



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión educativa y el desempeño docente de dos instituciones
educativas de Santiago de Chuco, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:

Mendocilla Delgado, Hugo Pedro (ORCID: [0000-0002-5567-7209](https://orcid.org/0000-0002-5567-7209))

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry (ORCID: [0000-0002-2982-3444](https://orcid.org/0000-0002-2982-3444))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO-PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, que en su infinito amor
guía siempre mis pasos, y me fortalece
a seguir adelante.

A todas las personas que formaron parte
de mi formación integral como persona,
en especial a mi mamita Salomé.

A mi familia, esposa e hijos quienes
siempre me brindan la motivación
necesaria para mi superación.

El autor

Agradecimiento

A mi asesor, el Mg. Villacorta Valencia, Henry quien con mucha humildad ha compartido sus conocimientos y orientaciones para el buen desarrollo de esta investigación.

A los docentes de la escuela de post grado en educación de la Universidad César Vallejo, Sede Trujillo, por compartir sus experiencias y conocimientos buscando siempre la excelencia en nuestra formación.

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. MÉTODOLÓGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de la población.....	19
Tabla 2	Distribución de la muestra.....	19
Tabla 3	Técnicas e instrumentos	20
Tabla 4	Distribución de frecuencia de nivel de las dimensiones de la gestión educativa.....	23
Tabla 5	Distribución de frecuencia del nivel de las dimensiones del desempeño docente.....	24
Tabla 6	Distribución de frecuencia de las variables gestión educativa y desempeño docente	25
Tabla 7	Prueba de normalidad de las variables gestión educativa y desempeño docente.....	26
Tabla 8	Correlación entre gestión educativa y desempeño docente.....	27
Tabla 9	Correlación entre la variable gestión educativa y las dimensiones del desempeño docente.....	28

Índice de figuras

Figura 1	Distribución de frecuencia de nivel de las dimensiones de la gestión educativa.....	23
Figura 2	Distribución de frecuencia del nivel de las dimensiones del desempeño docente.....	24
Figura 3	Distribución de frecuencia de las variables gestión educativa y desempeño docente	25

Resumen

La presente investigación titulada “**Gestión educativa y el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021**”. Tiene como objetivo determinar la relación entre la **gestión educativa y el desempeño docente**. Así como determinar la relación entre las dimensiones de gestión educativa en el desempeño docente. Esta investigación se trabajó desde un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación básica y descriptiva, con un diseño no experimental de naturaleza descriptivo transversal de tipo correlacional simple, para lo cual se aplicó dos cuestionarios acordes a cada variable, con un total de población y muestra de 30 participantes, desde un muestreo no probabilístico intencional. Obteniéndose como resultados de la prueba Rho Spearman para las variables gestión educativa y clima institucional un valor del coeficiente de 0,023 y un nivel de significancia de $p > 0,05$ aceptando la hipótesis nula.

Palabras clave: gestión, educativa, desempeño, docente

Abstract

This research entitled "Educational management and teaching performance of two educational institutions in Santiago de Chuco, 2021". Its objective is to determine the relationship between educational management and teaching performance. As well as determining the relationship between the dimensions of educational management in teaching performance. This research was carried out from a quantitative approach, with a type of basic and descriptive research, with a non-experimental design of a cross-sectional descriptive nature of a simple correlational type, for which two questionnaires were applied according to each variable, with a total population and sample of 30 participants, from an intentional non-probability sampling. Obtaining as results of the Rho Spearman test for the variables educational management and institutional climate a coefficient value of 0.023 and a significance level of $p > 0.05$, accepting the null hypothesis.

Keywords: management, educational, performance, teacher

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las instituciones educativas afrontan un sin número de problemas, entre los más críticos se encuentran aquellos que tiene relación con la carencia de acciones educativas y políticas que motiven generar ambientes apropiados, donde los docentes desarrollen de manera digna, proporcionada y articulada su labor pedagógica y todas las funciones que ello engloba.

La gestión educativa es una disciplina que busca en las instituciones educativas fortalecer su desempeño por medio del uso de técnicas, instrumentos y conocimientos. Fomenta la adhesión de los componentes que integran el actuar educativo, alumnos, profesores y comunidad (Rafino, 2020).

Bellido (2011) define al desempeño docente como la totalidad de acciones intrínsecas al ejercicio docente, haciendo referencia a sus competencias específicas como las que están relacionadas con su actuar pedagógico abarcando saberes participativos, sociales, metodológicos y técnicos; que pueden ser actualizados en tiempos y situaciones particulares.

En los países de Latinoamérica, los resultados son preocupantes, por ejemplo, en México los estudiantes alcanzaron puntuaciones menores al promedio, solamente el 1 % de la muestra llegaron a resultados sobresalientes; poniendo de manifiesto la gran importancia del desempeño del profesor para alcanzar calidad en la educación que responda a las exigencias de la sociedad.

En el ámbito nacional diferentes problemas, cambios sociales, políticos y económicos repercuten en el sistema educativo, de manera particular en el desempeño docente, así el 27 % de profesores que desempeñan funciones pedagógicas en instituciones educativas públicas del Perú, laboran en otros trabajos para completar los ingresos suficientes y mantener a la familia, circunstancias que intervienen de forma directa en el desempeño de los profesores (Stromquist, 2018). Así mismo, el resultado de la evaluación al desempeño docente (Minedu, 2018), presentó que el 54% docentes

alcanzaron el nivel Muy deficiente y En proceso, evidenciando las grandes deficiencias existentes en el rendimiento docente, como en el acompañamiento pedagógico, siendo un fuerte desafío para la educación básica regular.

Las instituciones educativas, 80566 “Luis de la Puente Uceda” de El Zuro y 80435 “Mártires de los Andes” de Osaygue, en el distrito de Santiago de Chuco, no son ajenas a esta realidad, el 90 % de docentes asumen otros trabajos para poder solventar necesidades personales y familiares, por ende, el tiempo se reduce al mínimo para seguir capacitándose y desarrollar competencias pedagógicas que le permitan mejorar su desempeño docente; a esto se suma los sentimientos y acciones de disconformidad y rechazo que manifiestan al momento de ser monitoreados y acompañados, considerando que no les ayuda o se improvisa. Por ello, se hace relevante emprender la investigación relacionada con gestión educativa y el desempeño docente, a fin de sugerir mejoras de la calidad educativa en coherencia con las necesidades sociales.

En consecuencia, el problema general se plantea con la pregunta ¿Qué relación existe entre gestión educativa y el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021?

Esta investigación se justifica por su valor teórico en cuanto será útil para los profesores aportando conocimientos sobre gestión educativa y el desempeño docente. Valor práctico, toda vez que con la gestión educativa se logra nutrir los proyectos educativos institucionales, permitiendo fortalecer la autonomía de la institución con respuestas a las demandas locales; y con el desempeño docente, se valora la calidad profesional, potenciando las capacidades y superando las limitaciones con la proyección de estrategias y metas reales. En el entorno social, permite orientar la gestión educativa y desempeño docente a las necesidades reales de la sociedad. Por su valor metodológico radica en la aplicación del método científico, partiendo de fundamentos teóricos y metodológicos, con la finalidad de entablar la relación existente entre las variables dentro de la mencionada institución educativa, con aplicación de los instrumentos debidamente validados.

El objetivo general que se persigue busca determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021. Y los objetivos específicos: Determinar la relación entre gestión educativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021. Determinar la relación entre gestión educativa y la enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021. Determinar la relación entre gestión educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021. Determinar la relación entre gestión educativa y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente del desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021.

En cuanto a la hipótesis general se afirma que la gestión educativa se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021. Y las hipótesis específicas, Existe relación directa y significativa entre gestión educativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021. Existe relación directa y significativa entre gestión educativa y la enseñanza para el aprendizaje de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021. Existe relación directa y significativa entre gestión educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021. Existe relación directa y significativa entre gestión educativa y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se procede a presentar investigaciones previas que tienen relación con las variables de gestión educativa y desempeño docente para ayudar a obtener un panorama más amplio sobre nuestra temática permitiéndonos contrastar sus resultados con los hallazgos que se obtuvieron en este estudio.

Entre antecedentes obtenidos del ámbito internacional, encontramos a Campi (2020) quien en su investigación titulada “Gestión educativa y desempeño docente de la institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018” se orientó a encontrar la relación existente entre sus dos variables de estudio, siguiendo el diseño no experimental de alcance correlacional. Concluyó afirmando que no existe una relación que significativa entre gestión educativa y desempeño docente, procediendo a aceptar la hipótesis nula.

En otro lugar, Wu et al. (2019) resaltó la contribución del desempeño docente a la autoeficacia de una institución educativa, sin embargo, esta no sería posible si las condiciones no favorecen al desarrollo de sus habilidades emocionales para alcanzar en sus estudiantes el logro de sus aprendizajes. Así mismo, la autoeficacia en el desempeño práctico del docente tiene su dependencia en la gestión pedagógica que a nivel institucional ponga en marcha la actualización de métodos y técnicas de enseñanza aprendizaje.

Por su parte, Solano (2018) quien en su investigación buscó comprender si la gestión administrativa y sus dimensiones de calidad pronostican de forma significativa el desempeño del docente, con la participación de 114 estudiantes que se encuentran en edades de 14 a 18 años. En los resultados se aprecia que las dimensiones de la calidad de la gestión administrativa pronostican de forma significativa el desempeño docente, teniendo como base la apreciación de los alumnos mencionados. Las conclusiones hacen ver el vínculo significativo y positivo que se da entre las variables mencionadas.

Cantos y Reyes (2018) investigaron sobre el nuevo modelo de gestión educativa y su impacto en las escuelas de educación básica del cantón Cañar, Ecuador y concluyeron que el modelo educativo que desarrolla el país

vecino del Ecuador durante el año 2010, incide de manera relevante en las instituciones educativas de educación básica ya que los docentes conocen sus directrices y confirman el logro de sus objetivos de manera particular y especial fortaleciendo la calidad de la educación.

Así mismo, para Moisés, Aznar y Agreda (2017) concluyeron que en donde la visión de los directores acerca de la gestión pedagógica, de forma mayoritaria creen que debe estar orientada a brindar espacios para el intercambio de experiencias, adquirir competencias favorables al desarrollo personal y el logro de los aprendizajes alcanzados por sus estudiantes. Por otro lado, todo líder al desempeñar su gestión debe orientar su apoyo a la solución de dificultades detectadas en el actuar pedagógico, por medio de coordinaciones, monitoreos y capacitaciones; con la finalidad de ir construyendo conocimientos, asignación y distribución actividades de los actores educativos.

En cuanto a los antecedentes del ámbito nacional, Achante y Soriano (2018) se orientaron a encontrar que relación se da entre la gestión educativa con el desempeño docente dentro de una institución educativa de Chíncha Alta. Los resultados logrados resaltan la significativa relación que se da entre la gestión educativa y el desempeño docente comprobado por Rho de Spearman. Así mismo, concluyeron que estas variables ejercen afección directa en el contexto de la administración y los agentes humanos que integran la institución educativa.

Por su parte, Rentería (2020) se orientó en determinar la relación entre las variables seleccionadas. evidenciando una correlación significativa de 0,423, por lo que llega a concluir, remarcando la existente relación tanto positiva como significativa entre la gestión educativa y desempeño. Rojas (2020) se orientó a determinar la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente. En cuanto a los resultados, aplicó el Chi cuadrado y TauB de Kendall; manifestando que expresan relación significativa con un nivel de significación de $\alpha = .05$ y $p = .000$, de lo que concluye afirmando que es positiva y significativa la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente.

Bartra (2018) en su investigación de tesis estudió la Gestión educativa y calidad del servicio escolar del personal docente de las instituciones educativas Ica – 2017. En las conclusiones demuestra que sí existe relación entre las variables de manera significativa.

Rosario (2016), su estudio buscó encontrar la relación entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa de Puente Piedra, Lima. Investigación de orientación descriptivo-correlacional y de diseño no experimental transversal. En lo que corresponde a la hipótesis es verificada con las tablas de Rho Spearman. El resultado alcanzado pone en evidencia la relación que manifiesta de forma positiva y significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente con un nivel de $r=0,837$.

En el ámbito local, surgen Chávez y Olivos (2019) quienes investigaron la gestión educativa y el desempeño docente, en una tesis aplicada en una institución educativa de Trujillo buscando encontrar la relación entre ambas variables. En a la medición, obtuvo $r=0,877$ que indica la existencia de relación significativa entre las variables consideradas para su estudio. Evidenciando entonces un nivel positivo considerable sostenidos en los resultados de los cálculos estadístico arrojados mediante la prueba no paramétrica de correlación de Rho Spearman.

Así mismo, Carbajal y Polo (2020), desarrollaron una tesis en la que se plantearon el objetivo de establecer la relación entre la Gestión Educativa y Desempeño Docente dentro de una institución educativa ubicada en Sánchez Carrión, región La Libertad, en el año 2019. En los resultados obtuvieron una correlación de $r=.44$ positivo moderado, según Pearson, con lo que sustentan en sus conclusiones afirmando que existe relación entre la gestión educativa y el desempeño docente.

Como último antecedente se cita a Effio (2017), en cuya tesis investigó sobre la relación que se da entre gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma de Pacasmayo en el año 2017. En los resultados obtuvo un valor Sig. (bilateral) = $0.000 < 0.05$, de lo que concluye la existencia de asociación entre las variables con un valor de Coeficiente de correlación R igual a 0.917 la que en concordancia con el

coeficiente de correlación obtenida de Rho Spearman puede considerarse una correlación alta, por lo tanto, significativa entre las variables estudiadas. En lo referente a al marco teórico que da fundamento sustentatorio al presente trabajo de investigación, se presenta siguiendo el orden de las variables seleccionadas para su estudio, así, la gestión educativa es una disciplina que busca en las instituciones educativas fortalecer su desempeño por medio del uso de técnicas, instrumentos y conocimientos. Fomenta la adhesión de los componentes que integran la acción educativa, alumnos, profesores y comunidad (Rafino, 2020). En este sentido, la gestión educativa se puede entender, al mismo tiempo, como una disciplina, una estrategia y un proceso que tiene que ver con la mejora de las diversas etapas del sistema educativo, también, genera la integración de los diversos agentes que participan en el acto educativo, profesores, estudiantes y comunidad.

