



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión administrativa en el desempeño docente en los Centros de
Educación Técnico Productiva del Cercado de Lima, 2022

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

AUTOR:

Collana Lazo, Pablo (orcid.org/0000-0001-9767-0913)

ASESOR:

Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi querida madre, por ser la luz
que guía mi camino en la docencia.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por su preocupación en la formación docente.

A mis asesores, por brindarme las enseñanzas para el desarrollo de esta investigación.

A mis colegas, por permitirme aprender juntos en esta hermosa profesión.

Índice de contenidos

	Pág.
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. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Distribución de frecuencia de la variable Gestión administrativa	19
Tabla 2	Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa	20
Tabla 3	Distribución de frecuencia de la variable Desempeño docente	21
Tabla 4	Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Desempeño docente.	22
Tabla 5	Prueba de ajuste de los modelos.	23
Tabla 6	Bondad de ajuste	24
Tabla 7	Pseudo Rcuadrado	25
Tabla 8	Estimación de parámetro	26

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Los cuatro dominios del Marco del buen desempeño docente	14
Figura 2: Gestión administrativa	19
Figura 3: Dimensiones de gestión administrativa.	20
Figura 4: Desempeño docente.	21

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva del Cercado de Lima, 2022. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental, de nivel explicativo, correlacional causal. La muestra estuvo conformada por 84 docentes a quienes se aplicó dos cuestionarios de 24 preguntas cada uno. Para el análisis de los datos se utilizó la estadística correspondiente a la regresión logística ordinal. Según los resultados la estimación de parámetros tiene un nivel de significancia de $p=0,00$ el cual es menor a 0,05 y Wald es mayor a 4; además el nivel de predicción de la influencia según Nagelkerke es de 66,5 %. Por tanto, se concluye que existe una influencia significativa de la gestión administrativa en el desempeño docente y en cada uno de sus componentes.

Palabras clave: Gestión administrativa, desempeño docente, organización.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the influence of administrative management on teaching performance in the Productive Technical Education Centers of Cercado de Lima, 2022. The methodology used was quantitative, basic, non-experimental, explanatory, correlational and causal. The sample consisted of 84 teachers to whom two questionnaires of 24 questions each were applied. For the analysis of the data, the statistics corresponding to ordinal logistic regression were used. According to the results, the parameter estimation has a significance level of $p=0.00$, which is less than 0.05 and Wald is greater than 4; in addition, the level of prediction of the influence according to Nagelkerke is 66.5 %. Therefore, it is concluded that there is a significant influence of administrative management on teaching performance and in each of its components.

Keywords: Administrative management, teacher performance, organization.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, la pandemia por COVID 2019 vino a trastocar las rutinas de las escuelas y alterar lo conocido, estableciendo nuevas prácticas de enseñanza y formas de gestionar las escuelas en los nuevos escenarios de la virtualidad, es decir, la incertidumbre y los cambios rápidos de escenario presentaron grandes problemas y dificultades a los gestores educativos de todos los niveles. En este sentido la pandemia mundial puso de relieve las carencias y deficiencias de muchos sistemas educativos en el mundo como señalan (Enríquez y Sáenz, 2021).

De otro lado la CEPAL y la OREALC/UNESCO (2020) señalaron que las instituciones educativas presentaron dificultades y problemas al gestionar la adaptación de las clases a distancia, reorganizar los contenidos curriculares, diseñar nuevos materiales educativos, adaptar nuevas metodologías y plataformas de trabajo entre otros aspectos. Asimismo, el informe indica que las instituciones educativas también debieron afrontar demandas socioemocionales de los estudiantes y sus familias. La labor pedagógica y las nuevas demandas encontraron al profesorado y los gestores con una formación y una disponibilidad de recursos insuficientes para los desafíos del nuevo contexto.

En el Perú, respecto a esta situación problemática, existen instituciones que tienen equipos antiguos y que no cuentan con tecnología moderna, lo cual no permite brindar una educación técnica de calidad según lo plantea el Reglamento de Educación Técnico-Productiva de la Ley General de Educación No 28044. Así como no existen políticas públicas que promuevan de manera concreta la educación técnica, tampoco existe en las instituciones educativas una gestión directiva que sea coherente, contextualizada y que tenga interés por mejorar la calidad de sus servicios. Los directivos no brindan un adecuado acompañamiento a los docentes, lo cual es un impedimento para la mejora de la calidad de los aprendizajes de los docentes (Escribano, 2018).

Actualmente, la organización administrativa del Centro de Educación Técnico Productiva es un tema que encamina la gestión a la continua mejora de las actividades del docente, pero no es suficiente para efectivizar un trabajo

docente acorde a los avances tecnológicos y los Lineamientos Académicos Generales (RV. N° 188-2020 LAG) en los Centros de Educación Técnico Productiva; por tal motivo se considera que un factor clave en el desarrollo de las instituciones educativas de formación técnica de gestión pública y privada es un estudio en profundidad del diagnóstico y la mejora de la función docente.

Si bien es cierto, se han desarrollado algunas áreas de organización y capacitación en la que los docentes han sabido responder eficazmente, se nota aún algunos aspectos que a la fecha vienen siendo cuestionados por los desaciertos que se están tomando, complicando de esta manera su tratamiento en provecho de los docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva públicos y privados.

En los Cetpros del Cercado de Lima también se presentan dificultades en la gestión administrativa, así como en el desempeño docente que a pesar de las exigencias y las capacitaciones organizadas por las Instituciones educativas y la UGEL de la jurisdicción no se han podido superar, como por ejemplo la poca preparación de algunos docentes para afrontar los monitoreos internos y externos. Se presentan dificultades en la planificación de las experiencias de aprendizaje y en la elaboración de los instrumentos de evaluación, en este sentido falta un adecuado acompañamiento de los directivos en el proceso de planeación, dirección y control. A veces los directivos están más centrados en el cumplimiento de los trámites administrativos y les falta el tiempo y las habilidades para un acompañamiento del trabajo pedagógico. Por ello existe la necesidad que, en los Cetpros, siendo centros de formación técnica, los directivos tengan mayor acercamiento a los docentes y a la vez valoren capacidades del personal con que cuentan, brindando estímulos que motiven el trabajo docente.

En el campo profesional la presente investigación contribuirá en la mejora del desempeño docente, en vista de que los aportes teóricos sobre el tema y los resultados del estudio fortalecen los aspectos que se debe considerar para buscar la calidad de la enseñanza aprendizaje, en este sentido la gestión administrativa es la responsable de velar por el desarrollo apropiado de este proceso y monitorear de forma eficiente el trabajo pedagógico.

En cuanto a la relevancia social, el estudio contribuirá en la mejora de la

institución educativa, en la calidad de la educación que se brinde, porque un buen gestor planifica, organiza, dirige y controla todo el proceso educativo y por lo tanto la revisión teórica que se ha realizado y los resultados permite que se evalúe la realidad de la gestión administrativa y se mejore el sistema educativo.

Considerando la realidad explicada se propuso como pregunta general de investigación: ¿Cómo influye la gestión administrativa en el desempeño docente de los Centros de Educación Técnico Productiva del Cercado de Lima, 2022? Los problemas específicos están indicados en la matriz de consistencia. (ver anexo 5)

El presente estudio se justifica teóricamente porque contribuye a la comprensión de los procesos administrativos en la gestión educativa desde la mirada de la administración científica y del enfoque de calidad total. Asimismo, centra su atención en el constructo desempeño docente desde perspectivas centradas en las habilidades y desarrollo de la tarea docente. Desde lo práctico los resultados del estudio beneficiarán a los docentes de las instituciones y directivos proporcionándoles elementos válidos para el proceso de adopción de decisiones administrativas e implementación de estrategias para optimizar el trabajo pedagógico de los profesores. Metodológicamente se abordó el estudio desde el enfoque cuantitativo. La información se ha obtenido mediante instrumentos adaptados a la realidad de la población de estudio y se han realizado los procesos de validación y confiabilidad. Asimismo, los datos se han sometido a procesos estadísticos a fin de contrastar las hipótesis.

El estudio ha planteado como finalidad principal: Determinar la influencia de la organización administrativa en el desempeño docente de las instituciones en estudio. Asimismo, los propósitos específicos se han consignado en la matriz de consistencia (ver anexo 5).

El estudio ha planteado como hipótesis principal: La gestión administrativa influye en el desempeño docente de la institución en estudio, así como en las dimensiones específicas.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes internacionales que serán consideradas en el presente estudio son los de Solano (2018) quien encontró una relación significativa entre la calidad de gestión académica y el desempeño docente luego de haber encuestado a 114 estudiantes del último ciclo de un instituto venezolano. Así mismo Canya et al. (2021) en su investigación encontraron que había una influencia significativa de las variables de liderazgo del director de la escuela y la cultura organizativa en el desempeño de los profesores, encontrando también otros factores que pueden mejorar sus competencias como docentes para tenerlo en cuenta.

También Akman (2021) en su estudio halló altos niveles de percepción de liderazgo docente, autoeficacia y rendimiento en los profesores y a la vez que encontró una relación moderada, positiva y significativa entre las tres variables. Según el cual los comportamientos del liderazgo docente afectan la autoeficacia y desempeño de los docentes.

Así mismo, Espinoza (2020) pretendió analizar el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas ecuatorianas con el fin de tener claridad sobre las bases teóricas que sustenten una gestión directiva eficiente y la búsqueda de la calidad educativa de acuerdo a los estándares del ministerio de educación. Sus resultados indicaron una relación directa entre las categorías de análisis, encontrándose que el liderazgo ejercido por el director tiene gran importancia en el nivel de desempeño de los docentes, sobre todo en cuanto a la motivación, comunicación y participación.

Por otro lado Pacheco-Granados, et al. (2018) analizaron la gestión administrativa de instituciones educativas de zonas rurales en un distrito en Colombia, donde consideraron las dimensiones de enfoque administrativo, nivel de gestión, uso de investigación de operaciones en educación y toma de decisiones, concluyendo que no hay enfoque administrativo predominante en las instituciones educativas de la zona rural y que existe moderada presencia en el uso de técnicas de investigación operacional en la gestión administrativa de los colegios, que las instituciones requieren mejorar sus procesos en relación al rendimiento académico de los estudiantes y que hay la necesidad de reuniones para la autoevaluación de los planes de mejora institucionales, así como la

sensibilización con bases teóricas sobre la toma de decisiones, lo cual sigue siendo una debilidad en los gestores administrativos.

Así mismo, Soto, et al. (2020) presentaron un estudio en Colombia, cuyo propósito fue hallar la relación entre el enfoque de gestión y las características personales y profesionales del director. Según sus resultados concluyeron que en su mayoría las prácticas de los directivos en cada una de las dimensiones son de carácter funcional y estructural, sin embargo, hay un indicio de que ya los directivos están avanzando hacia el carácter crítico. Dependiendo del grado académico será mejor el desenvolvimiento de los directivos docentes.

En los antecedentes nacionales se ha encontrado a Calcina (2020), quien halló relación directa y significativa entre la gestión institucional y el desempeño profesional de docentes, concluyó que a mejor gestión institucional también habrá un mejor desempeño de los docentes. De otro lado, Santos (2019) en sus resultados descriptivos encontró que la gestión educativa es regular y los directivos manifiestan que el desempeño de los docentes se ubica en el nivel proceso y según los resultados inferenciales halló que existe una incidencia de 42 % de la gestión educativa en la labor docente en las instituciones estudiadas.

De la misma manera Ángeles (2018), Arbildo (2019), Sánchez (2019), Esquivel (2020) Díaz (2021), Fernández (2021), Méndez (2022) en sus investigaciones encontraron una correlación fuerte entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes, con lo cual se explicó que a mayor nivel en la administración mayor será el desempeño de los profesores. Así mismo Gonzales (2018) realizó una investigación en una universidad de Lima con el propósito de determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente encontrando asociación positiva entre ambas variables. Concluyó que, a mejor gestión administrativa, mejor desempeño en los profesores. Por otro lado, Gonzales (2019), halló influencia de la gestión administrativa en la labor docente, determinándose una correlación positiva alta, según el cual una buena gestión administrativa influye de manera directa en el trabajo de los profesores. También, Licas et, al. (2022), concluyeron que existe asociación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los profesores en una universidad peruana, en este mismo sentido Anchelia-Gonzales, et al. (2021) en

su investigación concluyeron que a mejor gestión administrativa el compromiso de los trabajadores de educación irá mejorando de forma progresiva.

Teniendo en cuenta los fundamentos teóricos en la presente investigación se define a la variable Gestión administrativa, según Chiavenato (2008) como el manejo de los recursos para la consecución de objetivos institucionales, donde se debe considerar las funciones de planificación, organización, dirección, coordinación y control para la eficiencia de la administración, así como lo propuso Henry Fayol. La administración es una acción primordial en toda organización, ya que permite la competitividad en el mercado. Para Münch (2010) la administración es el medio por el cual se coordina los diversos recursos para optimizar la productividad, calidad, eficacia, eficiencia y competitividad de las organizaciones permitiéndoles alcanzar adecuadamente sus propósitos.

En toda organización es importante una buena gestión administrativa ya que de esta forma se desarrolla los trabajos con mayor rapidez, efectividad, ahorrando tiempo y dinero. Una buena administración permite mejorar la productividad, la eficiencia, la calidad y la competitividad de la organización y por tanto el rendimiento es mayor. Aplicando estas ideas al campo educativo, es relevante decir que los gestores educativos tienen un rol esencial en la obtención de las metas propuestas, en el logro de los aprendizajes y en perfeccionar la calidad educativa.

Teorías de la administración. Es relevante señalar en esta sección las teorías existentes dentro de la administración, la forma como ha evolucionado en el tiempo y de qué manera estos principios se aplican a las diferentes organizaciones. Es así que se parte de la teoría de sistemas por Ludwig von Bertalanffy en el año 1968 donde se compara a las organizaciones con los organismos vivos, donde cada parte de ella participa en el éxito que ésta tenga (Rivero, 2019). Es decir, para que una organización tenga resultados deben participar cada uno de los miembros, por tanto, se hace referencia a la importancia del trabajo en equipo.

También se debe considerar la teoría de la administración por Henri Fayol (1841-1925) quien propone las seis funciones que debe cumplir la empresa para cumplir sus objetivos, los cuales deben estar interrelacionados entre sí, se refiere

a la previsión, planificación, organización, dominio, coordinación, control (Rivero, 2019); así mismo, según Martin (2019) Fayol propone 14 principios sobre gestión, los cuales plantean formas en que la dirección debe organizarse, tomar decisiones e interactuar con los demás trabajadores. Estos principios son:

División del trabajo. Para lo cual se considera las habilidades del trabajador y se le ubica en una labor según la especialidad que maneja, de esta forma será más eficiente y productivo el trabajo que realice.

Autoridad y responsabilidad. Las autoridades encargadas de la dirección asumen responsabilidades y riesgos en la toma de decisiones.

La disciplina. Se trata de practicar los valores, especialmente el respeto para crear vínculos interpersonales de calidad entre los integrantes de la organización.

Unidad de mando. Solo una persona da las órdenes para que los trabajadores la cumplan y a esa misma persona deben rendir cuentas y entregar los informes del trabajo realizado, así se evitará confusiones y malos entendidos.

Unidad de dirección. Se trata de enfocarse en la consecución de los fines previamente establecidos en el plan de acción, los responsables de la supervisión y el cumplimiento de dicho plan son los directivos, quienes deben promover la disciplina y el trabajo en equipo.

Subordinación del interés individual al general. Todos los miembros de la organización, incluido los directivos deben poner los intereses institucionales por encima de sus intereses particulares.

Remuneración. Es fundamental que se brinde una justa remuneración económica a los trabajadores, así mismo, brindar estímulos afectivos como premios y reconocimiento al esfuerzo y desempeño de sus colaboradores, esto generara mayor motivación y productividad en ellos.

Jerarquía. Se debe brindar el máximo respeto a las autoridades de la organización, es importante tener un organigrama bien establecido de tal manera que cada uno conozca sus funciones y se tenga una comunicación apropiada y se remita los informes respectivos según el cargo que desempeñe.

