

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**

**LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
HUACUY ALTO- DISTRITO DE QUILLO
PROVINCIA YUNGAY- AÑO 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN EN CIENCIAS
RELIGIOSAS**

AUTORA

**CALDAS MENDIOLA ALEIDA JOVITA
ORCID: 0000-0003-1466-8848**

ASESORA

**PÉREZ MORÁN GRACIELA
ORCID:0000-0002-8497-5686**

**CHIMBOTE – PERÚ
2021**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA:

CALDAS MENDIOLA, ALEIDA JOVITA

ORCID: 0000-0003-1466-8848

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pre grado, Chimbote,
Perú

ASESORA

PÉREZ MORAN GRACIELA

ORCID: 0000-0002-8497-5686

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Educación y
Humanidades, Escuela profesional de educación, Chimbote

JURADO

Zavaleta Rodríguez, Andrés Teodoro

ORCID: 0000-0002-3272-8560

Carhuanina Calahuala, Sofía Susana

ORCID: 0000-0003-1597-3422

Muñoz Pacheco, Luis Alberto

ORCID: 0000-0003-3897-0849

JURADO EVALUADORES DE TESIS

.....
Mg. Sofia Susana, CARHUANINA CALAHUALA

Miembro

.....
Mg. Luis Alberto MUÑOZ PACHECO

Miembro

.....
Mg- Andrés Teodoro ZAVALETA RODRÍGUEZ

Presidente

.....
Dra. Graciela PÉREZ MORÁN

Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por la vida, por su amor incondicional y misericordioso, por concederme la bendición de ser madre, y por estar siempre a mi lado en los momentos más difíciles de mi vida.

A mi familia:

A mi madre por su apoyo incondicional, a mis hermanos por la alegría de celebrar y compartir cada uno de mis triunfos.

A mis hijas:

Por ser mi inspiración para superarme cada día como persona y realizarme profesionalmente, he dado un paso mas para servirles de ejemplo. Gracias por estar a mi lado apoyándome en este gran reto de mi vida.

A Richard:

Mi gran compañero, quien me impulso, me motivo para poder superarme como persona y ser perseverante en mis sueños. Gracias por el mejor regalo, creer en mí.

DEDICATORIA

A la memoria de mi padre

Nunca podré olvidar el dolor de tu partida, pero tampoco olvidaré la mayor experiencia de haberte tenido en mi vida.

Quien fue mi principal fuente de apoyo, mi aliento cuando más necesitaba de él, por ser mi más grande ejemplo a seguir, por enseñarme que el estudio es lo más importante y valioso en la vida para salir adelante, para seguir perseverantes en nuestras metas.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Huacuy Alto – Distrito de Quillo Provincia Yungay Año-2021. La investigación basó su estudio en un nivel explorativa y de diseño correlacional. Se contó con una población de 20 docentes seleccionados a través del muestreo no probabilístico. Se utilizaron como instrumentos de recolección de datos, aplicando dos encuestas según la escala de Likert, una aplicada para mi primera variable “la gestión educativa” y la segunda variable “Desempeño docente” debidamente validados y sometidos a criterios de confiabilidad. Se comprobó que la relación entre el desempeño docente y la gestión educativa de los docentes de la institución educativa Huacuy Alto, obtuvo una correlación de -0.196438125 , considerándose así una correlación negativa débil. La correlación entre gestión educativa y planificación de los docentes fue de -0.02285676 ; considerándose así una correlación negativa débil. Se comprobó que la correlación entre gestión educativa y ejecución de los docentes es de -0.0330109 ; el cual se considera como una correlación negativa débil. Se comprobó que la correlación entre gestión educativa y evaluación de los docentes fue de -0.16623029 ; considerándose así una correlación negativa débil. Se comprobó que la correlación entre gestión educativa e identidad de los docentes fue de -0.10770798 , considerándose así una correlación negativa débil.

Palabras clave: Aprendizaje, evaluación, organización, planificación

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between educational management and teaching performance at the Huacuy Alto Educational Institution - Quillo District Yungay Province Year-2021. The research based its study on an explorative level and correlational design. There was a population of 20 teachers selected through non-probability sampling. They were used as data collection instruments, applying two surveys according to the Likert scale, one applied to my first variable "educational management" and the second variable "Teaching performance" duly validated and submitted to reliability criteria. It was found that the relationship between the teaching performance and the educational management of the teachers of the Huacuy Alto educational institution, obtained a correlation of -0.196438125, thus considering a weak negative correlation. The correlation between educational management and teacher planning was -0.02285676; thus being considered a weak negative correlation. It was found that the correlation between educational management and teacher performance is -0.0330109; which is considered as a weak negative correlation. It was found that the correlation between educational management and teacher evaluation was -0.16623029; thus, being considered a weak negative correlation. It was found that the correlation between educational management and identity of the teachers was -0.10770798, thus being considered a weak negative correlation.

Keywords: Learning, evaluation, organization, planning

INDICE DE CONTENIDO

Título de la tesis.....	i
Equipo de trabajo.....	ii
Hoja de firma del jurado y asesor.....	iii
Hoja de agradecimiento y dedicatoria.....	vi
Resumen y abstract.....	vi
Contenido (Índice).....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	01
II. REVISION DE LA LITERATURA.....	05
2.1 Antecedentes.....	05
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	05
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	05
2.1.3 Antecedentes Locales.....	06
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	07
2.2.1. La Gestión Educativa.....	08
2.2.1.1. Objetivos de la gestión educativa.....	10
2.2.1.2. Instancias de la gestión educativa.....	10
2.2.1.3. Dimensiones de la gestión educativa.....	11
2.2.1.4. Tipos de gestión educativa.....	11
2.2.2 Desempeño.....	11
2.2.2.1. Desempeño docente.....	12
2.2.2.2. Definición del desempeño docente.....	13

2.2.2.3. Características del desempeño docente.....	14
2.2.2.4. Dimensiones del desempeño docente.....	15
2.2.2.5. Evaluación del desempeño docente.....	16
2.2.2.6. Propósitos de la evaluación.....	17
2.2.2.7. Importancia del desempeño docente.....	19
III. HIPOTESIS.....	20
IV. METODOLOGÍA.....	21
4.1. El tipo y nivel de investigación.....	21
4.2. Diseño de la investigación: correlacional.....	21
4.3. Población Muestral.....	22
4.4. Definición y Operacionalización de la variable.....	23
4.4.1. Definición operacional	23
4.4.2. Operacionalización de la variable.....	23
4.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	25
4.5.1. Técnica:	25
4.5.2. Instrumento.....	25
4.5.3. Validación del cuestionario.....	26
4.5.4. confiabilidad del instrumento.....	26
4.6. Plan de análisis.....	26
4.6.1. Estudio Correlacional.....	26
4.7. Matriz de consistencia.....	26
4.8 Principios éticos.....	29
V. RESULTADOS.....	30

5.1. Resultados.....	30
5.2. Análisis de los resultados.....	39
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES.....	46
VIII. REFERENCIAS.....	47
IX. ANEXOS.....	51

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de la investigación.....	23
Tabla 2 Relación desempeño docente y gestión educativa.....	30
Tabla 3 Relación gestión educativa y planificación.....	32
Tabla 4 Relación gestión educativa y ejecución.....	34
Tabla 5 Relación gestión educativa y evaluación.....	36
Tabla 6 Relación gestión educativa e identidad.....	38

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 Relación desempeño docente y gestión educativa.....	31
Gráfico 2 Relación gestión educativa y planificación.	33
Gráfico 3 Relación gestión educativa y ejecución.....	35
Gráfico 4 Relación gestión educativa y evaluación.....	37
Gráfico 5 Relación gestión educativa e identidad.....	39

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, diferentes instituciones educativas tienen la necesidad de mejorar su labor pedagógica, ya que son quienes deben educar con el ejemplo, dentro de las aulas los docentes deben ser quienes motiven a los alumnos a aprender, analizar, argumentar, solucionar problemas de manera crítica y analítica para así formarse como ciudadanos íntegros.

Gracias a esta visión en muchas naciones optaron por reformas educativas, llevando a cabo creaciones dentro del marco estudiantil, más que nada en las instituciones públicas, para de esta forma mejorar la calidad educativa, como resultado se han observado en la obligación de llevar a cabo mejoras en relación a la calidad, proceso el cual tiene como fin la efectividad por medio del diseño, idealización, utilización, corrección y ajustes del proceso y de la evaluación de las prácticas institucionales permanentes.

La función de aprendizaje de la plana docente en todos sus niveles debería ser de calidad, solo así lograremos cambios positivos dentro del sistema de trabajo, motivando el cambio de reacciones de los maestros, el cual es un costo añadido que se da al funcionamiento profesor.

Es de esencial trascendencia continuar los procesos de planeamiento curricular, para detectar y examinar cuáles son los inconvenientes principales que tienen que ser atendidos con el objeto de mejorar el aprendizaje.

Esta investigación tiene como finalidad dejar lineamientos de mejora que sirvan para las investigaciones futuras, para así avanzar en cuanto calidad educativa y

desempeño docente en cada institución educativa.

Por tales motivos y con el objetivo de plantear diversas posibilidades de solución frente a las situaciones mencionadas anteriormente, nos formulamos el siguiente problema ¿Cuál será la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Huacuy Alto – Distrito de Quillo Provincia Yungay Año-2021? Para cumplirse ha propuesto el siguiente objetivo general, determinar la relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la institución educativa Huacuy Alto.

Para alcanzar el objetivo general se plantearon los siguientes objetivos específicos:

Identificar la relación entre la gestión educativa y la planificación del proceso enseñanza aprendizaje, en los docentes en la Institución Educativa Huacuy Alto – Distrito de Quillo Provincia Yungay-Año 2020

Identificar la relación entre la gestión educativa y la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, en los docentes en la Institución Educativa Huacuy Alto – Distrito de Quillo Provincia Yungay-Año 2020

Identificar la relación entre la gestión educativa y la evaluación del proceso enseñanza aprendizaje en los docentes en la Institución Educativa Huacuy Alto – Distrito de Quillo Provincia Yungay-Año 2020

Identificar la relación entre la gestión educativa y la identidad con la institución, en los docentes en la Institución Educativa Huacuy Alto-Distrito de Quillo Provincia Yungay- Año 2020.

