstáculos presentados valorando los beneficios y costos													
30.-	Asesora la labor del trabajador administrativo y docente por lo menos una vez al año.													
31.-	Verifica la eficiencia y eficacia del proyecto identificando sus logros y debilidades													
32.-	Orienta y proporciona medios y materiales para el logro de sus objetivos													

## CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

**Objetivo:** El presente instrumento tiene por finalidad evaluar el nivel del desempeño docente. La información brindada será confidencial y solo se empleará con fines netamente estadísticos. Elija una alternativa y marque con una X.

Género: Masculino ( ) Femenino ( ) Edad: ..... Ultimo nivel de estudios: .....

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

N°	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1	2	3	4	5
01	Conocen las características individuales socios culturales de sus estudiantes.					
02	Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.					
03	Elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado					
04	Tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones					
05	Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza					
06	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes					
07	Seleccionan estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes.					
08	Seleccionan actividades de acorde a la realidad y necesidades de su estudiante.					
	<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
09	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
10	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje					
11	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en toda sus sesiones de aprendizaje					
12	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
13	Propician el uso de material educativo en sus estudiantes					
14	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
15	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación					
16	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.					
	<b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	Interactúan con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.					
18	Participan en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.					
19	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
20	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
21	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
22	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					
	<b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
23	Capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.					
24	Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.					
25	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad					
26	Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.					
27	Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata.					
28	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.					

## Anexo 04: Baremo

Gestión administrativa	Puntaje
Deficiente	[51 - 101]
Regular	[102 - 126]
Eficiente	[127 - 132]

Nivel	Dimensiones de la gestión administrativa			
	Planificación	Dirección	Organización	Control
Deficiente	[12 - 25]	[11 - 32]	[3 - 8]	[25 - 32]
Regular	[26 - 35]	[33 - 43]	[9 - 11]	[33 - 35]
Eficiente	[36 - 40]	[44 - 45]	[12 - 13]	[36 - 40]

Desempeño docente	Puntaje
Malo	[96 - 113]
Regular	[114 - 124]
Bueno	[125 - 132]

Nivel	Dimensiones del desempeño docente			
	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
Malo	[11 - 22]	[11 - 22]	[6 - 17]	[7 - 16]
Regular	[23 - 31]	[22 - 31]	[18 - 24]	[17 - 22]
Bueno	[32 - 35]	[32 - 35]	[25 - 26]	[23 - 26]

**"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"**

Lambayeque, 29 de Noviembre 2021

**CARTA N° 001/2021-I.E 10212 DIVINO CRISTO DE LOS MILAGROS-DIRECCIÓN**

Doctora  
**MERCEDES ALEJANDRINA COLLAZOS ALARCON**  
Jefa EPG-UCV-CH.  
Presente.

**ASUNTO : AUTORIZA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.**

**REF. DOCUMENTO CON NOTA DE ENVÍO N° 19333/2021 DE FECHA  
19/11/2021.**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo y en nombre de la Dirección que represento, a la vez comunicarle:

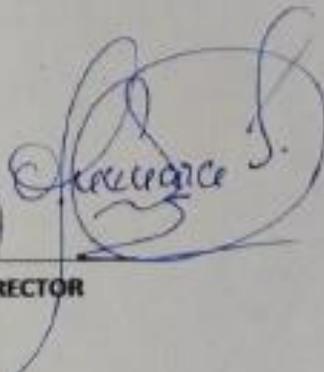
Que se autoriza al estudiante Checa Nazario Hernán Alexander, posgrado de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo Filial Chiclayo, para que desarrolle su proyecto de investigación denominado "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA RURAL 10212, LAMBAYEQUE

Sin otro en particular, me despido ante usted.

Atentamente,



**DIRECTOR**





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ZORRILLA DE VENTURA GLADYS DALILA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA RURAL 10212, LAMBAYEQUE", cuyo autor es CHECA NAZARIO HERNAN ALEXANDER, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 20 de Enero del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ZORRILLA DE VENTURA GLADYS DALILA <b>DNI:</b> 19258349 <b>ORCID</b> 0000-0003-3856-0698	Firmado digitalmente por: ZCIEZAG el 20-01-2022 17:15:46

Código documento Trilce: TRI - 0282847