Centralización. Se debe respetar las jerarquías, manteniendo el respeto a las altas autoridades, de tal manera que en algunos momentos se puede delegar manteniendo la estructura de la entidad

Orden. En todo momento se debe mantener el orden, para ello todos los trabajadores deben contar con los recursos necesarios para desempeñarse en sus funciones, así mismo cada empleado debe asumir los roles según las capacidades y habilidades que los caracteriza, de esta manera se creará un ambiente de trabajo adecuado.

Equidad. Todo trabajador merece ser tratado en igualdad de condiciones con los demás miembros, siendo ubicado en el puesto donde puede tener mejor desempeño y buen rendimiento según su capacidad. Debe ser tratado con justicia y equidad sea cual fuere el cargo.

Estabilidad. Se debe respetar la especialización del trabajador, evitando la rotación frecuente, ya que esto podría repercutir en la seguridad que sienta en su trabajo y disminuir su rendimiento.

Iniciativa. Promover que el trabajador dé la iniciativa y realice tareas de manera flexible y con libertad aportando valor a su trabajo, por ello será necesario mantener la tolerancia, la empatía y la paciencia frente a posibles equivocaciones, considerando que como humanos todos podemos cometer errores.

Espíritu de cuerpo. Se debe promover el trabajo colaborativo donde todos como equipo contribuyan en el logro de las metas institucionales, para ello se debe lograr la confianza y la unidad entre todos los miembros.

Otra teoría a considerar es la teoría burocrática de Max Weber, el cual es una manera de organización jerárquica del trabajo, donde los trabajadores conocen su campo laboral y sus funciones. Weber sostiene que la burocracia es una forma de dominación (Ruiz, 2019). Según el autor, estos conceptos y postulados se fundamentaron en cinco principios: Especialización en tareas, cada miembro de la organización debe cumplir un rol específico dentro de la empresa. Jerarquía, en toda organización debe existir un líder que dirija el trabajo. Selección formal, se selecciona a los líderes según sus aptitudes. Deben

designarse para ciertos cargos fundados en ellas. Las reglas y requisitos: asegura a los integrantes seleccionados comprender y conocer lo que se espera de ellos. Estos postulados conceptuales estaban basados en ideas como las normas y reglamentos, que debían ser impersonales y los ascensos no se debían hacer considerando las emociones o lazos personales, sino por rendimiento.

Otra teoría importante a considerar según Rivero (2019) son los postulados teóricos de las relaciones humanas por Elton Mayo, según el cual la productividad de los humanos en tanto que éstos se sientan valorados por sus jefes y por sus compañeros de trabajo. Además, se propone mejorar el ambiente físico del trabajo: iluminación, temperatura, tiempo de descanso, así como el ambiente de relaciones humanas y los reconocimientos o estímulos que se puedan realizar con el fin de motivarlos y de esta manera se estarán mejorando la productividad en los colaboradores, es así que Bermúdez (2017) refiere que el clima laboral es un factor motivacional importante para el desempeño de los trabajadores, así como las relaciones humanas (Gabriel, et, al. 2022).

Teoría científica por Frederick W. Taylor, esta teoría tiene como propósito hacer el trabajo más eficiente, para ello planteó cuatro principios (Rivero, 2019): El trabajador debe investigar a profundidad la tarea a realizar de tal modo que pueda alcanzar la eficiencia esperada. Todo trabajador debe dedicarse a labores o funciones para el cual se sienta preparado y motivados a realizar según sus capacidades o habilidades propias. Se requiere un adecuado monitoreo del desempeño laboral con el fin de seguir proponiendo planes de mejoras constantes. Los líderes de la organización deben capacitar a sus colaboradores y planificar las acciones según necesidades futuras.

Druker (1999) afirmó que no existen organizaciones correctas, sino que todas presentan ventajas y limitaciones. También señala que las organizaciones son una herramienta para que las personas lleguen a ser productivas.

Si bien es cierto que muchas de estas teorías hacen referencia a las organizaciones empresariales, sin embargo, también son aplicables a las organizaciones educativas, es así que en base a los aportes de diversos teóricos respecto a la administración se tomará para el estudio las siguientes dimensiones propuestas por Chiavenato. Estas son:

Planeación. Es la función administrativa por el cual se anticipa los objetivos que se desea alcanzar y la forma de lograrlo (Chiavenato, 2012). Esta función diseña escenarios futuros y proporciona el sentido hacia donde se enrumba la organización. También propone los resultados que se desea conseguir y la forma de lograrlos reduciendo los riesgos.

Organización. Según Chiavenato (2012) es la acción de organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos involucrados en la ejecución, y establecer las relaciones entre ellos y las atribuciones de cada uno. Consiste en distribuir el trabajo que se debe realizar, determinar las actividades que respondan a los objetivos propuestos, asignar las responsabilidades, para ello se deben tomar en cuenta la idoneidad del personal que asuman los cargos, también se debe considerar los recursos disponibles que se requieran para el trabajo, y coordinar todas las acciones para la ejecución. Se diseña y determina la estructura del trabajo, el proceso que se debe seguir, las funciones y responsabilidades que debe asumir cada miembro de la institución.

Dirección. Es la función que pone en marcha y dinamiza a la empresa. (Chiavenato, 2012). Según el autor, esta acción está estrechamente relacionada con los recursos humanos, es decir, con la labor que deben realizar cada uno de los miembros de la empresa en los cargos que se le asignen para lo cual deben ser capacitados, orientados y permanentemente motivados de tal manera que coadyuven a la realización de los fines organizacionales. En este sentido es importante crear un ambiente apropiado de trabajo, poniendo énfasis en las relaciones interpersonales mediante una adecuada comunicación, liderazgo y motivación, es decir, se debe realizar o poner en práctica el proceso administrativo a través de la disposición y orientación de los recursos. En estas acciones el liderazgo juega un rol determinante.

Control. Es un proceso de la administración que permite orientar acciones hacia la consecución de los propósitos (Chiavenato, 2007). Para un adecuado control del logro de los objetivos se establecen estándares con el fin de evaluar los resultados obtenidos para subsanar las imperfecciones, evitarlas y mejorar continuamente los procesos.

Respecto a la segunda variable, Desempeño docente, la Real Academia

Española (2021) entiende la expresión “desempeño” es la acción de desempeñar, es decir de realizar actividades propias del oficio, profesión o cargo que la persona está asumiendo. En este caso, cuando se habla de desempeño docente se alude a la labor que realizan los maestros en la conducción del proceso pedagógico. En este sentido Rovalino (2005) afirmó que el desempeño docente consiste en que el profesor pone en marcha toda su experticia profesional, su disponibilidad personal y compromiso con la sociedad para coordinar acciones en provecho del perfeccionamiento de los aprendizajes de los discentes, a la vez se involucra en la gestión pedagógica, creando un ambiente de igualdad y de respeto a los derechos de todos, participando del diseño, la implementación y evaluación de las políticas educativas a nivel local y nacional.

La labor del profesor y su asociación con la calidad educativa. En los últimos tiempos, basado en la evaluación de los aprendizajes se ha relacionado el rendimiento académico con el desempeño docente, que de acuerdo el informe de OREAI/Unesco (2013), son los maestros quienes determinan la calidad educativa, es decir, que a mayor profesionalismo y desarrollo de las competencias docentes habrá mayor logro de los aprendizajes, ya que son los docentes, los que utilizan estrategias adecuadas para generar aprendizajes genuinos y contribuyen con la mejora de la calidad educativa (Martínez y Lavín, 2017). Por ejemplo, el desempeño docente puede mejorar la capacidad investigativa del estudiante (Zárate et, al. 2021). Esto puede ser hasta cierto punto cierto; sin embargo, existen otros factores que debe considerarse para lograr la calidad como los recursos que provee el estado, la infraestructura, el curriculum, entre otros. No se puede culpabilizar solamente a los docentes por la baja calidad de los aprendizajes. Además de la labor de los profesores, debe también evaluarse los otros aspectos que repercuten en la calidad educativa como es la alimentación de los estudiantes, el apoyo familiar y otros factores.

Es importante resaltar el profesionalismo docente, que según Martínez y García (2017) esta denominación es casi reciente, ya que anteriormente estuvo relacionado con el término “vocación” entendido como servicio, una misión, algo inherente a la persona para el cual había nacido. Al referirse como profesión docente se entiende su labor desde la ética y la responsabilidad en la transmisión

de conocimientos o según las nuevas teorías como el acompañante en los procesos de los aprendizajes de los discentes.

Otro aspecto a reflexionar es el perfil docente, continuando con Martínez y García (2017) afirman que siendo la docencia una profesión, debe cumplir con algunas características como tener un conocimiento para la enseñanza, lo que implica un manejo de los procesos pedagógicos, también saber tomar decisiones para atender las necesidades de los estudiantes, tener competencias docentes, es decir, utilizar todas sus habilidades cognitivas para resolver las exigencias de la educación y el compromiso por la docencia que implica asumir su responsabilidad en la enseñanza desde sus principios y ética profesional.

En este sentido la formación inicial del docente es muy importante. Lauzano y Mariconi (2015) en un estudio realizado para comparar la formación inicial de los profesores en los países de Finlandia, Zingapur y Estados Unidos encontraron que en los dos primeros países, la docencia es vista como una profesión, el estado es el que controla la calidad de la educación y que existe una rigurosa preparación del docente, pero en los tres países coinciden que los programas de formación tienen en cuenta el conocimiento pedagógico y disciplinario, los conocimientos conceptuales y las experiencias concretas de su quehacer. Que importante es que existan políticas claras respecto a la preparación que deben tener los docentes en las universidades e institutos pedagógicos, para formar desde el inicio profesionales que se comprometan con la calidad educativa.

Por otro lado, es necesario resaltar el tema de la evaluación del trabajo de los maestros, ya que exige que los docentes se encuentren permanentemente capacitados y se actualicen en las nuevas formas de enseñanza, nuevas estrategias para responder a los retos que presenta los nuevos tiempos.

Sobre las dimensiones del desempeño docente, en Chile, el marco de la buena enseñanza propone que los docentes deben tener 4 dominios, los cuales son: Preparación para la enseñanza, creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes y responsabilidades profesionales (Consejo Nacional de Educación CNED, 2021). En el primer caso hace referencia a las competencias propias del docente en cuanto al manejo de su área curricular, al manejo de estrategias, métodos de

enseñanza para lograr aprendizajes significativos, así como a la identificación de las peculiaridades de sus discentes para contextualizar dichos contenidos, a la planificación adecuada de evaluación y retroalimentación de los aprendizajes. El segundo dominio permite crear un ambiente de buen trato, de respeto a la diversidad cultural y promover relaciones interpersonales saludables, así mismo, promueve el desarrollo socioemocional de los estudiantes y crea en ellos valores de respeto al medio ambiente y compromiso social. En el tercer dominio el docente desarrolla experiencias de aprendizajes significativos utilizando diversas estrategias para lograr aprendizajes duraderos, teniendo en cuenta actividades retadoras que promuevan la participación, el trabajo en equipo y promueva el pensamiento crítico, creativo y la metacognición, así mismo se evalúe los aprendizajes con criterios claros y evidencias relevantes, fomentando la autoevaluación del estudiante. Finalmente, en el cuarto dominio se hace referencia al comportamiento ético del docente, a la disposición de estar permanentemente capacitado y actualizado y a su identificación con la mejora continua de su institución y los demás agentes educacionales.

En nuestro país, se ha establecido en el marco del buen desempeño docente 4 dominios que caracterizan a los docentes, los cuales comprenden una serie de desempeños profesionales que favorecen directamente a los aprendizajes de los estudiantes, estos dominios son: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. (Minedu, 2012).

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: está referido a la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, la elaboración de los programas curriculares, las unidades y sesiones de aprendizaje, teniendo en cuenta las características de los estudiantes, sus estilos de aprendizaje y considerando la educación inclusiva.

Enseñanza para el aprendizaje: alude a la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje, creando un ambiente propicio de acompañamiento del estudiante, desde la motivación constante, la aplicación de estrategias adecuadas hasta la evaluación y la retroalimentación, utilizando instrumentos apropiados para

evaluar el logro de los aprendizajes.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: se refiere a la participación en la elaboración del proyecto institucional, en el compromiso de lograr los objetivos institucionales, fomentando una convivencia adecuada con todos los miembros de la comunidad educativa y dispuesta a promover la relación con otras instituciones del entorno.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: alude a la reflexión que realiza el docente a cerca de su quehacer pedagógico, el trabajo colegiado y los grupos de interaprendizaje que permiten el crecimiento profesional y la mejora constante de su labor pedagógica.

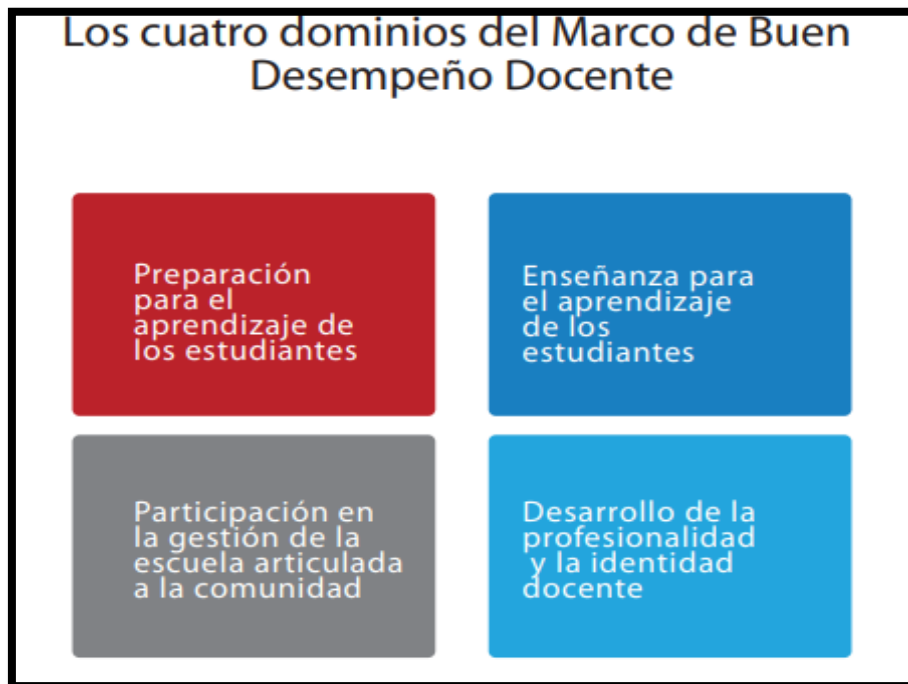


Figura 1: Los cuatro dominios del Marco del buen desempeño docente

Fuente: Minedu

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipos y diseño de investigación

Es de enfoque cuantitativo dado que recoge la información de forma numérica, los cuales se analizan a través de un procedimiento estadístico para probar las hipótesis planteadas (Pimienta y De la Orden, 2017).

El tipo de indagación fue básica por la razón de que está sustentada en diversas teorías y pretende ampliar los conocimientos con nuevos aportes que serán resultados del procedimiento de investigación realizado (Pimienta y De la Orden, 2017).

El diseño es no experimental debido a que no se han manipulado las variables de forma intencional, se observa a los sujetos en su ambiente natural y en un solo momento, por tal motivo es de tipo transeccional; además es de nivel correlacional causal porque se pretende hallar la influencia de una variable sobre otra (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2 Variables y operacionalización

Una variable puede ser una cualidad o cantidad que puede ser observada, manipulada o medida; dentro de una investigación puede ser analizado para determinar el estado el cual se encuentra (Arias, 2016, p.12).

Definición conceptual

Variable 1. Gestión administrativa. Según Chiavenato (2008) es el manejo de los recursos para la consecución de objetivos institucionales, donde se debe tener en cuenta las funciones de planificación, organización, dirección y control para la eficiencia de la administración.