La presente investigación tiene como objetivo contribuir desde el aspecto teórico, ya que se basa específicamente en el buen manejo de la gestión educativa y el desempeño docente dentro del contexto educativo y como se relacionan entre sí,

tomaremos en cuenta los resultados obtenidos con la finalidad que esta investigación sirva a generaciones futuras. En el aspecto práctico, esta investigación se realizó con la idea de reafirmar el compromiso en los docentes en cuanto al buen manejo de gestión educativa y desempeño docente para que así puedan desenvolverse de manera favorable; por último, en el aspecto metodológico los resultados de la investigación, nos permitirán explicar la validez del instrumento de medición, ya que al ser validados estos pueden ser utilizados en otros trabajos futuros.

Por otra parte, la metodología utilizada fue de tipo no experimental, constituida por una muestra de 20 docentes del nivel secundaria, a través del muestreo no probabilístico; en cuanto al instrumento de recolección de datos, estuvo conformado por 2 cuestionarios, uno para cada variable: gestión educativa y desempeño docente.

En cuanto a los resultados, se pudo determinar que las variables desempeño docente y gestión educativa de los docentes de la institución educativa Huacuy Alto, obtuvo una correlación de -0.196438125 , considerándose así una correlación negativa débil.

La correlación entre gestión educativa y planificación de los docentes fue de -0.02285676 ; considerándose así una correlación negativa débil.

Se comprobó que la correlación entre gestión educativa y ejecución de los docentes es de -0.0330109 ; el cual se considera como una correlación negativa débil.

Se comprobó que la correlación entre gestión educativa y evaluación de los docentes fue de -0.16623029 ; considerándose así una correlación negativa débil.

Se comprobó que la correlación entre gestión educativa e identidad de los docentes fue de -0.10770798 , considerándose así una correlación negativa débil.

Por último, concluimos que se comprobó que la relación entre el desempeño docente y la gestión educativa de los docentes de la institución educativa Huacuy Alto, obtuvo una correlación de -0.196438125 , considerándose así una correlación negativa débil.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales:

Según **Monroy (2013)** nos dice que: “liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente.” De la escuela “Rafael Saturno Guerra”-Valencia-estado Carabobo, tesis de la universidad de Carabobo de Venezuela. Presento como objetivo general analizar el liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente de la Escuela Básica Estatal Rafael Saturno Guerra. La investigación se desarrolló de tipo básica. La muestra es censal y fue conformada por 20 docentes que laboran en la institución educativa donde se aplica la investigación.

Martínez (2014) indagó sobre: “El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cúpira durante El año escolar 2012 – 2013, Venezuela”. Detallo como objetivo el análisis y la importancia del liderazgo directivo para mejorar el desempeño del docente dentro del nivel primaria durante el año 2012 y 2013. La investigación es no experimental y la población consto de 20 docentes del nivel secundario, se aplico el cuestionario en la escala de tipo Liker

2.1.2 Antecedentes Nacionales:

Rosario (2016) realizó la investigación: Para determinar: “si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra”, Lima durante el año 2016. El diseño de investigación es de tipo no experimental, debido a que los resultados

adquiridos fueron tomados en un solo momento y en un tiempo determinado. Los resultados obtenidos demuestran, que existe una relación negativa débil entre el desempeño docente y la gestión educativa.

Torres (2014) en su tesis: La investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la ciudad de Puno. Se aplicó la investigación de tipo descriptiva correlacional, la muestra estuvo conformada por una población de 158 docentes. El análisis de correlación se realizó con el estadígrafo r de Pearson. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Se concluye que hay una relación directa de ($r=0.714$) y significatividad ($t=12.72$) entre la gestión educativa y la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno.

2.1.3 Antecedentes Locales:

Santa Cruz (2015), en su investigación sobre: Empoderamiento y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo. Perú, el presente estudio tuvo como “objetivo determinar la relación que existe entre el empowerment (empoderamiento) y el desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo, Perú. Se enmarcó en las investigaciones descriptivas con un diseño correlacional a partir de una muestra de 40 docentes. La recolección de datos se obtuvo a través de dos cuestionarios; uno para cada variable, considerándose válido y confiable. Los resultados arrojaron que el p -valor (Sig.) es de 0,038 es menor que 0,05, entonces a un 5% de confianza se rechaza la Hipótesis nula y el coeficiente de correlación Pearson es 0,330”. Se concluye que el empoderamiento tiene una relación directa, baja y significativa con el desempeño docente (si baja el empowerment, baja el

desempeño docente). Sugiere realizar un buen plan de gestión sobre el empowerment ya que es un factor fundamental y esencial para aumentar el desempeño docente de toda la comunidad educativa.

2.2. Bases teóricas de la investigación

Muchos especialistas afirman que para llevar adelante la administración de una institución educativa es necesario que todos los agentes educativos deben comprometerse y seguir un mismo ideal tal como Flores corrobora que la disposición para la innovación en los docentes revela un liderazgo por parte de la Unidad Educativa está ligada intrínsecamente con la búsqueda de la innovación y el cambio a través de la transformación de las formas habituales de la escolarización. Existe una aceptable actitud de los directivos y docentes para incorporar la investigación educativa e integrar a todos los actores educacionales. Flores (2011).

De la misma manera Quintero menciona que el maestro debe constituirse en un mediador social en ese entramado cultural que se vive dentro de la institución. En su gestión educativa el directivo docente y los profesores deben facilitar la generación de conocimiento en los educandos, al igual que cultura ciudadana, valores universales, comunidad educativa, y convivencia pacífica, es de esta manera como se genera calidad educativa produciendo inclusión y equidad, el reconocimiento de la diversidad y el respeto a los derechos humanos. Quintero (2009).

Los directivos son personas poco conocedoras de lo que sienten los demás, son poco atentos presentan dificultades para cultivar la amistad entre ellos mismos y los demás. Implementar los lineamientos propuestos con la finalidad de fomentar mejorar y mantener los niveles de excelencia y altos niveles de Inteligencia emocional y Desempeño laboral, desarrollar acciones dirigidas al manejo positivo de situaciones de

incertidumbre o fracaso, a efectos de obtener un mayor nivel de rendimientos en el nivel directivo. Araujo, (2007)

2.2.1 LA GESTION EDUCATIVA

Según Valencia (p.110, 2017) lo define como un proceso en la aplicación de diferentes conjuntos de técnicas, procedimientos e instrumentos para el desarrollo de las acciones educativas, administrativas, pedagógicas e institucionales. Para Valencia (2017) la gestión en la educación es entendida por procesos administrativos de los diseños, implementación del sistema y la gestión de los procesos educativos. La gestión educativa es donde el director ejerce distintas actividades en el proceso administrativo como: planear, organizar, dirigir, sistematizar y fiscalizar. Asimismo, el arte de la administración es lograr una meta utilizando conocimientos, la aplicación de la destreza o habilidad con el objetivo de alcanzar la meta o el resultado que se espera. La gestión es la función de la sociedad humana por el cual se puede crear metas y lograrlo. Cabe resaltar que, la palabra gestión o administración no se refiere a una persona o grupo de personas, es un proceso definido y quien lo representa o lo llevan a cabo son los gerentes directores, ejecutivos o administrativos. (Valencia, 2017, p.4)

Principios de la Gestión Educativa (Perú, 2011)

1. Gestión centrada en el cliente: El centro o programa educativo va a ser competitivo en el tamaño que satisfaga rigurosamente las expectativas del cliente.
2. Simplificación administrativa: Los tramites tienen que ser ágiles, y a su vez eficientes y eficaces, tanto para el cliente como para la organización.

3. Información pública: La información pertenece más al cliente que al funcionario.
4. Innovación persistente: Todo sistema para asegurar su supervivencia debe estar en constante revisión para adecuarlo a los cambios endógenos y exógenos que se produzca.
5. Toma de decisiones en base a la normatividad legal vigente.
6. Acciones en base a documentos sustentatorios.

Componentes de la Gestión Educativa (Perú 2011)

1. La composición organizativa, expresados en instrumentos como los organigramas, manual de organización y funciones (MOF), Manual de procedimiento administrativos.
2. Los procesos de administración con las siguientes áreas básicas: área de proceso de gestión institucional, área de proceso de gestión pedagógica área de proceso de gestión administrativa.

Los pilares de la educación (Bosco, 2005)

1. Esta postura lleva a la comisión a insistir en uno de los cuatro pilares presentados e ilustrados como las bases de la enseñanza. Hablamos de aprender a vivir juntos conociendo mejor a los otros, su historia sus tradiciones y su espiritualidad.
2. Aprender a conocer; teniendo en cuenta los cambios derivados de los adelantos de la ciencia y las novedosas maneras de la actividad económica y social.
3. También, aprender a hacer, conviene no limitarse a lograr el aprendizaje

de un oficio y en un sentido más extenso obtener una competencia que posibilite afrontar varias situaciones, algunas inesperadas, y que facilite el trabajo en grupo.

2.2.2. OBJETIVOS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Valencia (2017) señala que los objetivos de la gestión educativa son:

1. Aplicar y potenciar una calidad educativa en las instituciones educativas.
2. Fortalecer y participar en las decisiones de las instituciones educativas y actuar con libertad formativa y administrativa.
3. Alcanzar el manejo eficaz, eficiente e innovador de las instituciones educativas, que conduzcan a la excelencia educativa.
4. Promover liderazgos democráticos.
5. Promover la participación activa de todos los colaboradores de la institución.
6. Utilizar la autoevaluación y evaluación permanente que permita lograr las metas y objetivos establecidos dentro de la institución.