Para Pérez y Gardey (2020) el concepto de gestión educativa comprende el proceso orientado a optimizar el Proyecto Educativo institucional buscando la perfección en los procesos pedagógicos respondiendo a los requerimientos reales de los estudiantes y docentes. En esa línea, Moscoso (2013), afirma sobre la gestión educativa, que tiene un alcance a la dirección de la institución educativa en la función de proyectar objetivos, teniendo como punto de partida la planificación, alcanzando un conocimiento anticipado de lo que se va hacer, así también, los agentes educativos son quienes emplean las praxis y el mecanismo.

La gestión educativa abarca, entonces, la organización de la institución educativa, su desarrollo intencional y sistemático, además facilita de los sub procesos de la planificación institucional como la gestión pedagógica y curricular, la aplicación de procedimientos metódicos, la presentación de alternativas de soluciones de vanguardia y la continua detección de los problemas en la gestión a fin de alcanzar logros satisfactorios en un marco de calidad. Así mismo, según Marconi (2016) incluye también la administración como el elemento intermedio entre las metas concretas que busca lograr y planificar.

En cuanto a las características que comprende la gestión educativa, Gómez (2013), las sintetiza sosteniendo que todos sus procesos participan en la

institución de manera integral, recobra la intención pedagógica educativa, genera la integración de los agentes educativos como agentes protagónicos de la mejora educativa y asienta la bases que fortalecerán los procesos orientados a la calidad alcanzando de esa manera los resultados deseados. Por su parte, Marconi (2016) apoyado en estudios sobre la gestión educativa concluye que son cuatro las dimensiones que la componen como: la de gestión institucional, de gestión pedagógica y académica, de gestión de la comunidad y la de gestión administrativa / financiera.

La dimensión institucional, en el alcance de su función orientadora y promotora para lograr mejoras en la gestión, su acción trasciende la totalidad de la institución educativa incluyendo la gestión académica, la gestión administrativa y financiera, y la gestión de comunidad. Sin embargo, la presente gestión se hace tangible en el diseño, organización, desarrollo, ejecución y evaluación de la visión y misión educativa propia alcanzada con el liderazgo directivo. Esto lleva a comprenderla como la responsable del liderazgo y control administrativo en la institución educativa, así como, del análisis de la evaluación sobre las dinámicas recreativas, sociales y psicológicas que se involucran en el quehacer educativo. Esta dimensión se relaciona con las acciones que se proyecta lograr como meta institucional y así proveer en el tiempo oportuno de los recursos, materiales, humanos y financieros, también, con la variedad de requerimientos diarios y la negociación respectiva a fin de alcanzar consensos entre el interés individual y los institucionales (Chávez y Olivos, 2019).

La dimensión comunitaria, abarca la participación cooperativa de los agentes comunitarios, familias u organizaciones diversas, cuyo aporte es de suma importancia en el afán de alcanzar la calidad en educación. Accionar por parte de la comunidad en el ámbito de la gestión educativa se considera una negociación entre director y padres de familia con la finalidad de tomar acciones que respondan a las necesidades manifestadas por la institución educativa. Esta dimensión abarca toda actividad social relacionada con los agentes institucionales, las exigencias, demandas y problemas vinculados a la institución con la finalidad de fortalecer la identidad e identificación institucional y el PEI; aquellos elementos que dirigen el actuar para mejorar

esta gestión está vinculado al contexto de la institución, el PEI (Proyecto Educativo Institucional), Proyectos transversales, Manual de convivencia, resultados de evaluaciones internas y externas. De lo antes mencionado, se concluye que es el actuar diferente el que fomentan la participación activa entre los agentes educativos en las acciones y toma de acuerdos consensuados en cada institución social relacionada a la institución educativa, tanto de aquellas que integran comunidad educativa como de aquellos que son cercanos.

La dimensión pedagógica y académica, se encarga concretamente del aprendizaje, específicamente de los procesos que se desenvuelven dentro del aula, por tanto, involucra el desarrollo, actualización y adaptación del currículo académico bajo la consideración de conocimientos altamente especializados en materia educativa, así como, de los acuerdos y sugerencias de las personas integrantes de la comunidad educativa, con énfasis particular en lo relacionado a la evaluación, su proceso y resultados (Raffino, 2020).

La dimensión administrativa / financiera, Vinculada a todo lo que concierne a los sistemas relacionados al registro e información de estudiantes, y a lo referente con la prestación de diversos servicios que resultan complementarios y principalmente asegurando que la institución educativa subsista en el tiempo, con la óptima administración de los recursos humanos y capitales siguiendo el marco normativo vigente, el inventario de bienes, etc. (Raffino, 2020).

En el recorrido de comprensión de la Gestión Educativa se hace necesario entender el su propósito. Por ello, según Orbegoso (2004), es una cuestión de realizar estrategias que intervengan para promover el cambio en las directrices vinculadas a la dimensión cultural y administrativa de la educación en la institución educativa, con el objetivo de alcanzar mejoras y optimizar el proceso para aprender, elevando así, la calidad de la educación. En consecuencia, de manera similar, se garantiza la inclusión en el aprendizaje y que al mismo tiempo sea significativo y de gran valor, que de realce a toda área de la institución educativa. Esto apoyado por los estudiantes, quienes a través de sus habilidades llevan a mejorar su autoestima. De manera

similar, uno de los desafíos más resaltantes que la gestión educativa debe apelar al futuro cercano, de permanecer como una entidad autónoma y descentralizada que se adapte al contexto real de cada comunidad, ofreciendo un servicio educativo que alcance los estándares de calidad en sus niveles educativos.

Un aspecto relevante es que la gestión educativa necesita consolidar de la autonomía y la responsabilidad de la institución educativa, como también, gestión en cada nivel que desarrolle la capacidad para determinar directrices y estrategias. Por lo tanto, es esencial, tener la colaboración de personas líderes, como de organizaciones independientes que estén dispuestos a lograr las metas trazadas; en esa dirección, los recursos deben gestionarse de manera efectiva y con la transparencia correcta, para asumir la responsabilidad de administrar los resultados y aumentar la colaboración de la comuna educativa, promoviendo el bien colectivo.

Es oportuno también hacer referencia a la Teoría científica de la gestión educativa, concentrando nuestra atención en la teoría de la administración científica; su representante Frederick Taylor desde una mirada tradicional de la administración donde el objetivo se orienta a desarrollar la eficacia de una industria por medio de una organización correctamente distribuida para favorecer el rendimiento del trabajo obrero. Aquí es el punto de partida del conocimiento acerca de la repartición de funciones laborales, en cuanto que las acciones funcionales vinculadas a un cargo y de la persona que las ejecuta constituyen la unidad de la organización.

Taylor (1875) fruto de su reflexión presenta cuatro principios de la administración considerados como específicos, los mismos que dotarán de derechos y deberes a la función gerencial y al gerente: el principio de organización científica del trabajo, que apunta a las acciones que el administrador debe optar para reemplazar aquellos métodos que hacen del trabajo ineficiente, dejando de lado el trabajo simulado y considerando los movimientos, operaciones, responsables, tiempo y herramientas. El principio de selección y entrenamiento del trabajador, que consiste en posicionar al trabajador adecuado en la labor adecuada que responda a sus capacidades y habilidades, brindando al trabajador bienestar laboral. El trabajo en todo

momento debe ser monitoreado y analizado metódicamente con la finalidad de que su eficacia sea corroborada siguiendo los parámetros del desempeño eficiente precisados por la administración. El principio de Cooperación entre directivos y operarios, que persigue la noción que todo interés del trabajador debe ser coherente con los del empleador, y para poder alcanzarlo considera conveniente un incentivo remunerativo como respuesta a la eficiencia del trabajador. Y en cuarto lugar el principio de responsabilidad y especialización de los directivos en la planeación del trabajo, que parte de la distribución jerárquica de funciones donde aquellos que desarrollan desde las funciones gerenciales son los responsables de la planeación, del trabajo intelectual, como también, de la mano de obra haciendo una división de trabajo coherente entre los trabajadores para alcanzar la eficiencia.

En el ámbito intelectual algunos autores críticos de las teorías de Taylor refutaron sus teorías argumentando que carecen de rigor científico y se trataría únicamente de la practica orientado a alcanzar logros de naturaleza económica dejando de lado el bienestar físico y psicoemocional del trabajador (Pestana, 2005).

Sin embargo, más allá de las discrepancias que se hayan generado entre los estudiosos de Taylor, sus aportes aún siguen vigentes en la práctica administrativa y de la cual la gestión educativa puede tomar elementos de conocimiento útiles para la administración de las instituciones educativas.

De lo reflexionado anteriormente se hace relevante describir la importancia de la gestión educativa, que se enmarca y sostiene dentro de la visión de un enfoque gerencial que ayude a dirigir el trabajo educativo. Así Turbí (2017), nos dice que la importancia de la gestión educativa se encuentra dentro de su propio sistema estructural, pues fortalece la operatividad de una institución educativa, incluyendo al equipo directivo y a todos los entes que conforman el colectivo educativo; partiendo a partir de la planificación, en el afán de lograr las metas proyectadas en los diferentes planes y proyectos elaborados en la institución educativa. Sánchez (2009), complementa, que la gestión educativa vista como proyecto innovador siempre debe reflexionar y orientar sus acciones en los distintos estadios relacionados con su identidad, su normatividad, su organización y su dimensión social.

En lo referente al Desempeño Docente, Bellido (2011) lo define como la totalidad de acciones intrínsecas al ejercicio docente, haciendo referencia a sus competencias específicas como las que están relacionadas con su actuar pedagógico abarcando saberes participativos, sociales, metodológicos y técnicos; que pueden ser actualizados en tiempos y situaciones particulares.

Ausubel (1983) sostenía que el trabajo del docente adquiere utilidad siempre y cuando se adecúe a aspectos como la intencionalidad, la reciprocidad, la trascendencia, la mediación del significado y mediación de los sentimientos de competencia y logro, con la finalidad que el estudiante pueda motivarse a alcanzar un aprendizaje significativo consciente que esto le será útil en su vida. Y añade que para la planificación curricular deben considerarse los contenidos, métodos y estrategias de enseñanza, como también, la organización en el aula desde una mirada social.

El Minedu (2014), haciendo referencia al desempeño del docente sustenta que se vincula al comportamiento, experiencia y función de cada docente, por tener como función fundamental brindar las facilidades para interactuar con sus alumnos y también los mecanismos para lograr calidad de aprendizajes en el marco de su contexto real. Ahora, en cuanto a su importancia Vega (2020) afirma que el desempeño del docente se desarrolla en un ámbito social, cultural y en el contexto interno del aula.

Nuestro país cuenta con el Marco del Buen Desempeño Docente desde el año 2012 y con algunas actualizaciones en los años siguientes, en él se presenta cuatro dominios a tener en cuenta como dimensiones del desempeño docente (Minedu, 2012).

Como primer dominio se tiene a la preparación para la enseñanza de los aprendizajes, que engloba toda la labor del docente de planificar su actuar pedagógico que incluye la planificación curricular anual, unidades didácticas y experiencias y actividades de aprendizaje teniendo en consideración la adaptación y adecuación a los diversos contextos e interculturalidad y la inclusión, con dominio pedagógico y disciplinar, uso de materiales adecuados metodología y criterios de evaluación formativa.

El segundo dominio es la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes,

abarcando todo aquello vinculado al proceso de la enseñanza, referenciando a la mediación pedagógica que ejerce el docente como elemento importante para generar un espacio que favorezca al aprendizaje, con una motivación constante de los alumnos, manejo óptimo del área que dicta y sus contenidos, la aplicación de estrategias didácticas y metodológicas incluyendo criterios e instrumentos que respondan al diagnóstico en aras de identificar logros y trazar metas de mejora en el proceso del aprendizaje.

El tercer dominio se refiere a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, englobando la intervención que democráticamente se debe hacer dentro del ámbito de la gestión de una institución educativa, generando en ella una comunidad donde todos aprendemos. Lógicamente esto sugiere los docentes deben una relación comunicativa efectiva con toda la comunidad educativa, no debe ser ajeno y participar en el proceso de elaborar, ejecutar y evaluar el PEI, debe contribuir en el acondicionamiento de un favorable clima institucional donde se valore y respete a la comunidad y sus características asumiendo las responsabilidades compartidas en los logros alcanzados.

El cuarto dominio, considera el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, incluyendo todo aquello relacionado con el aspecto formativo orientado al progreso profesional del docente, por ende, hace mención a la reflexión que, de forma sistemática, se hace, sobre el desarrollo de su praxis pedagógica, el de sus colegas de trabajo, sobre la labor grupal, sobre su participación colaborativa y asertiva con los demás docentes orientados al desarrollo profesional. Abarca también el asumir compromisos frente a los resultados evidenciados sobre el aprendizaje y el conocimiento auto formativo en relación a las políticas de estado, regionales y locales.

El desempeño docente, al ser relevante en el ámbito educativo, ha motivado a muchos profesionales de la educación e intelectuales a profundizar en el conocimiento del mismo, desarrollando como resultado las teorías científicas del desempeño docente.

Según Klingner y Nabaldian (2002) afirman que cada teoría demuestra el vínculo existente entre el grado de motivación y la potencialidad para el desempeño laboral, y, por otro lado, la interrelación que existe entre el

desempeño, la satisfacción en el trabajo, y rendimiento.

Entre las teorías científicas del desempeño docente se encuentra la teoría de la equidad, en la que se pone en conocimiento desde la perspectiva del trabajador, cómo este concibe el trato que recibe ya sea equilibrado o no, justo o injusto, desembocando psicológicamente en una motivación o desmotivación laboral (Klingner y Nabaladian, 2002). Si la persona que trabaja percibe un trato justo regularmente su aporte laboral es más comprometido y leal contribuyendo así a crecer y garantizar la eficacia de su trabajo en el ámbito organizacional en el que labora. Por tanto, es evidente que un trato favorable y equitativo se constituye esencial para que la relación entre el directivo y los trabajadores sea óptima y loable. La teoría de la equidad da a conocer que esta comprende componentes necesarios como el rendimiento y equiparación con otros.