Variable 2. Desempeño docente. Según Robalino (2005) consiste en que el docente pone en marcha todas sus capacidades profesionales, su disponibilidad personal y compromiso con la sociedad para coordinar acciones en favor del logro de los aprendizajes de los estudiantes, a la vez se involucra en la gestión pedagógica, creando un ambiente de igualdad y de respeto a los derechos de

todos, participando del diseño, la implementación y evaluación de las políticas educativas a nivel local y nacional, para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes.

Definición operacional

La gestión administrativa se midió mediante las dimensiones planeación, organización, dirección y control. Con 19 indicadores, con 24 ítems y para su medición se consideró la escala ordinal tipo Likert. (Ver anexo 1, matriz de operacionalización).

Para el desempeño docente se observó las dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, con 17 indicadores y 24 preguntas, los cuales fueron medidos mediante la escala ordinal tipo Likert en cinco niveles.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población es el universo de individuos u objetos que cumplen una serie de características propuestas por el investigador (Behar, 2008). En este estudio se tomará al total de la población (84) maestros de dos Centros de Educación Técnico Productiva del Cercado de Lima (población censal).

En los criterios de inclusión se ha considerado a todos los profesores contratados y nombrados, excluyendo a todo personal no docente.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es definida por Arroyo (2020) como las herramientas o medios que permiten evaluar la muestra escogida y recoger la información de forma veraz y fidedigna para su posterior análisis. Para esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta.

Se ha utilizado como instrumento los cuestionarios. Los instrumentos contienen ítems relacionados a los indicadores de las variables y se empleó la escala de

valoración tipo likert. Ambos instrumentos fueron adaptados por el autor para el fin de la investigación. Ver ficha técnica en anexo 6.

La validez, según Arroyo (2020) es el grado por el cual un instrumento mide lo que debe medir. Los instrumentos fueron evaluados por expertos temáticos y metodólogos, teniendo en cuenta los criterios de pertinencia, relevancia y claridad.

Con el fin de comprobar que los instrumentos sean confiables se procedió a hacer una prueba piloto a 9 profesores de características parecidas al grupo investigado. Vara (2012) entiende por fiabilidad como el procedimiento por el cual si se aplica la prueba repetidas veces a los mismos sujetos debe dar el mismo resultado, lo cual es corroborado por Arroyo (2020). Por tal razón se aplica el coeficiente Alpha de cronbach, siendo los cuestionarios de tipo politómico, dando un valor 0,924 para gestión administrativa y 0.944 para desempeño docente siendo en ambos casos de alta fiabilidad (ver anexo 8).

3.5 Procedimiento

Luego de validar los instrumentos se pidió la autorización para la aplicación de la prueba a los directores de las instituciones referidas, posteriormente se solicitó el apoyo de los docentes en el desarrollo del cuestionario.

3.6 Método de análisis de datos

Para ordenar y clasificar los datos se utilizó el Excel. Luego se procedió a realizar el análisis descriptivo para lo cual se empleó una tabla de frecuencia y figuras. Con el fin de contrastar las hipótesis se ha empleado el estadístico regresión logística ordinal con el apoyo del software Spss.

3.7 Aspectos éticos

Para administrar las encuestas se realizó el pedido del permiso respectivo a las autoridades de las instituciones objeto de la investigación, además se respetó la privacidad de los participantes siendo la prueba anónima; así mismo se explicó a

la muestra que la información proporcionada sólo sería utilizada con fines exclusivos para la investigación, también se tendrá en cuenta el derecho de autor, realizando las citas y referencias según norma Apa, séptima edición y con ayuda del turnitin se verificará que el nivel de coincidencia esté por debajo de 20%. Además se ha seguido el reglamento de la universidad para la redacción de la tesis.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Gestión Administrativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	1	1,2
	Regular	43	51,2
	Bueno	40	47,6
	Total	84	100,0

Según se observa en los resultados, la Tabla 1 indica que el 1,2 % de los docentes afirma que la gestión es mala, un 51,2 % que la gestión administrativa es regular y un 47,6 % encuentra que es bueno.

Figura 2

Frecuencias de la gestión administrativa

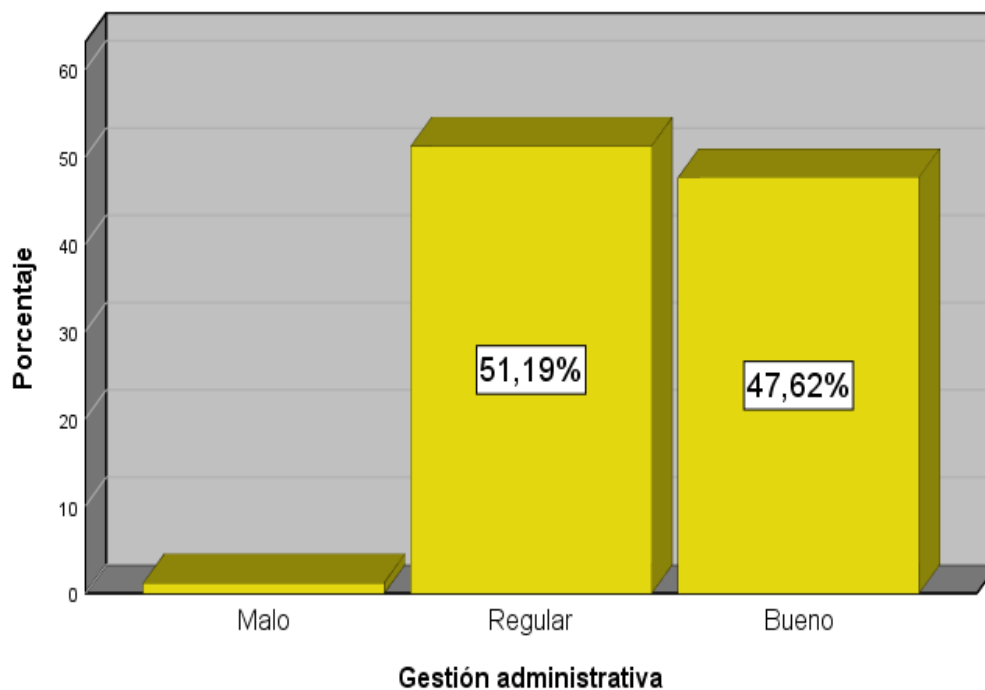
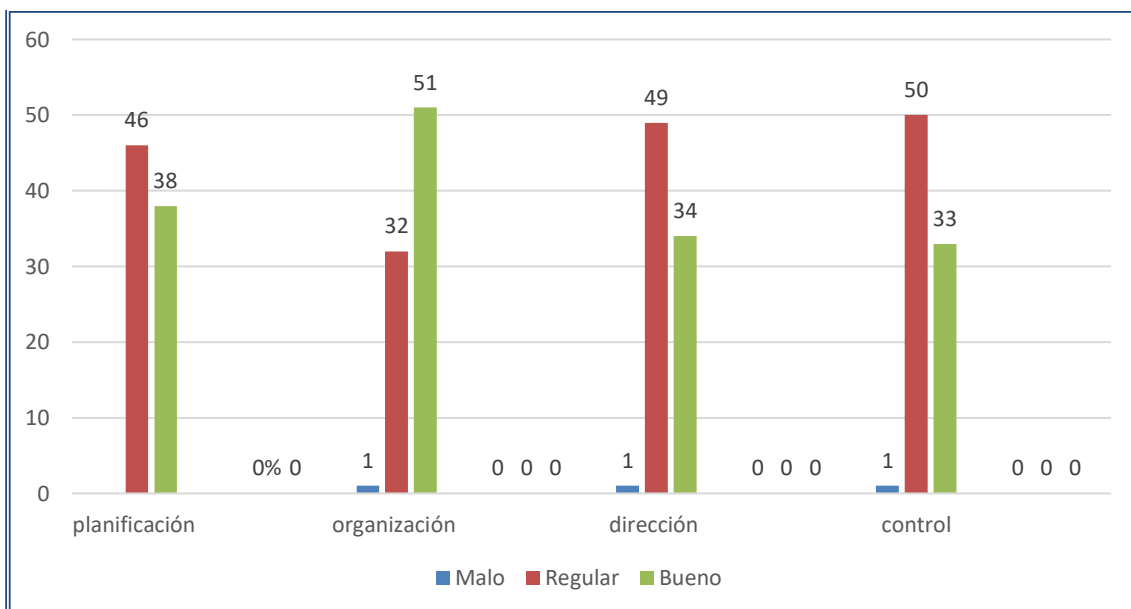


Tabla 2*Tabla de frecuencias de las dimensiones de la Gestión administrativa*

	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo			1	1,2	1	1,2	1	1,2
Válido	46	54,8	32	38,1	49	58,3	50	59,5
o Bueno	38	45,2	51	60,7	34	40,5	33	39,3
Total	84	100,0	84	100	84	100	100	100

En la tabla 2 se visualiza que en la dimensión planificación 54,8 % de los docentes afirman que es regular y el 45,2 % señala que es bueno. En la dimensión Organización un 1,2 % señala que es malo, 38,1 % que es regular y el 60,7 % que es bueno. En cuanto a la dimensión dirección un 1,2 % encuentra que es malo, 58,3 % que es regular y un 40,5 % que es bueno. Respecto a la Dimensión control se observa que el 1,2 % encuentra que es malo, un 59,5 % que es regular y un 39,3% que es bueno.

**Figura 3**

Dimensiones de la gestión administrativa

Tabla 3

Tabla de frecuencia del desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En inicio	1	1,2
	En proceso	40	47,6
	Logrado	42	50,0
	Destacado	1	1,2
	Total	84	100,0

Según indica la tabla 3 se observa que el desempeño docente está en inicio en un 1.2 %, en proceso el 47,6 %, en logrado el 50 % y en destacado se encuentra el 1,2 % de los docentes.

Figura 4

Desempeño docente

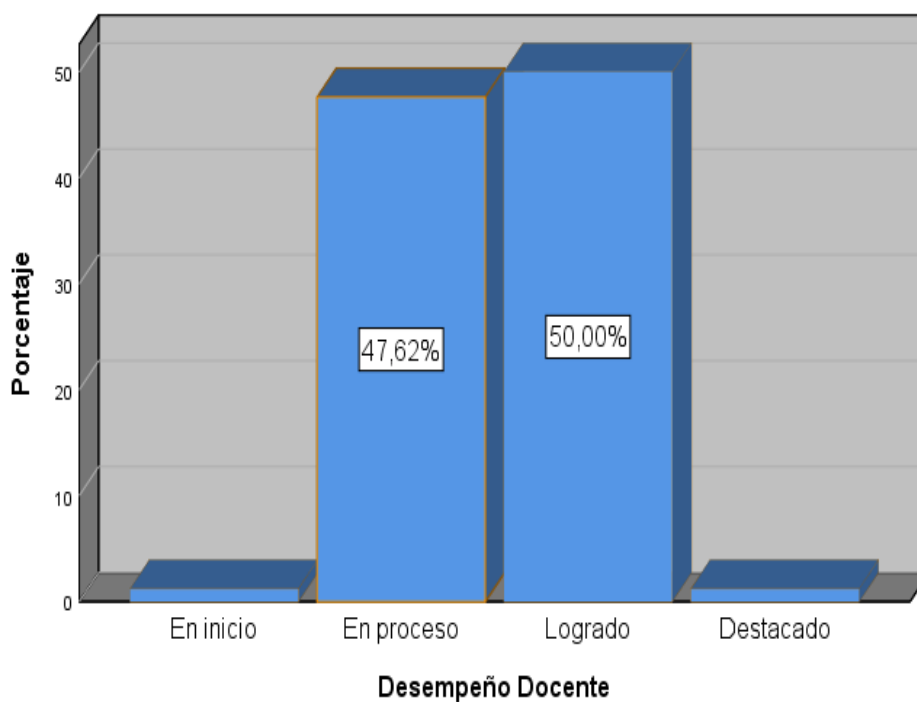


Tabla 4*Tabla de frecuencia de las dimensiones del desempeño docente*

Dimensiones	Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Válido									
En inicio	1	1,2	1	1,2	1	1,2	1	1,2	
En proceso	23	27,4	36	42,9	35	41,7	27	32,1	
Logrado	52	61,9	44	52,4	45	53,6	49	58,3	
Destacado	8	9,5	3	3,6	3	3,6	7	8,3	
Total	84	100,0	84	100,0	84	100,0	84	100,0	

Según se observa en la tabla 4 se ha encontrado que en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes el 1,2 % de los maestros se encuentran en Inicio, el 27,4 % en proceso, el 61,9 % en logrado y 9,5% en destacado. Respecto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes el 1,2 % está en inicio, el 42,9 % en proceso, el 52,4 % en logrado y el 3,6% en destacado; así mismo en participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad el 1,2 % está en inicio, el 41,7 % en proceso, el 53,6 % en logrado y el 3,6 % en destacado. Finalmente, en desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente el 1,2 % está en inicio, el 32,1 % en proceso, el 58,3 % en Logrado y el 8,3 % en destacado.

Contrastación de hipótesis

Se ha empleado la regresión logística ordinal debido que las variables son cualitativas y fueron observadas con una escala ordinal y se pretende encontrar la influencia de las variables independientes sobre las dependientes. Con este fin se tuvo en cuenta 4 supuestos: prueba de ajustes de los modelos, prueba de bondad de ajuste de modelos, prueba de pseudo R cuadrado y estimación de parámetros.

Hipótesis general:

H0: La gestión administrativa no influye en el desempeño docente.

H1: La gestión administrativa influye en el desempeño docente.

Tabla 5

Prueba de ajuste de los modelos

Variables y dimensiones	Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Gestión administrativa y desempeño docente	Sólo intersección	63,813			
	Final	,000	63,813	2	,000
Gestión administrativa y preparación para el aprendizaje	Solo intersección	52,512			
	Final	,000	52,512	2	,000
Gestión administrativa y enseñanza para el aprendizaje	Solo intersección	75,064			
	Final	,000	75,064	2	,000
Gestión administrativa y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Solo intersección	58,697			
	Final	,000	58,697	2	,000
Gestión administrativa y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Solo intersección	69,287			
	Final	,000	69,287	2	,000

Función de enlace: Logit .

En la tabla 5 se visualiza los ajustes de modelos entre la gestión administrativa y el desempeño docente, así como los ajustes de los modelos entre la gestión administrativa y las dimensiones del desempeño docente. La significancia en todos los casos resulta $< 0,05$, siendo el estadístico Chi-cuadrado más bajo de 52,512 gestión administrativa y la preparación para el aprendizaje y el más alto 75,064 entre gestión administrativa y enseñanza para el aprendizaje. Por lo tanto, se prueba la dependencia del desempeño docente y sus dimensiones de la gestión administrativa.

Tabla 6*Bondad de ajuste*

Variable/dimensiones		Chi- cuadrado	gl	Sig.
Gestión administrativa y desempeño docente	Pearson	,036	4	1,000
	Desvianza	,071	4	,999
Gestión administrativa y preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Person	,049	4	1,000
	Desvianza	3,705	4	,447
Gestión administrativa y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Person	,049	4	1,000
	Desvianza	,095	4	,999
Gestión administrativa y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Person	4,532	4	,339
	Desvianza	2,407	4	,661
Gestión administrativa y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Person	7,737	4	,102
	Desvianza	4,506,	4	,342

En la tabla 6 se observa los resultados de la bondad de ajuste donde el p valor es $> 0,05$, lo que señala que la gestión administrativa y el desempeño se ajustan al modelo de regresión logística ordinal, lo mismo sucede en el cruce con las respectivas dimensiones del desempeño docente.

Tabla 7*Pseudo R cuadrado*

<i>Variables/Dimensiones</i>	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Gestión administrativa y desempeño docente	,532	,665	,472
Gestión administrativa y preparación para el aprendizaje de los estudiantes	,465	,551	,337
Gestión administrativa y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	,591	,716	,511
Gestión administrativa y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	,503	,610	,401
Gestión administrativa y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	,562	,663	,439

Se aprecia en la tabla 7 la prueba Pseudo R cuadrado para analizar el grado de variabilidad. De los estadísticos se considerará el mayor valor (coeficiente de Nagelkerke). Es así que el desempeño docente depende en un 66,5% de la gestión administrativa. En cuanto a preparación para el aprendizaje de los estudiantes depende en 55,1%, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en un 71,6%, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en 61,0% y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en un 66,3% hay dependencia de la gestión administrativa.