2.2.1.2. INSTANCIAS DE LA GESTION EDUCATIVA

La Gestión Educativa tiene varias instancias y son las siguientes:

1. Las Instituciones Educativas
2. La Unidad de Gestión Educativa Local
3. La Dirección Regional de Educación
4. El Ministerio de Educación

2.2.1.3 DIMENSIONES DE GESTION EDUCATIVA:

Las dimensiones de gestión educativa según Valencia (2017)

1. **Planificación:** se requiere evaluar lo que realiza el directivo en conjunto con sus colaboradores tomando en cuenta los objetivos en los diversos procesos educativos dentro de una institución educativa.
2. **Organización:** la organización en la gestión educativa es un sistema complejo ya que es parte fundamental en la toma de decisiones que favorecerán las necesidades de la institución y por ende mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.
3. **Aprendizaje de calidad:** para obtener un aprendizaje de calidad, se busca lograr metas propuestas por la institución y el ministerio, con la finalidad de que los estudiantes logren captar las asignaturas haciendo uso de herramientas digitales.

2.2.1.4. TIPOS DE GESTION EDUCATIVA

Los establecimientos educativos, debido al tipo de gestión, son

1. Los públicos gestionados directamente por las autoridades del Estado.
2. Mixtos o públicos, pero son gestionados por privados, a través de convenios.
3. Privadas gestionadas por una o más personas inversoras.

2.2.2 DESEMPEÑO

Son descripciones concretas que realizan los alumnos en relación a los niveles de desarrollo de las competencias (estándares de aprendizaje). No poseen carácter exhaustivo, más bien ilustran varias actuaciones que los

estudiantes demuestran una vez que permanecen en proceso de conseguir el grado deseado de la competencia o una vez que han logrado este nivel.

Los desempeños se muestran en los programas curriculares de los niveles o maneras, por edades (en el grado inicial) o grados (en las demás maneras y niveles de enseñanza básica), para contribuir con los docentes en la organización y evaluación, reconociendo que dentro de un grupo de alumnos existe una variedad de niveles de desempeño, que tienen la posibilidad de estar por encima o por debajo del estándar, lo cual le otorga flexibilidad. (Ministerio de Educación, 2017).

2.2.2.1 DESEMPEÑO DOCENTE:

Enfoque del desempeño docente

El desempeño docente se entiende como la práctica pedagógica observable, se muestra cuando el profesor expresa su competencia y tiene relación con el logro de aprendizajes esperados; es decir, la intencionalidad de la enseñanza y la ejecución de labores asignadas, paralelamente, es dependiente de diferentes componentes involucrados con la calidad y formación inicial de los profesores, con el propósito de conseguir niveles de excelencia en la enseñanza. (Benítez, Cabay & Encalada, 2017).

Caballero (2013), nos indica que, desde la percepción de los alumnos, el compromiso es lo fundamental. Esto consiste en su propia individualidad y la preocupación por sus estudiantes.

Ampuero (2011), nos dice que hay una relación directa entre cultura evaluativa de una institución y el correspondiente desempeño de sus profesores.

Es decir, que en aquellas escuelas los profesores que están sumergidos en una cultura de evaluación mostrarán mejores desempeños (Olaguibel, 2010), por ende, mejores resultados con los aprendizajes de sus alumnos, confirmándose que un buen desempeño docente eleva el rendimiento académico, Chacón (2009).

En tanto; Cárdenas, Soto-Bustamante, Dobbs-Díaz y Bobadilla (2012) concluyen que el profesor debe enseñar y hacerlo bien con las teorías de la pedagogía, pero aún más con el dominio de los contenidos pertinentes, reconociendo al profesor como motor de cambio en un sistema de evaluación integrado a políticas públicas pudiéndose hacer planteamientos de estrategias o modelos para la solución a diversos problemas. (Manzi, Gonzáles & Sun, 2012; Belando, Ferriz-Morel & Moreno-Murcia, 2012).

2.2.2.2. Definición del desempeño docente

Montenegro (2003), nos dice que: “... el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva”.

Fernández (2002), concluye: “El desempeño docente puede entenderse como un canal lógico, tratando de resumir las diversas tareas que distinguen el trabajo de los docentes. Por lo tanto, a través del desempeño docente, podemos comprender lo que hacen los docentes en el marco de su trabajo. de actividades,

desde la preparación del curso hasta la personalización de la evaluación de los alumnos.

Según Mendoza et al. (2013), el desempeño es una acción observable de una persona que puede ser descrita o evaluada y expresar sus habilidades. Los docentes potenciarán sus fortalezas en la mejora de su desempeño, tales como: preparar lecciones de la mejor manera, considerando métodos adecuadas, prestando atención a la variedad de los estudiantes y los diversos estilos de aprendizaje en el aula, y brindándoles buen trato, respeto, amor y seguir actualizándose para mejorar su proceso docente, y asumir responsabilidad en el trabajo.

2.2.2.3 Características del desempeño docente

Según Universia (2018) los docentes deben tener las siguientes características para desempeñarse eficazmente:

- *Mente abierta*: El aprendizaje y la adaptación son las partes más importantes para ser un buen docente. Cada día, esta experiencia te traerá nuevos e insuperables obstáculos, por lo que debes ser capaz de adaptarte y saber afrontar un gran número de desventajas, sobre todo al inicio de tu carrera.
- *Flexibilidad y paciencia*: Los inconvenientes en el proceso de enseñanza son frecuentes, por lo que una actitud flexible y paciente es muy importante, no solo para mantener estable el nivel de presión, sino también para controlar cualquier presión. Situaciones que puedan surgir del alumno responsable.
- *Dedicación*. Convertirse en profesor traerá muchos beneficios, como unos meses de vacaciones. Sin embargo, esta carrera significa dedicación, por lo que

durante este descanso es necesario aprender nuevas habilidades, como asistir a seminarios de docencia.

- *Actitud entusiasta*. Una actitud positiva le ayudará a saber cómo lidiar y actuar sobre varios inconvenientes que los estudiantes puedan expresar o encontrar.

- *Altas expectativas*. Un maestro eficaz debe tener altas expectativas, por lo que debe motivar a sus alumnos a trabajar más y más cada día.

2.2.2.4 Dimensiones del desempeño docente

Cazau (2008), indica que, entre las dimensiones o aspectos del desempeño docente, que se deben considerar para evaluar el proceso de enseñanza - aprendizaje están los siguientes criterios:

A. Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje

Cazau (2008), indica que la planificación del proceso de enseñanza es una función del desempeño del docente, consiste en una serie de decisiones que ayudan a comprender las necesidades académicas de sus alumnos, las metas y objetivos más adecuados para ayudarlos a cumplir las necesidades de los profesores antes de empezar el proceso educativo. Planificación del proceso de enseñanza. También incluye decisiones sobre estrategias de motivación que se utilizará para lograr el propósito de profesores e instituciones de educación superior.

B. Realizar el proceso de enseñanza

Según Diez (1998), la ejecución de este proceso es un momento de interacción, la conexión directa y sistemática entre profesores y alumnos. Los

profesores deben comprender y ajustar el proceso de enseñanza, reflexionar y realizar prácticas docentes para ayudar a los estudiantes a dominar habilidades y la capacidad del sujeto responsable de la docencia. Los maestros desarrollan y mejoran sus habilidades profesionales. Una de las características de la enseñanza no tradicional implica la construcción y reconstrucción clara y continua de la práctica desde la reflexión sobre la propia actividad docente.

C. Evaluación del proceso enseñanza y aprendizaje

Canales (2005), señala que cuando evaluamos calidad, excelencia estudiantil, centros educativos, universidades o colegios superiores, desempeño o fracaso y éxito, estamos estableciendo categorías conceptuales y luego asignándolas a ciertos procesos educativos.

D. Identidad con la Institución

La formación académica del profesorado institucional se configura en el nivel de la ética y la política, temas que muchas veces son ignorados por quienes actualmente dirigen los asuntos administrativos, por lo que también son ignorados en los planes de formación y renovación docente. La formación académica en la era global intenta integrar los valores en el aprendizaje, en ese sentido los valores mismos son también conocimiento, pero es otra cuestión, son las emociones en relación profesor-alumno.

2.2.2.5. Evaluación del desempeño docente

Montenegro (2007) nos dice que: Una profesión docente calificada que evalúa el desempeño para mejorar la calidad: Dado que la labor que realizan los

docentes es fundamental para poder observar o medir el límite de aprendizaje de los estudiantes, podemos definir como una estrategia a la evaluación del desempeño docente para poder dar mejora a la educación en los países desarrollados y muchos de los llamados países en desarrollo.

En América Latina, muchos educadores creen que, para generar la necesidad de auto mejoramiento continuo de su gestión entre el profesorado y el personal, es fundamental que realicen evaluaciones de desempeño de manera consciente y regular. Sin embargo, otros actores educativos han obstaculizado cualquier esfuerzo por implantar tales políticas en su sistema educativo. Estas políticas se basan básicamente en el punto de vista sindical, tratando de "proteger a los docentes", pero olvidan que los estudiantes tienen derecho a recibir una educación superior de calidad. Ellos no hicieron esto. Incluso los profesores de reflexión tienen derecho a aceptar sugerencias y medidas de control que ayuden a mejorar su trabajo. (Valdés, 2001:2)

2.2.2.6. Propósitos de la evaluación

Para evitar estos y otros riesgos es conveniente tener clara la función evaluativa, sus propósitos y razones. Cerda (2000), sostiene que “este tipo de evaluaciones ofrece información que, a la postre, puede servir para tomar decisiones sobre promoción, capacitación o remuneración de los trabajadores.” (p.250).