Otra teoría a considerar es la teoría de las expectativas, en concordancia con Klingner y Nabaladian (2002) la teoría se sustenta en la complacencia que el trabajador manifiesta al cumplir con su labor reflejando un mejor desempeño en comparación a otros. Tres elementos lo identifican: El alcance, que refiere al anhelo por parte del trabajador por alcanzar una meta exitosa desarrollando su trabajo a un nivel de calidad; la evaluación del empleado, orientado a la voluntad de desear alcanzar algún reconocimiento gratificante o de forma opuesta una sanción reflejando el logro alcanzado dentro del desempeño de su labor; y la valorización que cada trabajador le da a los reconocimientos o sanciones.

Ahora, en cuanto al Desempeño Docente y su importancia, Oilda (2011), refiere que permite una mayor y mejor cooperación entre estudiantes, familiares y comunidad, para el desarrollo de las actividades tanto curriculares como extracurriculares. Incrementa el nivel de desempeño profesional moviendo a realizar la actividad pedagógica en la interacción íntima con el entorno. Contribuye a mejorar el proceso pedagógico, en cuanto la escuela es el eje del trabajo educativo. Favorece la intercomunicación entre escuela, hogar y la comunidad, así como, el uso de todas sus capacidades humanas a fin de alcanzar exitosamente los objetivos trazados en el ámbito formativo. Garantiza la reflexión a fondo, evaluación y

aplicación de conocimientos, actitudes, habilidades y la formación axiológica en el contexto real socioeducativo. Permite el acceso a una mejor educación, con proyección a la formación integral del estudiante, conjugando la vida con el contenido. Ayuda a identificar las actitudes y maneras de actuar de los agentes que conforman la comunidad educativa como también de la sociedad, y así planificar medidas educativas comunes.

Por otro lado, el desempeño docente en cuanto se constituye como principio primordial de la calidad en la educación y el componente substancial de la misma, para ser comprobado se necesita del uso de herramientas de evaluación confiables, capaces de promover la mejora en la práctica de la pedagogía, la mejora en el logro óptimo de aprendizajes y la realización de una educación de calidad (Díaz, 2010).

Cualquier actividad humana, en cualquiera de sus dimensiones, necesita ser evaluado su desempeño, sobre todo si esta tiene que ver con actividad educativa. Sin embargo, esto no solo debe hacerse por ver su cumplimiento, sino, sobre todo, para ver la calidad con la que está cumpliéndose. Por lo tanto, evaluar el desempeño docente implica que las alternativas sean optimas sustentadas en los valores de lo que se desea y lo que vale (Tihuaña, 2013)

Así, la evaluación del desempeño docente también ha sido reflexionada cuya definición se ha complementado a través del tiempo y circunstancias, por ejemplo, Dessler (1996) aporta con referencia a la evaluación considerando su valor para juzgar o valorar la capacidad y camino a la excelencia de un ser humano. Por su parte Mondy y Noé (1997) aportan, considerando a la evaluación de desempeño como una acción formal que se usa para verificar y analizar el desempeño laboral de un empleado o grupo de trabajo. También para Valdés (2009), la Evaluación del Desempeño se constituye en un método que de forma sistemática se puede alcanzar información confiable y valida, con la voluntad de comprobar y valorar los resultados obtenidos en el campo educativo como el logro de capacidades y competencias alcanzadas por los estudiantes, las competencias pedagógicas, didácticas y emocionales de los docentes, así como, las responsabilidades de las familia y de aquellos que representan a los entes sociales de la comunidad. Y según

Cornejo y Redondo (2001) para alcanzar los éxitos requeridos en el ámbito del aprendizaje y la enseñanza se deben desarrollar dimensiones actitudinales y de motivación a tal punto de generar en los participantes satisfacción.

El Ministerio de Educación, al implementar la Evaluación del Desempeño Docente (EDD) afirma que esta evalúa elementos fundamentales que integran parte de la labor diaria del docente. Resalta que NO pretende ser un examen teórico y de conocimientos como tampoco examina enfoques, metodologías o innovaciones curriculares por requerir alguna capacitación determinada. Siendo el instrumento principal la observación del actuar docente en el aula con los estudiantes, así como también, la comunicación con sus progenitores, compromiso con la institución educativa y la buena gestión de materiales y espacio en el aula (Minedu, 2017).

III. METODOLOGÍA

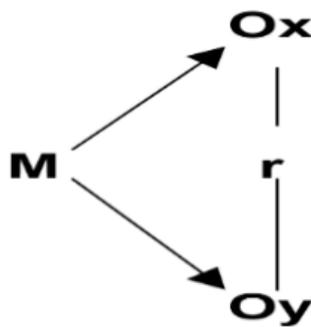
3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación aplicado en la presente investigación es básica; en cuanto a su finalidad y desde la mirada del enfoque, es cuantitativa porque recogerá datos que permitirán probar hipótesis teniendo como sustento la medición numérica y la estadística para su análisis, con la finalidad de probar teorías y determinar pautas de comportamiento (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014).

Según su alcance se define como correlacional simple pues se orienta a tener conocimiento sobre la relación entre dos variables. Algunas veces se procede a analizar únicamente la relación entre dos variables, sin embargo, pueden hacerse entre tres a más (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014)

En lo concerniente a su diseño es no experimental, en cuanto no requiere modificar las variables. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014).

Por consiguiente, el diseño de este trabajo sigue el esquema siguiente:



Dónde:

M: Docentes de las I.E. 80566 “Luis Felipe de la Puente Uceda” y 80435 “Mártires de los Andes”.

Ox: observaciones en la variable “Gestión educativa”.

Oy: observaciones en la variable “Desempeño docente”.

r: es la relación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1: Gestión educativa.

Definición conceptual: Disciplina que busca en las instituciones educativas fortalecer su desempeño por medio del uso de técnicas, instrumentos y conocimientos. Fomenta la adhesión de los componentes que integran el actuar educativo, alumnos, profesores y comunidad (Rafino, 2020).

Definición Operacional: La gestión educativa se medirá por medio de un cuestionario dividido en cuatro dimensiones con preguntas de alternativas múltiples, haciendo un total de 24 ítems.

3.2.2. Variable 2: Desempeño docente.

Definición conceptual: Es la totalidad de acciones intrínsecas al ejercicio docente, haciendo referencia a sus competencias específicas como las que están relacionadas con su actuar pedagógico abarcando saberes participativos, sociales, metodológicos y técnicos; que pueden ser actualizados en tiempos y situaciones particulares (Bellido, 2011).

Definición operacional: El desempeño docente se medirá por medio de un cuestionario dividido en cuatro dimensiones con preguntas de alternativas múltiples, haciendo un total de 24 ítems.

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1. Población

Está se compone por la totalidad de los elementos (unidades de análisis) que forman parte del contexto espacial en el cual se desarrolla una investigación (Carrasco, 2009), en ese sentido, la población estuvo integrada por 30 docentes de los tres niveles educativos de las instituciones educativas 80566 “Luis Felipe de la Puente Uceda” y 80435 “Mártires de los Andes”, que pertenecen a la UGEL de Santiago de chuco.

Tabla 1*Distribución de la población.*

Nivel	I.E. 80566		I.E. 80435		Total	%
	V	M	V	M		
Inicial	0	2	0	2	4	13.3 %
Primaria	3	1	1	5	10	33.3 %
Secundaria	4	4	6	2	16	53.4 %
Total	7	7	7	9	30	100 %

Nota. Directorio de docentes 2021.**3.3.2. Muestra**

En lo que atañe a la muestra se integró a los 30 docentes que en su totalidad conforman también la población.

Tabla 2*Distribución de la muestra*

Nivel	I.E. 80566		I.E. 80435		Total	%
	V	M	V	M		
Inicial	0	2	0	2	4	13.3 %
Primaria	3	1	1	5	10	33.3 %
Secundaria	4	4	6	2	16	53.4 %
Total	7	7	7	9	30	100 %

Nota. Directorio de docentes 2021.**3.3.3. Muestreo**

No aplica, en cuanto que se tuvo acceso para aplicar los cuestionarios de recolección de datos a la totalidad de docentes que integran las dos instituciones educativas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

En cuanto a obtener y recopilar datos, las técnicas permiten lograr la información mediante documentos vinculados al problema y objetivo a investigar (Carrasco, 2009).

Por ello, se hizo uso de la encuesta, como técnica que se adapta a este estudio para recolectar información.

Tabla 3

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variable	Técnica	Instrumento	Utilidad
Gestión educativa	Encuesta	Escala de gestión de educativa	Medición de gestión educativa
Desempeño docente	Encuesta	Escala de desempeño docente	Medición del desempeño

3.4.2. Instrumento

El instrumento seleccionado es el cuestionario que, según Hernández, Fernández, & Baptista, 2014 (2014) se compone por preguntas orientadas a medir una o más variables.

Se hizo uso de dos cuestionarios con 24 ítems, claros, objetivos y precisos para cada variable, con la intención de lograr resultados con las mismas características. Para la variable gestión educativa consta de 4 dimensiones, de 24 ítems con alternativas múltiples; y para desempeño docente consta también de 4 dimensiones, de 24 ítems con alternativas múltiples.

3.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento

Validación

Los instrumentos fueron validados por juicio de experto por Mg. Henry Villacorta Valencia, Mg. Marvin Nilo Cruzado Castañeda y Mg. Ana Paula Obeso Vásquez, quienes dictaminaron de instrumentos aplicables.

Confiabilidad

Después de aplicar la prueba piloto, la confiabilidad del cuestionario de gestión educativa según Alfa de Cronbach fue de 0.96 por tanto altamente confiable y del cuestionario de desempeño docente fue de 0.93 siendo también altamente confiable.

3.5. Procedimientos

Brown (2015) indicando sobre la recolección de datos, explica que existen varias formas de hacerlo; para esta investigación, inicialmente se procedió a plantear la problemática y objetivos en el contexto de la institución educativa que se desarrolla el estudio, por lo que, se conversó y procedió a pedir el permiso correspondiente al director para acceder a la información necesaria y aplicación. Se procedió a sustentar con bases teóricas haciendo uso de bibliografía diversa. A continuación, se determinó la población y muestra, así como, también se procedió a elaborar los instrumentos congruentes siendo evaluados, validados y aplicados, para obtener la información requerida. Finalmente, se procesó la información recepcionada haciendo uso de los programas estadísticos y se procedió a plasmar en el informe final para ser sustentado.

3.6. Método de análisis de datos

En el procesamiento y análisis de la información obtenida se hizo uso tanto de estadística descriptiva, así como inferencial, apoyándose en los programas Excel 2019 y SPSS v25. En cuanto a la estadística

descriptiva se usaron figuras y tablas; para la inferencial, en cambio, se hizo uso de Shapiro Wilk para la prueba de normalidad, ya que se adapta a la investigación por no tener muestreo, y a continuación se procedió al análisis de correlación mediante Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Dentro del marco de rigor científico, esta investigación siguió rígidamente las normas y principios que la universidad Cesar Vallejo determina, con referencia nacional e internacional. Se reservó de manera confidencial y respeto escrupulosamente la información que se recopiló, así como los sujetos de quienes se obtuvo. Se tuvo cuidado para respetar los derechos de autor plasmando todas las referencias bibliográficas consultadas, en conformidad con las normas APA para las referencias y citas respectivamente.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultado

Tabla 4

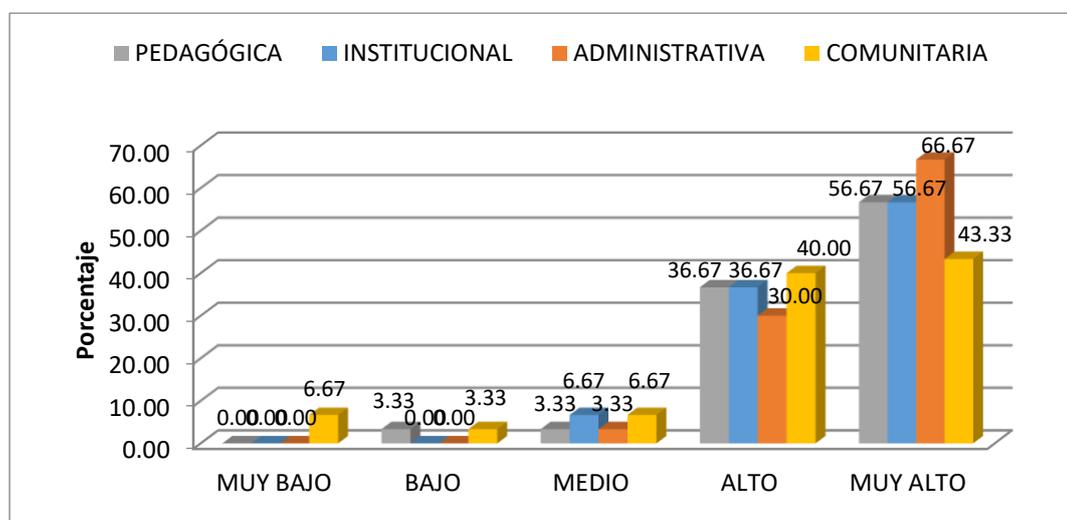
Distribución de frecuencia de nivel de las dimensiones de la gestión educativa

Nivel	Institucional		Pedagógica		Administrativa		Comunitaria	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	6.67
Bajo	1	3.33	0	0.00	0	0.00	1	3.33
Medio	1	3.33	2	6.67	1	3.33	2	6.67
Alto	11	36.67	11	36.67	9	30.00	12	40.00
Muy alto	17	56.67	17	56.67	20	66.67	13	43.33
Total	30	100	30	100	30	100	30	100

Nota. Encuesta aplicada a los docentes de las instituciones educativas.

Figura 1

Distribución de frecuencia de nivel de las dimensiones de la gestión educativa



Según el estado de las dimensiones de gestión educativa, verificamos que gestión pedagógica presenta nivel muy alto con 56.67% y nivel alto con 36.67%. Gestión institucional presenta nivel muy alto con 56.67% y nivel alto con 36.67%. Gestión administrativa presenta nivel muy alto con 66.67% y nivel alto con 30.00%. Gestión comunitaria presenta nivel muy alto con 43.33% y un nivel alto con 40.00%.