Tabla 8*Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral	[Desempeñodocente1 = 1]	-19,590	485,315	,002	1	,968
	[Desempeñodocente1 = 2]	-1,953	,478	16,695	1	,000
	[Desempeñodocente1 = 3]	3,699	1,013	13,344	1	,000
Ubicación	[Gestiónadministrativa1=1]	-33,811	1317,366	,001	1	,980
	[Gestiónadministrativa1=2]	-3,430	,618	30,818	1	,000
	[Gestiónadministrativa1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[Preparaciónparaelaprendizaje1 = 1]	-20,141	883,404	,001	1	,982
	[Preparaciónparaelaprendizaje1 = 2]	-2,776	,613	20,535	1	,000
	[Preparaciónparaelaprendizaje1 = 3]	1,521	,402	14,316	1	,000
Ubicación	[Gestiónadministrativa1=1]	-35,238	2093,393	,000	1	,987
	[Gestiónadministrativa1=2]	-2,755	,671	16,861	1	,000
	[Gestiónadministrativa1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[Enseñanzaparaelaprendizaje1 = 1]	-20,349	463,314	,002	1	,965
	[Enseñanzaparaelaprendizaje1 = 2]	-2,968	,725	16,748	1	,000
	[Enseñanzaparaelaprendizaje1 = 3]	2,528	,600	17,747	1	,000
Ubicación	[Gestiónadministrativa1=1]	-34,563	1305,568	,001	1	,979
	[Gestiónadministrativa1=2]	-4,299	,816	27,776	1	,000
	[Gestiónadministrativa1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[Participaciónenlagestiondelaescuel aarticulada1 = 1]	-20,223	846,817	,001	1	,981
	[participaciónenlagestiondelaescuel aarticulada1 = 2]	-2,008	,482	17,325	1	,000
	[Participaciónenlagestiondelaescuel aarticulada1 = 3]	2,596	,606	18,350	1	,000
Ubicación	[Gestiónadministrativa1=1]	-35,430	2176,869	,000	1	,987
	[Gestiónadministrativa1=2]	-2,930	,587	24,903	1	,000
	[Gestiónadministrativa1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[Desarrollodelaprofesionalidad1 = 1]	-21,459	805,938	,001	1	,979
	[Desarrollodelaprofesionalidad1 = 2]	-3,811	1,023	13,890	1	,000
	[Desarrollodelaprofesionalidad1 = 3]	1,597	,420	14,468	1	,000
Ubicación	[Gestiónadministrativa1=1]	-36,603	2103,349	,000	1	,986
	[Gestiónadministrativa1=2]	-4,301	1,066	16,292	1	,000
	[Gestiónadministrativa1=3]	0 ^a	.	.	0	.

En la tabla 8 observa la estimación de parámetros entre la gestión administrativa y desempeño docente donde Wald es mayor que 4, salvo en el nivel 1, y la significancia es <0,05 en los niveles 2 y 3, lo mismo aplica en todas las dimensiones.

El nivel donde hay mayor influencia es en el nivel 2 en proceso del desempeño docente (Wald = 16,695 > 4; sig. = 0,00 < 0,05). Respecto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes hay más influencia en el nivel 2 en proceso (Wald = 20,535 > 4; sig. = 0,00 < 0,05); en enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes existe mayor influencia en el nivel 3 logrado (Wald = 17,747 > 4; sig. = 0,00 < 0,05); en participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad la influencia se da en mayor fuerza en el nivel 3 logrado (Wald = 18,350 > 4; sig. 0,00 < 0,05) y finalmente en desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente la mayor influencia está en el nivel 3 logrado (Wald = 14,468 > 4; sig. = 0,00 < 0,05)

V. DISCUSIÓN

Este estudio se inició con el análisis de dos realidades relacionadas entre sí, la gestión administrativa y el desempeño docente, donde se encontró dificultades respecto a la gestión en las instituciones educativas mencionadas en cuanto a la administración y el manejo de los recursos humanos y materiales, los cuales a su vez están influenciando en el cumplimiento de la labor de los profesores de dichas instituciones. Esto mismo se ha corroborado en los antecedentes revisados.

Para el recojo de la información se ha considerado los procesos necesarios con el fin de asegurar que el estudio sea riguroso y real, sin embargo, se debe tener en cuenta que los instrumentos de autoevaluación podrían generar cierta subjetividad en los participantes y producir cierto sesgo en los resultados.

De esta manera se ha encontrado en los resultados descriptivos sobre la gestión administrativa que el mayor porcentaje de los docentes (51,2 %) afirma que la gestión es regular, no siendo tan distante el nivel bueno en un 47,6 % por lo tanto existe una necesidad de mejorar en administración en los Cetpros estudiados. Por otro lado, respecto a la variable desempeño docente el mayor porcentaje se encuentra en el nivel logrado (50 %) con una mínima diferencia con el nivel proceso (47,6 %). Estos resultados indican que es necesario seguir tomando acciones de mejora para elevar el nivel de gestión; así mismo, el desempeño docente requiere de mejora continua para brindar un mejor servicio educativo a la comunidad.

Respecto a las dimensiones de gestión administrativa cabe señalar que en las dimensiones dirección y control es donde predomina el nivel regular con mayor porcentaje, 58,3 % y 59,5% respectivamente, lo que significa que los directivos deben mejorar en su capacidad de dirigir y evaluar los procesos que se van desarrollando en los Cetpros. Por otro lado, al referirnos a las dimensiones del desempeño docente, se observó que en enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad, es donde predomina el nivel proceso con 42,9 % y 41,7 % respectivamente, por lo cual será necesario seguir fortaleciendo las estrategias de enseñanza, sobre todo

ahora que las escuelas han vuelto a la presencialidad se debe reaprender nuevas formas de enseñanza sin dejar de lado totalmente lo aprendido sobre las herramientas digitales.

Los resultados de la prueba de hipótesis general según la prueba de ajuste de los modelos mostraron la dependencia del desempeño docente y sus dimensiones de la gestión administrativa. Es decir, la labor docente es susceptible de variación o cambios cuando la variable independiente se modifique, incorpore cambios o nuevas estrategias de actuación. Precisamente, el coeficiente de Nagelkerke evidencia que el desempeño docente depende en un 66,5% de la gestión administrativa. Estos hallazgos concuerdan con los resultados de Solano (2018), Calcina (2020), Díaz (2021), Canya et al. (2021) Ángeles (2018), Arbildo (2019), Sánchez (2019), Esquivel (2020), Fernández (2021), Méndez (2022) quienes hallaron relaciones altas y positivas y de influencia de la gestión de los directivos en el trabajo de los profesores. Estas coincidencias son relevantes y permiten comprender que los docentes perciben que la gestión administrativa es fundamental para desenvolverse satisfactoriamente en su rol de docentes. Considerando las ideas de Chiavenato (2008) sobre la gestión administrativa de las organizaciones se puede sostener que los resultados de esta investigación confirman que los principios de la planificación, organización, dirección y control favorecen la eficiencia de los docentes y el logro de metas institucionales.

Sobre los resultados del primer objetivo se encontró que los sujetos participantes mayoritariamente consideraron que las dimensiones de la variable gestión administrativa se ubicaron en el nivel “regular”, es decir, elementos como la planificación, dirección y control administrativos no están consolidados y presentan deficiencias según las percepciones de los docentes. De otro lado, se halló que mayoritariamente los profesores consideran que se ubican en el nivel “logrado” y otro buen porcentaje se ubican en el nivel “proceso”.

Los hallazgos de la primera hipótesis específica según la prueba de ajuste de los modelos mostraron la dependencia de la dimensión preparación para el aprendizaje de la gestión administrativa. Es decir, los docentes perciben que el

ejercicio de preparar o planificar sus labores para el aprendizaje es susceptible de variación o cambios cuando la variable independiente se modifique, incorpore cambios o nuevas estrategias de actuación. Precisamente, el coeficiente de Nagelkerke evidencia que la dimensión preparación para el aprendizaje depende en un 55,1 % de la gestión administrativa. Estas evidencias se asemejaron a los de Gonzales (2018) cuyos resultados investigativos encontraron una fuerte relación entre la gestión administrativa y la labor docente. Asimismo, Licas et al. (2022) hallaron que la satisfacción laboral docente está fuertemente asociada a la gestión. Estas evidencias permiten comprender que los profesores consideraron que su labor de preparación de las actividades depende en gran medida de la gestión administrativa. Esta perspectiva se condice con lo sostenido por Münch (2010) cuando explicó que la administración es fundamental para obtener eficiencia, calidad, eficacia y productividad para la consecución de las metas institucionales. En este sentido los docentes requieren que la administración de los aspectos como los materiales, tiempos, capacitaciones, equipos y demás recursos sean organizados adecuadamente para favorecer sus labores de enseñanza – aprendizaje.

Sobre los hallazgos del segundo objetivo específico se encontró que los sujetos participantes mayoritariamente consideraron que la dimensión organización de la variable gestión administrativa se ubica en el nivel “bueno”, (60.7%), sin embargo, un porcentaje importante (38.1%) considera que esta dimensión aún falta fortalecer. De otro lado se encontró que la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en un 52.4% fue considerada en el nivel de “logrado”, sin embargo, un 42.9 % consideraron que aún están en el nivel “proceso”, es decir, si bien los docentes en su mayoría consideran que tienen dominio de los métodos de enseñanza, otro porcentaje importante consideró que aún faltan consolidar tales estrategias o métodos para la enseñanza.

Los hallazgos de la segunda hipótesis específica según la prueba de ajuste de los modelos mostraron la dependencia de la dimensión preparación para la enseñanza de la gestión administrativa. Es decir, los docentes perciben que el ejercicio de preparar o planificar sus labores para la enseñanza es susceptible de

variación o cambios cuando la variable independiente se modifique, incorpore cambios o nuevas estrategias de actuación. Esta dependencia se confirmó con el coeficiente de Nagelkerke que mostró que la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes depende en un 71.6 % de la gestión administrativa. Estas evidencias coincidieron con los de Calcina (2020) quién concluyó que si la gestión mejora también la harán los docentes en sus labores pedagógicas como el de prepararse para la enseñanza. Del mismo modo Gonzales (2019) halló que la administración de la institución está asociada fuertemente con la mejora de la labor de los profesores. Estas coincidencias con los trabajos previos destacan la importancia que los docentes le dan a las labores administrativas para optimizar sus labores de enseñanza. En este sentido los conceptos de Chiavenato (2008) permiten comprender lo esencial de la labor administrativa para favorecer la labor de los docentes.

Sobre los resultados del tercer objetivo específico se encontró que los sujetos participantes mayoritariamente consideraron que la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable desempeño docente se ubica en el nivel “logrado”, (53.6 %), sin embargo, un porcentaje importante (41.7%) considera que esta dimensión aún falta fortalecer debido a que se encuentra en el nivel “proceso. Es decir, si bien los docentes en su mayoría perciben que han logrado articular su labor con la comunidad, otro porcentaje importante consideró que aún faltan fortalecer los procesos de articulación de sus labores con la comunidad.

Los hallazgos de la tercera hipótesis específica según la prueba de ajuste de los modelos mostraron la dependencia de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la gestión administrativa. Es decir, los docentes consideraron que el articular su labor profesional con la comunidad se ve influenciada por la variable independiente, en tal sentido cuando se modifique, incorpore cambios o nuevas estrategias de actuación en la variable gestión administrativa este proceso de articulación también cambiará. Esta dependencia se confirmó con el coeficiente de Nagelkerke que mostró que dicha dimensión depende en un 61 % de la gestión administrativa. Estos resultados

coincidieron con los de Solano (2018) quién observó que la variable gestión tiene una alta relación con la labor de los docentes especialmente en la relación con la comunidad de estudiantes. Asimismo, autores ya citados coincidieron en que la labor docente se ve influenciada por los actos administrativos en las instituciones educativas. Es decir, cuando la gestión promueve espacios de participación y fomenta una sana convivencia los maestros están más dispuestos en asumir compromisos institucionales (Minedu 2012).

Finalmente, los resultados sobre el cuarto objetivo específico mostraron que los profesores mayoritariamente consideraron que la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable desempeño docente se ubica en el nivel “logrado”, (58.3 %), sin embargo, un porcentaje importante (32.1 %) considera que esta dimensión falta consolidar debido a que se encuentra en el nivel “proceso. Es decir, si bien los docentes en su mayoría perciben que han logrado crecer profesionalmente y han mejorado su labor pedagógica, otro porcentaje importante consideró que aún faltan fortalecer aspectos de su labor profesional y de su desarrollo profesional. Como propone el Minedu (2021), es necesario que los profesores interpelen su propio desempeño profesional con vistas a mejorar su labor pedagógica.

Los hallazgos de la cuarta hipótesis específica según la prueba de ajuste de los modelos mostraron la dependencia de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la gestión administrativa. Es decir, los docentes percibieron que su quehacer diario y su desarrollo profesional se ven influenciados por la variable independiente. Esto quiere decir que cuando se modifique, incorpore cambios o nuevas estrategias de actuación en la variable gestión administrativa la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente también cambiará. Esta dependencia se confirmó con el coeficiente de Nagelkerke que mostró que dicha dimensión depende en un (66.3%) de la gestión administrativa. Los hallazgos mostrados confirman lo encontrado por Canya et al. (2021) quien observó que el liderazgo y la cultura organizativa inciden en la formación y desarrollo de las competencias de los docentes. En esa dirección también se encuentran los resultados de Díaz (2021) y lo explicado por García

(2017) al sostener que la profesión docente requiere actualización y capacitación para un mejor desempeño.

En general este estudio corroboró lo sostenido por los teóricos y los resultados de los trabajos previos en el sentido de que la gestión administrativa es un eje principal que facilita y promueve una mejor labor pedagógica de los docentes así como lo consideró Rivero (2019) sobre los postulados teóricos de las relaciones humanas por Elton Mayo, según el cual los trabajadores serán más productivos en cuanto se sientan valorados por sus jefes y por sus compañeros de trabajo. Según la teoría un buen administrador se propone mejorar el ambiente físico del trabajo: iluminación, temperatura, tiempo de descanso, así como el ambiente de relaciones humanas y los reconocimientos o estímulos que se puedan realizar con el fin de motivarlos y de esta manera se estarán mejorando la productividad en los colaboradores. Si bien los datos provienen de cuestionarios de autoevaluación esto podría dar pie a investigaciones de enfoque cualitativo dada la naturaleza de las variables. Este enfoque permite profundizar en las percepciones y visión de los participantes sobre su propia actuación dentro de una institución educativa.

Es importante señalar que si bien los porcentajes indican una buena percepción del trabajo docente y de la gestión administrativa es relevante también indicar que aún no están consolidados tales aspectos toda vez que los porcentajes de proceso también son elevados.

De otro lado se observa una fuerte incidencia de los aspectos administrativos en el trabajo docente, lo que implica que, en toda organización educativa, tanto gestores, administrativos como docentes deben fomentar y mantener un trabajo cooperativo y dinámico en función de una misión y visión en conjunto.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Teniendo en cuenta el objetivo general y el estadístico de regresión logística ordinal se encontró la influencia de la gestión administrativa en el desempeño docente. Es decir, la labor docente es susceptible de variación o cambios cuando la variable independiente se modifique, incorpore cambios o nuevas estrategias de actuación. Precisamente, el coeficiente de Nagelkerke evidencia que el desempeño docente depende en un 66,5% de la gestión administrativa. Por tanto, se concluye que existe dependencia del desempeño docente de la gestión administrativa.

Segunda: Considerando el primer objetivo y el estadístico de regresión logística ordinal se halló la influencia de la gestión administrativa en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, según el coeficiente de Nagelkerke la dependencia es de 66,5%, lo que indica que los docentes perciben que el ejercicio de preparar o planificar sus labores para el aprendizaje es susceptible de variación o cambios cuando la variable independiente se modifique, incorpore cambios o nuevas estrategias de actuación. Se concluye que existe dependencia de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la gestión administrativa.