Desde el punto de vista de la calidad, es inconveniente evaluar mediante estímulos económicos individuales. Esto podría generar conflictos entre compañeros de una misma institución, afectando así la armonía necesaria para

llevar a cabo el proceso educativo. Los factores de estímulo económico asignados por separado no pueden garantizar la mejora de la calidad, que depende de muchos factores. Deben existir políticas adecuadas en el ámbito de la retribución económica para que todos los educadores puedan disfrutar del sistema salarial y asistencial de acuerdo al nivel profesional y la influencia social del trabajo que realizamos.

Así como son inconvenientes los estímulos económicos individuales, también lo son, las amenazas de sanción, mucho más, cuando se trata de exclusión. Para ello existen los regímenes disciplinarios, que deben sancionar cualquier falta del docente, incluyendo la eventual ineficiencia profesional.

Una buena evaluación se realiza a través de la motivación intrínseca. Los maestros participan activamente en la obtención de información para mejorar nuestro desempeño y brindar mejores servicios educativos. Esto ayudara a las personas a lograr la autorrealización y la satisfacción de hacer el bien; también generara un crecimiento social y cultural en el entorno en el que operamos.

Con base en las consideraciones anteriores y la naturaleza del proceso, la evaluación del desempeño docente tendrá tres propósitos principales: diagnóstico, motivación y planificación. La función diagnóstica se refiere a la descripción más objetiva del trabajo docente; de manera similar, descubrir el potencial. La siguiente función está relacionada con la motivación que despierta el proceso entre los docentes, ya que pueden ser utilizados para potenciar fortalezas, ganar autoestima y reconocimiento social. La tercera función es prospectiva, la información obtenida de la evaluación es la base para diseñar

programas de certificación de calificación de personal, ajustar el sistema curricular e incluso modificar el propio proceso de evaluación. En resumen, estos tres propósitos principales se combinan para brindar retroalimentación a los procesos para mejorar su funcionalidad. Montenegro (2007).

2.2.2.7 Importancia del desempeño docente

Para Oilda (2011), el desempeño docente es importante por las siguientes razones:

- Permite a los estudiantes, familias y comunidades cooperar cada vez mejor en cursos y actividades extracurriculares.
- Mejorar el desempeño profesional en labores docentes estrechamente relacionadas con el medio ambiente.
- La escuela es el eje de la educación, ayuda a mejorar el proceso de enseñanza.
- Facilita la comunicación entre escuelas, familias y comunidades, y utiliza su potencial para alcanzar los objetivos de formación.
- Asegurar la profundización, revisión y aplicación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores de la educación estrechamente relacionados con la realidad de la educación social.
- Obtener una mejor y mayor relevancia docente, educar a la composición general de los estudiantes vinculando el contenido con la vida.
- Ayuda a descubrir y comprender las actitudes y comportamientos de sus estudiantes, familias y comunidades, construir a partir de ellos acciones educativas comunes.

III. HIPOTESIS

Hipótesis general

H1 = La gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente del personal educativo de la institución educativa Huacuy Alto del distrito de Quillo durante el año escolar 2021.

H0 = la gestión educativa no se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución educativa Huacuy Alto distrito de Quillo durante el año escolar 2021.

IV. METODOLOGÍA

4.1. El tipo y nivel de investigación:

En relación al estudio, se determinó por una investigación de tipo cuantitativo, porque se recogen y analizan datos cuantitativos o numéricos sobre variables y estudia el estado, y el comportamiento de la variable.

Según Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2010) nos explica que señalan que “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

Con respecto al nivel de la investigación, se determinó por un nivel descriptivo-correlacional por comparar las características entre las dos variables de estudio y de esta manera conocer y explicar la profundidad de la investigación.

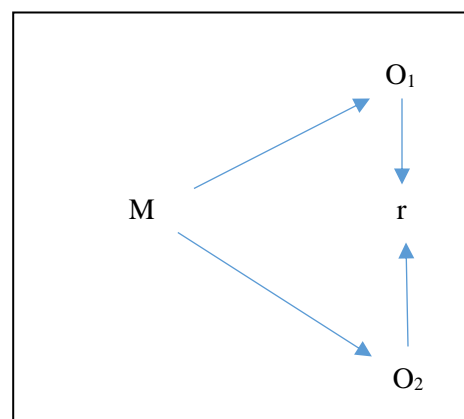
4.2. Diseño de la investigación:

Gomez (2019), al respecto describe que el diseño de la investigación es un planteamiento en el cual se plasman una serie de actividades bien estructuradas, sucesivas y organizadas, para abordar de forma adecuada el problema de la investigación; por lo tanto, en el diseño, se indicarán los pasos, pruebas, y técnicas a utilizar, para recolectar y analizar los datos.

En tal sentido, el diseño de investigación es un plan, dado que esta especifica lo que investigador hará al plantearse su o sus hipótesis y las manipulaciones necesarias o para la recolección de datos.

Kerlinger (1999) define, en resumen, un diseño expresa la estructura del problema, así como el plan de la investigación, para obtener evidencia empírica sobre las relaciones buscadas.

Para el siguiente estudio, se consideró un diseño No - experimental por lo que se trabaja con un solo grupo en donde se aplicaron dos cuestionarios para medir cada variable de estudio.



Donde:

M: muestra de investigación

O₁: observación de la variable gestión educativa

O₂: observación de la variable desempeño docente

r: Índice de relación entre ambas variables

4.3. Población Muestral

Está conformado por los 20 profesores de la Institución Educativa Huacuy Alto-Distrito de Quillo Provincia Yungay- Año2021.

Se refiere al universo como el contexto de la unidad, el cuerpo más largo del contenido que puede examinarse al caracterizar una o más unidades de registro (**Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, pág. 257**)

Tabla 1.

Poblacion muestral

INSTITUCION EDUCATIVA	AMBITO	NIVEL	N° DE PROFESORES	TOTAL
Huacuy Alto	Rural	Secundaria	20	20

Fuente: Relación de docentes de la I.E. Huacuy Alto

Criterios de inclusión

La investigación es sobre propuesta de modelo de gestión docente para mejorar el desempeño laboral, el objeto de estudio que se ha escogido es la institución Educativa Huacuy Alto Distrito de Quillo Provincia Yungay- Año 2021, esta institución cuenta con un total de 20 docentes. Se escogió esta institución con la finalidad de incrementar un plan que ayude a fortalecer la gestión educativa y mejorar el desempeño docente.

Para mi investigación utilizaré un instrumento: una encuesta de tipo básica Likert.

4.4. Definición y Operacionalización de la variable

4.4.1. Definición operacional

Variable Independiente: Gestión Educativa

Variable Dependiente: Desempeño Docente

4.4.2. Operacionalización de la variable

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	UNIDAD DE MEDIDA
INDEPENDIENTE La gestión educativa	Conjunto de etapas, en el que la persona utiliza su conocimiento y meditación para orientar su pensamiento, deliberando sus emociones, y analizando cada aspecto importante (lo positivo y negativo de las posibles decisiones a tomar), en aras de obtener la actitud más sensata sobre un determinado tema (Chauvel, 2020).	Planificación	- Evaluación Proceso educativo	Escala: Likert A = Siempre B = Frecuentemente C = Ocasionalmente D = Nunca A = Siempre B = Frecuentemente C = Ocasionalmente D = Nunca A=Siempre B = Frecuentemente C = Ocasionalmente D = Nunca
		Organización	- Toma de decisiones	
		Aprendizaje de calidad	- Lograr las metas propuestas	

DEPENDIENTE Desempeño docente	Conjunto de destrezas, y rasgos personales, los cuales son importantes para poder interrelacionarse, comportarse y poder comunicarse con las demás personas, que forman parte del entorno social, todas ellas, se adquieren con el aprendizaje, son consideradas como un elemento imprescindible, porque viabiliza el buen funcionamiento de los equipos de trabajo (Carrel, 2016).	Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de motivación - Función docente 	A=Siempre B=Frecuentemente C=Ocasionalmente D=Nunca
		Realiza el proceso de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> - Interacción - Comprender proceso enseñanza - Desarrollo de habilidades 	A=Siempre B=Frecuentemente C=Ocasionalmente D=Nunca
		Evaluación del proceso enseñanza y aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Construye categorías conceptuales 	A=Siempre B=Frecuentemente C=Ocasionalmente D=Nunca
		Identidad con la institución	<ul style="list-style-type: none"> - Dimensión ético-política - Integrar valores al aprendizaje 	A=Siempre B=Frecuentemente C=Ocasionalmente D=Nunca

4.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos

4.5.1. Técnica: Considerada como el trabajo, procedimiento esgrimido para conseguir inquisición y conocimiento, utilizándose conforme a protocolos establecidos (Hernández, Fernández y Baptista, 2016). En la presente investigación, la técnica es la encuesta.

4.5.2. Instrumento

Considerado como el artilugio que emplea el investigador para recoger y consignar la información (Hernández, Fernández y Baptista, 2016). El instrumento que se utiliza en este proyecto es el cuestionario con escala ordinal de tipo Likert, el cual su validez, será aprobada a través del juicio de expertos. Asimismo, es preciso mencionar que se recurrió a dos cuestionarios, uno para cada variable: Gestión educativa y Desempeño docente, los cuales fueron tomados de otros instrumentos ya validados previamente, para el instrumento de gestión educativa el cuestionario estuvo compuesto por 20 ítems, por otra parte, para el instrumento de desempeño docente el cuestionario también estuvo compuesto por 20 ítems.

4.5.3. Validación del cuestionario

Para el presente estudio, se han considerado instrumentos validados por un grupo de expertos los cuales analizaron matriz de consistencia, los instrumentos de recolección y la ficha de validación donde se determinaron los indicadores respectivos, “Estilo de gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Saco Oliveros – Lima, 2018”, quien aborda y enfoca las características de la gestión educativa y el desempeño docente.