Tabla 5

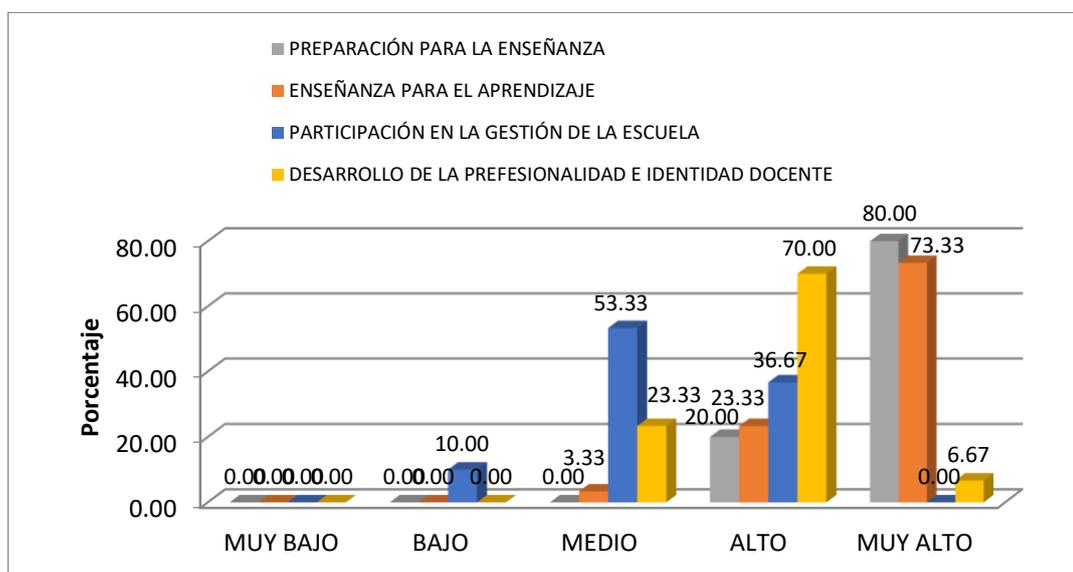
Distribución de frecuencia del nivel de las dimensiones del desempeño docente

Nivel	Preparación para la enseñanza		Enseñanza para el aprendizaje		Participación en la gestión de la escuela		Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Bajo	0.00	0.00	0.00	0.00	3.00	10.00	0.00	0.00
Medio	0.00	0.00	1.00	3.33	16.00	53.33	7.00	23.33
Alto	6.00	20.00	7.00	23.33	11.00	36.67	21.00	70.00
Muy alto	24.00	80.00	22.00	73.33	0.00	0.00	2.00	6.67
Total	30	100	30	100	30	100	30	100

Nota. Encuesta aplicada a los docentes de las instituciones educativas.

Figura 2

Distribución de frecuencia del nivel de las dimensiones del desempeño docente



Según la figura, preparación para la enseñanza presenta nivel muy alto con 80.00% y nivel alto con 20.00%. Enseñanza para el aprendizaje presenta nivel muy alto con el 73.33% y nivel alto con 23.33%. Participación en la gestión de la escuela presenta nivel alto con 36.67 y nivel medio con 53.33%. Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente presenta nivel alto con 70.00% y nivel medio con 23.33%

Tabla 6

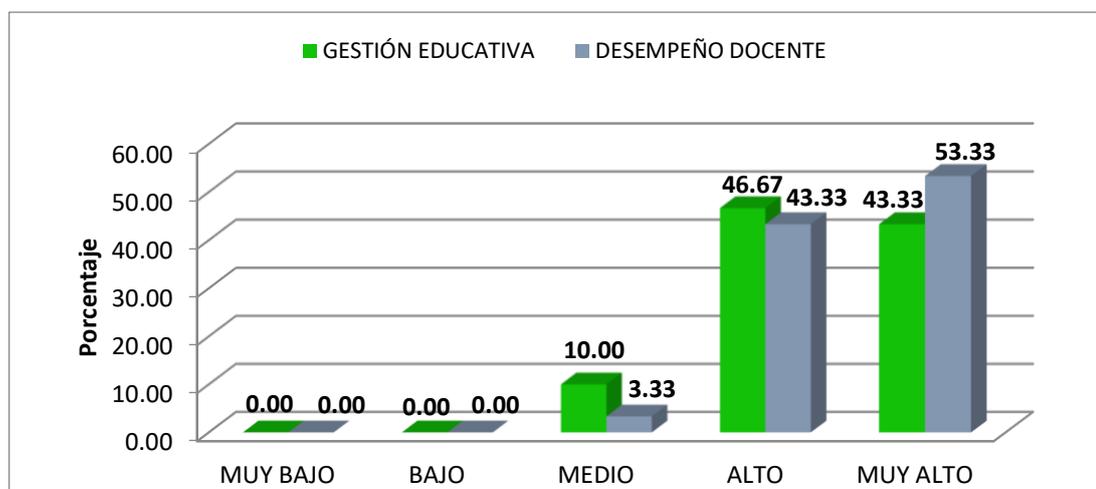
Distribución de frecuencia de las variables gestión educativa y desempeño docente

Nivel	VARIABLES			
	Gestión educativa		Desempeño docente	
	fi	%	fi	%
Muy bajo	0.00	0.00	0.00	0.00
Bajo	0.00	0.00	0.00	0.00
Medio	3.00	10.00	1.00	3.33
Alto	14.00	46.67	13.00	43.33
Muy alto	13.00	43.33	16.00	53.33
Total	30	100	30	100

Nota. Encuesta aplicada a los docentes de las instituciones educativas.

Figura 3

Distribución de frecuencia de las variables gestión educativa y desempeño docente



Según la figura, el desempeño docente presenta nivel muy alto con 53.33%, y nivel alto con 43.33% y la gestión educativa presenta nivel muy alto 43.33%, y nivel alto con 46.67%.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad de las variables gestión educativa y desempeño docente

		Shapiro-Wilk	
Pedagógica	,933	30	,060
Institucional	,908	30	,013
Administrativa	,904	30	,011
Comunitaria	,907	30	,013
Gestión educativa	,945	30	,124
Preparación para el aprendizaje	,916	30	,021
Enseñanza para el aprendizaje	,930	30	,049
Participación en la gestión de la escuela	,957	30	,266
Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	,955	30	,224
Desempeño docente	,973	30	,623

En la tabla 7, según los resultados obtenidos de la **Prueba de normalidad de Shapiro Wilk** para una muestra de 30 unidades de análisis, se observa una Sig. Asintótica (bilateral) equivalente a 0,124 ($p > 0.05$) para las variables gestión educativa y para el desempeño docente se observa una Sig. Asintótica (bilateral) equivalente a 0,623 ($p > 0.05$), lo que indica que la distribución de la muestra sigue una distribución normal, mientras que las dimensiones de la variable gestión educativa muestran un $p < 0,050$. Por lo que se decidió utilizar el coeficiente de correlación de Spearman.

4.3. Análisis de las correlaciones

Tabla 8

Correlación entre gestión educativa y desempeño docente

			Gestión educativa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,023
		Sig. (bilateral)	.	,903
		N	30	30
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,023	1,000
		Sig. (bilateral)	,903	.
		N	30	30

En la tabla 8, de acuerdo al análisis de la prueba estadística entre gestión educativa y desempeño docente se evidencia que no existe correlación con un Rho de 0.023.y con p valor=0,903

Tabla 9

Correlación entre la variable gestión educativa y las dimensiones del desempeño docente

Dimensiones de desempeño docente		Preparación para el aprendizaje	Enseñanza para el aprendizaje	Participación en la gestión de la escuela	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación -,143	,057	-,073	,127	
		Sig. (bilateral)	,450	,765	,701	,503
		N	30	30	30	30

En la tabla 9, de acuerdo al análisis de la prueba estadística no existe correlación entre gestión educativa y preparación para el aprendizaje con un coeficiente de correlación de -0,143 y con p valor=0,450. No existe correlación entre gestión educativa y enseñanza para el aprendizaje con un coeficiente de correlación 0,057 y con un p valor=0,765. No existe correlación entre gestión educativa y participación de la gestión en la escuela con un coeficiente de correlación de -0,073 y con un p valor=0,701. Por último, tampoco existe correlación entre gestión educativa y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente con un coeficiente de correlación de 0,127 y con un p valor=0,503.

4.4. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general.

Ho: No existe correlación significativa entre gestión educativa y desempeño docente.

Hi: Existe correlación significativa entre gestión educativa y desempeño docente.

Según la tabla 8, se evidencia que no existe correlación entre las variables de estudio con Rho igual a 0.023 y con un p valor > a 0,05 aceptando la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe correlación significativa entre gestión educativa y preparación para el aprendizaje.

H1: Existe correlación significativa entre gestión educativa y preparación para el aprendizaje.

Según la tabla 9, se evidencia que no existe correlación negativa con Rho igual a -0.143 con un p valor > a 0,05, aceptándose la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 2.

Ho: No existe correlación significativa gestión educativa y enseñanza para el aprendizaje.

Hi: Existe correlación significativa del entre gestión educativa y enseñanza para el aprendizaje.

Según la tabla 9, se evidencia que no existe correlación con Rho igual a 0.057 con un p valor > a 0,05, aceptándose la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe correlación significativa entre gestión educativa y participación de la gestión de la escuela.

Hi: Existe correlación significativa entre gestión educativa y participación en la gestión de la escuela.

Según la tabla 9, se evidencia que no existe una correlación con Rho igual a 0.073 con un p valor > a 0,05, aceptando la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: No existe correlación significativa entre gestión educativa y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

Hi: Existe correlación significativa entre gestión educativa y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

Según la tabla 9, se evidencia que no existe correlación con Rho igual a 0.127 con un p valor > a 0,05, aceptándose la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Actualmente, las instituciones educativas afrontan un sin número de problemas, entre los más críticos se encuentran aquellos que tiene relación con la carencia de acciones educativas y políticas que motiven generar ambientes apropiados, donde los docentes desarrollen de manera digna, proporcionada y articulada su labor pedagógica y todas las funciones que ello engloba.

Con respecto a los resultados obtenidos, encontramos que no existe correlación significativa entre gestión educativa y el desempeño docente con Rho igual a 0.023 y con un p valor > a 0,05. Este resultado concuerda con Campi (2020) quien evidencia y plasma la no existencia de una relación que sea significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente procediendo entonces a aceptar la hipótesis nula. Este resultado se fundamenta en que la gestión educativa tiene un propósito y una intensión. (Gómez, 2013). La gestión educativa tiene una orientación interna y externa que facilita la comprensión de las particularidades institucionales y que fortalecen los procesos orientados a la calidad alcanzando de esa manera los resultados deseados.

Estos resultados también se encuentran contrariamente a lo que sostiene Marconi (2016) en que la gestión educativa influye en la organización de la institución educativa, su desarrollo intencional y sistemático, además facilita de los sub procesos de la planificación institucional como la gestión pedagógica y curricular, la aplicación de procedimientos metódicos, la presentación de alternativas de soluciones de vanguardia y la continua detección de los problemas en la gestión a fin de alcanzar logros satisfactorios en un marco de calidad. Así mismo, según Marconi (2016) incluye también la administración como el elemento intermedio entre las metas concretas que busca lograr y planificar.

En esa misma dirección encontramos a Cantos y Reyes (2018), A las conclusiones que arribaron es que el modelo educativo que desarrolla el país vecino del Ecuador durante el año 2010, incide de manera relevante en las instituciones educativas de educación básica ya que los docentes conocen sus directrices y confirman el logro de sus objetivos de manera particular y

especial fortaleciendo la calidad de la educación. En esta misma dirección, Achante y Soriano (2018) resaltan la significativa relación que se da entre la gestión educativa y el desempeño docente. Así mismo, concluyen que estas variables ejercen afección directa en el contexto de la administración y los agentes humanos que integran la institución educativa. Rentería (2020) es otro investigador que evidencia en sus resultados una correlación significativa de 0,423, por lo que llega a concluir, remarcando la existente relación tanto positiva como significativa entre la gestión educativa y desempeño docente.

En este sentido es necesario apoyarnos en lo que sostiene Rafino (2020). Al sostener que la gestión educativa es una disciplina que busca en las instituciones educativas fortalecer su desempeño por medio del uso de técnicas, instrumentos y conocimientos. Fomenta la adhesión de los componentes que integran el actuar educativo, alumnos, profesores y comunidad. De igual forma, nos apoyamos en Bellido (2011) quien sostiene que el desempeño docente es el conjunto de acciones intrínsecas referenciándonos a las competencias específicas como las que están relacionadas con su actuar pedagógico abarcando saberes participativos, sociales, metodológicos y técnicos; que pueden ser actualizados en tiempos y situaciones particulares. En esta relación de competencias y actitudes, la gestión educativa se consolida con el desempeño docente que refleja la calidad educativa y la interacción con el modelo de gestión educativa de la institución que busca mejores resultados en relación a la calidad educativa. Otro de los resultados es que no existe correlación significativa entre el gestión educativa y preparación para el aprendizaje del desempeño docente con Rho igual a -0.143 con un p valor > a 0,05. Resultados contrarios a Wu (2019), quien resalta la contribución del desempeño docente a la autoeficacia de una institución educativa, sin embargo, el autor precisa las condiciones necesarias para favorecer el desarrollo de las habilidades emocionales en los estudiantes. Así mismo, la autoeficacia en el desempeño práctico del docente tiene su dependencia en la gestión pedagógica que a nivel institucional ponga en marcha la actualización de métodos y técnicas de enseñanza aprendizaje.

El tercer resultado es que no existe correlación significativa entre el gestión educativa y enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente con Rho igual a 0.057 y con un p valor > a 0,05. Contrariamente a estos resultados encontramos a Moisés, Aznar y Agreda (2017), ellos señalan que la visión de los directores acerca de la gestión pedagógica, de forma mayoritaria creen que debe estar orientada a brindar espacios para el intercambio de experiencias, adquirir competencias favorables al desarrollo personal y el logro de los aprendizajes alcanzados por sus estudiantes. Por otro lado, todo líder al desempeñar su gestión debe orientar su apoyo a la solución de dificultades detectadas en el actuar pedagógico, por medio de coordinaciones, monitoreo y capacitaciones; con la finalidad de ir construyendo conocimientos, asignación y distribución actividades de los actores educativos.