Tercera: Considerando el segundo objetivo y el estadístico señalado anteriormente, se halló la influencia de la gestión administrativa en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, donde según el coeficiente de Nagelkerke la dependencia es de 71,6%, por el cual los docentes perciben que el ejercicio de preparar o planificar sus labores para la enseñanza es susceptible de variación o cambios cuando la variable independiente se modifique, incorpore cambios o nuevas estrategias de actuación. Se concluye que existe dependencia de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la gestión administrativa.

Cuarta: Teniendo en cuenta el tercer objetivo y el estadístico correspondiente se halló la influencia de la gestión administrativa en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad, según el coeficiente de Nagelkerke la dependencia es de 61,%, Es decir, los docentes consideraron que el articular su labor profesional con la comunidad se ve influenciada por la variable independiente, en tal sentido cuando se modifique, incorpore cambios o nuevas estrategias de actuación en la variable gestión administrativa este proceso de articulación también cambiará. Se concluye que existe dependencia de la dimensión gestión de la escuela articulada con la comunidad de la gestión administrativa.

Quinta: Teniendo en cuenta el cuarto objetivo y el estadístico señalado anteriormente se halló la influencia de la gestión administrativa en la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la gestión administrativa, según el coeficiente de Nagelkerke la dependencia es de 62,3%, Es decir, los docentes percibieron que su quehacer diario y su desarrollo profesional se ven influenciados por la variable independiente. Se concluye que existe dependencia de la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la gestión administrativa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al jefe de gestión pedagógica de la Ugel se sugiere fortalecer la gestión administrativa mediante capacitaciones, talleres de entrenamiento donde se desarrolle las habilidades directivas y la gestión de recursos.

Segunda: A los directivos se les recomienda fortalecer el desempeño docente mediante capacitaciones permanentes, jornadas de reflexión, organizando grupos de interaprendizaje y haciendo uso de las horas colegiadas para compartir experiencias.

Tercera: Se recomienda a los directivos brindar reconocimientos y estímulos al desempeño docente con el fin de valorar sus fortalezas, para ello debe implementar unas estrategias de control, con criterios claros conocidos por los docentes.

Cuarta: Se sugiere al director que organice a los docentes para que participen con mayor frecuencia en jornadas de reflexión con el fin de autoevaluar su desempeño, los recursos empleados y las estrategias de enseñanza aprendizaje utilizadas para luego proponer planes de mejora.

Quinta: Para futuras investigaciones se sugiere abordar el problema desde un enfoque cualitativo que permita ampliar y profundizar la percepción de los docentes sobre la gestión administrativa, así mismo se pueda analizar el desempeño docente desde la observación de los directivos.

REFERENCIAS

- Akman, Y. (2021). The Relationships among Teacher Leadership, Teacher Self-Efficacy and Teacher Performance (Las relaciones entre el liderazgo del profesorado, la autoeficacia del profesorado y el rendimiento del profesorado). *Journal of Theoretical Educational Science*, 14(4), 720-744. <http://doi.org/10.30831/akukeg.930802>.
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos Y Representaciones*, 9(SPE1), e899. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Ángeles, H. (2018). *Desarrollo del liderazgo directivo y desempeño docente, en la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Lima, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14954>
- Arbildo, C. (2019). *Estilos de liderazgo directivo para optimizar el desarrollo del desempeño docente en la I.E.I CJ N° 364 Bello Horizonte de la ciudad de Iquitos-2017*.
- Arias, F. (2016). *El proyecto de Investigación, Introducción a la metodología científica*. Séptima edición. Editorial Episteme, ediciones el Pasillo.
- Arroyo, A. (2020). *Metodología de la investigación en las ciencias empresariales. Universidad nacional de San Antonio Abad del Cusco*. <http://hdl.handle.net/20.500.12918/5402>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom.
- Calcina, L. (2020). *Gestión institucional y desempeño profesional docente en el cetpro cesar vallejo de Pucallpa – 2017*". [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5004>
- Bermúdez R. (2017). La Motivación Dentro De La Gestión Administrativa De Las Pequeñas Empresas. *Quipukamayoc*, 25(47), 37–44.

<https://doi.org/10.15381/quipu.v25i47.13801>

Canya, N., Bima, A., Ramdani, Z. (2021). Factors affecting teacher performance (Factores que afectan al rendimiento de los profesores). *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)* Vol. 10, No. 4, December 2021, pp. 1462~1468

Chiavenato I. (2003). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGRAW-HILL/ÍNTER AMERICANA EDITORES.

Chiavenato I. (2008). *Gestión del talento humano*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

CEPAL-UNESCO (2020). La educación en tiempo de la pandemia COVID 19. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374075?posInSet=1&queryId=3d9a9334-5aaa-44c5-a349-4fa8386f44aa>

Diaz S. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://hdl.handle.net/20.500.14039/6456>

Druker, P. (1999). *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI*. Grupo editorial Norma.

Enriquez A. y Saenz, C. (2021). Primeras lecciones y desafíos de la pandemia de COVID-19 para los países del SICA. *CEPAL - Serie Estudios y Perspectivas-México N° 189*.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46802/1/S2100201_es.pdf

Escribano E. (2018). *El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina*. VOL. 42, NUM. 2 (2018): Revista educación (julio-diciembre). doi 10.15517/revedu.v42i2.27033

Espinoza, C. G. O., Castillo, D. C., Laso, A. L. D. R. O., & Guaraca, M. P. O. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies: JBES*, 4(1), 21.

- Esquivel, L. (2020). *Estilo de liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial y primaria de la red educativa de Rondocan, ugel Paruro, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad Del Cusco]. <http://hdl.handle.net/20.500.12918/5308>
- Fernández, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de covid-19. *Economía & negocios*, 3(1). <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Gabriel J., Mendoza F., Muñoz F., Aguirre, M., & Palomino K. (2022). Relaciones humanas y desempeño docente en la institución educativa Felipe Santiago estenos, Chaclacayo, 2019. (spanish). *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(2), 1–28.
- González, C. (2019). *Influencia de la gestión administrativa en la labor docente durante el desarrollo de las asignaturas del I al III ciclo de la Escuela Profesional de Física de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” de Lambayeque, Ciclos 2016 – II y 2017 – I*. [Tesis de maestría, Universidad nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/9036>
- Gonzales, S. (2018). *La gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34002>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf
- Licas,E, Licas, D, Portugal, F, Patricio, S, Guizado, A. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral del docente de educación en una universidad peruana. *Universidad y sociedad.V.14, Número S1, Páginas 258 – 263*.
- Louzano, P. y Moriconi, G. (2014). Visión de la Docencia y Características de los Sistemas de Formación Docente. En OREALC/UNESCO Editor. *Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual. (pp. 10-52). Chile*

- Ludwig von Bertalanffy (1968). *Teoría general de los sistemas. Fondo de cultura económica*. <https://fad.unsa.edu.pe/bancayseguros/wp-content/uploads/sites/4/2019/03/Teoria-General-de-los-Sistemas.pdf>
- Martín, J. (2019) Fayol: sus teorías y sus 14 principios fundamentales de gestión. *Cerem Business*. <https://www.cerem.pe/blog/los-principios-de-fayol-y-las-funciones-basicas-de-la-empresa>.
- Martínez - Chairez, G. I., Guevara - Araiza, A., & Valles - Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *teacher performance and quality education. Ra Xinhai*, 12(6), 123-134. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Martínez, S y Lavin, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. *Congreso Nacional de investigación educativa*.
- Mendez C. (2022). Liderazgo directivo en el desempeño docente de la Educación Básica Regular en los años 2014 al 2019. *Revista Iberoamericana de Tecnología En Educación y Educación En Tecnología*, 32. <https://doi.org/10.24215/18509959.32.e7>
- Minedu (2014). *Marco del buen desempeño docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Mineduc (2008). Marco para la Buena Enseñanza. CPEIP (Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas) Gobierno de Chile.
- Münch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Pearson educación, México. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n.-Gesti%C3%B3n-organizacional-enfoques-y-proceso-administrativo-1ed-Lourdes-M%C3%BCnch.pdf>
- OREALC/UNESCO. (2013). Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes en América Latina y el Caribe. *Santiago de Chile*:

UNESCO.

Pacheco-Granados, Raúl J., Robles-Algarín, Carlos A., & Ospino-Castro, Adalberto J.. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 259-266. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>

Pimienta J. y De la Orden, A. (2017). Metodología de la investigación. *Pearson Educación de México*.

RAE (2021). Desempeño. <https://dle.rae.es/desempe%C3%B1o?m=form>

Rivero, J. (2019). Teorías de la administración: Cuáles son, autores y ejemplos Neetwork - Escuela de Negocios Digitales. Página 1 de 0 – Neetwork. <https://neetwork.com/teorias-de-la-administracion/>

Ruiz, L. (2019). La teoría de la burocracia de Weber: sus ideas y características. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-de-burocracia-weber>

Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. En OREALC/UNESCO Editor. Protagonismo docente. *En el cambio educativo. Revista Prelac N°1. (6-23)*. Santiago: AMF

RVM. N° 188-2020 (29 setiembre 2020). "Lineamientos Académicos Generales para los Centros de Educación Técnico-Productiva". <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/1239598-188-2020-minedu-fe-de-erratas>.

Sánchez, F. (2019). *El liderazgo directivo y transformacional como estrategias de intervención para mejorar la calidad del desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 11534 'José Campos Peralta', Distrito Pítipo, Provincia Ferreñafe, Región Lambayeque, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional, Pedro Ruiz Gallo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/6342>

Santos, C. (2019). *Gestión educativa en el desempeño docente en los Cetpros del distrito de San Martín de Porres, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33493>

- Silva, C. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas en el ámbito del distrito Santiago de Challas, Pataz, La Libertad-2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37672>
- 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 Montemorelos]. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1008>
- Soto, N, Morillo, S, Calderón-Hernández, G, & Betancur, H. (2020). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa. *Innovar*, 30 (77), 123-136. Epub 20 de noviembre de 2020. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n77.87453>
- UNESCO (2013). Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015. *Santiago: Salesianos*.
- Vara-Horna, A. (2012). Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. *Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. Manual electrónico disponible en internet: www.aristidesvara.net 451 pp.*
- Zárate, E. C., Lavado, B. M., Pomahuacre, W., Sánchez, R., & Mendoza J. P. (2022). Desempeño docente e investigación formativa en estudiantes universitarios. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(2), 1–29.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable: Gestión administrativa

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIONAL OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	<u>Escala de medición</u>
Gestión administrativa	Según Chiavenato (2008) es el manejo de los recursos para la consecución de objetivos institucionales, donde se debe tener en cuenta las funciones de planificación, organización, dirección y control para la eficiencia de la administración.	La gestión administrativa se midió mediante las dimensiones planeación, organización, dirección y control. Con 19 indicadores, con 24 ítems y para su medición se consideró la escala ordinal tipo Likert	Planeación	Definir la misión Formular objetivos Definir los planes para alcanzarlo Programar las actividades	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Organización	Dividir el trabajo Asignar actividades Agrupar las actividades en órganos y cargos Asignar los recursos Definir autoridad y responsabilidad	
			Dirección	Designar las personas Coordinar los esfuerzos Comunicar Motivar Liderar orientar	
			Control	Definir los estándares Monitorear el desempeño Evaluar el desempeño Emprender nociones correctivas	

Variable: Desempeño Docente

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	Dimensiones	indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	Robalino (2005) consiste en que el docente pone en marcha todas sus capacidades profesionales, su disponibilidad personal y compromiso con la sociedad para coordinar acciones en favor del logro de los aprendizajes de los estudiantes, a la vez se involucra en la gestión pedagógica, creando un ambiente de igualdad y de respeto a los derechos de todos, participando del diseño, la implementación y evaluación de las políticas educativas a nivel local y nacional, para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes	Para el desempeño docente se observó las dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, con 17 indicadores y 24 preguntas, los cuales fueron medidos mediante la escala ordinal tipo Likert en cinco niveles	1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y comprensión de contenidos curriculares. • Enfoques y procesos pedagógicos actualizados. • Planificación colegiada. • Uso de recursos disponibles, respeto a las características de los estudiantes. • Diseño creativo de los procesos pedagógicos en las situaciones de aprendizaje 	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de conflictos • Organización del aula y otros espacios • Utiliza recursos tecnológicos • Evaluación de los aprendizajes, atendiendo las diferencias individuales y culturales 	
			3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Interactúa con sus pares, la familia y comunidad, • Desarrollo de proyectos de investigación/innovación. • Participación en ferias y actividades de proyección comunal • Utiliza saberes y recursos del entorno 	
			4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos de mejora • Representa a la I.E. en variados eventos • Se capacita permanentemente • Ejerce su profesión con ética y respeto de los derechos fundamentales de las personas. 	

Anexo 2

INSTRUMENTO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado docente:

El siguiente cuestionario permite recoger información referente a la Gestión administrativa en Centros de Educación Técnico Productiva de la UGEL 03. Le pedimos responder las preguntas con toda sinceridad. Los resultados son de uso exclusivo para una investigación y es completamente anónimo.

Leer minuciosamente cada una de las preguntas y seleccionar una de las alternativas según su entendimiento, marcando con un aspa (x) en la escala seleccionada.

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

GESTIÓN ADMINISTRATIVA		1	2	3	4	5
Dimensión: Planeación						
1	La IE donde labora planifica las actividades institucionales con la participación de la comunidad.					
2	Los directivos hacen participar a los docentes en la formulación de los objetivos institucionales.					
3	La Institución educativa realiza el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras.					
4	La institución educativa capacita al personal docente sobre los procedimientos a seguir para realizar la planificación curricular.					
5	La gestión establece apropiadamente las metas institucionales.					
6	La IE planifica la distribución de los recursos para alcanzar las metas institucionales					
Dimensión: Organización						
7	Los directivos forman las comisiones de trabajo e involucra a todos los miembros de la comunidad en el logro de las metas.					
8	La administración tiene claramente establecidas las funciones de cada miembro de la comunidad educativa.					
9	La institución cuenta con un personal idóneo para cumplir los objetivos institucionales.					
10	Los directivos promueven el trabajo en equipo para el desarrollo de las actividades anuales.					
11	La Institución educativa efectúa las coordinaciones permanentes para el desarrollo de las actividades institucionales.					
12	La IE provee al personal de los recursos necesarios para desarrollar y cumplir sus funciones.					
Dimensión: Dirección						
13	Los directivos se involucran en el logro de los objetivos institucionales.					
14	La institución propicia una adecuada comunicación con todo el personal.					

15	La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.					
16	La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos.					
17	La administración propicia que los docentes se sientan identificados con la institución.					
18	Los directivos orientan con frecuencia el trabajo de los equipos hacia las metas previstas.					
Dimensión: Control						
19	Los directivos monitorean el desempeño docente de manera permanente.					
20	En la institución se verifica el desarrollo de las actividades planificadas.					
21	La institución realiza un inventario de sus bienes.					
22	La institución aplica instrumentos de control para las actividades planificadas.					
23	La administración evalúa la responsabilidad laboral del personal docente y administrativo.					
24	Los directivos llevan un acta de las reuniones colegiadas para verificar el avance de actividades programadas en el PAT					

INSTRUMENTO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente:

El siguiente cuestionario permite recoger información referente al **Desempeño Docente** en Centros de Educación Técnico Productiva. Le pedimos responder las preguntas con toda sinceridad. Los resultados son de uso exclusivo para una investigación y es completamente anónimo.

Leer minuciosamente cada una de las preguntas y seleccionar una de las alternativas según su entendimiento, marcando con un aspa (x) en la escala seleccionada.