4.5.4. Confiabilidad de los instrumentos

Para determinar el grado de confiabilidad de los instrumentos se hizo uso del coeficiente Alfa de Cronbach, el cual se determino haciendo uso del software estadístico SPSS – “Estilo de gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Saco Oliveros – Lima, 2018”

4.6. Plan de análisis

La información se recogerá con la ayuda de dos cuestionarios, aplicándose a la muestra establecida (20 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria), luego se verificará y estimará los cuestionarios por cada pregunta planteada. Finalmente, es preciso mencionar que para el análisis estadístico de los datos se utilizará la tabulación.

4.6.1. Estudio Correlacional

Para conceptualizar el grado correlacional se recurrió al estudio de correlación implementando así el coeficiente nombrado “r” de Pearson en el programa Excel.

4.7. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	METODOOLOGIA
---------------	-------------------------------	------------------	---------------------

<p>La gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Huacuy Alto-distrito de Quillo provincia Yungay-año 2021</p>	<p>Problema general</p> <p>¿Cuál será la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Huacuy Alto – Distrito de Quillo Provincia Yungay Año 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Como identificamos la relación entre la gestión educativa y el desempeño los docentes en la Institución Educativa Huacuy Alto-Distrito de Quillo provincia Yungay?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño del docente en la Institución Educativa Huacuy Alto – Distrito de Quillo Provincia Yungay Año-2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>-Identificar la relación entre la gestión educativa y la planificación del proceso enseñanza aprendizaje, en los docentes en la Institución Educativa Huacuy Alto – Distrito de Quillo Provincia Yungay-Año 2020</p> <p>-Identificar la relación entre la gestión educativa y la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, en los docentes en la Institución Educativa Huacuy Alto – Distrito de Quillo Provincia</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: explicativa</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población:</p> <p>El universo está conformado por los 20 profesores de la Institución Educativa Huacuy Alto-Distrito de Quillo Provincia Yungay- Año 2021</p> <p>Muestra:</p> <p>Existe1 Institución educativa en la provincia de Huacuy Alto-Distrito de Quillo Provincia Yungay-Año2021 de inicial, primaria y secundaria.</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario con escala ordinal de tipo Likert (aprobado por los expertos).</p> <p>Plan de análisis: La información se recogerá con la ayuda de dos cuestionarios, aplicándose a la muestra establecida (20 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria), luego se verificará y estimará los</p>
---	---	--	---

		<p>Yungay-Año 2020</p> <p>-Identificar la relación entre la gestión educativa y la evaluación del proceso enseñanza aprendizaje en los docentes en la Institución Educativa Huacuy Alto – Distrito de Quillo Provincia Yungay-Año 2020</p> <p>_Identificar la relación entre la gestión educativa y la identidad con la institución, en los docentes en la Institución Educativa Huacuy Alto-Distrito de Quillo Provincia Yungay- Año 2020</p>	<p>cuestionarios por cada pregunta planteada.</p>
--	--	--	---

4.8 Principios éticos:

Se considerarán los siguientes principios éticos expresados en el reglamento de ética de la Universidad.(ULADECH, 2019).

Protección de las personas, se tomará en cuenta este principio, bajo el cual se asegura la protección de la identidad de los estudiantes, por ello los instrumentos no consignarán los nombres de los sujetos, asignándoles por tanto un código para el procesamiento de la información.

Confidencialidad, referente a ello la investigadora da cuenta de la confidencialidad de los datos, respetando privacidad respecto a la información que suministre la aplicación del instrumento.

Beneficencia, se considera este principio pues la información resultante del procesamiento de la información será un referente para el planteamiento de programas de acompañamiento pedagógico y tutorial.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Determinar la relación entre el desempeño docente y la gestión educativa en la institución educativa Huacuy Alto-Distrito de Quillo-Provincia de Yungay-Año 2021.

Tabla 2.

Relación entre desempeño docente y la gestión educativa

DOCENTES	DESEMPEÑO DOCEN	GESTION EDUCATIVA
1	58	52
2	58	29
3	35	52
4	47	42
5	44	31
6	53	50
7	50	36
8	55	38
9	49	42
10	53	39
11	44	48
12	53	44
13	38	39
14	39	38
15	42	38
16	52	38
17	43	42
18	55	43
19	40	45
20	40	53

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1.

Relación entre desempeño docente y la gestión educativa

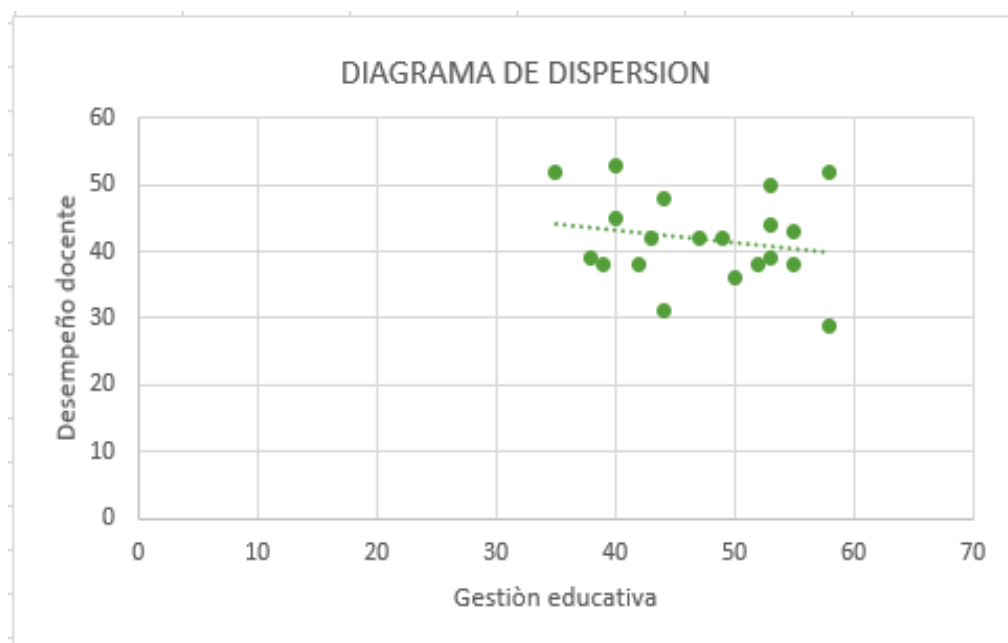


Gráfico 1. Relación de la correlación de Pearson entre la variable Desempeño Docente y la Gestión Educativa de los docentes de la institución educativa Huacuy Alto-Distrito de Quillo-Provincia de Yungay-Año 2021

Interpretación: En la tabla 2 y gráfico 1; con respecto a los resultados obtenidos entre el desempeño docente y la gestión educativa, se aprecia que la correlación de -0.196438125, esto se considera como una correlación negativo débil.

Identificar la relación entre gestión educativa y la planificación del proceso enseñanza aprendizaje en los docentes de la institución educativa Huacuy Alto-Distrito de Quillo-Provincia de Yungay-Año 2021.

Tabla 3.

Relación entre la Gestión Educativa y la Planificación en los docentes

DOCENTE	GESTION EDUCATIVA	PLANIFICACION
1	52	16
2	29	17
3	52	12
4	42	16
5	31	18
6	50	20
7	36	21
8	38	23
9	42	22
10	39	23
11	48	22
12	44	24
13	39	24
14	38	23
15	38	28
16	38	31
17	42	28
18	43	33
19	45	28
20	53	30

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.

Relación entre la Gestión Educativa y la Planificación de los docentes

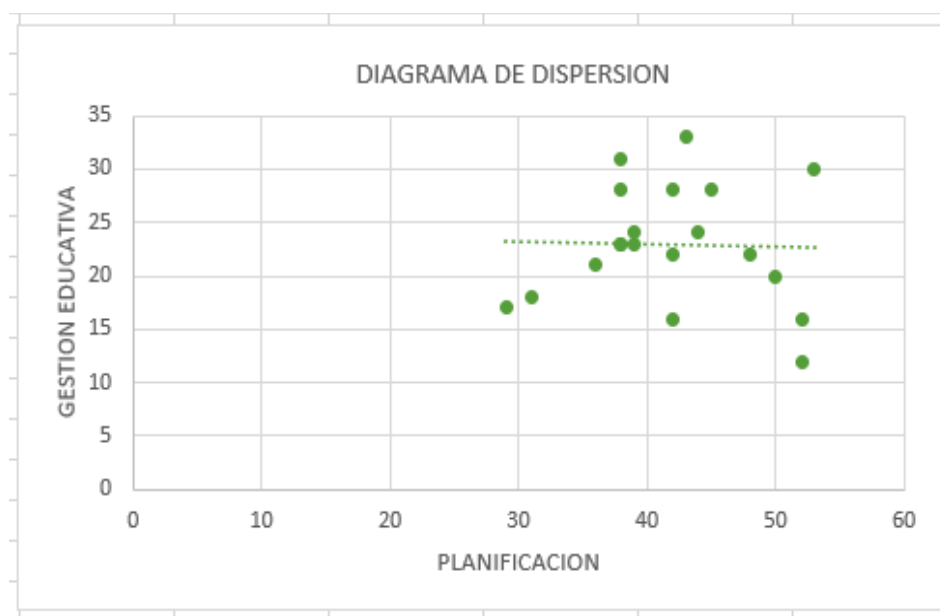


Gráfico 2. Relación de la correlación de Pearson entre la variable Gestión Educativa y Planificación en los docentes de la institución educativa Huacuy Alto-Distrito de Quillo-Provincia de Yungay-Año 2021

Interpretación: En la tabla 3 y gráfico 2; con respecto a los resultados obtenidos entre Gestión Educativa y Planificación, se aprecia que se obtuvo una correlación de; - 0.02285676 esto se considera como una correlación negativa débil.

Identificar la relación entre gestión educativa y la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en los docentes de la institución educativa Huacuy Alto-Distrito de Quillo-Provincia de Yungay-Año 2021.

Tabla 4.

Relación entre Gestión Educativa y Ejecución

DOCENTES	GESTION EDUCATIVA	EJECUCION
1	52	13
2	29	13
3	52	7
4	42	11
5	31	11
6	50	13
7	36	11
8	38	12
9	42	11
10	39	13
11	48	11
12	44	13
13	39	8
14	38	8
15	38	8
16	38	10
17	42	9
18	43	13
19	45	11
20	53	10

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3

Relación entre la Gestión Educativa y ejecución en los docentes

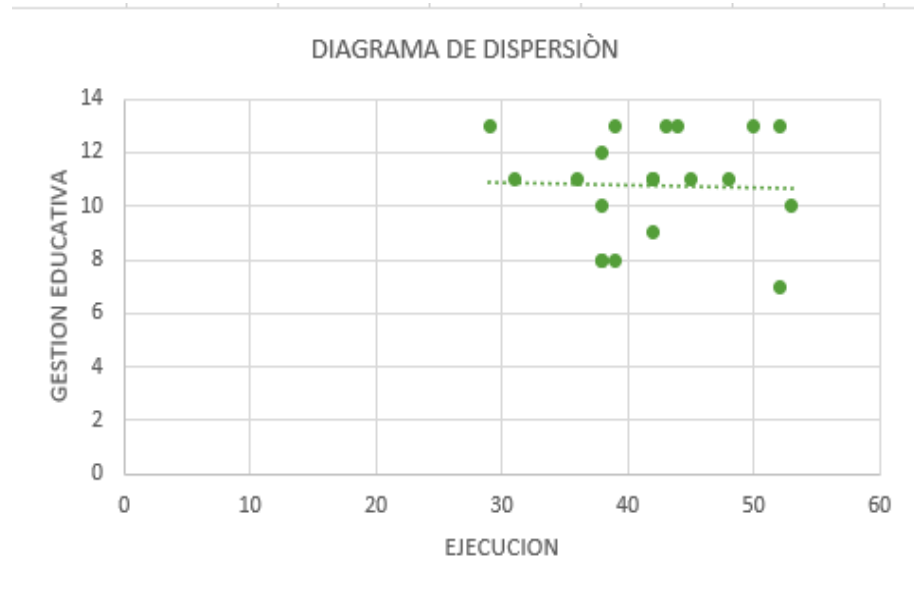


Figura 3. Relación de la correlación de Pearson entre la variable Gestión Educativa y Ejecución en los docentes de la institución educativa Huacuy Alto-Distrito de Quillo-Provincia de Yungay-Año2021

Interpretación: En la tabla 4 y gráfico 3; con respecto a los resultados obtenidos entre Gestión Educativa y Ejecución se aprecia que se obtuvo una correlación de -0.0330109 ; el cual se considera una correlación negativa débil.

Identificar la relación entre gestión educativa y evaluación del proceso enseñanza aprendizaje, en los docentes de la institución educativa Huacuy Alto-Distrito de Quillo-Provincia de Yungay-Año 2021.

Tabla 5.

Relación entre la Gestión Educativa y la Evaluación

DOCENTES	GESTION EDUCATIVA	EVALUACION
1	52	15
2	29	15
3	52	10
4	42	11
5	31	11
6	50	13
7	36	12
8	38	15
9	42	13
10	39	12
11	48	9
12	44	15
13	39	9
14	38	13
15	38	9
16	38	13
17	42	13
18	43	14
19	45	11
20	53	10

Fuente: elaboración propia

Gráfico 4

Relación entre la Gestión Educativa y la evaluación en los docentes

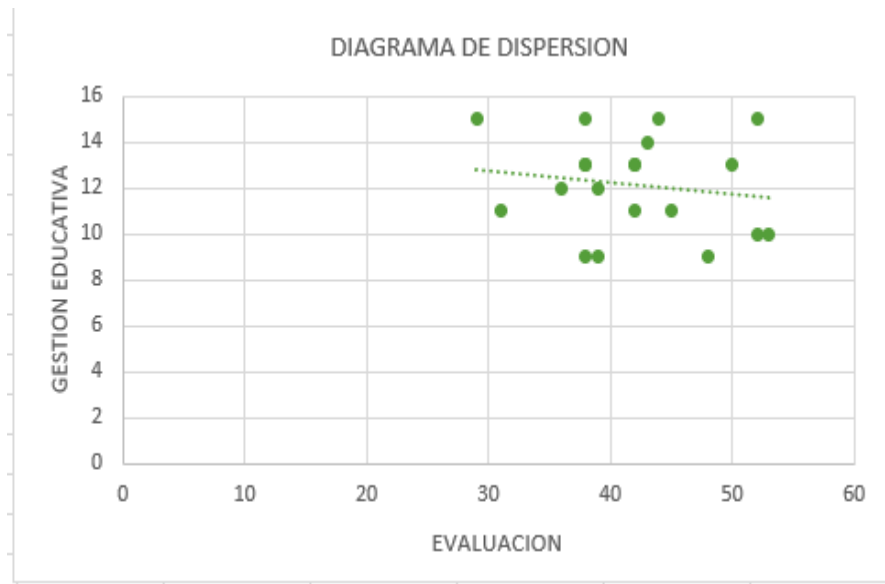


Gráfico 4. Relación de la correlación de Pearson entre la variable Gestión Educativa y Evaluación en los docentes de la institución educativa Huacuy Alto-Distrito de Quillo-Provincia de Yungay-Año 2021

Interpretación: En la tabla 5 y gráfico 4; con respecto a los resultados obtenidos entre la experiencia de Gestión Educativa y Evaluación, se aprecia que se obtuvo una correlación de -0.16623029 ; esto se considera como una correlación negativa débil.

Identificar la relación entre gestión educativa y la identidad con la institución en los docentes en la institución educativa Huacuy Alto-Distrito Quillo-Provincia de Yungay-Año 2021.

Tabla 6.

Relación entre gestión Educativa e Identidad

DOCENTE	GESTION EDUCATIVA	IDENTIDAD
1	52	15
2	29	15
3	52	9
4	42	13
5	31	9
6	50	13
7	36	13
8	38	13
9	42	12
10	39	15
11	48	13
12	44	13
13	39	10
14	38	9
15	38	12
16	38	14
17	42	10
18	43	13
19	45	9
20	53	10

Fuente: elaboración propia

Gráfico 5.

Relación entre la Gestión Educativa y la identidad en los docentes

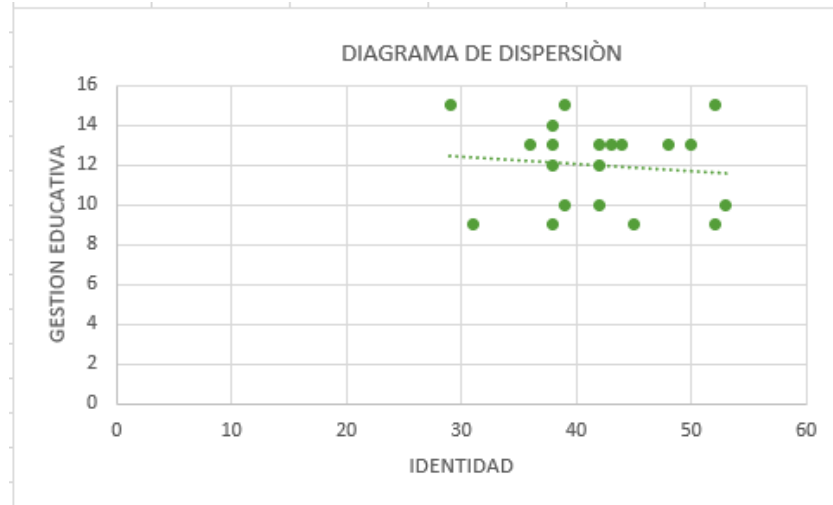


Figura 5. Resultado de la correlación de Pearson entre la variable Gestión Educativa e Identidad en los docentes de la institución educativa Huacuy Alto-Distrito de Quillo-Provincia de Yungay- año 2021.

Interpretación: En la tabla 6 y gráfico 5; con respecto a los resultados obtenidos entre la Gestión Educativa e Identidad, se aprecia que la correlación es de -0.10770798 ; esto se considera como una correlación negativa débil.

5.2. Análisis de resultados

5.2.1. Determinar la relación entre el desempeño docente y la gestión educativa en la institución educativa Huacuy Alto-Distrito de Quillo-Provincia de Yungay-Año 2021.

Los resultados obtenidos con respecto al objetivo general planteado en la investigación, se determinó que la correlación de Pearson entre las dos variables fue de -0.196438125 obteniendo de esta manera una correlación negativa débil. Esto significa que las características o la relación entre las dos variables es desfavorable en el desarrollo de las actividades que realizan los docentes.

Roncal (2017), realizo su investigación sobre Gestión Educativa y Acompañamiento Pedagógico en Docentes de Primaria de la Red 7, Breña – 2017. El trabajo presento como propósito establecer la relación existente entre la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico de los docentes en mención. El tipo de investigación fue cuantitativa, el método hipotético deductivo, así mismo se empleo el diseño no experimental, de tipo aplicativa. Esta investigación tuvo como muestra a ciento cuarenta y nueve docentes del nivel primario. Se usó como técnica de investigación, la encuesta diseñada para reunir datos en relación a las dos variables, mediante un instrumento sistematizado denominado cuestionario, Las conclusiones de su investigación fue que se evidencia la relación de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en los educadores de primaria de la Red 7, Breña – 2017 con una correlación de 0.862 y significancia bilateral de $p=0.000$

Además, hace la sugerencia al Minedu, que incremente las capacitaciones a los directivos con personal calificado, a fin de que ellos puedan brindar un buen acompañamiento a los docentes y continuar con el desarrollo de la gestión 22 educativa con la finalidad de garantizar los aprendizajes esperados en los educandos.

5.2.2. Identificar la relación entre gestión educativa y la planificación del proceso enseñanza aprendizaje en los docentes de la institución educativa Huacuy Alto-Distrito de Quillo-Provincia de Yungay-Año 2021.