Como cuarto resultado, se determinó que no existe correlación significativa entre el gestión educativa y participación en la gestión de la escuela del desempeño docente con Rho igual a -0.073 y con un p valor > a 0,05. Este resultado es contradictorio a Solano (2018) quien concluye que las dimensiones de la calidad de la gestión administrativa pronostican de forma significativa el desempeño docente, teniendo como base la apreciación de los alumnos mencionados. Las conclusiones hacen ver el vínculo significativo y positivo que se da entre las variables mencionadas.

Como quinta conclusión, se determinó que no existe correlación significativa entre el gestión educativa y relaciones interpersonales del desempeño docente con Rho igual a 0.127 y con un p valor > a 0,05. Este resultado también contrario a Rosario (2016), quien evidencia la relación que manifiesta de forma positiva y significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente con un nivel de $r=0,837$. De igual manera, Chávez y Olivos (2019) indican la existencia de relación significativa entre las variables consideradas para su estudio. Evidenciando entonces un nivel positivo considerable sostenidos en los resultados de los cálculos estadístico arrojados mediante la prueba no paramétrica de correlación de Rho Spearman.

En el proceso de comprender de la Gestión Educativa se hace necesario

entender el propósito. Por ello, según Orbegoso (2004), es una cuestión de realizar estrategias que intervengan para promover el cambio en las directrices vinculadas a la dimensión cultural y administrativa de la educación en la institución educativa, con la finalidad de mejorar y optimizar el proceso de aprendizaje, elevando así, la calidad de la educación.

Un aspecto relevante es que la gestión educativa necesita consolidar de la autonomía y la responsabilidad de la institución educativa, como también, gestión en cada nivel que desarrolle la capacidad para determinar directrices y estrategias. Por lo tanto, es esencial, tener la colaboración de personas líderes, como de organizaciones independientes que estén dispuestos a lograr las metas trazadas; en esa dirección, los recursos deben gestionarse de manera efectiva y con la transparencia correcta para asumir la responsabilidad de administrar los resultados y aumentar la participación de la comunidad educativa promoviendo el bien colectivo.

El Minedu (2014), haciendo referencia al desempeño del docente sustenta que se vincula al comportamiento, experiencia y función de cada docente, por tener como función fundamental brindar las facilidades para interactuar con sus alumnos y también los mecanismos para lograr calidad de aprendizajes en el marco de su contexto real. Ahora, en cuanto a su importancia Vega (2020) afirma que el desempeño del docente se desarrolla en un ámbito social, cultural y en el contexto interno del aula.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que no existe correlación significativa entre gestión educativa y el desempeño docente con Rho igual a 0.023 y con un p valor > a 0,05. (Ver tabla 8).
2. Se determinó que no existe correlación significativa entre el gestión educativa y preparación para el aprendizaje del desempeño docente con Rho igual a -0.143 con un p valor > a 0,05. (Ver tabla 9)
3. Se determinó que no existe correlación significativa entre el gestión educativa y enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente con Rho igual a 0.057 y con un p valor > a 0,05. (Ver tabla 9).
4. Se determinó que no existe correlación significativa entre el gestión educativa y participación en la gestión de la escuela del desempeño docente con Rho igual a -0.073 y con un p valor > a 0,05. (Ver tabla 9).
5. Se determinó que no existe correlación significativa entre el gestión educativa y desarrollo de la profesionalidad e identidad del desempeño docente con Rho igual a 0.127 y con un p valor > a 0,05. (Ver tabla 9).

VII. RECOMENDACIONES

Con los resultados que se han obtenido se recomienda a los directivos y profesores, planificar y ejecutar una jornada de reflexión, en la que deben hacer una reflexión humilde y sistemática sobre la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente, a fin de reorientar sus acciones para alcanzar mejoras en los niveles de dicha relación.

Los directivos haciendo uso de estrategias adecuadas, deben acercar los principios de la gestión educativa hacia la gestión pedagógica desarrollada por los docentes, con la finalidad de lograr mejoras en su desempeño, por lo tanto, mejoras en su práctica pedagógica.

Los directivos deberían evaluar su práctica de acompañamiento a los docentes, con el objetivo de detectar los aspectos álgidos y plantearse alternativas, dentro de sus funciones que les corresponde, para mejorar dicha práctica, ya que esta ayudará a mejorar el desempeño de cada docente.

Por su parte, Los docentes deben acercarse a la gestión de la institución para mantener una gestión democrática, compartida y cooperativa con la finalidad de alcanzar mejores niveles de calidad educativa.

REFERENCIAS

- Achante, C. y Soriano, U. (2018) *La gestión educativa con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 22240 “Francisco Corbetto Rocca” del distrito de Chincha Alta durante el año escolar 2018* (Tesis de maestría, universidad cesar vallejo). Lima.
- Ausbel, D, (1983). *Teoría del aprendizaje significativo*. Recuperado de <https://www.google.com/search?q=teoria+de+ausbel+1983&oq=teoria+d e+ausbel+19 83&aqs=chrome..69i57j0l2>.
- Bartra, K. (2018) *Gestión educativa y calidad del servicio escolar del personal docente de las instituciones educativas Ica - 2017*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Ica. Perú.
- Bellido, R. (2011). *Relación entre desempeño docente y rendimiento académico en la escuela profesional de ingeniería de alimentos de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao*. (Tesis). Lima, Perú.
- Brown, F. (2015). *Investigación Científica*. México: El Manual Moderno.
- Campi, M. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente de la Institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018*. (Tesis Universidad César Vallejo).
- Cantos, M. y Reyes, J. (2018). *El nuevo modelo de gestión educativa y su impacto en las escuelas de educación básica del cantón Cañar, Ecuador*. Revista Killkana Sociales, 2(4), 1–8.
- Carbajal, I. y Polo, A. (2020). *Gestión educativa y el Desempeño docente en una Institución Educativa en la Región La Libertad 2020*. (Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI). Repositorio institucional: https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/773/1/018200615K_018200694H_M_2020.pdf
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Primera edición. Lima: Editorial San Marcos.

- Cornejo, R y Redondo, J. (2001). *El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media*. Recuperado de http://www.opech.cl/bibliografico/Participacion_Cultura_Escolar/ClimaEscolar_Cornejo_Redondo.pdf
- Chávez M. y Olivos M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa "Modelo" Trujillo, 2018*. (Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI) Repositorio institucional https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf
- Dessler G. (1996). *Administración de personal*. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. Recuperado de <https://dokumen.tips/documents/gdessler-administracion-de-personal-1996-6ta-edpdf.html>
- Díaz, F. (2010). *Modelo para autoevaluar la práctica docente dirigido a maestros de infantil y primaria*. Madrid, España: Wolters Kluwer
- Effio M. (2017). *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11862>
- Gómez, V. (2013). *Incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional*. (Tesis de la Universidad Abierta Interamericana; Sede Centro).
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México DF: Mc Graw Hill. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Klingner, D. y Nalbandian, J. (2002). *La administración de personal en el sector público: Contextos y estrategias*. Macgraw Hill.
- Marconi, J. (2016). *Gestión educativa*. Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos94/gestion-educativa/gestion-educativa.shtml>.

- Minedu. (2018). *¿Qué aprendizajes logran nuestros estudiantes?* Recuperado de: <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/Informe-Nacional-ECE-2018.pdf>
- Minedu. (2018). *Reporte de Evaluación en Cifras de la evaluación ordinaria del desempeño docente.* Recuperado de: http://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11561497388Evaluaci%C3%B3n-en-cifras_EDD-Inicial-Tramo-II-2018_0_0.pdf
- Minedu. (2017). *¿En qué consiste la Evaluación del Desempeño Docente? (22/08/2017).* Recuperado de: <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/noticias/en-que-consiste-la-evaluacion-del-desempeno-docente/>
- Minedu. (2014). *Marco del Buen desempeño Docente.* Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Minedu. (2012). *Marco del buen desempeño docente.* Lima: Navarrete.
- Moisés, J., Aznar, I. y Agreda, M. (2017). *Liderança na Gestão Pedagógica: uma visão dos Directores das Escolas Secundárias.* *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, Vol. 8(1). 74 – 90. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6045682>
- Mondy, R. y Noe, R. (1997) *Administración De Recursos Humanos.* Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 6ª Edición, México
- Moscoso, V. (2013). *Gerencia académica y desarrollo institucional del Instituto Tecnológico Esca y propuesta de un plan estratégico con fines de autoevaluación.* (Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil). Ecuador.
- Oilda, C. (2011). *Ilustrados.* Recuperado de: <http://www.ilustrados.com/tema/12208/Proyecto-educativo-para-fortalecimiento-vinculo-escuela.html>
- Pestana, M. F. (2005). *Introducción a las Ciencias Administrativas.* Frederick Winslow. Monografias.com.

- Pérez J. y Gardey A. (2020). Actualizado: 2021. *Definición de gestión educativa*. Recuperado de: <https://definicion.de/gestion-educativa/>
- Raffino M. (2020). "*Gestión Educativa*". De: Argentina. Para: Concepto. De. Disponible en: <https://concepto.de/gestion-educativa/>. Última edición: 13 de agosto de 2020. Consultado: 09 de julio de 2021
- Rentería, V. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019*. (Tesis de maestría, Universidad José Carlos Mariátegui) Moquegua.
- Rojas, R. (2020). *La gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública Ramiro Prialé del Distrito de Challabamba, Paucartambo- Cusco*. (Tesis Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). Lima.
- Rosario, A. (2016). *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). Lima.
- Sánchez, J. (2009). *Proyecto Educativo Regional Huánuco 2010-2021*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/127382055/HUANUCO> Serna, H. (2002).
- Solano M. (2018) *Calidad de la 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 Monterelos). <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/1008/Tesis%20de%20%20Mar%c3%ada%20Bernarda%20Solano%20Leal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Stromquist, N. (2018). *La situación del personal y la profesión docente en el mundo*. Recuperado de: <https://fe.ccoo.es/f04aaf96fd7ec591ce9d1747c047a918000063.pdf>
- Tihuaña, Á. (2013). *Desempeño Docente y su Influencia en el Rendimiento Académico de los Estudiantes del Centro de Educación Básica Dr. Luís Bguiguren de la Parroquia de Amaguaña Cantón Quito Provincia Pichincha*. (Tesis, Universidad Técnica de Ambato). Ecuador.

- Taylor, F. (1969). *Principios de la Administración Científica* (11° edición). México: Herrero Hnos. S. A.
- Turbí, L. (2017). *La Importancia de la Gestión en el Centro Educativo*. Recuperado de <http://notifica.do/educacion/9432/la-importancia-de-la-gestion-en-el-centro-educativo.html>
- Valdés, D. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Consejo Nacional de Educación. <http://teoriasconductistasdelaprendizaje.blogspot.com/2011/05/teoria-de-la-evaluacion-de-desempeno.html>
- Wu, Y. et ál. (2019). *Teachers' emotional intelligence and self-efficacy: Mediating role of teaching performance*. Social Behavior and Personality: An international journal, 47(3), e7869 DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.7869>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables.

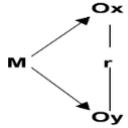
Variable 1: Gestión educativa

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Gestión educativa	Disciplina que busca en las instituciones educativas fortalecer su desempeño por medio del uso de técnicas, instrumentos y conocimientos. Fomenta la adhesión de los componentes que integran el actuar educativo, alumnos, profesores y comunidad (Rafino, 2020).	La gestión educativa se medirá por medio de un cuestionario dividido en cuatro dimensiones con preguntas de alternativas múltiples, haciendo un total de 24 ítems.	Dimensión institucional	✓ Planificación estratégica ✓ Clima institucional	Ordinal
			Dimensión administrativa	✓ Dirección ✓ Control	
			Dimensión pedagógica	✓ Procesos pedagógicos ✓ Recursos didácticos	
			Dimensión comunitaria	✓ Participación ✓ Compromiso	

Variable 2: Desempeño docente

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Desempeño docente	Es la totalidad de acciones intrínsecas al ejercicio docente, haciendo referencia a sus competencias específicas como las que están relacionadas con su actuar pedagógico abarcando saberes participativos, sociales, metodológicos y técnicos; que pueden ser actualizados en tiempos y situaciones particulares (Bellido, 2011)	El desempeño docente se medirá por medio de un cuestionario dividido en cuatro dimensiones con preguntas de alternativas múltiples, haciendo un total de 24 ítems.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diagnóstico ✓ Planificación 	Ordinal
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Clima para el aprendizaje ✓ Proceso de enseñanza ✓ Evaluación del aprendizaje 	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación activa y democrática ✓ Relación con las familias 	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reflexiona sobre su labor ✓ Ejercicio ético 	

Anexo 2: Matriz de consistencia.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>¿Qué relación existe entre gestión educativa y el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre gestión educativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021. Determinar la relación entre gestión educativa y la enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021. Determinar la relación entre gestión educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021. Determinar la relación entre gestión educativa y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente del desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021. 	<p>Hipótesis general:</p> <p>La gestión educativa se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación directa y significativa entre gestión educativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021. Existe relación directa y significativa entre gestión educativa y la enseñanza para el aprendizaje de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021. Existe relación directa y significativa entre gestión educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021. Existe relación directa y significativa entre gestión educativa y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021. 	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión educativa</p> <ul style="list-style-type: none"> Dimensión institucional Dimensión administrativa Dimensión pedagógica Dimensión comunitaria <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño docente.</p> <ul style="list-style-type: none"> Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. 	<p>Población: 30 docentes</p> <p>Muestra: 30 docentes.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Alfa de Cronbach: 0.96 y 0.93.</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD M --> Ox M --> Oy Ox --- r --- Oy </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M: es la muestra.</p> <p>Ox: observaciones en la variable 1.</p> <p>Oy: observaciones en la variable 2.</p> <p>r: es la relación entre ambas variables</p>

Anexo 3: Cuestionarios.

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado (a) docente, el cuestionario que se le plantea a continuación tiene como objetivo recoger información sobre la Gestión educativa de la I.E. y es completamente anónimo.