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

DESEMPEÑO DOCENTE		1	2	3	4	5
Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1	Se actualiza constantemente sobre los contenidos del programa de estudio que enseña.					
2	Tiene un manejo actualizado de los enfoques y procesos pedagógicos para la planificación de sus experiencias de aprendizaje.					
3	Participa en reuniones colegiadas para elaborar sus programas de estudio.					
4	Usted hace uso de los recursos tecnológicos u otros existentes en su institución para la planificación curricular.					
5	En su programación curricular tiene en cuenta las características individuales y culturales de los estudiantes.					
6	En el diseño de sus sesiones de aprendizaje es capaz de despertar curiosidad, interés y compromiso de los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
7	Promueve que los conflictos se resuelvan en diálogo con los estudiantes creando ambientes de respeto y confianza.					
8	Organiza su aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.					
9	Procura la aplicación de las tics en las sesiones de aprendizaje haciendo uso los laboratorios de cómputo.					
10	Maneja estrategias pedagógicas considerando la motivación permanente para desarrollar aprendizajes duraderos en sus estudiantes.					
11	Utiliza diversos métodos y técnicas de evaluación coherentes con los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.					
12	Considera los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
13	Evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos.					
Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						

14	Interactúa con sus colegas colaborativamente y con iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo pedagógico.					
15	Propone proyectos de investigación y/o innovación pedagógica que se ejecutan en su I.E.					
16	Promueve actividades u otras formas de trabajo donde participa la comunidad educativa.					
17	Participa activamente durante las ferias culturales y/o actividades de proyección comunal de la institución educativa.					
18	Considera los saberes y recursos de su comunidad evidenciándolos en la planificación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje.					
Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
19	Reflexiona frecuentemente sobre su labor pedagógica, elaborando planes de mejora.					
20	Procura representar a su Institución Educativa a nivel local y regional en eventos, congresos u otros que involucren tu trabajo profesional.					
21	Busca capacitarse en su área para mantenerse actualizado permanentemente.					
22	Participa en capacitaciones organizadas por la IE, UGEL, DRELM u otras instituciones.					
23	Su práctica pedagógica la desarrolla de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.					
24	Desarrolla su trabajo profesional teniendo en cuenta el respeto a los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Anexo 3. Validación de instrumentos



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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planeación								
1	La IE donde labora planifica las actividades institucionales con la participación de la comunidad.	X		X		X		
2	Los directivos hacen participar a los docentes en la formulación de los objetivos institucionales.	X		X		X		
3	La Institución educativa realiza el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras.	X		X		X		
4	La institución educativa capacita al personal docente sobre los procedimientos a seguir para realizar la planificación curricular.	X		X		X		
5	La gestión establece apropiadamente las metas institucionales.	X		X		X		
6	La IE planifica la distribución de los recursos para alcanzar las metas institucionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Organización								
7	Los directivos forman las comisiones de trabajo e involucra a todos los miembros de la comunidad en el logro de las metas.	X		X		X		
8	La administración tiene claramente establecidas las funciones de cada miembro de la comunidad educativa.	X		X		X		
9	La institución cuenta con un personal idóneo para cumplir los objetivos institucionales.	X		X		X		
10	Los directivos promueven el trabajo en equipo para el desarrollo de las actividades anuales.	X		X		X		
11	La Institución educativa efectúa las coordinaciones permanentes para el desarrollo de las actividades institucionales.	X		X		X		
12	La IE provee al personal de los recursos necesarios para desarrollar y cumplir sus funciones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Dirección								
13	Los directivos se involucran en el logro de los objetivos institucionales.							
14	La institución propicia una adecuada comunicación con todo el personal.	X		X		X		
15	La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.	X		X		X		

16	La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos.	X		X		X		
17	La administración propicia que los docentes se sientan identificados con la institución.	X		X		X		
18	Los directivos orientan con frecuencia el trabajo de los equipos hacia las metas previstas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Control								
19	Los directivos monitorean el desempeño docente de manera permanente.	X		X		X		
20	En la institución se verifica el desarrollo de las actividades planificadas.	X		X		X		
21	La institución realiza un inventario de sus bienes.	X		X		X		
22	La institución aplica instrumentos de control para las actividades planificadas.	X		X		X		
23	La administración evalúa la responsabilidad laboral del personal docente y administrativo.	X		X		X		
24	Los directivos llevan un acta de las reuniones colegiadas para verificar el avance de actividades programadas en el PAT	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Dr.: Dr. JARA AGUIRRE, CHANTAL JUAN DNI: 25451905

Especialidad del validador: GESTIÓN EDUCACIONAL

10 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE
C.O.P. N° 7327

Firma del Experto
Informante.

16	La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos.	X		X		X		
17	La administración propicia que los docentes se sientan identificados con la institución.	X		X		X		
18	Los directivos orientan con frecuencia el trabajo de los equipos hacia las metas previstas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Control		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Los directivos monitorean el desempeño docente de manera permanente.	X		X		X		
20	En la institución se verifica el desarrollo de las actividades planificadas.	X		X		X		
21	La institución realiza un inventario de sus bienes.	X		X		X		
22	La institución aplica instrumentos de control para las actividades planificadas.	X		X		X		
23	La administración evalúa la responsabilidad laboral del personal docente y administrativo.	X		X		X		
24	Los directivos llevan un acta de las reuniones colegiadas para verificar el avance de actividades programadas en el PAT	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): PUEDE SER APLICADO

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: José Valqui Oxolón DNI: 10743897

Especialidad del validador: Dr. En Educación – Temático.

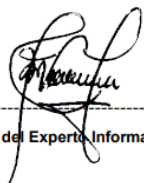
10 de 06 del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

16	La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos.	X		X		X		
17	La administración propicia que los docentes se sientan identificados con la institución.	X		X		X		
18	Los directivos orientan con frecuencia el trabajo de los equipos hacia las metas previstas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Control		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Los directivos monitorean el desempeño docente de manera permanente.	X		X		X		
20	En la institución se verifica el desarrollo de las actividades planificadas.	X		X		X		
21	La institución realiza un inventario de sus bienes.	X		X		X		
22	La institución aplica instrumentos de control para las actividades planificadas.	X		X		X		
23	La administración evalúa la responsabilidad laboral del personal docente y administrativo.	X		X		X		
24	Los directivos llevan un acta de las reuniones colegiadas para verificar el avance de actividades programadas en el PAT	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Gabriela Zárate Gutiérrez DNI: 09688202

Especialidad del validador: Administración de la Educación


10 de Junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje								
1	Se actualiza constantemente sobre los contenidos del programa de estudio que enseña.	X		X		X		
2	Tiene un manejo actualizado de los enfoques y procesos pedagógicos para la planificación de sus experiencias de aprendizaje.	X		X		X		
3	Participa en reuniones colegiadas para elaborar sus programas de estudio.	X		X		X		
4	Usted hace uso de los recursos tecnológicos u otros existentes en su institución para la planificación curricular.	X		X		X		
5	En su programación curricular tiene en cuenta las características individuales y culturales de los estudiantes.	X		X		X		
6	En el diseño de sus sesiones de aprendizaje es capaz de despertar curiosidad, interés y compromiso de los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje								
7	Promueve que los conflictos se resuelvan en diálogo con los estudiantes creando ambientes de respeto y confianza.	X		X		X		
8	Organiza su aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	X		X		X		
9	Procura la aplicación de las TICs en las sesiones de aprendizaje haciendo uso los laboratorios de cómputo.	X		X		X		
10	Maneja estrategias pedagógicas considerando la motivación permanente para desarrollar aprendizajes duraderos en sus estudiantes.	X		X		X		
11	Utiliza diversos métodos y técnicas de evaluación coherentes con los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
12	Considera los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
13	Evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad								

14	Interactúa con sus colegas colaborativamente y con iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo pedagógico.	X		X		X		
15	Propone proyectos de investigación y/o innovación pedagógica que se ejecutan en su I.E.	X		X		X		
16	Promueve actividades u otras formas de trabajo donde participa la comunidad educativa.	X		X		X		
17	Participa activamente durante las ferias culturales y/o actividades de proyección comunal de la institución educativa.	X		X		X		
18	Considera los saberes y recursos de su comunidad evidenciándolos en la planificación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								
19	Reflexiona frecuentemente sobre su labor pedagógica, elaborando planes de mejora.	X		X		X		
20	Procura representar a su Institución Educativa a nivel local y regional en eventos, congresos u otros que involucren tu trabajo profesional.	X		X		X		
21	Busca capacitarse en su área para mantenerse actualizado permanentemente.	X		X		X		
22	Participa en capacitaciones organizadas por la IE, UGEL, DRELM u otras instituciones.	X		X		X		
23	Su práctica pedagógica la desarrolla de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.	X		X		X		
24	Desarrolla su trabajo profesional teniendo en cuenta el respeto a los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/ Dr.: **Dr. JARA AGUIRRE, CHANTAL JUAN** DNI: 25451905

Especialidad del validador: **GESTIÓN EDUCACIONAL**

10 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. Chantal Jara Aguirre
Especialista en G.E.

Firma del Experto Informante.

14	Interactúa con sus colegas colaborativamente y con iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo pedagógico.	X		X		X	
15	Propone proyectos de investigación y/o innovación pedagógica que se ejecutan en su I.E.	X		X		X	
16	Promueve actividades u otras formas de trabajo donde participa la comunidad educativa.	X		X		X	
17	Participa activamente durante las ferias culturales y/o actividades de proyección comunal de la institución educativa.	X		X		X	
18	Considera los saberes y recursos de su comunidad evidenciándolos en la planificación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		Si	No	Si	No	Si	No
19	Reflexiona frecuentemente sobre su labor pedagógica, elaborando planes de mejora.	X		X		X	
20	Procura representar a su Institución Educativa a nivel local y regional en eventos, congresos u otros que involucren tu trabajo profesional.	X		X		X	
21	Busca capacitarse en su área para mantenerse actualizado permanentemente.	X		X		X	
22	Participa en capacitaciones organizadas por la IE, UGEL, DRELM u otras instituciones.	X		X		X	
23	Su práctica pedagógica la desarrolla de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.	X		X		X	
24	Desarrolla su trabajo profesional teniendo en cuenta el respeto a los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: Gabriela Zárate Gutiérrez

DNI: 09688202

10 de Junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

14	Interactúa con sus colegas colaborativamente y con iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo pedagógico.	X		X		X	
15	Propone proyectos de investigación y/o innovación pedagógica que se ejecutan en su I.E.	X		X		X	
16	Promueve actividades u otras formas de trabajo donde participa la comunidad educativa.	X		X		X	
17	Participa activamente durante las ferias culturales y/o actividades de proyección comunal de la institución educativa.	X		X		X	
18	Considera los saberes y recursos de su comunidad evidenciándolos en la planificación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		Si	No	Si	No	Si	No
19	Reflexiona frecuentemente sobre su labor pedagógica, elaborando planes de mejora.	X		X		X	
20	Procura representar a su Institución Educativa a nivel local y regional en eventos, congresos u otros que involucren tu trabajo profesional.	X		X		X	
21	Busca capacitarse en su área para mantenerse actualizado permanentemente.	X		X		X	
22	Participa en capacitaciones organizadas por la IE, UGEL, DRELM u otras instituciones.	X		X		X	
23	Su práctica pedagógica la desarrolla de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.	X		X		X	
24	Desarrolla su trabajo profesional teniendo en cuenta el respeto a los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): PUEDE SER APLICADO EL INSTRUMENTO

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: José Valqui Oxolón DNI: 10743897

Especialidad del validador: Dr. En Educación – Temático

10 de 06 del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Anexo 4 Carta de autorización de la institución

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

SEÑOR DIRECTOR DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA MAGDALENA
Dr. OSCAR TEOBALDO ROJAS CAMACHO

Yo Pablo Collana Lazo, identificado con DNI N° 09972401, profesor del CETPRO Almirante Miguel Grau de la UGEL 03 y estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Universidad César Vallejo, con el debido respeto me presento y expongo:

Que, teniendo que aplicar una encuesta a docentes de Centros de Educación Técnico Productiva de la UGEL 03 y obtener información relevante para el trabajo de investigación relacionado a la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente recurro a usted para solicitar el permiso correspondiente y poder aplicar el instrumento requerido para continuar con el trabajo de investigación y culminar mis estudios de posgrado.

Por la atención brindada a la presente y esperando una respuesta positiva a mi petición quedo de usted muy agradecido.

Lima, 22 de junio de 2022



Pablo Collana Lazo
DNI. N° 09972401

Nota: Adjunto carta de presentación de la Universidad César Vallejo



Aceptado.
23/06/22.

CETPRO MAGDALENA UGEL N° 03	
Exp. N°	185
N° de Folios	02
Fecha:	22 JUN. 2022

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Cercado de Lima, 22 de junio de 2022

Señor Pablo Collana Lazo

Es grato dirigirme a usted, para informarle la **ACEPTACIÓN** y el permiso correspondiente para la aplicación de instrumentos para la obtención de información de los docentes del CETPRO Almirante Miguel Grau, en el marco del desarrollo del trabajo de investigación académico a realizarse los días 23 y 24 del presente mes.

Esperamos que el trabajo realizado se lleve a cabo de la forma correcta de acuerdo a las facilidades brindadas por nuestra institución.

Sin más por el momento, saludos cordiales.




Lic. Silvia Laura Manza Diaz
Directora
CETPRO "ALMIRANTE MIGUEL GRAU"
UGEL 03

Anexo 5. Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Gestión administrativa en el desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva del Cercado de Lima, 2022							
AUTOR: Pablo Collana							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general: ¿Cómo influye la gestión administrativa en el desempeño docente de los Centros de Educación Técnico Productiva del Cercado de Lima, 2022?</p> <p>Problema específico 1 Cómo influye la gestión administrativa en el la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los Centros de Educación Técnico Productiva del Cercado de Lima, 2022?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cómo influye la gestión</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño docente de los Centros de Educación Técnico Productiva del Cercado de Lima, 2022</p> <p>Problema específico 1 Determinar la influencia de la gestión administrativa en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los Centros de Educación Técnico Productiva del Cercado de Lima, 2022</p> <p>Problema específico 2 Determinar la influencia</p>	<p>Hipótesis general: La gestión administrativa influye de manera significativa en el desempeño docente de los Centros de Educación Técnico Productiva del Cercado de Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específica 1 La gestión administrativa influye de manera significativa en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los Centros de Educación Técnico Productiva del Cercado de Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específica 2 La gestión administrativa</p>	Variable 1 Gestión Administrativa			<p>5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)</p> <p>Malo 24-55 Regular 56-87 Bueno 88-120</p>	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de valoración
			Planeación	Definir la misión Formular objetivos Definir los planes para alcanzarlo Programar las actividades	1,2,3,4,5,6		
			Organización	Dividir el trabajo Asignar actividades Agrupar las actividades en órganos y cargos Asignar los recursos Definir autoridad y responsabilidad	7,8,9,10,11,12		
			Dirección	Designar las personas Coordinar los esfuerzos Comunicar Motivar Liderar orientar	13,14,15,16,17,18		
Control	Definir los estándares Monitorear el desempeño Evaluar el desempeño Emprender nociones correctivas	19,20,21,22,23,24					
			Variable 2 Desempeño Docente				
		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento y comprensión de contenidos curriculares. Enfoques y procesos 	1-7			

<p>administrativa en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los Centros de Educación Técnico Productiva del Cercado de Lima, 2022?</p>	<p>la gestión administrativa en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los Centros de Educación Técnico Productiva del Cercado de Lima, 2022</p>	<p>influye de manera significativa en la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes de los Centros de Educación Técnico Productiva del Cercado de Lima, 2022.</p>		<p>pedagógicos actualizados.</p> <ul style="list-style-type: none"> Planificación colegiada. Uso de recursos disponibles, respeto a las características de los estudiantes. <p>Diseño creativo de los procesos pedagógicos en las situaciones de aprendizaje</p>		<p>5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)</p>	<p>En inicio 24-47 En proceso 48-71 Esperado 72-95 Destacado 96-120</p>
<p>Problema específico 3 ¿Cómo influye la gestión administrativa en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los Centros de Educación Técnico Productiva del Cercado de Lima, 2022?</p>	<p>Problema específico 3 Determinar la influencia de la gestión administrativa en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los Centros de Educación Técnico Productiva del Cercado de Lima, 2022</p>	<p>Hipótesis específica 3 La gestión administrativa influye de manera significativa en la participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad de los Centros de Educación Técnico Productiva del Cercado de Lima, 2022.</p>	<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> Resolución de conflictos Organización del aula y otros espacios Utiliza recursos tecnológicos <p>Evaluación de los aprendizajes, atendiendo las diferencias individuales y culturales</p>	<p>8-15</p>		
<p>Problemas específico 4 ¿Cómo influye la gestión administrativa en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los Centros de Educación Técnico Productiva del Cercado de Lima, 2022?</p>	<p>Problemas específico 4 Determinar la influencia de la gestión administrativa en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los Centros de Educación Técnico Productiva del Cercado de Lima, 2022</p>	<p>Hipótesis específica 4 La gestión administrativa influye de manera significativa en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los Centros de Educación Técnico Productiva del Cercado de Lima, 2022.</p>	<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> Interactúa con sus pares, la familia y comunidad, Desarrollo de proyectos de investigación/innovación. Participación en ferias y actividades de proyección comunal <p>Utiliza saberes y recursos del entorno</p>	<p>16-21</p>		
			<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> Proyectos de mejora Representa a la I.E. en variados eventos Se capacita permanentemente Ejerce su profesión con ética y respeto de los derechos fundamentales de las personas. 			

	de Lima, 2022		
TIPO DE DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
Tipo: básica Diseño: No experimental correlacional causal Método: hipotético deductivo	Población censal 84	Variable: Gestión administrativa Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario Autor: Variable 2. Desempeño docente Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario Autor:	Análisis Descriptivo: tablas y gráficos, distribución de frecuencias Análisis Inferencial: prueba estadística regresión logística ordinal

Anexo 6. Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica del instrumento para medir la variable Gestión administrativa

Denominación	Cuestionario de Gestión Administrativa
Autor	Díaz Lecarnaque, Shirley Mirjana (2021)
Adaptado por	Pablo Collana Lazo
Año	2022
Administración	Individual y/o colectivo
Objetivo	Determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño docente.
Lugar	CETPRO.
Tiempo de duración	30 minutos aproximadamente
Nivel de medición	Escala de Likert
Descripción del instrumento:	
	El cuestionario de entornos virtuales consta de 24 preguntas para la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta las dimensiones: Planificación, organización, dirección y control.