En cuanto a los resultados del primer objetivo específico, se comprobó de acuerdo a los resultados obtenidos mediante la correlación de Pearson fue de -0.02285676 obteniendo de esta manera de esta manera una correlación negativa débil. De la misma manera se aprecia que hay una relación negativa entre las dos variables.

Vargas (2010) en la investigación titulada: “Gestión Pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos”, realizada en la Ciudad de Lima – Perú, plantea como objetivo: Caracterizar el sistema organizativo y el estilo de gestión de la institución educativa; analizar la gestión pedagógica del trabajo en grupo docente en la institución educativa; Diagnosticar los logros y dificultades de la gestión pedagógica del trabajo de los grupos docentes. Es una investigación de estudio cualitativo de tipo descriptivo. Llega a la siguiente conclusión: En el análisis de la gestión pedagógica del trabajo en grupo docente se valora y practica el trabajo cooperativo como estrategia de gestión pedagógica de procesos, de la siguiente manera: En la planificación curricular en grupo de trabajo docente, se definen los objetivos estratégicos del PEI y se diseña el Plan Anual de Trabajo; se toman en consideración para la diversificación curricular, se elaboran los programas de estudio, se programan las unidades didácticas, las sesiones de aprendizaje y se diseñan los indicadores e instrumentos de evaluación. La participación en la dinámica grupal contribuye a responsabilizar a los docentes del equipo, cooperando para alcanzar mayores y mejores niveles de colaboración. En el proceso de la ejecución curricular en grupo docente, se promueve el compromiso y el ambiente participativo en la ejecución curricular; se comparten algunas experiencias y contrastan procesos de aprendizaje docente haciéndose extensivo a los demás grupos con proyectos institucionales; se elaboran informes técnico pedagógicos a nivel personal y en grupo; y se toman decisiones para la mejora de la planificación y ejecución curricular, en el proceso de evaluación curricular, muestran la necesidad de monitoreo de los procesos pedagógicos; el mejoramiento de la administración del tiempo y las horas efectivas de las sesiones de aprendizaje considerando las actividades institucionales; los docentes

requieren procesos de reflexión e investigación en grupo cooperativo; se debe mejorar la comunicación de resultados de evaluaciones. Las autoridades y los grupos docentes que realizan acciones para acompañar y verificar los avances de los proyectos y actividades que se dan en la I.E.P. compartiendo el control y el monitoreo para cumplir con las tareas. Los niveles de responsabilidad compartida por los grupos docentes se ven favorecidos porque son gestores del control de sus propias acciones, esto les permite estar en proceso de desarrollo de una cultura profesional cooperativa. La toma de decisiones respecto a la propuesta curricular que manejan los grupos de trabajo docente, permite diversificarla para el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes.

5.2.3. Identificar la relación entre gestión educativa y la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en los docentes de la institución educativa Huacuy Alto-Distrito de Quillo-Provincia de Yungay-Año 2021.

En los resultados obtenidos, relacionado con el segundo objetivo específico, se determinó que entre las dos variables fue de -0.0330109 obteniendo de esta manera una correlación negativa débil, demostrándose así que la comparación de las dos variables es desfavorable.

Benites, K y Santos, J. (2007); desarrollaron una investigación sobre “Uso de juegos didácticas para desarrollar la expresión oral de los niños de 4 años de la institución educativa “Sarita Ana” de la ciudad de Trujillo en el año 2007 en Trujillo, para este estudio se aplicó el diseño cuasiexperimental, con una muestra de 80 niños, distribuidos en 2 grupos 40 cada uno, se tomó al aula verde como grupo control y el aula celeste como grupo experimental. El instrumento utilizado fue la guía de observación. El objetivo de esta investigación fue determinar de qué manera el uso de juegos didácticos

influye en el desarrollo de la expresión oral de los niños de 4 años de la institución educativa “Santa Ana” de la ciudad de Trujillo. Los resultados obtenidos del pre y post test la dimensión detuvo mayor significancia en los niños como consecuencia de la aplicación de la propuesta, fue la dimensión de habilidades lingüísticas con un promedio de 2.6, asimismo la diferencia más alta se encuentra en el grupo experimental, expresándose los niños con mayor espontaneidad y desinhibición al participar en las actividades. Los resultados obtenidos se concluyeron que el uso de juegos didácticos mejoró significativamente el nivel de desarrollo de la expresión oral de los niños de 4 años de la Institución Educativa “Santa Ana”, puesto que el grupo control superó significativamente los promedios.

5.2.4. Identificar la relación entre gestión educativa y evaluación del proceso enseñanza aprendizaje, en los docentes de la institución educativa Huacuy Alto-Distrito de Quillo-Provincia de Yungay-Año 2021.

En cuanto a los resultados obtenidos mediante la correlación de Pearson entre las dos variables fueron de -0.16623029 obteniendo de esa manera una correlación negativa débil, esto evidencia que no existe relación entre las dos variables.

La evaluación curricular según Alba (1991), puede decirse que la evaluación curricular se constituye en un proceso complejo de reflexión y análisis crítico que permite conocer, comprender y valorar el origen, la conformación estructural y el desarrollo de un currículo con miras a determinar la necesidad de su transformación, en general o en un sentido particular.

5.2.5. Identificar la relación entre gestión educativa y la identidad con la institución en los docentes en la institución educativa Huacuy Alto-Distrito Quillo-Provincia de Yungay-Año 2021.

Asimismo, en cuanto al objetivo específico 4, se estableció que la gestión educativa e identidad, tienen una relación negativa débil, debido al coeficiente de correlación de Pearson: -0.10770798 , con esto se evidencia que hay un nivel desfavorable entre las dos variables.

Raygada Leveratto, O. L. (2014) de la Pontificia Universidad Católica del Perú del en la tesis “La Evaluación de los aprendizajes de los docentes en los tres últimos grados del nivel primaria”; cuyo planteamiento del problema fue: ¿Cómo evalúan los aprendizajes los docentes de 4°, 5° y 6° grado de Primaria en una institución educativa cristiana metodista privada de Lima? planteándose como objetivo general: analizar cómo evalúan los aprendizajes los docentes del 4to, 5to y 6to grado de primaria de una institución educativa privada de Lima. La población del presente estudio estuvo conformada por 65 docentes y una muestra de 8 docentes de las principales áreas de desarrollo y de los tres últimos grados, es decir de 4°, 5° y 6° grados.

VI. CONCLUSIONES

Se comprobó que la relación entre el desempeño docente y la gestión educativa de los docentes de la institución educativa Huacuy Alto, obtuvo una correlación de -0.196438125 , considerándose así una correlación negativa débil.

La correlación entre gestión educativa y planificación de los docentes fue de -0.02285676 ; considerándose así una correlación negativa débil.

Se comprobó que la correlación entre gestión educativa y ejecución de los docentes es de -0.0330109 ; el cual se considera como una correlación negativa débil.

Se comprobó que la correlación entre gestión educativa y evaluación de los docentes fue de -0.16623029 ; considerándose así una correlación negativa débil.

Se comprobó que la correlación entre gestión educativa e identidad de los docentes fue de -0.10770798 , considerándose así una correlación negativa débil.

VII. RECOMENDACIONES

Es necesario tomar en cuenta todos los aspectos didácticos para la constante mejora en cuanto a gestión educativa y desempeño docente.

Implementar talleres de gestión educativa dirigidos a los docentes de los distintos niveles con la finalidad de averiguar cuales son las deficiencias y así poder solucionarlas.

Realizar capacitaciones constantes para la mejora de toda la plana docente y por ende el mejor aprendizaje del alumno.

Incentivar investigaciones futuras con la finalidad de buscar un bien común para el buen desempeño de los docentes.

En la actualidad se ha visto grandes cambios por ser un mundo globalizado, por lo tanto, se requiere el perfil de un docente con amplitud de pensamiento, con una capacidad de adaptación y reflexión de su profesión dentro del sistema educativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Benites, K y Santos, J. (2007) “Uso de juegos didácticas para desarrollar la expresión oral de los niños de 4 años de la institución educativa “Sarita Ana” de la ciudad de Trujillo en el año 2007 en Trujillo”
- Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, pág. 257
- Hernández, Fernández y Baptista, 2016
- Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2010)
- Kerlinger (1999)
- Los pilares de la educación (Bosco, 2005)
- Manzi, Gonzáles & Sun, 2012; Belando, Ferriz-Morel & Moreno-Murcia, 2012)
- Raygada Leveratto, O. L. (2014) “La Evaluación de los aprendizajes de los docentes en los tres últimos grados del nivel primaria”
- Roncal (2017), Gestión Educativa y Acompañamiento Pedagógico en Docentes de Primaria de la Red 7, Breña – 2017.
- Tesis “Estilo de gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Saco Oliveros – Lima, 2018”
- Vargas (2010) “Gestión Pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos”, realizada en la Ciudad de Lima – Perú.
- Monroy (2013), sobre “liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente.” Recuperado de: <https://docplayer.es/47791013-Liderazgo-directivo-como-elemento-estrategico-en-la-efectividad-del-desempeno-docente.html>
- Martínez (2014) indagó sobre: “El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cúpira durante el año escolar

2012 – 2013, Venezuela”. Recuperado de:
Chromeextension://ohfgljdgelakfkefopgkclcohadegdpjf/https://repositorio.ucv.edu
.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19599/vega_cm.pdf?sequence=1&isAllowed
=y

Rosario. (2016) realizó la investigación: Para determinar: “si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra”, Recuperado de:
[Santa Cruz \(2015\), en su investigación sobre: Empoderamiento y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo. Perú, el presente estudio tuvo como “objetivo determinar la relación que existe entre el empowerment \(empoderamiento\) y el desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo. Recuperado de: <https://docplayer.es/19761499-Empowerment-y-desempeno-docente-en-la-institucion-educativa-javier-heraud-de-trujillo-peru-flor-fanny-santa-cruz-teran.html>](https://www.google.com/search?q=Rosario.+(2016)+realiz%$C3%B3$+la+investigaci%$C3%B3$n%$3A$+Para+determinar%$3A$+%$E2%80%9C$si+la+gesti%$C3%B3$n+educativa+se+relaciona+con+el+desempe%$C3%B1$o+docente+de+educaci%$C3%B3$n+secundaria+de+la+Instituci%$C3%B3$n+Educativa+Augusto+B.+Legu%$C3%ADa%2C$+distrito+Puente+Piedra&rlz=1C1CHBF_esPE892PE896&oq=Rosario.+(2016)+realiz%$C3%B3$+la+i
nvestigaci%$C3%B3$n%$3A$+Para+determinar%$3A$+%$E2%80%9C$si+la+gesti%$C3%B3$n+educativa+se+relaciona+con+el+desempe%$C3%B1$o+docente+de+educaci%$C3%B3$n+secundaria+de+la+Instituci%$C3%B3$n+Educativa+Augusto+B.+Legu%$C3%ADa%2C$+distrito+Puente+Piedra&aqs=chrome..69i57.1581j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8</p></div><div data-bbox=)

Torres (2014) en su tesis: La investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la ciudad de Puno. Recuperado de:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992018000200009

<https://www.universia.net/mx/actualidad/orientacion-academica/5-caracteristicas-maestros-mas-eficaces-951561.html>

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/941/TM>

<https://books.google.com.pe/books>

ANEXOS

GESTION EDUCATIVA																					
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL	
3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	52	
3	2	2	1	2	1	0	2	2	2	2	1	0	2	2	0	1	1	2	1	29	
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	0	3	0	52	
2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	42	
2	0	2	0	1	3	0	2	3	2	2	2	0	2	2	1	3	0	3	1	31	
3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	0	50	
3	1	3	0	3	2	0	3	3	3	1	3	0	2	1	2	3	0	3	0	36	
2	1	2	2	2	3	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	38	
3	0	3	1	2	3	0	3	2	2	0	3	3	3	3	2	3	1	3	2	42	
3	0	3	2	3	2	0	3	2	3	2	2	0	2	2	2	3	0	3	2	39	
3	0	3	3	3	3	0	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	0	48	
2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	44	
3	0	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	39	
1	0	2	2	2	3	0	3	2	2	3	3	3	3	1	1	2	1	2	2	38	
2	0	3	2	1	2	3	2	3	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	38	
2	0	2	3	1	2	2	3	1	3	1	2	2	3	2	3	1	2	1	2	38	
3	1	2	1	3	2	1	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3	1	2	2	42	
2	0	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	43	
3	0	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	45	
3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	53	

DESEMPEÑO DOCENTE																								
DOCENTES	PLANIFICACION						EJECUCION						EVALUACION						IDENTIDAD					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20				
1	3	3	3	3	3	16	1	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	102	
2	3	3	3	3	3	17	3	1	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	103	
3	2	3	1	1	2	12	1	1	1	2	2	7	2	2	2	2	10	1	2	2	2	9	64	
4	3	2	2	3	2	16	2	2	3	2	2	11	2	1	2	3	3	11	3	2	2	3	85	
5	2	2	3	3	3	18	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	11	2	2	1	2	9	84	
6	3	3	2	3	3	20	3	2	3	3	2	13	2	3	2	3	13	3	3	1	3	13	99	
7	3	3	3	3	2	21	1	2	2	3	3	11	3	1	3	3	12	3	3	2	3	13	94	
8	3	3	3	3	3	23	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	15	3	2	2	3	13	105	
9	2	3	3	2	3	22	2	2	2	3	2	11	3	2	3	3	13	3	2	2	3	12	95	
10	3	3	3	2	2	23	3	2	3	2	3	13	3	3	2	2	12	3	3	3	3	15	101	
11	3	3	2	1	2	22	1	2	3	3	2	11	3	0	3	2	1	9	3	2	3	13	86	
12	2	3	3	2	2	24	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	15	2	3	2	3	13	105	
13	3	2	2	2	2	24	2	2	1	2	1	8	3	1	2	2	9	2	2	1	3	10	79	
14	2	2	2	1	2	23	1	1	2	2	2	8	3	2	3	3	13	2	2	1	2	9	83	
15	2	2	3	3	3	28	2	1	2	2	1	8	2	1	3	2	9	3	2	1	3	12	87	
16	3	3	3	3	3	31	1	2	2	3	2	10	3	2	3	3	13	3	3	2	3	14	106	
17	3	2	2	2	2	28	1	1	1	3	3	9	3	2	3	3	13	2	3	1	2	10	93	
18	3	3	3	3	3	33	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	14	3	3	1	3	13	115	
19	2	2	2	1	2	28	2	1	3	3	2	11	2	1	3	3	11	2	2	1	2	9	90	
20	2	2	2	2	2	30	2	2	2	2	2	10	2	1	3	3	10	3	2	1	2	10	90	

INTRUMENTO N°1 GESTION EDUCATIVA

CUESTIONARIO N° 1 "GESTION EDUCATIVA"

Lea con atención y conteste con sinceridad las preguntas marcando la alternativa que corresponda a su opinión personal; el cual es anónimo.

*Obligatorio

1. ¿ El director(a) comunica los resultados esperados? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

2. ¿El director(a) suele aplicar premiaciones para alcanzar objetivos establecidos? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

3. ¿Siente que su director(a) estimula y facilita su desarrollo? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

4. ¿El director(a) muestra sentido de autoridad? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

5. ¿El director(a) es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

6. ¿El director(a) demuestra una comunicacion horizontal generalmente? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

7. ¿El director(a) es de la opinion que debe tener un trato de autoridad con los alumnos en vez de demostrar amabilidad? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

8. ¿Las acciones tomadas son monitoreadas y orientadas por el director? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

9. ¿El director(a) logra una vision compartida con los docentes para el mejoramiento de la institucion? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

10. ¿El director(a) aplica planes de mejora sobre las debilidades detectadas en la institucion? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

11. ¿Considera Ud. que el director(a) deja que las cosas sigan igual mientras estas marchen bien? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

12. ¿Los objetivos trazados concuerdan con las acciones del director(a)? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

13. ¿El director(a) proyecta una imagen de autosuficiencia? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

14. ¿El director(a) esta interesado en provocar cambios en el colegio? (plan de estudios, relacion entre alumnos y profesores, etc)? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

15. ¿El director(a) confiere a los docentes la responsabilidad de organizarse en relacion a la realizacion de tareas? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

16. ¿Cuando el director(a) evalua las actividades escolares emite algunos comentarios cuando se lo solicitan? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

17. ¿Siente que sus ideas son tomadas en cuenta por el director(a)? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

18. ¿La disciplina es un problema en la institucion? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

19. ¿El director(a) comparte informacion y mantiene informado a su personal oportunamente? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

20. ¿El director(a) realiza gestiones no contenidas en el PEI? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

INSTRUMENTO N°2 DESEMPEÑO DOCENTE

CUESTIONARIO N° 2 "DESEMPEÑO DOCENTE"

Lea Ud. con atención y conteste con sinceridad las preguntas marcando la alternativa que corresponde a su opinión personal; el cual es anónimo.

*Obligatorio

1. ¿Reconozco los éxitos y actividades de aprendizaje de los estudiantes? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

2. ¿Soy disciplinado y responsable? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

3. ¿Demuestro una alta identificación con la institución? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

4. ¿Participo asumiendo tareas para la mejora del colegio? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

5. ¿Demuestro satisfaccion y empeño al realizar mi clase? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

6. ¿Acostumbro hacer una autoevaluacion de mi desempeño en el aula? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

7. ¿Utilizo diversos estrategias, metodos, medios y materiales? (exposiciones, experimentos, visitas de estudio, etc.) *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

8. ¿Estimulo la reflexion sobre la manera en que aprenden los estudiantes? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

9. ¿Explico de manera clara los contenidos de la asignatura? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

10. ¿Estoy dispuesto(a) a proporcionar ayuda y asesoria en la asignatura? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

11. ¿Muestro respeto por todos los miembros de la comunidad educativa?
(profesores, padres y alumnos) *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

12. ¿Participo en campañas de proyección social? (medio ambiente, ayuda solidaria, etc.) *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

13. ¿Conozco suficiente de la materia como para impartirla? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

14. ¿Preparo y planifico mi clase? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

15. ¿Relaciono los contenidos de aprendizaje con otras asignaturas? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

16. ¿Presento y expongo las clases de manera organizada? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

17. ¿Motivo la participación crítica y constante durante la clase? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

18. ¿Empleo y recomiendo el uso de bibliografía actualizada? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

19. ¿Asisto a clase regular y puntualmente? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

20. ¿Cumpló y hago cumplir las normas establecidas por la institución? *

- Siempre
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

VALIDACIÓN **EVALUACION DE LA PRUEBA** **INFORME DE EXPERTOS**

Tabla de Evaluación de instrumentos **por Expertos**

N°	Criterio:	Puntaje asignado de 1 a 5			
		Experto 1	Experto 2	Experto 3	Promedio
1	¿El instrumento mide los indicadores que se pretenden medir?	5	5	5	5
2	¿Los reactivos son suficientes para la medición de todos los indicadores?	5	5	5	5
3	¿Las instrucciones del instrumento le parecen apropiadas?	3	5	5	4.33
4	¿Los reactivos son comprensibles y están bien redactados?	5	5	5	5
5	¿El ordenamiento de los reactivos es adecuado?	5	5	5	5
6	¿La presentación formal (tipo y tamaño de letra, etc.) del instrumento es apropiada?	4	5	5	4.67
7	¿La hoja de respuestas está bien presentada?	4	5	5	4.67
	Promedio	4.43	5	5	4.81

Experto N° 1- Dra. Natalia Rodríguez Del Solar.

Experto N° 2- Dr. Alberto Vasquez Tasayco.

Experto N° 3- Mg. Edward Huamani Alhuay