Para lo cual, se solicita su apoyo a leer con atención y marcar una (X) en el recuadro de la alternativa que considere se adapta a la realidad que usted percibe, según la siguiente escala de valores:

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

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
	Dimensión Pedagógica					
1	La institución identifica necesidades de aprendizaje de los estudiantes por grado y nivel.					
2	La institución gestiona la Adecuación y adaptación de las experiencias de aprendizaje de la estrategia aprendo en casa a la realidad de los estudiantes.					
3	La institución gestiona la retroalimentación de los estudiantes después del análisis de las evidencias por parte del docente.					
4	La institución determina las estrategias y expectativas de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.					
5	La institución contextualiza las experiencias de aprendizaje según la realidad de sus estudiantes.					
6	La institución gestiona de forma colegiada la adaptación, adecuación o planteamiento de los criterios de evaluación de acuerdo a las competencias trabajadas en la experiencia de aprendizaje integrada.					
	Dimensión institucional	1	2	3	4	5
7	La institución promueve el uso de diferentes plataformas virtuales para la planificación, ejecución y evaluación de las actividades institucionales.					
8	La institución convoca a los docentes para participar en la elaboración y actualización de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)					
9	La institución coordina la conformación de comisiones de trabajo siguiendo las características de los docentes en el contexto de trabajo remoto.					
10	La institución promueve la revisión y actualización del Reglamento Interno de forma consensuada.					

11	La institución mantiene una comunicación horizontal con el personal de la I.E.					
12	La institución genera espacios de trabajo en equipo para lograr los objetivos y metas institucionales.					
	Dimensión Administrativa	1	2	3	4	5
13	La institución gestiona la distribución adecuada de los recursos económicos para atender las necesidades de enseñanza y aprendizaje.					
14	La institución gestiona el mantenimiento y cuidado de los bienes y enseres de la I.E. en el contexto de trabajo remoto.					
15	La institución gestiona oportunamente los procesos del SIAGIE, matrícula, asistencia, traslados y reporte de calificativos.					
16	La institución realiza el monitoreo y acompañamiento sobre la práctica pedagógica de los docentes.					
17	La institución realiza el monitoreo sobre cumplimiento de la calendarización y las horas efectivas.					
18	La institución vela por el cumplimiento de las normas emitidas por el MINEDU para el buen desarrollo de la educación a distancia.					
	Dimensión Comunitaria	1	2	3	4	5
19	La institución promueve la participación de los padres de familia en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.					
20	La institución promueve la participación de las autoridades de la comunidad como aliados estratégicos en el trabajo remoto.					
21	La institución genera espacios de diálogo con los padres de familia para conocer el estado socioemocional del estudiante.					
22	La institución monitorea la atención a padres que debe brindar cada docente.					
23	La institución desarrolla acciones que promueven el valor a la familia en todas sus dimensiones.					
24	La institución promueve la realización de proyectos de innovación e investigación al servicio de la calidad educativa de la I.E.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado (a) docente, el cuestionario que se le plantea a continuación tiene como objetivo recoger información sobre el Desempeño Docente en la I.E. y es completamente anónimo.

Para lo cual, se solicita su apoyo a leer con atención y marcar una (X) en el recuadro de la alternativa que considere se adapta a la realidad que usted percibe, según la siguiente escala de valores:

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

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1	Utiliza usted algún medio de comunicación, con conectividad o sin conectividad, para atender el aprendizaje de los estudiantes.					
2	Contextualiza usted las experiencias de aprendizaje considerando la realidad del estudiante.					
3	Adecua y adapta usted las experiencias de aprendizaje a las necesidades reales de los estudiantes.					
4	Revisa usted semanalmente las orientaciones y recursos digitales que propone la plataforma aprendo en casa.					
5	Incluye usted en su planificación las experiencias de aprendizaje propuestas en la plataforma aprendo en casa.					
6	Adecua y adapta usted los criterios de evaluación en concordancia a las competencias trabajadas en la experiencia de aprendizaje integrada.					
	Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
7	Realiza usted pausas activas con los estudiantes antes y durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje.					
8	Implementa usted normas de convivencia con los estudiantes en el contexto de educación remota.					
9	Desarrolla usted acciones para brindar el soporte socioemocional según contexto, necesidades e interés de los estudiantes.					
10	Cuenta usted con un cronograma para brindar acompañamiento a los estudiantes en el desarrollo de los aprendizajes.					
11	Socializa usted el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación con los estudiantes.					

12	Realiza usted retroalimentación a los estudiantes como resultado del análisis de la evidencia.					
13	Recoge y analiza usted las evidencias de aprendizaje.					
14	Considera usted los resultados de la evaluación diagnóstica al momento de realizar la evaluación formativa.					
	Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	1	2	3	4	5
15	Mantiene usted comunicación con los padres de familia por algún medio de comunicación.					
16	Comunica usted frecuentemente a los padres de familia los avances y dificultades en el aprendizaje del estudiante.					
17	Promueve usted la participación de los padres de familia en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.					
18	Coordina usted con las autoridades de la comunidad acciones de apoyo al desarrollo de las actividades de aprendizaje.					
19	Incluye usted la cultura y recursos de la comunidad en la contextualización de las experiencias de aprendizaje.					
	Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	1	2	3	4	5
20	Se capacita usted para mejorar sus estrategias de enseñanza-aprendizaje en la educación a distancia.					
21	Se actualiza usted constantemente en el conocimiento de la normatividad vigente que rige el sistema educativo en contexto de la pandemia COVID-19.					
22	Aporta usted en el trabajo colegiado con experiencias significativas de formación y desarrollo profesional.					
23	Resuelve usted conflictos diversos que surgen en la I.E. de manera asertiva, con criterios éticos y sociales.					
24	Actúa usted respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y adolescente.					

Anexo 4: Validación de instrumentos por juicio de expertos.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión educativa en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021

“Cuestionario sobre gestión educativa”

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios de calificación o (NO) si no cumple los criterios.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 01												
				Criterios de Evaluación												
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Gestión Educativa Disciplina que busca en las instituciones educativas fortalecer su desempeño por medio del uso de técnicas, instrumentos y conocimientos. Fomenta la adhesión de los componentes que integran el actuar educativo, alumnos, profesores y comunidad (Rafino, 2020).	Pedagógica	Procesos pedagógicos	1. La institución identifica necesidades de aprendizaje de los estudiantes por grado y nivel.						X		X		X		X	
			2. La institución gestiona la Adecuación y adaptación de las experiencias de aprendizaje de la estrategia aprendo en casa a la realidad de los estudiantes.						X		X		X		X	
			3. La institución gestiona la retroalimentación de los estudiantes después del análisis de las evidencias por parte del docente.						X		X		X		X	
		Recursos didácticos	4. La institución determina las estrategias y expectativas de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.						X		X		X		X	
			5. La institución contextualiza las experiencias de aprendizaje según la realidad de sus estudiantes.						X		X		X		X	
			6. La institución gestiona de forma colegiada la adaptación, adecuación o planteamiento de los criterios de evaluación de acuerdo a las competencias trabajadas en la experiencia de aprendizaje integrada.						X		X		X		X	
	Institucional	Planificación estratégica	7. La institución promueve el uso de diferentes plataformas virtuales para la planificación, ejecución y evaluación de las actividades institucionales.						X		X		X		X	
			8. La institución convoca a los docentes para participar en la elaboración y actualización de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)						X		X		X		X	
			9. La institución coordina la conformación de comisiones de trabajo siguiendo las características de los docentes en el contexto de trabajo remoto.						X		X		X		X	

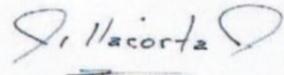
	Clima institucional	10. La institución promueve la revisión y actualización del Reglamento Interno de forma consensuada.								X	X	X	X			
		11. La institución mantiene una comunicación horizontal con el personal de la I.E.									X	X	X	X		
		12. La institución genera espacios de trabajo en equipo para lograr los objetivos y metas institucionales.									X	X	X	X		
	Administrativa	Dirección	13. La institución gestiona la distribución adecuada de los recursos económicos para atender las necesidades de enseñanza y aprendizaje.								X	X	X	X		
			14. La institución gestiona el mantenimiento y cuidado de los bienes y enseres de la I.E. en el contexto de trabajo remoto.									X	X	X	X	
			15. La institución gestiona oportunamente los procesos del SIAGIE, matrícula, asistencia, traslados y reporte de calificativos.									X	X	X	X	
		Control	16. La institución realiza el monitoreo y acompañamiento sobre la práctica pedagógica de los docentes.									X	X	X	X	
			17. La institución realiza el monitoreo sobre cumplimiento de la calendarización y las horas efectivas.									X	X	X	X	
			18. La institución vela por el cumplimiento de las normas emitidas por el MINEDU para el buen desarrollo de la educación a distancia.									X	X	X	X	
	Comunitaria	Participación	19. La institución promueve la participación de los padres de familia en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.								X	X	X	X		
			20. La institución promueve la participación de las autoridades de la comunidad como aliados estratégicos en el trabajo remoto.									X	X	X	X	
			21. La institución genera espacios de diálogo con los padres de familia para conocer el estado socioemocional del estudiante.									X	X	X	X	
Compromiso		22. La institución monitorea la atención a padres que debe brindar cada docente.									X	X	X	X		
		23. La institución desarrolla acciones que promueven el valor a la familia en todas sus dimensiones.									X	X	X	X		
		24. La institución promueve la realización de proyectos de innovación e investigación al servicio de la calidad educativa de la I.E.									X	X	X	X		

Recomendaciones y/o observaciones:

FICHA DE VALIDEZ DE LA ENCUESTA

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión educativa en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021

DATOS DEL EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES:	Henry Villacorta Valencia	DNI:	17860116
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Cuestionario sobre Gestión educativa		
DIRECCIÓN DOMICILIARIA:	Fco. de Zela 588	TELÉFONO/CELULAR:	951559196
TÍTULO PROFESIONAL/ ESPECIALIDAD:	Licenciado en educación		
GRADO ACADÉMICO:	Magíster en Educación		
MENCIÓN:	Pedagogía Universitaria		
FIRMA:		LUGAR Y FECHA:	Trujillo, 10 de Diciembre de 2021

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión educativa en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021

“Cuestionario sobre desempeño docente”

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios de calificación o (NO) si no cumple los criterios.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 01													
				Criterios de Evaluación													
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente Es la totalidad de acciones intrínsecas al ejercicio docente, haciendo referencia a sus competencias específicas como las que están relacionadas con su actuar pedagógico abarcando saberes participativos, sociales, metodológicos y técnicos; que pueden ser actualizados en tiempos y situaciones particulares (Bellido, 2011).	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Diagnóstico	1. Utiliza usted algún medio de comunicación, con conectividad o sin conectividad, para atender el aprendizaje de los estudiantes.						X		X		X		X		
			2. Contextualiza usted las experiencias de aprendizaje considerando la realidad del estudiante.						X		X		X		X		
			3. Adecua y adapta usted las experiencias de aprendizaje a las necesidades reales de los estudiantes.						X		X		X		X		
		Planificación	4. Revisa usted semanalmente las orientaciones y recursos digitales que propone la plataforma aprendo en casa.						X		X		X		X		
			5. Incluye usted en su planificación las experiencias de aprendizaje propuestas en la plataforma aprendo en casa.						X		X		X		X		
			6. Adecua y adapta usted los criterios de evaluación en concordancia a las competencias trabajadas en la experiencia de aprendizaje integrada.						X		X		X		X		
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Clima para el aprendizaje	7. Realiza usted pausas activas con los estudiantes antes y durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje.						X		X		X		X		
			8. Implementa usted normas de convivencia con los estudiantes en el contexto de educación remota.						X		X		X		X		
			9. Desarrolla usted acciones para brindar el soporte socioemocional según contexto, necesidades e interés de los estudiantes.						X		X		X		X		
			10. Cuenta usted con un cronograma para brindar acompañamiento a los estudiantes en el desarrollo de los aprendizajes.						X		X		X		X		

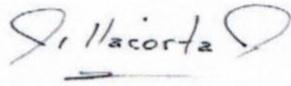
	Proceso de enseñanza	11. Socializa usted el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación con los estudiantes.								X	X	X	X			
		12. Realiza usted retroalimentación a los estudiantes como resultado del análisis de la evidencia.									X	X	X	X		
		Evaluación del aprendizaje	13. Recoge y analiza usted las evidencias de aprendizaje.									X	X	X	X	
			14. Considera usted los resultados de la evaluación diagnóstica al momento de realizar la evaluación formativa.									X	X	X	X	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Relación con las familias	15. Mantiene usted comunicación con los padres de familia por algún medio de comunicación.								X	X	X	X		
			16. Comunica usted frecuentemente a los padres de familia los avances y dificultades en el aprendizaje del estudiante.									X	X	X	X	
		Participación activa y democrática	17. Promueve usted la participación de los padres de familia en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.									X	X	X	X	
			18. Coordina usted con las autoridades de la comunidad acciones de apoyo al desarrollo de las actividades de aprendizaje.									X	X	X	X	
			19. Incluye usted la cultura y recursos de la comunidad en la contextualización de las experiencias de aprendizaje.									X	X	X	X	
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Reflexiona sobre su labor	20. Se capacita usted para mejorar sus estrategias de enseñanza-aprendizaje en la educación a distancia.								X	X	X	X	
	21. Se actualiza usted constantemente en el conocimiento de la normatividad vigente que rige el sistema educativo en contexto de la pandemia COVID-19.											X	X	X	X	
	Ejercicio ético		22. Aporta usted en el trabajo colegiado con experiencias significativas de formación y desarrollo profesional.									X	X	X	X	
			23. Resuelve usted conflictos diversos que surgen en la I.E. de manera asertiva, con criterios éticos y sociales.									X	X	X	X	
			24. Actúa usted respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y adolescente.										X	X	X	X

Recomendaciones y/o observaciones:

FICHA DE VALIDEZ DE LA ENCUESTA

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión educativa en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021

DATOS DEL EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES:	Henry Villacorta Valencia	DNI:	17860116
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Cuestionario sobre Desempeño docente		
DIRECCIÓN DOMICILIARIA:	Fco. de Zela 588	TELÉFONO/CELULAR:	951559196
TÍTULO PROFESIONAL/ ESPECIALIDAD:	Licenciado en educación		
GRADO ACADÉMICO:	Magíster en Educación		
MENCIÓN:	Pedagogía Universitaria		
FIRMA:		LUGAR Y FECHA:	Trujillo, 10 de Diciembre de 2021

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión educativa en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021

“Cuestionario sobre gestión educativa”

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios de calificación o (NO) si no cumple los criterios.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 02													
				Criterios de Evaluación													
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión Educativa Disciplina que busca en las instituciones educativas fortalecer su desempeño por medio del uso de técnicas, instrumentos y conocimientos. Fomenta la adhesión de los componentes que integran el actuar educativo, alumnos, profesores y comunidad (Rafino, 2020).	Pedagógica	Procesos pedagógicos	1. La institución identifica necesidades de aprendizaje de los estudiantes por grado y nivel.						X		X		X		X		
			2. La institución gestiona la Adecuación y adaptación de las experiencias de aprendizaje de la estrategia aprendo en casa a la realidad de los estudiantes.						X		X		X		X		
			3. La institución gestiona la retroalimentación de los estudiantes después del análisis de las evidencias por parte del docente.						X		X		X		X		
		Recursos didácticos	4. La institución determina las estrategias y expectativas de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.						X		X		X		X		
			5. La institución contextualiza las experiencias de aprendizaje según la realidad de sus estudiantes.						X		X		X		X		
			6. La institución gestiona de forma colegiada la adaptación, adecuación o planteamiento de los criterios de evaluación de acuerdo a las competencias trabajadas en la experiencia de aprendizaje integrada.						X		X		X		X		
	Institucional	Planificación estratégica	7. La institución promueve el uso de diferentes plataformas virtuales para la planificación, ejecución y evaluación de las actividades institucionales.						X		X		X		X		
			8. La institución convoca a los docentes para participar en la elaboración y actualización de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)						X		X		X		X		
			9. La institución coordina la conformación de comisiones de trabajo siguiendo las características de los docentes en el contexto de trabajo remoto.						X		X		X		X		

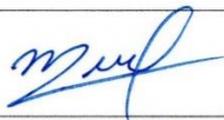
	Clima institucional	10. La institución promueve la revisión y actualización del Reglamento Interno de forma consensuada.							X		X		X				
		11. La institución mantiene una comunicación horizontal con el personal de la I.E.								X		X		X			
		12. La institución genera espacios de trabajo en equipo para lograr los objetivos y metas institucionales.								X		X		X			
	Administrativa	Dirección	13. La institución gestiona la distribución adecuada de los recursos económicos para atender las necesidades de enseñanza y aprendizaje.							X		X		X			
			14. La institución gestiona el mantenimiento y cuidado de los bienes y enseres de la I.E. en el contexto de trabajo remoto.								X		X		X		
			15. La institución gestiona oportunamente los procesos del SIAGIE, matrícula, asistencia, traslados y reporte de calificativos.								X		X		X		
		Control	16. La institución realiza el monitoreo y acompañamiento sobre la práctica pedagógica de los docentes.								X		X		X		
			17. La institución realiza el monitoreo sobre cumplimiento de la calendarización y las horas efectivas.								X		X		X		
			18. La institución vela por el cumplimiento de las normas emitidas por el MINEDU para el buen desarrollo de la educación a distancia.								X		X		X		
	Comunitaria	Participación	19. La institución promueve la participación de los padres de familia en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.							X		X		X			
			20. La institución promueve la participación de las autoridades de la comunidad como aliados estratégicos en el trabajo remoto.								X		X		X		
			21. La institución genera espacios de diálogo con los padres de familia para conocer el estado socioemocional del estudiante.								X		X		X		
Compromiso		22. La institución monitorea la atención a padres que debe brindar cada docente.								X		X		X			
		23. La institución desarrolla acciones que promueven el valor a la familia en todas sus dimensiones.								X		X		X			
		24. La institución promueve la realización de proyectos de innovación e investigación al servicio de la calidad educativa de la I.E.								X		X		X			

Recomendaciones y/o observaciones:

FICHA DE VALIDEZ DE LA ENCUESTA

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión educativa en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021

DATOS DEL EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES:	Marvin Nilo Cruzado Castañeda	DNI: 46890182	
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Cuestionario sobre Gestión educativa		
DIRECCIÓN DOMICILIARIA:	Las Lomas Mz 31, Lt 2 Huanchaco	TELÉFONO/CELULAR:	958082620
TÍTULO PROFESIONAL/ ESPECIALIDAD:	Licenciado en educación primaria		
GRADO ACADÉMICO:	Magister		
MENCIÓN:	Administración de la educación		
FIRMA:		LUGAR Y FECHA:	Trujillo, 15 de noviembre 2021

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión educativa en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021

“Cuestionario sobre desempeño docente”

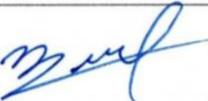
Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios de calificación o (NO) si no cumple los criterios.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 02												
				Criterios de Evaluación												
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Desempeño docente Es la totalidad de acciones intrínsecas al ejercicio docente, haciendo referencia a sus competencias específicas como las que están relacionadas con su actuar pedagógico abarcando saberes participativos, sociales, metodológicos y técnicos; que pueden ser actualizados en tiempos y situaciones particulares (Bellido, 2011).	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Diagnóstico	1. Utiliza usted algún medio de comunicación, con conectividad o sin conectividad, para atender el aprendizaje de los estudiantes.						X		X		X		X	
			2. Contextualiza usted las experiencias de aprendizaje considerando la realidad del estudiante.						X		X		X		X	
			3. Adecua y adapta usted las experiencias de aprendizaje a las necesidades reales de los estudiantes.						X		X		X		X	
		Planificación	4. Revisa usted semanalmente las orientaciones y recursos digitales que propone la plataforma aprendo en casa.						X		X		X		X	
			5. Incluye usted en su planificación las experiencias de aprendizaje propuestas en la plataforma aprendo en casa.						X		X		X		X	
			6. Adecua y adapta usted los criterios de evaluación en concordancia a las competencias trabajadas en la experiencia de aprendizaje integrada.						X		X		X		X	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Clima para el aprendizaje	7. Realiza usted pausas activas con los estudiantes antes y durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje.						X		X		X		X	
			8. Implementa usted normas de convivencia con los estudiantes en el contexto de educación remota.						X		X		X		X	
			9. Desarrolla usted acciones para brindar el soporte socioemocional según contexto, necesidades e interés de los estudiantes.						X		X		X		X	
			10. Cuenta usted con un cronograma para brindar acompañamiento a los estudiantes en el desarrollo de los aprendizajes.						X		X		X		X	

	Proceso de enseñanza	11. Socializa usted el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación con los estudiantes.							X	X	X	X				
		12. Realiza usted retroalimentación a los estudiantes como resultado del análisis de la evidencia.								X	X	X	X			
		Evaluación del aprendizaje	13. Recoge y analiza usted las evidencias de aprendizaje.								X	X	X	X		
			14. Considera usted los resultados de la evaluación diagnóstica al momento de realizar la evaluación formativa.								X	X	X	X		
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Relación con las familias	15. Mantiene usted comunicación con los padres de familia por algún medio de comunicación.							X	X	X	X			
			16. Comunica usted frecuentemente a los padres de familia los avances y dificultades en el aprendizaje del estudiante.								X	X	X	X		
		Participación activa y democrática	17. Promueve usted la participación de los padres de familia en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.								X	X	X	X		
			18. Coordina usted con las autoridades de la comunidad acciones de apoyo al desarrollo de las actividades de aprendizaje.								X	X	X	X		
			19. Incluye usted la cultura y recursos de la comunidad en la contextualización de las experiencias de aprendizaje.								X	X	X	X		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Reflexiona sobre su labor	20. Se capacita usted para mejorar sus estrategias de enseñanza-aprendizaje en la educación a distancia.							X	X	X	X	
	21. Se actualiza usted constantemente en el conocimiento de la normatividad vigente que rige el sistema educativo en contexto de la pandemia COVID-19.										X	X	X	X		
	Ejercicio ético	22. Aporta usted en el trabajo colegiado con experiencias significativas de formación y desarrollo profesional.									X	X	X	X		
23. Resuelve usted conflictos diversos que surgen en la I.E. de manera asertiva, con criterios éticos y sociales.										X	X	X	X			
24. Actúa usted respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y adolescente.									X	X	X	X				

Recomendaciones y/o observaciones:

FICHA DE VALIDEZ DE LA ENCUESTA**TÍTULO DE LA TESIS: Gestión educativa en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021****DATOS DEL EXPERTO**

APELLIDOS Y NOMBRES:	Marvin Nilo Cruzado Castañeda	DNI: 46890182	
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Cuestionario sobre Desempeño docente		
DIRECCIÓN DOMICILIARIA:	Las Lomas Mz 31, Lt 2 Huanchaco	TELÉFONO/CELULAR:	958082620
TÍTULO PROFESIONAL/ ESPECIALIDAD:	Licenciado en educación primaria		
GRADO ACADÉMICO:	Magister		
MENCIÓN:	Administración de la educación		
FIRMA:		LUGAR Y FECHA:	Trujillo, 15 de noviembre 2021

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión educativa en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021

“Cuestionario sobre gestión educativa”

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios de calificación o (NO) si no cumple los criterios.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 03												
				Criterios de Evaluación												
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Gestión Educativa Disciplina que busca en las instituciones educativas fortalecer su desempeño por medio del uso de técnicas, instrumentos y conocimientos. Fomenta la adhesión de los componentes que integran el actuar educativo, alumnos, profesores y comunidad (Rafino, 2020).	Pedagógica	Procesos pedagógicos	1. La institución identifica necesidades de aprendizaje de los estudiantes por grado y nivel.						X		X		X		X	
			2. La institución gestiona la Adecuación y adaptación de las experiencias de aprendizaje de la estrategia aprendo en casa a la realidad de los estudiantes.						X		X		X		X	
			3. La institución gestiona la retroalimentación de los estudiantes después del análisis de las evidencias por parte del docente.						X		X		X		X	
		Recursos didácticos	4. La institución determina las estrategias y expectativas de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.						X		X		X		X	
			5. La institución contextualiza las experiencias de aprendizaje según la realidad de sus estudiantes.						X		X		X		X	
			6. La institución gestiona de forma colegiada la adaptación, adecuación o planteamiento de los criterios de evaluación de acuerdo a las competencias trabajadas en la experiencia de aprendizaje integrada.						X		X		X		X	
	Institucional	Planificación estratégica	7. La institución promueve el uso de diferentes plataformas virtuales para la planificación, ejecución y evaluación de las actividades institucionales.						X		X		X		X	
			8. La institución convoca a los docentes para participar en la elaboración y actualización de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)						X		X		X		X	
			9. La institución coordina la conformación de comisiones de trabajo siguiendo las características de los docentes en el contexto de trabajo remoto.						X		X		X		X	

Clima institucional	10. La institución promueve la revisión y actualización del Reglamento Interno de forma consensuada.							X	X	X	X			
	11. La institución mantiene una comunicación horizontal con el personal de la I.E.							X	X	X	X			
	12. La institución genera espacios de trabajo en equipo para lograr los objetivos y metas institucionales.							X	X	X	X			
Administrativa	Dirección	13. La institución gestiona la distribución adecuada de los recursos económicos para atender las necesidades de enseñanza y aprendizaje.						X	X	X	X			
		14. La institución gestiona el mantenimiento y cuidado de los bienes y enseres de la I.E. en el contexto de trabajo remoto.							X	X	X	X		
		15. La institución gestiona oportunamente los procesos del SIAGIE, matrícula, asistencia, traslados y reporte de calificativos.							X	X	X	X		
	Control	16. La institución realiza el monitoreo y acompañamiento sobre la práctica pedagógica de los docentes.							X	X	X	X		
		17. La institución realiza el monitoreo sobre cumplimiento de la calendarización y las horas efectivas.							X	X	X	X		
		18. La institución vela por el cumplimiento de las normas emitidas por el MINEDU para el buen desarrollo de la educación a distancia.							X	X	X	X		
Comunitaria	Participación	19. La institución promueve la participación de los padres de familia en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.						X	X	X	X			
		20. La institución promueve la participación de las autoridades de la comunidad como aliados estratégicos en el trabajo remoto.							X	X	X	X		
		21. La institución genera espacios de diálogo con los padres de familia para conocer el estado socioemocional del estudiante.							X	X	X	X		
	Compromiso	22. La institución monitorea la atención a padres que debe brindar cada docente.							X	X	X	X		
		23. La institución desarrolla acciones que promueven el valor a la familia en todas sus dimensiones.							X	X	X	X		
		24. La institución promueve la realización de proyectos de innovación e investigación al servicio de la calidad educativa de la I.E.							X	X	X	X		

Recomendaciones y/o observaciones:

FICHA DE VALIDEZ DE LA ENCUESTA

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión educativa en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021

DATOS DEL EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES:	Ana Paula Obeso Vásquez	DNI:	46219061
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Cuestionario sobre Gestión educativa		
DIRECCIÓN DOMICILIARIA:	Av. 12 de noviembre N° 1312 – Florencia de Mora.	TELÉFONO/CELULAR:	993159108
TÍTULO PROFESIONAL/ ESPECIALIDAD:	Licenciada en educación inicial		
GRADO ACADÉMICO:	Magister		
MENCIÓN:	Administración de la educación		
FIRMA:		LUGAR Y FECHA:	Trujillo, 15 de noviembre 2021

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión educativa en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021

“Cuestionario sobre desempeño docente”

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios de calificación o (NO) si no cumple los criterios.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 03												
				Criterios de Evaluación												
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Desempeño docente Es la totalidad de acciones intrínsecas al ejercicio docente, haciendo referencia a sus competencias específicas como las que están relacionadas con su actuar pedagógico abarcando saberes participativos, sociales, metodológicos y técnicos; que pueden ser actualizados en tiempos y situaciones particulares (Bellido, 2011).	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Diagnóstico	1. Utiliza usted algún medio de comunicación, con conectividad o sin conectividad, para atender el aprendizaje de los estudiantes.						X		X		X		X	
			2. Contextualiza usted las experiencias de aprendizaje considerando la realidad del estudiante.						X		X		X		X	
			3. Adecua y adapta usted las experiencias de aprendizaje a las necesidades reales de los estudiantes.						X		X		X		X	
		Planificación	4. Revisa usted semanalmente las orientaciones y recursos digitales que propone la plataforma aprendo en casa.						X		X		X		X	
			5. Incluye usted en su planificación las experiencias de aprendizaje propuestas en la plataforma aprendo en casa.						X		X		X		X	
			6. Adecua y adapta usted los criterios de evaluación en concordancia a las competencias trabajadas en la experiencia de aprendizaje integrada.						X		X		X		X	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Clima para el aprendizaje	7. Realiza usted pausas activas con los estudiantes antes y durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje.						X		X		X		X	
			8. Implementa usted normas de convivencia con los estudiantes en el contexto de educación remota.						X		X		X		X	
			9. Desarrolla usted acciones para brindar el soporte socioemocional según contexto, necesidades e interés de los estudiantes.						X		X		X		X	
		10. Cuenta usted con un cronograma para brindar acompañamiento a los estudiantes en el desarrollo de los aprendizajes.						X		X		X		X		

	Proceso de enseñanza	11. Socializa usted el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación con los estudiantes.							X	X	X	X			
		12. Realiza usted retroalimentación a los estudiantes como resultado del análisis de la evidencia.								X	X	X	X		
		Evaluación del aprendizaje	13. Recoge y analiza usted las evidencias de aprendizaje.								X	X	X	X	
			14. Considera usted los resultados de la evaluación diagnóstica al momento de realizar la evaluación formativa.								X	X	X	X	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Relación con las familias	15. Mantiene usted comunicación con los padres de familia por algún medio de comunicación.							X	X	X	X		
			16. Comunica usted frecuentemente a los padres de familia los avances y dificultades en el aprendizaje del estudiante.								X	X	X	X	
		Participación activa y democrática	17. Promueve usted la participación de los padres de familia en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.								X	X	X	X	
			18. Coordina usted con las autoridades de la comunidad acciones de apoyo al desarrollo de las actividades de aprendizaje.								X	X	X	X	
			19. Incluye usted la cultura y recursos de la comunidad en la contextualización de las experiencias de aprendizaje.								X	X	X	X	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Reflexiona sobre su labor	20. Se capacita usted para mejorar sus estrategias de enseñanza-aprendizaje en la educación a distancia.							X	X	X	X
	21. Se actualiza usted constantemente en el conocimiento de la normatividad vigente que rige el sistema educativo en contexto de la pandemia COVID-19.										X	X	X	X	
	Ejercicio ético	22. Aporta usted en el trabajo colegiado con experiencias significativas de formación y desarrollo profesional.									X	X	X	X	
		23. Resuelve usted conflictos diversos que surgen en la I.E. de manera asertiva, con criterios éticos y sociales.									X	X	X	X	
			24. Actúa usted respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y adolescente.							X	X	X	X		

Recomendaciones y/o observaciones:

FICHA DE VALIDEZ DE LA ENCUESTA

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión educativa en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021

DATOS DEL EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES:	Ana Paula Obeso Vásquez	DNI:	46219061
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Cuestionario sobre Desempeño docente		
DIRECCIÓN DOMICILIARIA:	Av. 12 de noviembre N° 1312 – Florencia de Mora.	TELÉFONO/CELULAR:	993159108
TÍTULO PROFESIONAL/ ESPECIALIDAD:	Licenciada en educación inicial		
GRADO ACADÉMICO:	Magister		
MENCIÓN:	Administración de la educación		
FIRMA:		LUGAR Y FECHA:	Trujillo, 15 de noviembre 2021

Anexo 5: Prueba piloto y confiabilidad del cuestionario de gestión educativa.

GESTIÓN EDUCATIVA

ÍTEM o PREGUNTAS

Individuo	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	TOTAL
1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	115
2	4	4	5	3	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	92
3	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	109
4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	106
5	4	4	4	2	3	3	4	5	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	73
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
7	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
8	3	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	105
9	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	108
10	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	89
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	113
12	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	109
13	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	115
14	4	4	5	3	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	92
15	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	109
16	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	106
17	4	4	4	2	3	3	4	5	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	73
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
19	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
20	3	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	105
21	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	108
22	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	89
23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	113
24	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	109
25	4	4	5	3	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	92
26	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	109
27	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	106
28	4	4	4	2	3	3	4	5	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	73
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
30	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
VARIANZA	0.5	0.5	0.4	0.9	0.5	0.7	0.7	0.1	1.3	0.6	0.9	1.2	0.8	0.4	0.6	0.8	1.2	0.7	0.8	1.0	0.8	1.2	0.7	0.9	228.12

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE GESTIÓN EDUCATIVA

ALPHA DE CRONBACH - CONFIABILIDAD

Mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$: Es la suma de varianzas de cada ítem.

S_t^2 : Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces).

K : Es el número de preguntas o ítems.

Interpretación:	
0 - 0.2	Muy Baja
0.2 - 0.4	Baja
0.4 - 0.6	Regular
0.6 - 0.8	Aceptable
0.8 - 1	Elevada

CÁLCULO DE DATOS

K	24
$\sum S_i^2$	18.1
S_t^2	228.12

REEMPLAZANDO:

$$\alpha = \left[\frac{24}{24-1} \right] \left[1 - \frac{18.1}{228.12} \right] = 0.96$$

ALPHA DE CRONBACH
ALTAMENTE CONFIABLE

α	0.96
----------	------

Anexo 6: Prueba piloto y confiabilidad del cuestionario de desempeño docente.

DESEMPEÑO DOCENTE

ÍTEM o PREGUNTAS

Individuo	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	119
2	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	103
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	111
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	3	5	114
5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	1	5	4	4	4	5	5	102
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
7	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	100
8	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	105
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	106
10	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	5	90
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	115
12	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	4	5	112
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	119
14	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	103
15	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	111
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	3	5	114
17	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	1	5	4	4	4	5	5	102
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
19	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	100
20	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	105
21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	106
22	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	5	90
23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	115
24	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	4	5	112
25	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	100
26	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	105
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	106
28	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	5	90
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	115
30	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	4	5	112
VARIANZA	0.0	0.2	0.2	0.3	0.2	0.3	0.3	0.1	0.2	0.4	0.2	0.2	0.1	0.2	0.6	0.5	0.5	0.9	0.3	0.2	0.4	0.7	0.7	0.0	73.42

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO DOCENTE

ALPHA DE CRONBACH - CONFIABILIDAD

Mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$: Es la suma de varianzas de cada ítem.

S_t^2 : Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces).

K : Es el número de preguntas o ítems.

Interpretación:	
0 - 0.2	Muy Baja
0.2 - 0.4	Baja
0.4 - 0.6	Regular
0.6 - 0.8	Aceptable
0.8 - 1	Elevada

CÁLCULO DE DATOS

K	24
$\sum S_i^2$	7.9
S_t^2	73.42

REEMPLAZANDO:

$$\alpha = \left[\frac{24}{24-1} \right] \left[1 - \frac{7.9}{73.42} \right] = 0.93$$

ALPHA DE CRONBACH
ALTAMENTE CONFIABLE

α	0.93
----------	------

N°	DESEMPEÑO DOCENTE																													TOTAL
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE							ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE							PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA					DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE										
	ITEMS																													
	1	2	3	4	5	6	TOTAL	7	8	9	10	11	12	13	14	TOTAL	15	16	17	18	19	TOTAL	20	21	22	23	24	TOTAL		
1	5	3	3	5	5	5	26	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	3	5	23	5	3	4	3	5	20	108	
2	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	5	3	37	3	3	4	3	4	17	5	5	5	3	5	23	107	
3	5	5	4	5	5	4	28	3	3	3	5	5	5	5	5	34	3	4	3	2	5	17	5	5	5	3	4	22	101	
4	5	5	5	5	4	5	29	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	5	24	3	5	5	5	5	23	115	
5	5	5	5	5	5	4	29	5	3	5	4	5	5	5	4	36	5	5	4	3	5	22	3	4	4	2	4	17	104	
6	5	5	5	3	3	5	26	4	5	4	5	5	4	4	5	36	3	5	3	3	5	19	3	4	5	3	5	20	101	
7	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	4	5	5	5	5	38	3	3	3	3	4	16	4	4	5	3	4	20	103	
8	5	5	5	5	5	5	30	3	5	3	5	5	5	5	4	35	4	4	5	3	3	19	4	3	5	3	5	20	104	
9	4	4	5	5	5	4	27	3	5	3	3	4	4	4	4	30	3	3	3	2	4	15	4	4	4	4	4	20	92	
10	5	5	5	4	4	5	28	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	5	23	112	
11	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	3	4	22	5	5	5	3	5	23	113	
12	5	4	5	4	4	5	27	3	5	3	5	4	5	5	4	34	3	5	2	2	4	16	5	5	4	4	5	23	100	
13	4	4	3	4	5	4	24	3	4	5	3	5	4	5	4	33	3	3	4	3	4	17	3	4	5	4	5	21	95	
14	5	5	4	3	3	5	25	3	4	5	4	4	4	4	5	33	5	4	4	4	5	22	5	5	4	3	5	22	102	
15	5	4	4	3	3	3	22	4	4	3	4	5	5	4	5	34	4	4	4	1	3	16	4	4	3	3	5	19	91	
16	5	5	5	4	5	5	29	4	5	4	4	5	5	5	5	37	5	4	4	4	5	22	5	5	4	5	5	24	112	
17	5	5	4	5	5	4	28	3	5	4	4	5	4	4	3	32	4	4	4	2	3	17	4	4	3	4	5	20	97	
18	5	4	5	5	5	5	29	3	4	5	5	4	5	5	4	35	3	4	1	1	4	13	3	4	4	1	5	17	94	
19	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	5	21	107	
20	5	5	5	4	5	4	28	4	4	5	4	5	5	5	5	37	5	3	3	3	4	18	5	4	5	4	4	22	105	
21	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	4	5	5	5	5	37	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	116	
22	3	5	5	5	3	5	26	5	3	4	5	5	3	5	5	35	3	4	4	4	5	20	4	4	5	4	5	22	103	
23	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	4	5	5	5	4	35	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	5	21	101	
24	3	5	3	5	3	5	24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	4	3	3	5	18	5	5	5	5	5	25	107	
25	3	4	4	3	3	5	22	4	5	4	4	5	4	4	4	34	4	5	4	3	4	20	3	4	4	3	5	19	95	
26	5	4	4	4	5	3	25	3	3	3	4	3	5	5	3	29	4	3	3	3	3	16	4	4	3	3	4	18	88	
27	5	4	3	4	4	3	23	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	17	80	
28	4	5	4	4	4	4	25	3	4	3	4	4	3	5	3	29	4	4	5	3	3	19	4	3	3	4	4	18	91	
29	4	5	5	3	3	5	25	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	4	3	4	21	4	4	5	4	5	22	107	
30	5	3	4	3	4	3	22	3	4	3	4	3	5	5	4	31	4	4	3	3	3	17	5	4	4	4	5	22	92	

Anexo 8: Autorizaciones de directores.

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Santiago de Chuco, 03 de noviembre del 2021

Sr. Hugo Pedro Mendocilla Delgado

ASUNTO : Autoriza desarrollar su tesis: “gestión educativa en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco 2021”.

REFERENCIA: Solicitud de fecha 01 de noviembre del 2021

De mi especial consideración:

Por medio de la presente recibo de su solicitud de la referencia en la cual me indica que en su calidad de estudiante del tercer ciclo de maestría en Administración de la Educación en la Universidad “César Vallejo” de Trujillo, se encuentra en la elaboración de su tesis titulada: “Gestión educativa en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021”, habiendo considerado desarrollar la misma en la institución educativa de mi dirección.

Debo indicarle que esta institución educativa siente que esta consideración suya compromete el apoyo hacia vuestra persona, en cuanto su investigación permitirá analizar y reflexionar sobre la gestión educativa y desempeño docente que venimos desarrollando, seguramente sus aportes nos ayudarán a fortalecer nuestra labor en bien de la mejora educativa.

Por ello, AUTORIZO la solicitud de la referencia, usar el nombre de la I. E. N° 80435 “Mártires de los andes” – Osaygue; como también la aplicación de sus instrumentos a los docentes de los tres niveles educativos. En consecuencia, cuenta con el apoyo de mi despacho y la I.E. de mi dirección para la elaboración de su tesis deseándole éxitos en dicho trabajo.

Sin otro particular le expreso muestras de mi estima y consideración personal.

Atentamente:



Prof. JOSELITO ESQUIVEL PÉREZ
DIRECTOR

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Santiago de Chuco, 03 de noviembre del 2021

Sr. Hugo Pedro Mendocilla Delgado

ASUNTO : Autoriza desarrollar su tesis: “gestión educativa en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco 2021”.

REFERENCIA: Solicitud de fecha 01 de noviembre del 2021

De mi especial consideración:

Por medio de la presente recibo de su solicitud de la referencia en la cual me indica que en su calidad de estudiante del tercer ciclo de maestría en Administración de la Educación en la Universidad “César Vallejo” de Trujillo, se encuentra en la elaboración de su tesis titulada: “Gestión educativa en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021”, habiendo considerado desarrollar la misma en la institución educativa de mi dirección.

Debo indicarle que esta institución educativa siente que esta consideración suya compromete el apoyo hacia vuestra persona, en cuanto su investigación permitirá analizar y reflexionar sobre la gestión educativa y desempeño docente que venimos desarrollando, seguramente sus aportes nos ayudarán a fortalecer nuestra labor en bien de la mejora educativa.

Por ello, **AUTORIZO la solicitud de la referencia, usar el nombre de la I.E. N° 80566 “Luis Felipe de la Puente Uceda” – El Zuro; como también la aplicación de sus instrumentos a los docentes de los tres niveles educativos.** En consecuencia, cuenta con el apoyo de mi despacho y la I.E. de mi dirección para la elaboración de su tesis deseándole éxitos en dicho trabajo.

Sin otro particular le expreso muestras de mi estima y consideración personal.

Atentamente:



Mg. EDGAR ANACLETO ÁVILA SÁNCHEZ
DIRECTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLACORTA VALENCIA HENRY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión educativa y el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021", cuyo autor es MENDOCILLA DELGADO HUGO PEDRO, 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 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.

TRUJILLO, 04 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLACORTA VALENCIA HENRY DNI: 17860116 ORCID 0000 0002 2982 3444	Firmado digitalmente por: HVILLACORTAV16 el 08- 01-2022 12:23:42

Código documento Trilce: TRI - 0251362