Ficha técnica del instrumento para medir la variable calidad del servicio educativo

Denominación	Cuestionario de calidad del servicio educativo
Autor	Silva Quezada, Cesar Augusto (2019) basado en Minedu (2012)
Adaptado por	Pablo Collana Lazo
Año	2022
Administración	Individual y/o colectivo
Objetivo	Determinar la influencia de la Gestión Administrativa en el desempeño docente
Lugar	En CETPRO.
Tiempo de duración	30 minutos
Nivel de medición	Escala de Likert
Descripción del instrumento:	
El cuestionario de calidad del servicio educativo consta de 24 preguntas, teniendo en cuenta las dimensiones: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	

Anexo 7 Base de datos

BASE DE DATOS DE GESTION ADMINISTRATIVA																													
N°	PLANIFICACION						D1	ORGANIZACION					D2	DIRECCION					D3	CONTROL					D4	Total			
1	1	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	2	1	23	5	5	4	5	2	3	24	1	4	1	2	1	2	11	84
2	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	5	5	5	29	117
3	4	3	5	4	4	2	22	4	4	4	4	5	3	24	4	3	3	4	4	5	23	4	3	4	2	3	4	20	89
4	3	4	4	3	3	3	20	4	3	3	3	4	4	21	3	4	4	4	5	3	23	5	4	4	4	3	4	24	88
5	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	3	19	70
6	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29	4	4	3	3	3	3	20	5	5	4	4	5	5	28	107
7	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	3	19	70
8	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	3	3	4	3	4	22	3	4	3	3	4	5	22	92
9	4	4	5	4	4	5	26	4	4	5	4	4	4	25	5	4	3	5	3	5	25	3	4	3	4	4	4	22	98
10	1	2	2	4	3	4	16	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	4	5	4	22	4	5	3	4	3	4	23	80
11	3	3	2	2	3	2	15	4	4	3	3	4	3	21	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	4	3	21	81
12	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	3	19	70
13	3	3	3	4	4	5	22	5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	4	4	3	21	93
14	3	3	2	4	4	4	20	3	3	3	4	4	3	20	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	3	4	4	23	84
15	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	93
16	4	3	4	4	3	4	22	4	4	3	4	4	4	23	3	4	4	4	3	3	21	4	3	3	4	3	4	21	87
17	4	4	4	3	4	4	23	3	3	3	3	4	4	20	3	4	4	3	4	1	19	4	3	4	3	4	4	22	84
18	4	3	4	3	4	4	22	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	92
19	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	3	19	70
20	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	3	19	70
21	4	3	3	3	4	4	21	4	4	3	4	4	4	23	3	3	4	5	4	5	24	4	4	4	5	5	5	27	95
22	2	3	3	3	3	4	18	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	4	4	3	23	3	3	3	3	3	4	19	82
23	4	3	3	4	4	3	21	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	4	4	21	83
24	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	3	19	70
25	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29	3	3	4	4	4	3	21	109
26	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	4	3	21	91
27	4	4	3	4	3	4	22	5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	4	4	3	21	93
28	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	5	4	29	4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	4	4	3	21	97
29	4	5	1	3	1	4	18	5	3	3	3	4	3	21	4	3	4	4	3	3	21	4	4	3	4	3	5	23	83
30	4	4	3	4	3	4	22	5	5	4	5	5	4	28	4	4	3	3	3	3	20	4	4	5	5	4	5	27	97
31	4	5	1	3	1	4	18	5	3	3	3	4	3	21	4	3	4	4	3	3	21	4	4	3	4	3	5	23	83
32	4	4	3	4	3	4	22	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	3	4	5	25	4	4	5	3	4	5	25	102
33	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	3	19	70
34	5	5	1	5	5	5	26	4	4	5	3	4	5	25	4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	4	4	3	21	92
35	4	5	1	3	1	4	18	5	3	3	3	4	3	21	4	3	4	4	3	3	21	4	4	3	4	3	5	23	83
36	4	4	5	3	4	5	25	4	4	5	3	4	5	25	4	4	5	3	4	5	25	4	4	5	3	4	5	25	100
37	4	4	5	3	4	5	25	5	5	5	5	5	3	28	4	4	5	3	4	5	25	4	4	5	3	4	5	25	103
38	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	3	19	70
39	4	5	1	3	1	4	18	5	3	3	3	4	3	21	4	3	4	4	3	3	21	4	4	3	4	3	5	23	83
40	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	3	19	70
41	3	3	2	4	3	4	19	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	2	4	4	22	4	3	5	3	4	3	22	85

42	4	5	1	3	1	4	18	5	3	3	3	4	3	21	4	3	4	4	3	3	21	4	4	3	4	3	5	23	83
43	3	4	4	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	3	19	75
44	3	3	4	3	4	3	20	3	5	3	4	4	4	23	4	3	3	3	4	3	20	5	3	5	5	4	5	27	90
45	4	4	3	4	3	4	22	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	4	5	4	25	3	3	4	4	4	3	21	97
46	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	3	23	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	4	4	5	28	106
47	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	3	19	70
48	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	1	2	1	10	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	1	2	2	11	43
49	3	3	3	3	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	4	4	27	95
50	5	5	4	4	4	4	26	4	5	5	5	5	5	29	4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	4	4	3	21	96
51	4	5	4	5	4	4	26	4	4	4	4	4	3	23	5	5	3	5	5	2	25	3	3	4	4	4	3	21	95
52	4	5	1	3	1	4	18	5	3	3	3	4	3	21	4	3	4	4	3	3	21	4	4	3	4	3	5	23	83
53	5	5	4	5	5	4	28	5	4	5	5	4	3	26	5	4	3	3	1	3	19	3	3	3	3	3	3	18	91
54	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	5	4	4	28	112
55	4	3	5	4	4	5	25	3	4	4	3	4	4	22	5	4	4	4	4	4	25	5	4	5	4	5	5	28	100
56	4	5	1	3	1	4	18	5	3	3	3	4	3	21	4	3	4	4	3	3	21	4	4	3	4	3	5	23	83
57	5	3	4	4	4	4	24	5	4	3	4	4	3	23	4	4	3	4	4	4	23	5	5	5	3	4	4	26	96
58	4	2	2	3	4	4	19	4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	4	4	3	21	83
59	4	5	4	5	4	4	26	5	5	4	5	5	5	29	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	4	5	4	28	108
60	4	2	2	3	4	4	19	4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	4	4	3	21	83
61	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	4	4	3	21	86
62	4	4	3	4	4	4	23	4	3	4	4	4	3	22	4	3	4	4	4	4	23	4	4	5	3	4	5	25	93
63	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	3	19	70
64	4	2	2	3	4	4	19	4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	4	4	3	21	83
65	4	5	1	3	1	4	18	5	3	3	3	4	3	21	4	3	4	4	3	3	21	4	4	3	4	3	5	23	83
66	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5	4	5	29	4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	4	4	3	21	98
67	3	2	1	2	1	1	10	3	1	2	2	2	3	13	2	2	1	2	1	2	10	4	3	3	2	3	2	17	50
68	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	3	19	70
69	2	5	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	4	4	3	21	98
70	3	4	3	2	3	3	18	2	3	4	5	4	4	22	5	4	4	4	3	3	23	5	4	5	3	3	5	25	88
71	5	5	4	4	4	4	26	5	5	4	4	4	5	27	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	5	5	26	102
72	4	5	1	3	1	4	18	5	3	3	3	4	3	21	4	3	4	4	3	3	21	4	4	3	4	3	5	23	83
73	5	5	3	4	4	3	24	4	5	4	4	4	3	24	5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	3	4	5	25	98
74	3	5	4	4	5	4	25	5	5	4	5	5	4	28	5	4	4	4	5	5	27	4	4	5	5	4	5	27	107
75	3	4	5	5	4	4	25	5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	4	4	3	21	96
76	4	2	2	3	4	4	19	4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	4	4	3	21	83
77	5	5	5	5	4	5	29	4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	4	4	3	21	93
78	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	5	5	4	29	5	4	4	4	4	4	25	4	5	4	5	5	5	28	108
79	4	4	3	4	4	4	23	4	3	4	4	4	3	22	4	3	4	4	4	4	23	4	4	5	3	4	5	25	93
80	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	3	19	70
81	4	2	2	3	4	4	19	4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	4	4	3	21	83
82	4	2	2	3	4	4	19	4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	4	4	3	21	83
83	3	3	2	4	3	4	19	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	2	4	4	22	4	3	5	3	4	3	22	85
84	3	3	2	4	3	4	19	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	2	4	4	22	4	3	5	3	4	3	22	85

BASE DE DATOS DESEMPEÑO DOCENTE

	Preparación para el aprendizaje						D1	Enseñanza para el aprendizaje						D2	la gestión de la escuela articulada						D3	prollo de la profesionalidad y la identidad do						D4	Total
1	2	2	5	4	1	4	18	1	2	1	4	1	5	2	16	2	2	2	5	4	15	4	1	5	1	5	3	19	68
2	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	5	34	5	4	5	4	5	23	4	5	5	4	5	4	27	114
3	4	4	3	5	5	3	24	1	2	4	4	4	3	4	22	4	1	4	4	4	17	4	5	4	4	3	5	25	88
4	3	3	3	3	4	4	20	4	3	5	3	3	4	4	26	4	4	3	4	4	19	4	4	4	5	3	4	24	89
5	2	2	5	4	1	4	18	1	2	1	4	1	5	2	16	2	2	2	5	4	15	4	1	5	1	5	3	19	68
6	4	3	3	4	3	3	20	4	4	5	5	5	5	5	33	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	5	29	106
7	2	2	5	4	1	4	18	1	2	1	4	1	5	2	16	2	2	2	5	4	15	4	1	5	1	5	3	19	68
8	4	4	4	4	5	4	25	3	4	3	3	4	4	4	25	4	3	5	4	4	20	4	4	4	3	4	5	24	94
9	4	4	4	4	3	5	24	5	5	2	5	4	3	3	27	2	2	3	5	3	15	5	4	4	4	5	5	27	93
10	3	3	2	4	3	4	19	4	3	2	3	3	3	3	21	4	2	2	4	4	16	4	2	5	5	2	5	23	79
11	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	13	3	1	3	3	3	5	18	70
12	2	2	5	4	1	4	18	1	2	1	4	1	5	2	16	2	2	2	5	4	15	4	1	5	1	5	3	19	68
13	4	4	4	4	3	5	24	5	5	2	5	4	3	3	27	2	2	3	5	3	15	5	4	4	4	5	5	27	93
14	4	4	4	4	4	3	23	1	4	3	4	4	4	4	24	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	4	24	89
15	4	5	5	4	4	5	27	4	4	5	5	5	5	5	33	4	3	2	5	5	19	5	4	5	5	5	4	28	107
16	4	4	4	4	5	5	26	4	3	2	3	3	3	3	21	5	4	4	5	5	23	4	3	5	4	5	4	25	95
17	2	2	5	4	1	4	18	1	2	1	4	1	5	2	16	2	2	2	5	4	15	4	1	5	1	5	3	19	68
18	4	4	4	5	5	5	27	5	4	3	4	5	5	4	30	4	5	4	5	5	23	4	3	5	5	5	5	27	107
19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	13	3	1	3	3	3	5	18	70
20	2	2	5	4	1	4	18	1	2	1	4	1	5	2	16	2	2	2	5	4	15	4	1	5	1	5	3	19	68
21	5	4	4	2	4	4	23	4	4	3	3	4	4	4	26	4	2	3	4	4	17	4	3	5	3	4	5	24	90
22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	13	3	1	3	3	3	5	18	70
23	4	4	4	2	4	5	23	5	5	2	5	4	4	4	29	4	2	3	3	3	15	4	3	5	5	5	5	27	94
24	2	2	5	4	1	4	18	1	2	1	4	1	5	2	16	2	2	2	5	4	15	4	1	5	1	5	3	19	68
25	4	4	4	3	4	3	22	4	3	2	3	3	3	3	21	5	4	5	5	5	24	4	2	5	5	2	5	23	90
26	4	3	3	4	3	3	20	4	5	3	5	5	5	5	32	4	2	5	5	5	21	4	3	5	4	5	5	26	99
27	4	4	4	4	3	5	24	5	5	2	5	4	3	3	27	2	2	3	5	3	15	5	4	4	4	5	5	27	93
28	4	5	4	5	5	5	28	4	3	2	3	3	3	3	21	4	4	3	5	5	21	5	1	5	4	5	5	25	95
29	4	4	4	4	3	5	24	5	5	2	5	4	3	3	27	2	2	3	5	3	15	5	4	4	4	5	5	27	93
30	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	13	3	1	3	3	3	5	18	70
31	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	13	3	1	3	3	3	5	18	70
32	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	13	3	1	3	3	3	5	18	70
33	2	2	5	4	1	4	18	1	2	1	4	1	5	2	16	2	2	2	5	4	15	4	1	5	1	5	3	19	68
34	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	13	3	1	3	3	3	5	18	70
35	4	4	4	4	3	5	24	5	5	2	5	4	3	3	27	2	2	3	5	3	15	5	4	4	4	5	5	27	93
36	4	4	4	3	4	3	22	4	3	2	3	3	3	3	21	4	3	2	5	5	19	4	2	5	5	2	5	23	85
37	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	13	3	1	3	3	3	5	18	70
38	2	2	5	4	1	4	18	1	2	1	4	1	5	2	16	2	2	2	5	4	15	4	1	5	1	5	3	19	68
39	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	13	3	1	3	3	3	5	18	70
40	2	2	5	4	1	4	18	1	2	1	4	1	5	2	16	2	2	2	5	4	15	4	1	5	1	5	3	19	68
41	4	4	4	4	3	5	24	5	5	2	5	4	3	3	27	2	2	3	5	3	15	5	4	4	4	5	5	27	93

42	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	13	3	1	3	3	3	5	18	70	
43	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	13	3	1	3	3	3	5	18	70	
44	4	4	4	4	3	5	24	5	5	2	5	4	3	27	2	2	3	5	3	15	5	4	4	4	5	5	27	93	
45	4	3	4	4	5	4	24	5	5	4	4	4	4	30	3	3	2	5	3	16	4	4	4	5	5	5	27	97	
46	5	4	5	5	5	4	28	5	5	4	4	5	5	33	5	4	4	5	4	22	4	2	5	5	2	5	23	106	
47	2	2	5	4	1	4	18	1	2	1	4	1	5	16	2	2	2	5	4	15	4	1	5	1	5	3	19	68	
48	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	2	11	44	
49	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	13	3	1	3	3	3	5	18	70	
50	5	4	4	5	5	4	27	4	3	2	3	3	3	21	4	4	4	5	5	22	4	2	5	5	2	5	23	93	
51	4	4	4	4	3	5	24	5	5	2	5	4	3	27	2	2	3	5	3	15	5	4	4	4	5	5	27	93	
52	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	13	3	1	3	3	3	5	18	70	
53	4	3	3	4	3	3	20	5	5	4	5	5	5	34	4	4	5	5	5	23	5	4	5	4	5	5	28	105	
54	4	4	5	5	4	5	27	5	5	5	5	4	4	32	4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	5	5	28	108	
55	4	5	5	4	5	4	27	5	4	4	5	4	5	32	5	4	4	4	4	21	5	4	5	5	5	5	29	109	
56	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	13	3	1	3	3	3	5	18	70	
57	4	3	5	5	3	5	25	5	4	4	5	3	4	29	4	5	5	5	4	23	4	4	4	3	4	4	23	100	
58	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	13	3	1	3	3	3	5	18	70	
59	5	5	5	4	4	5	28	5	5	4	5	5	5	34	4	1	4	5	5	19	5	4	5	5	5	5	29	110	
60	4	3	3	4	3	3	20	4	3	2	3	3	3	21	5	4	4	5	4	22	4	2	5	5	2	5	23	86	
61	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	13	3	1	3	3	3	5	18	70	
62	4	4	4	4	3	5	24	5	5	2	5	4	3	27	2	2	3	5	3	15	5	4	4	4	5	5	27	93	
63	2	2	5	4	1	4	18	1	2	1	4	1	5	2	16	2	2	2	5	4	15	4	1	5	1	5	3	19	68
64	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	13	3	1	3	3	3	5	18	70	
65	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	13	3	1	3	3	3	5	18	70	
66	4	4	4	4	3	5	24	5	5	2	5	4	3	27	2	2	3	5	3	15	5	4	4	4	5	5	27	93	
67	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	13	3	1	3	3	3	5	18	70	
68	4	4	4	2	4	5	23	5	5	1	1	4	4	24	4	2	3	3	4	16	4	3	5	5	5	5	27	90	
69	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	13	3	1	3	3	3	5	18	70	
70	4	4	4	4	3	5	24	5	5	2	5	4	3	27	2	2	3	5	3	15	5	4	4	4	5	5	27	93	
71	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	3	5	5	32	4	3	4	4	4	19	4	5	4	4	5	5	27	107	
72	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	13	3	1	3	3	3	5	18	70	
73	4	4	4	4	3	5	24	5	5	2	5	4	3	27	2	2	3	5	3	15	5	4	4	4	5	5	27	93	
74	3	4	4	4	4	3	22	4	5	2	4	4	4	27	5	3	3	3	4	18	4	3	4	3	4	4	22	89	
75	5	5	1	5	5	4	25	5	5	1	5	5	4	29	5	4	3	4	5	21	4	2	5	5	2	5	23	98	
76	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	13	3	1	3	3	3	5	18	70	
77	4	4	4	4	3	5	24	5	5	2	5	4	3	27	2	2	3	5	3	15	5	4	4	4	5	5	27	93	
78	5	5	4	3	4	5	26	5	5	2	5	5	5	31	1	4	3	5	4	17	5	4	5	4	5	5	28	102	
79	4	4	4	3	4	3	22	5	4	3	4	4	4	28	4	3	3	4	4	18	4	3	4	3	3	4	21	89	
80	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	13	3	1	3	3	3	5	18	70	
81	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	13	3	1	3	3	3	5	18	70	
82	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	13	3	1	3	3	3	5	18	70	
83	2	2	5	4	1	4	18	1	2	1	4	1	5	2	16	2	2	2	5	4	15	4	1	5	1	5	3	19	68
84	5	4	4	2	4	4	23	4	4	1	3	4	4	24	4	2	3	4	4	17	4	3	5	3	4	5	24	88	

Anexo 8. Confiabilidad

Variable gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	24

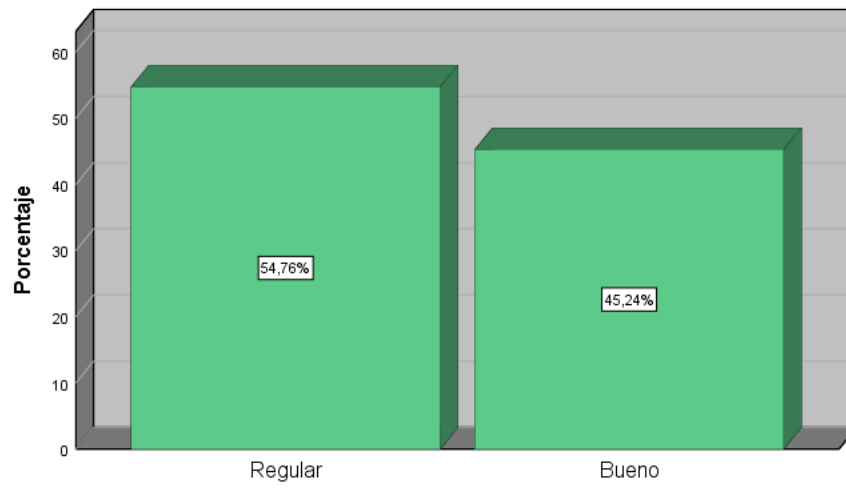
Variable Desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

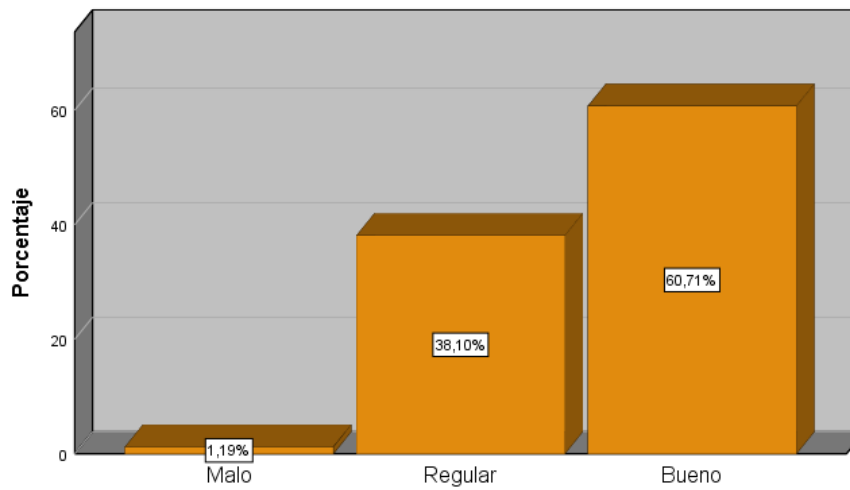
Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	24

Anexo 9. Gráficos

Planificación

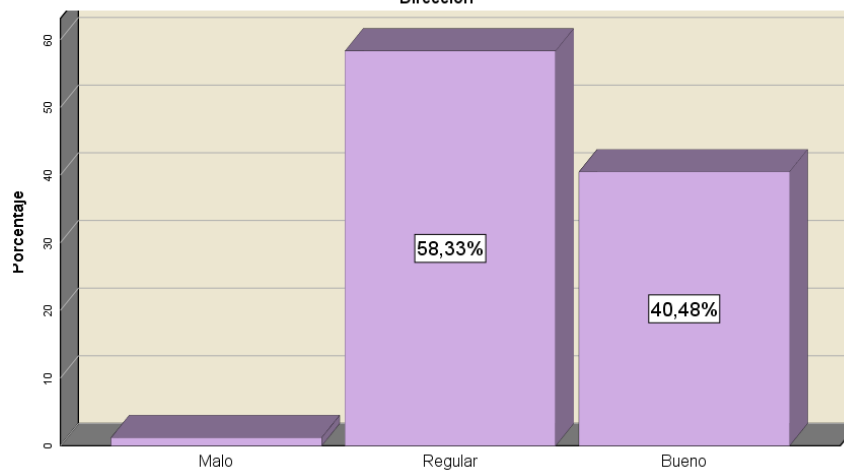


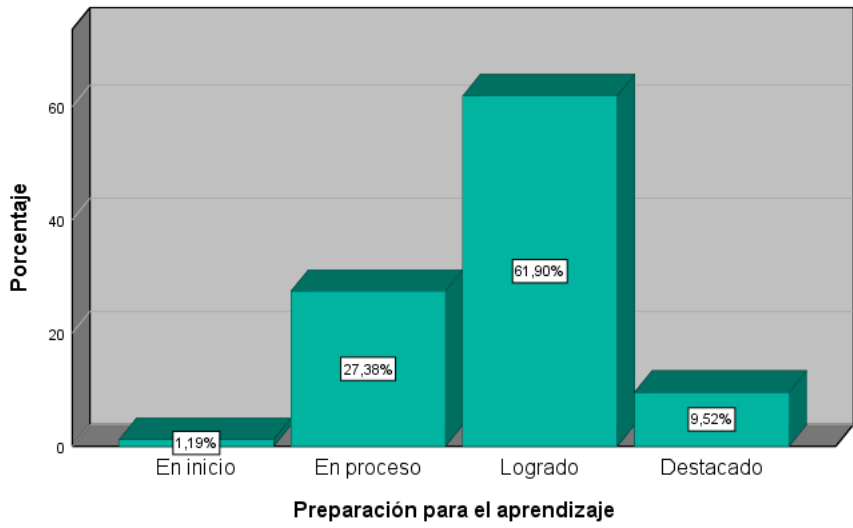
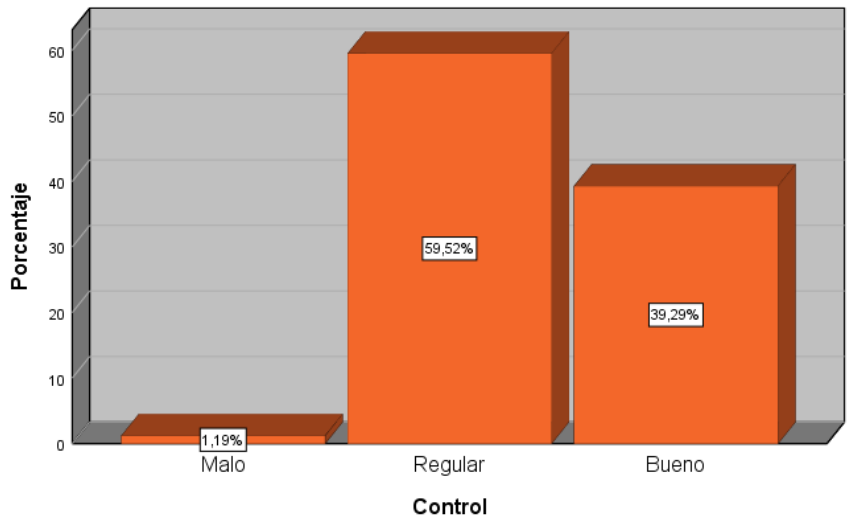
Planificación



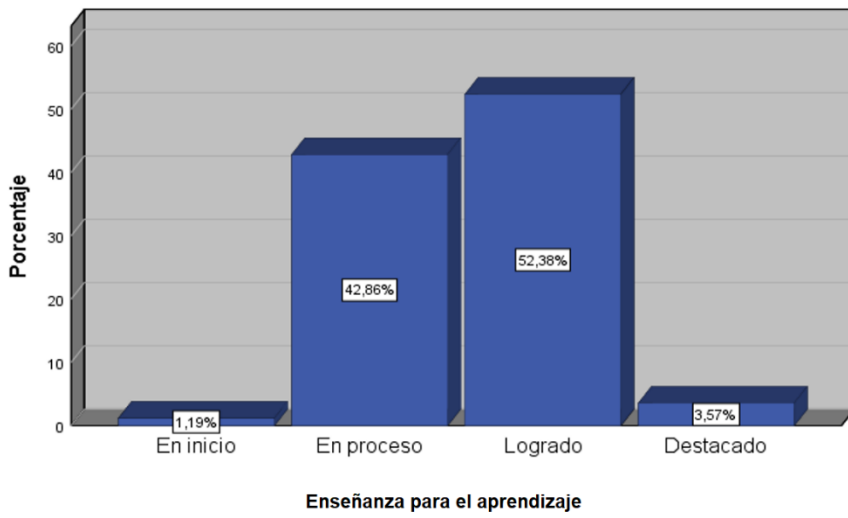
Organización

Dirección

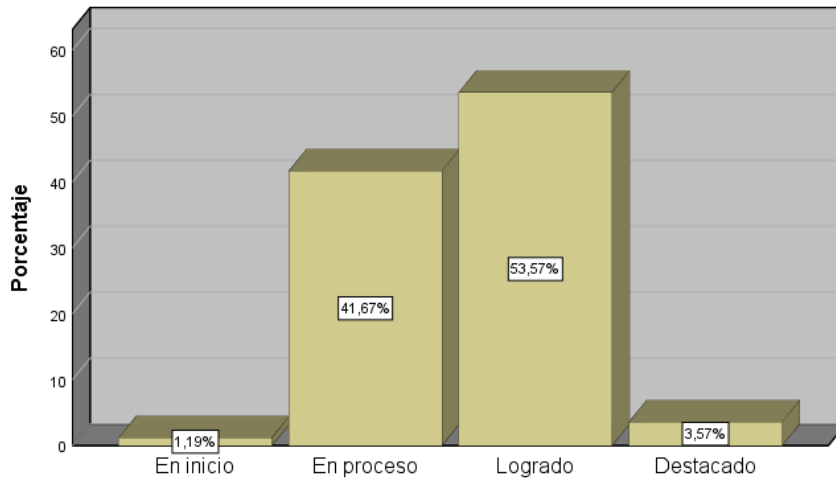




Enseñanza para el aprendizaje

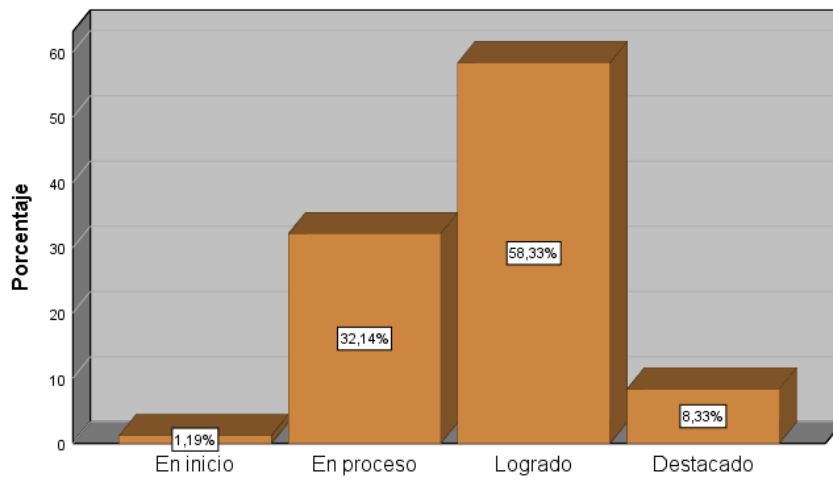


Gestión de la escuela articulada con la comunidad



Participación de la gestión articulada con la comunidad

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente



Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente