



---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

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

**GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN  
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR LA  
SAGRADA FAMILIA DE JESÚS, DISTRITO DE SAN  
MARTIN DE PORRAS LIMA- 2021.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN EDUCACIÓN PRIMARIA**

**AUTOR**

**ROJAS SALAZAR, DIANA MARISOL**

**ORCID: 0000-0002-8020-8754**

**ASESOR**

**PÉREZ MORAN, GRACIELA**

**ORCID: 0000-0002-8497-5686**

**CHIMBOTE– PERÚ**

**2021**

## **Equipo de trabajo**

### **AUTOR**

Rojas Salazar, Diana Marisol

ORCID: 0000-0002-8020-8754

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,  
Chimbote, Perú

### **ASESORA**

Pérez Morán, Graciela

ORCID: 0000-0002-8497-5686

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Educación  
y Humanidades, Escuela Profesional de Educación, Chimbote, Perú

### **JURADO**

Zavaleta Rodríguez, Andrés Teodoro

ORCID ID: 0000-0002-3272-8560

Carhuanina Calahuala, Sofia Susana

ORCID ID: 0000-0003-1597-3422

Muñoz Pacheco, Luis Alberto

ORCID ID: 0000-0003-3897-0849

## **Hoja de firma del jurado y asesor**

**Mgtr. Andrés Teodoro Zavaleta Rodríguez**  
**Presidente**

**Mgtr. Sofia Susana Carhuanina Calahuala**  
**Miembro**

**Mgtr. Luis Alberto Muñoz Pacheco**  
**Miembro**

**Dra. Graciela Pérez Morán**  
**Asesora**

## **Agradecimiento**

A Dios nuestro padre creador y a mi familia

Porque gracias a ella fue posible cumplir mi meta trazada y a todas aquellas personas que me brindaron siempre su apoyo incondicional para cumplir este proyecto de vida.

A todos mis maestros que compartieron momentos

Inolvidables y experiencias fructíferas de aprendizaje, de una manera especial a mi asesora Dr. Graciela Pérez Moran que gracias a sus conocimientos hicieron posible culminar este gran proyecto.

## **Dedicatoria**

A Dios, a mi esposo a mí querido hijo que fue el soporte emocional y afectivo y sobre todo por su apoyo incondicional para seguir adelante y culminar mi carrera profesional.

## Resumen

En este trabajo de investigación se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Particular La sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima – 2021. En el marco metodológico se aplicó el tipo de investigación cuantitativa, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental, la población estuvo conformada por 27 docentes y la muestra por 24 docentes del nivel primaria. Se aplicaron como instrumentos dos cuestionarios uno para la variable Gestión Educativa y otro para la variable Desempeño Docente. Los resultados obtenidos en la variable Gestión Educativa fueron de 24 docentes encuestados, el 38% respondieron Algunas veces, el 4% respondieron nunca y el 21% respondieron siempre. Así mismo respecto a la variable Desempeño docente los resultados obtenidos de los 24 docentes encuestados, el 33% de docentes respondieron Algunas veces, el 17% respondieron Rara veces y el 25% respondieron Muchas veces. Se concluye que existe una buena relación positiva alta siendo el coeficiente de correlación de Pearson hallado de 0.89607607 el cual se aproxima a 1. Por lo tanto, existe una estrecha relación entre la gestión educativa y el desempeño docente. Se recomienda al personal directivo el empleo de estrategias en cada aspecto de la gestión educativa para mejorar el desempeño docente y consecuentemente mejorar su práctica pedagógica.

**Palabras clave:** Desempeño docente, Gestión educativa, Gestión institucional, Gestión pedagógica.

## **Abstract**

In this research work, the general objective was to determine to what extent educational management is related to teaching performance in the Private Educational Institution Holy family of Jesus, District of San Martin de Porras Lima - 2021. In the methodological framework it was applied the type of quantitative research, descriptive-correlational level and non-experimental design, the population consisted of 27 teachers and the sample of 24 teachers of the primary level. Two questionnaires were applied as instruments, one for the Educational Management variable and the other for the Teacher Performance variable. The results obtained in the Educational Management variable were that of 24 teachers surveyed, 38% answered Sometimes, 4% never answered and 21% always answered. Likewise, regarding the variable Teacher performance, the results obtained from the 24 teachers surveyed, 33% of teachers responded Sometimes, 17% responded Rarely and 25% responded Many times. It is concluded that there is a good high positive relationship, with the Pearson correlation coefficient found of 0.89607607, which is close to 1. Therefore, there is a close relationship between educational management and teaching performance. The management staff is recommended to use strategies in each aspect of educational management to improve teaching performance and consequently improve their pedagogical practice.

**Keywords:** Teaching performance, Educational management, Institutional management, Pedagogical management.

## Índice de Contenido

### Título

Equipo de trabajo .....	ii
Hoja de firma del jurado y asesor .....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice de Contenido .....	viii
Índice de gráficos.....	x
Índice de tablas .....	xi
Índice de Cuadros .....	xii
I Introducción.....	1
II Revisión de literatura .....	4
2.1. Antecedentes .....	4
2.1.1. Antecedentes Internacionales .....	4
2.1.2. Antecedentes Nacionales .....	8
2.1.3 Antecedentes Regionales .....	11
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	13
2.2.1. Gestión Educativa .....	13
2.2.1.1 Conceptualización de la gestión educativa .....	13
2.2.1.2 Principios de la gestión educativa.....	15
2.2.1.3 Dimensiones de Gestión educativa .....	18
2.2.1.4 Propósito de la Gestión Educativa .....	20
2.2.1.5 Procesos de la gestión educativa.....	21
2.2.1.6 Herramientas de la Gestión Educativa.....	23
2.2.1.7 Enfoques de la gestión educativa.....	24
2.2.1.8 Importancia de la gestión educativa.....	25
2.2.2 Desempeño docente .....	26
2.2.2.1 Definición de Desempeño docente .....	26
2.2.2.2 Dimensiones del desempeño docente .....	27
2.2.2.3 Evaluación del desempeño docente .....	29
2.2.2.4 Formación docente.....	30
2.2.2.5 Factores que influyen en el desempeño docente.....	31



2.2.2.5 Competencias del desempeño docente .....	33
2.2.2.6 Profesionalismo docente .....	35
2.2.2.7 Importancia del desempeño docente .....	38
2.3. Hipótesis .....	38
III. Metodología .....	39
3.2. Diseño de la investigación .....	40
3.3. Población y muestra .....	41
3.4. Definición y operacionalización de la variable.....	43
3.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	46
3.5.1 Técnicas .....	46
3.5.2 Instrumento de recolección de datos.....	46
3.5.2.1 Validación del instrumento .....	47
3.5.2.2 Confiabilidad del instrumento .....	47
3.6. Plan de análisis.....	48
3.8. Principios éticos .....	51
IV Resultados.....	52
4.2 Análisis de resultados .....	57
V. Conclusiones y recomendaciones .....	61
5.1 Conclusiones .....	61
5.2 Recomendaciones .....	62
8 Referencias Bibliográficas .....	63
Anexo 01 Instrumentos validados.....	67
Anexo 02 Carta a la Institución donde realizó la investigación. ....	95
Anexo 03 Carta de consentimiento informado .....	96
Anexo 04 Base de datos para el procesamiento estadístico.....	97

## Índice de gráficos

Gráfico 1 Relación entre la Dimensión gestión pedagógica y el Desempeño docente .....	52
Gráfico 2 Relación entre la Dimensión institucional y el Desempeño docente.....	53
Gráfico 3 Relación entre la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente .....	54
Gráfico 4 Relación entre la Dimensión gestión comunitaria y el Desempeño docente .....	55
Gráfico 5 Relación entre la Gestión educativa y el Desempeño docente .....	56

## Índice de tablas

Tabla 1 Población .....	41
Tabla 2 Muestra .....	41
Tabla 3 Confiabilidad de la Variable Gestión Educativa .....	48
Tabla 4 Confiabilidad de la Variable Desempeño Docente.....	48
Tabla 5 Relación de la Dimensión gestión pedagógica y el Desempeño docente .....	52
Tabla 6 Relación entre la Dimensión institucional y el Desempeño docente.....	53
Tabla 7 Relación entre la Dimensión gestión administrativa y el Desempeño docente .....	54
Tabla 8 Relación entre la Dimensión gestión comunitaria y el Desempeño docente	55
Tabla 9 Relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño docente.....	56

## Índice de Cuadros

Cuadro 1 Matriz de operacionalización de variables.....	44
Cuadro 2 Matriz de Consistencia.....	49

## **I Introducción**

La calidad es un elemento fundamental de la educación, la misma que, debido a sus variables externas e internas, ha sufrido afectación, haciendo que estas requieran de una transformación positiva.

Desde un contexto mundial podemos vislumbrar que la evolución social, cultural y política en el que se desenvuelven la sociedad, alteran los procesos del campo educativo, es por ello que la educación debe preparar a las futuras generaciones para que puedan integrarse a una sociedad cambiante, llena de retos, siendo capaces de mejorar la calidad de vida en bien del desarrollo del país y del mundo entero.

En América Latina, las investigaciones han demostrado la existencia de grandes disparidades en la educación, así como un peligro latente, que encuentra como problema raíz dentro de las escuelas nacionales una baja calidad en la gestión educativa, la misma que a la hora de manejar tareas administrativas y actividades pedagógicas no conducen a la mejora del desempeño docente la misma que se ve reflejada en los resultados de los aprendizajes de los estudiantes.

La educación forma parte del tejido institucional de un país y es cimiento de su potencial humano. En el Perú, esto se ve afectado por muchos factores que dificultan una gestión educativa eficaz y eficiente que asegure el progreso de la calidad educativa y permita la evolución del entorno social. Para esto, es importante tomar en cuenta el rol de liderazgo que desempeña el equipo directivo para poder liderar y orientar a los integrantes de su comunidad educativa de manera organizada a fin de cumplir con los retos institucionales requeridos por el sistema educativa nacional.

En el distrito de San Martín de Porres, encontramos una problemática que radica en las instituciones educativas las mismas que vienen siendo observadas por la improvisación, falta de planificación, niveles de desorganización, falta de trabajo

cooperativo y de proyección a la comunidad, esto significa que muestran niveles inadecuados en lo que respecta a gestión educativa, siendo esto la causante de que la calidad educativa no tenga un progreso significativo. Ante esto, se esperaría el accionar de entidades descentralizadas como son Ministerio de Educación, como las Direcciones Regionales de Educación (DRE) y las Unidades de Gestión Local (UGEL); sin embargo, dichas instituciones no tienen accionar en la búsqueda de soluciones y no realizan de manera constante el acompañamiento y evaluación en los asuntos referidos a administración y pedagogía de los centros educativos.

En la Institución Privada La Sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras, se evidencia que el desempeño docente no alcanza los niveles esperados, puesto que los estudiantes no logran evidenciar mejora de los aprendizajes y cumplimiento con los estándares establecidos por el Ministerio de Educación. Asimismo, se puede identificar que la gestión educativa no consigue, ni logra los niveles deseados, por lo que impide incentivar y otorgar de manera segura las condiciones necesarias para que los desarrollos de las actividades pedagógicas sean notables y, por lo tanto, el aprendizaje pueda ocurrir de la mejor manera posible.

Después del planteamiento del problema se formuló el siguiente enunciado: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima - 2021?, así mismo, planteamos como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima – 2021. Los objetivos específicos son: Identificar la relación entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima – 2021. Describir la relación

entre la dimensión gestión institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima – 2021. Reconocer la relación entre la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima – 2021. Establecer la relación entre la dimensión gestión comunitaria y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima - 2021

La presente investigación se fundamenta en el manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas de la UNESCO, 2011 y en el Marco del Buen Desempeño docente del MINEDU, 2014 para cimentar las bases teóricas en lo que respecta al desempeño docente y la gestión educativa. En lo que refiere al procesamiento de los datos cuantitativos se realizarán previo análisis de instrumentos validados y confiables los que permitan tener datos con mayor precisión.

En el aspecto práctico se realizará teniendo en cuenta la preocupación de mejorar el plan de monitoreo y acompañamiento por parte del personal directivo hacia el personal docente con la finalidad de brindar un trabajo colegiado que contribuyan a la mejora de estrategias y fortalecer la práctica pedagógica y, en el aspecto metodológico, el presente trabajo de investigación se realizó utilizando el método deductivo, en el aspecto procedimental, se realizará el procesamiento de datos cuantificados a través de la aplicación de instrumentos confiables y validados con el propósito de obtener resultados precisos.

La metodología fue de tipo descriptivo correlacional, nivel cuantitativo, con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 27 docentes del nivel inicial y primaria y la muestra fue seleccionada a través del muestreo no

probabilístico con 24 docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Particular La sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima – 2021. Los resultados que se obtuvieron fueron, que de los 24 docentes encuestados en lo que refiere a la variable Desempeño docente la mayoría presentan un nivel moderado y en lo que respecta a la dimensión pedagógica, dimensión institucional, dimensión administrativa y dimensión comunitaria de la variable Gestión educativa la mayor parte también se encuentra en un nivel moderado. Se determina que hay una relación positiva alta entre la variable gestión educativa y la variable desempeño docente.

## **II Revisión de literatura**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

Campi, (2020) en su investigación titulada “Gestión educativa y desempeño docente de la institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018” tuvo como objetivo Determinar la relación entre la gestión educativa con el desempeño docente de la institución educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018. El estudio es no experimental, asume un diseño correlacional. La técnica utilizada para recolectar los datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, se validaron con el Alfa Cronbach dos cuestionarios con respuestas de escala ordinal, un coeficiente de 0,796 para la encuesta de la variable Gestión Educativa y un coeficiente de 0,733 para la encuesta de la variable desempeño docente. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22. Los resultados se presentaron a través de tablas cruzadas y la comprobación de hipótesis se la realizó con el coeficiente correlacional de Spearman (Rho). Los resultados correlacionales hallados en la investigación muestran un valor de  $p$ : 0,516 y de Spearman Rho 0,188, con lo cual se rechaza la hipótesis de



investigación y se acepta la hipótesis nula. En conclusión, no existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa, “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018.

Según Flores, (2017) en su investigación titulada “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito” tuvo como objetivo determinar si existe incidencia del clima organizacional en el desempeño docente. La investigación fue de tipo descriptivo y se utilizó la técnica SPSS con la correlación de Pearson. En el estudio tanto del clima organizacional como del desempeño participaron cincuenta (50) personas que corresponde a la población de docentes de la UESDG-Q. La medición del clima organizacional se realizó con el cuestionario de HayMcBer que consta de noventa (90) reactivos, los mismos que miden la percepción de los trabajadores en torno a las dimensiones de flexibilidad, responsabilidad, estándares, recompensas, claridad y espíritu de equipo. La evaluación del desempeño docente se realizó con cuatro (4) instrumentos institucionales elaborados de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Educación (MinEduc), determinados para este fin y contemplan las siguientes dimensiones: Dominio disciplinar, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético. Los resultados de la medición del clima organizacional revelan que existen dos microclimas al interior de la institución: Básica y Colegio. En la Básica la brecha es mayor en todas las dimensiones evaluadas, aunque el resultado no afecta significativamente la ubicación del rango en la escala de medición. Los resultados de la evaluación de desempeño docente determinan que se encuentra en un nivel medio, lo que le permite a la institución cumplir con los estándares de calidad educativa. El resultado del estudio de correlación determina que existe incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente. También se evidenció que existe

una brecha en escala crítica en cuanto a la dimensión de recompensas de la variable clima organizacional, pero no incide en el desempeño. La UESDG-Q debe prestar especial atención a la dimensión de recompensas para mejorar la percepción del clima organizacional, pero para mejorar el desempeño debe enfocarse en trabajar la flexibilidad.

Cantos, & Reyes, (2018) en su estudio titulado El nuevo modelo de gestión educativa y su impacto en las escuelas de educación básica del cantón Cañar, Ecuador tiene por objetivo evaluar el nuevo modelo de gestión educativa implementado en el Ecuador y su impacto en las escuelas de educación básica del cantón Cañar – Ecuador. Este modelo constituye un paradigma de organización interna y externa a nivel institucional que permite canalizar en forma efectiva y oportuna, las directrices a ser aplicadas dentro del campo educativo desde diferentes ámbitos; se plantea una nueva reestructuración que garantice y asegure el cumplimiento del derecho a la educación, un camino que conducirá a la calidad y calidez para fortalecer los servicios educativos atendiendo las realidades locales y culturales, impactando de sobre manera en las escuelas de educación básica. La investigación está dividida en dos tipos: descriptiva, ya que se aplicó un cuestionario de 10 preguntas a 124 docentes pertenecientes a las escuelas: Carlos Cueva Tamariz, Luís Roberto Chacón, Simón Bolívar, San José de Calasanz, Ezequiel Cárdenas y Santa Rosa de Lima de la ciudad de Cañar, Ecuador. Documental por el apoyo de la investigación mediante medios electrónicos y bibliográficos. Entre algunas conclusiones que se pueden mencionar tenemos que el nuevo modelo de gestión educativa implementado en el Ecuador en el año 2010, tiene una incidencia importante en las escuelas de educación básica de la ciudad de Cañar, Cantón Cañar Ecuador, pues sus actores en su gran mayoría conocen sus lineamientos y ratifican el cumplimiento de sus objetivos, especialmente en lo que tiene que ver al

fortalecimiento de la calidad de la educación, mediante la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación General Básica y del Bachillerato y la construcción del currículo de Educación Inicial. Entre las recomendaciones, compartir responsabilidades y liderazgos para dar cumplimiento al nuevo modelo de gestión educativa y aproximarlos hacia la ciudadanía, atendiendo las realidades locales y culturales para asumir adecuadamente los roles asignados.

Cóndor, & Remache, (2019) En su investigación titulada “La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa tuvo como objetivo indagar las percepciones de directivos y docentes sobre la calidad educativa y las principales dificultades que enfrenta la educación en la actualidad. También evalúa el desempeño del docente en el aula, mediante la observación de la clase y la reflexión pedagógica permanente de los procesos de enseñanza. Siendo esta última una tarea prioritaria de los organismos de control. En la investigación fue necesario revisar las bases conceptuales inherentes al desempeño docente, acompañamiento pedagógico, liderazgo, estrategias de aprendizaje y la calidad de la enseñanza. La metodología de estudio se fundamentó en el enfoque cualitativo, apoyada en dos técnicas. La observación de la clase con el instrumento técnico denominado ficha de observación áulica que, permitió visualizar cómo se llevan a cabo los procesos de enseñanza y aprendizaje. Y la entrevista semiestructurada aplicada a una muestra de 43 investigados entre docentes y directivos de la Zona 9, Provincia de Pichicha. Los resultados obtenidos a partir de estos instrumentos permitieron conocer las fortalezas y debilidades reales existentes en la enseñanza. Finalmente, se determinó que las actividades propuestas para desarrollar la clase guardan escasa relación unas con otras, no atienden a un enfoque pedagógico, ni a un método, técnica, estrategia o proceso de enseñanza. Además, la enseñanza se centra en

el docente, quien expone sus saberes, mientras la participación del estudiante es mínima. Estos y otros hallazgos permitieron concluir que el desempeño directivo y docente influye en el aprendizaje y el mantener prácticas pedagógicas tradicionales no contribuirá al mejoramiento de la calidad de la enseñanza.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Rojas, (2020) en su investigación titulada La gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública Ramiro Priale del distrito de Challabamba, Paucartambo – Cusco, la presente tesis tiene como finalidad determinar la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente según los docentes de la Institución Educativa pública Ramiro Priale del distrito de Challabamba, Paucartambo Cusco, La población seleccionada estuvo establecida por los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Ramiro Priale, los cuales suman 42. La muestra fue no probabilística conformada por los 27 docentes. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo correlacional, y diseño no experimental - transversal. La técnica que se empleó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario aplicándose a los docentes. Los instrumentos fueron corroborados en sus propiedades de validez de contenido y confiabilidad, del Coeficiente Alpha de Cronbach respectivamente. El tratamiento estadístico de los resultados del trabajo de campo se hizo con la prueba del Chi cuadrado para determinar la independencia y Tau-B de Kendall para medir el nivel de correlación entre las variables en estudio. Los resultados evidenciaron que existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente. Por lo que se concluye que los hallazgos fueron relativos a la significancia de las correlaciones positivas y nula, por último, se obtuvieron con un nivel de significación de  $\alpha = .05$  y  $p = .000$ .

Carbajal, & Polo, (2020) la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa 80144, Sánchez Carrión, Región La Libertad-2019, mediante un tipo de investigación sustantiva, con un método de investigación cuantitativo y un diseño correlacional, contando así con una muestra de 30 docentes. Respecto a las herramientas utilizadas para la recolección de datos se consideraron el Cuestionario de Gestión Educativa y el Cuestionario de Desempeño Docente. Los resultados obtenidos indican que en Desempeño Docente y Gestión Educativa el 100% de los docentes se ubicaban en un nivel muy alto, denotando así una adecuada percepción por parte del docente hacia las gestiones por parte de la institución y su relación con el compromiso en el desarrollo de sus actividades. Así mismo, se obtuvo un Coeficiente de Correlación de Pearson  $r=.44$  positivo moderado, a partir del cual se evidencia la existencia de la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente. A partir de ello, se llegó a la conclusión de que las buenas prácticas por parte de la institución educativa, asociadas a la gestión e involucramiento de docentes, autoridades y padres de familia, se encuentran relacionados al desempeño docente y el compromiso por mejorar la calidad educativa.

Barrios, (2017) en su investigación titulada “Relación de la calidad de la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “San Ramón” de Ayacucho – 2014. Su objetivo general del estudio fue determinar la relación que existe entre la calidad de la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “San Ramón” de Ayacucho en el año 2014. El método de investigación utilizado fue el cuantitativo. El diseño de investigación fue el descriptivo correlacional; la población de estudio consideró a 180 docentes que laboran en la institución educativa tomada como área de estudio, teniendo como muestra a 122 docentes distribuidos en los diferentes niveles. El instrumento utilizado para medir las

variables fue el cuestionario. Los resultados obtenidos en el estudio desarrollado consideran que el 50,4% de los docentes consideran que la calidad de la gestión educativa en el área de estudio es regular, y en ese mismo porcentaje los docentes se ubican en la valoración regular en lo que corresponde el desempeño docente. Las conclusiones registran que el valor de  $Tau_b = 0,804$ , lo que significa que existe relación directa fuerte entre las variables de estudio, mientras que al ser el  $p$ -valor = 0,000 se ha asumido aceptar la hipótesis alterne y rechazar la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.

Según Chavez, & Olivos, (2019) en su investigación titulada: Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa “Modelo”- Trujillo 2018 tuvo como finalidad determinar la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente del nivel secundario en la Institución Educativa “Modelo” de Trujillo. Para lograr este propósito realizamos un estudio de tipo descriptivo-correlacional, con diseño no experimental, con una población de 52 docentes del nivel secundario; a quienes se aplicó una encuesta mediante dos cuestionarios de 30 ítems de las variables gestión directiva y 28 ítems en desempeño docente debidamente validadas. El cuestionario de Gestión Educativa en escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), y Desempeño Docente en escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), que brindaron información acerca de la relación existente entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente. Además de adjuntar los resultados de la práctica pedagógica de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Modelo” de Trujillo. La medición que se realizó a las variables permitió determinar que existe relación significativa de  $r=0,877$  con un nivel de significancia  $p=0,00 < 0,05$  entre gestión directiva y desempeño docente, en la Institución Educativa

“Modelo” de Trujillo-2018, en un nivel positivo considerable basados en los resultados estadísticos que han sido calculados usando la prueba no paramétrica de correlación de Rho Spearman.

### **2.1.3 Antecedentes Regionales**

Sosa, (2017) en investigación titulada la gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra, tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E.I de Puente Piedra. Se utilizó para alcanzar dicho objetivo el método deductivo, inductivo y descriptivo y un diseño no experimental, asimismo la población estuvo constituida por 1,260 docentes de Puente Piedra. Al calcular el tamaño de la muestra se trabajó finalmente con 294 personas. En cuanto al instrumento de recolección de datos tenemos al cuestionario que constó de 14 ítems de tipo cerrado, los mismos que se vaciaron en cuadros en donde se calcularon las frecuencias y porcentajes, complementándose con el análisis e interpretación de los resultados, lo cual nos permitió contrastar las hipótesis. Finalmente se concluyó y recomendó en estrecha relación con los problemas, objetivos e hipótesis planteadas.

Rentería, (2020) en su investigación titulada “Gestión educativa y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019” tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión educativa y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019. El tipo de estudio es teórico o básico, mientras el diseño es no experimental, transversal y correlacional. La población es de 30 profesores, la técnica usada fue la encuesta y el instrumento de estudio han sido dos cuestionarios de gestión educativa y desempeño docente. En el análisis de los resultados se utilizaron los estadísticos descriptivos de frecuencia y porcentajes, y los estadísticos inferenciales para medir la relación, además se usó el estadístico Shapiro wilks para conocer la normalidad de las variables. Se

concluye que se evidencia correlación de 0,423 y significativa. Por ello, existe relación positiva y significativa entre la gestión educativa y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.

Según Garcia, & Romani, (2017) en su investigación titulada “Gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Red n° 03-Ugel n°06-Ate. 2014 cuyo objetivo principal fue explicar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED N° 03. UGEL N° 06, Ate 2013, al realizar este trabajo identificamos la importancia que tiene para el docente el desempeño en las aulas como en la administración de la educación, siendo fundamental para el desempeño de la actividad humana. La hipótesis general busca demostrar que existen divergencias en la opinión dada por los docentes respecto al liderazgo del director. El tipo de investigación fue básica de naturaleza descriptiva – correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal-correlacional. La muestra estuvo conformada por 160.docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de la RED N° 03, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables. Los resultados fueron procesados mediante la estadística descriptiva y la inferencial, se aplicó la distribución Chi-cuadrada y Coeficiente de correlación de Sperman. Concluyéndose que existe un nivel de correlación moderado y estadísticamente significativa de  $p=0.582$  entre las variables gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la RED N° 03. UGEL N° 06, Ate 2013.

Rosas, (2020) en su investigación titulada Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa “Fe y Alegría N° 26”, San Juan de Lurigancho, 2020 tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño



docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°26, S.J.L.- 2020. El marco teórico estuvo constituido por dos instituciones de renombre, para la V1. Gestión educativa respaldado por la Unesco (2011) sostiene que la gestión debe ser participativa y coordinada entre todos los que participan en el proceso educativo; en cuanto a la V2. Desempeño docente se respaldó por el Minedu (2014) afirma que es una labor exigente, reflexiva, autónoma y crítica; con capacidad de decidir y tomar decisiones oportunas. En cuanto a la metodología se propuso el hipotético deductivo, método encargado de proponer hipótesis para más adelante poder demostrar, si es verdadera o falsa. El diseño de investigación no experimental, los datos no se manipulan; transversal se recolecta información en un solo momento y el nivel correlacional se busca correlacionar las dos variables de estudio. Los resultados obtenidos después del análisis estadístico coexistieron que el Rho de Spearman que reveló (Rho 0,438 y p-valor 0,000); lo que significa que se acepta la Ha y se rechaza la Ho, se concluyó que existe una asociación moderada y significativa entre la gestión educativa y desempeño docente de la I.E Fe y Alegría N°26.

## **2.2. Bases teóricas de la investigación**

### **2.2.1. Gestión Educativa**

#### **2.2.1.1 Conceptualización de la gestión educativa**

De acuerdo con lo publicado en el Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas (UNESCO, 2011), indica que Gestión Educativa es una disciplina que ha venido desarrollándose en los últimos tiempos, iniciando en Estados Unidos alrededor de los años sesenta y llegando a América Latina al inicio de los ochenta. El objetivo de esta es emplear los principios generales de la gestión al campo educativo. Asimismo, lejos de ser una disciplina teórica, se convierte en una disciplina aplicada, combinando y buscando interacción de los planos teóricos, políticos y prácticos en la

gestión educativa. Es importante indicar que, actualmente, las acciones administrativas de las técnico-pedagógicas no se encuentran aisladas, sino que se complementan para encontrar una mejora en la calidad enfocada en elevar el aprendizaje, el respeto a la diversidad y la contribución en la dirección de la institución. También en el Perú se tiene un concepto emitido por el Ministerio de Educación a través de la Resolución Ministerial 168-2002-ED en donde se indica que la gestión educativa tiene como principal función orientar a la escuela en los diversos procesos estructurales de índole administrativa y académicos. Esto se debe seguir desarrollando con naturaleza democrática, equilibrada y eficiente para alcanzar una formación plena en los estudiantes, formándolo ciudadanos comprometidos con la democracia y el desarrollo del país, integrando sus proyectos personales con el interés colectivo.

El concepto de gestión es definido también como aquella destreza que tiene la finalidad de alcanzar lo planteado, ejecutando un conjunto de actividades que se encuentran enfocadas a hacer uso de recursos humanos, técnicos y financieros que, a su vez, deben actuar coordinadamente.(Botero, 2007)

Supo C., Ascama H., Legua H., & Melgarejo S. (2012), indican que la gestión educativa a través de un ambiente participativo y de compromiso puede identificar las demandas de la comunidad educativa y elegir las viables y oportunas para elaborar actividades que permitan satisfacer dichas demandas. Esto debido a que la gestión educativa se caracteriza por tener apertura y flexibilidad frente a estas demandas.

Martínez K. (2015), señala que la gestión educativa es una función orientada a organizar y brindar soporte en la institución, así como también a las estructuras administrativas y pedagógicas que permitan que los niños, adolescentes, jóvenes y adultos se desarrollen como personas integrales y comprometidos que ayude a que se

conviertan en ciudadanos con la capacidad de aportar al desarrollo nacional y a la democracia, en donde su proyecto personal tenga objetivos comunes con los trazados por su comunidad.

En conclusión, se entiende por buena gestión a aquella que tiene la capacidad de formar una generación de ciudadanos que puedan construir y desarrollar la democracia en el país. Es así, que la gestión educativa se refiere a toda aquella actividad y asunto estratégico que por medio de técnicas y metodologías conllevan a que las instituciones educativas puedan lograr sus objetivos y metas trazadas. Adicionalmente, es fundamental establecer una diferencia en lo que respecta a métodos de gestión y planificación, siendo la primera aquella que orienta sus objetivos en un plazo que puede ser corto o mediano. Por otro lado, la planificación se proyecta a realizarlos a largo plazo.

#### **2.2.1.2 Principios de la gestión educativa**

Los principios de la gestión educativa son aquellos que crean los lineamientos éticos y pragmáticos fundamentales. Estos se encargan de poner la pauta y orientar las actividades de la institución brindándole a esta dirigirse a través de una línea de pensamiento, conducta para la mejora y logro de metas intencionadas. De este modo, Farro, F. (1995, p. 29–33) indica que los principios para la gestión en las instituciones educativas son los mostrados a continuación:

- a) Principio de la Misión Educativa: Este se refiere a que dentro del proyecto educativo institucional se debe encontrar plasmada siempre la misión. Asimismo, la jerarquización de objetivos en la institución es importantes para poder conseguir eficiencia, teniendo que ser complementarios, relacionados y convergentes a la misión, así como también poder desarrollarse en el corto, mediano y largo plazo.

- b) Principio de Unidad: Esto ítem indica que la institución educativa debe tener una organización que se enfoque en una dirección convergente y se mantenga a través de esfuerzos y propósitos ejecutados en conjunto para que de este modo se hable de una unidad y todas las energías de los componentes se utilicen en un solo sentido que desarrolle un fin común.
- c) Principio de competencia o especialización funcional: Esta describe, en primer lugar, a la capacidad que tiene una institución. Esto referido a los medios con los que se dispone, las posibilidades y derechos que esta tiene como entidad para poder cumplir con sus objetivos trazados. La competencia es el conjunto de facultades que son distribuidos entre los órganos, de acuerdo de la especialización o del criterio de gestión más eficiente.
- d) Principio de jerarquía o de autoridad: Esto indica que dentro de la institución existen órganos cuyo nivel de responsabilidad se encuentra por sobre los demás y este debe ser ejercido responsablemente; sin embargo, esto no implica quebrantar las competencias propias de los otros órganos, sino que todo ello debe ser respetado según las normativas internas que regulen cada institución educativa.
- e) Principio de coordinación: Este se refiere a crear la armonía en todas las actividades que se desarrollan dentro de una institución. De esta forma, se crea una sinergia entre el funcionamiento con el éxito. En otras palabras, es organizar todas las funciones de acuerdo a sus proporciones para que estas se puedan realizar de eficientemente. Esto con la finalidad de marchar de manera sincronizada haciendo que la distribución de tareas y funciones sea estructura y repartidas de manera conveniente.

- f) Principio de liderazgo eficaz: En este punto se describe al líder eficaz con características que engloban su dinamismo, responsabilidad y compromiso, adheridos a un conjunto de valores. Esto no solo se trata de motivación a través de un líder para alcanzar metas personales, sino que también se enfoca al logro de los objetivos de la institución. Además, indica que pueden existir diversos tipos de liderazgo, ya que aquello que funciona en un lugar puede no hacerlo en otro y esto netamente dependerá de la organización, las personas y las actividades. Es así que los líderes carismáticos y contemplativos en las instituciones educativa pueden ser un medio importante para encontrar solución en conflictos relacionados a los objetivos y en el vencimiento de las limitaciones.
- g) Principio de participación: Esto indica principalmente que mientras más componentes de la institución participen en las actividades que se desarrollan dentro de esta, se aumentará la eficiencia de estos. Como recomendación, la mejora en el grado de participación en una organización educativa se puede obtener a través de programas de capacitación que permitan satisfacer las necesidades en todos los niveles jerárquicos de la institución.
- h) Principio de toma de decisiones estratégicas: Cuando se habla de la toma de decisiones, se debe entender que es el eje central las funciones que componen el proceso administrativo. Esto sigue un proceso que inicia con el análisis de la información y termina encontrando una solución al problema o inconveniente. Cabe resaltar que esta resolución deberá ser la elección más eficaz en comparación a las distintas alternativas que podrían existir, eligiéndola oportunamente para ponerlas en acción.

- i) Principio de planeación estratégica: La importancia de este principio radica en que, si se logra desarrollar de manera óptima, ayuda a reducir la incertidumbre. Entonces, se entiende por planeación estratégica como el proceso de elección de metas en una institución. Esto conlleva a desarrollar políticas y programas que sumen a los objetivos para que se puedan alcanzar las metas. El proceso de planeación se encuentra en manos de la alta dirección debido a que ésta es la responsable de conseguir los objetivos en la institución a través de la práctica de políticas y programas estratégicos. (Pérez, 2012).

### **2.2.1.3 Dimensiones de Gestión educativa**

Tradicionalmente se puede establecer la labor educativa en cuatro dimensiones que a su vez se encuentran en constante interacción. En dicho contexto, la UNESCO (2011) indica que se dividen en las siguientes dimensiones explicadas a continuación:

a) Dimensión Institucional

Es aquella que brinda la facilidad y accesibilidad para que los componentes de la institución educativa se mantengan organizados para alcanzar la sistematización de actividades correspondientes a su trabajo. A través de ello, se deberá lograr la competitividad y autonomía que origine un desarrollo en las habilidades individuales y grupales, permitiendo la adaptación y desarrollo que requiere la sociedad en la actualidad. Asimismo, esto deberán siempre considerar y encaminarse a respetar los valores, principios y la visión que tenga la institución educativa.

b) Dimensión Pedagógica

Se basa principalmente en las instrucciones que proporcionan los docentes y, también, en aquellos conocimientos que reciben los alumnos convirtiendo

esto en aprendizaje. Esto se logrará a través de la aplicación de una malla curricular para poder programar sesiones basadas en metodologías y estrategias didácticas, evaluaciones y el uso de los diferentes materiales educativos. Asimismo, se incluye dentro de esta dimensión las tareas de los docentes, el manejo de programación, el estilo de la enseñanza, la formación y actualización profesional para demostrar la competitividad.

c) Dimensión Administrativa

Se enfoca a planificar diversas estrategias para orientar y liderar al personal, los materiales y recursos. Así también, maneja el presupuesto económico, el plan de actividades técnicas correspondientes a higiene y seguridad para proporcionar a través de ello una mejora en la calidad de enseñanza y aprendizaje. Es importante mencionar que no solo se toman en cuenta intereses individuales, sino también los institucionales y colectivos para alcanzar compromisos y acuerdos en cada toma de decisiones que apoyen a la obtención de metas trazadas como institución.

d) Dimensión Comunitaria

Como su nombre lo expresa, es aquella que por medio de la la gestión y las instituciones educativas se conectan con la comunidad de su entorno. El principal objetivo es lograr entender cuáles son los requerimientos, necesidades y prioridades con respecto al desarrollo del ámbito educativo para fortalecer los lazos con la comunidad y la ayuda humanitaria.

Finalmente, la mención de estas dimensiones se considera importante, debido a que cada uno de los componentes que engloba el proyecto educativo institucional engloba de alguna u otra forma aspectos de las dimensiones anteriormente expuestas. Con ello,

se da valor al concepto que indica que la institución constituye una unidad, es por ello que cada dimensión propone objetivos que se direccionan a un propósito principal, tema que será tocado en la siguiente sección.

#### **2.2.1.4 Propósito de la Gestión Educativa**

Según Orbegoso (2004), el propósito de la gestión educativa es llevar a cabo estrategias de intervención para incentivar el cambio en los lineamientos culturales y la administración educativa en la institución. El objetivo de estos cambios es optimizar el proceso de aprendizaje para incrementar la calidad educativa. Del mismo modo, asegura que el aprendizaje sea inclusivo y que sea a su vez significativo y valioso, para sobresalir en todos los ámbitos de la institución educativa. Ello se sostiene en los estudiantes, por medio de sus habilidades que conllevan, también, a mejorar su autoestima. Asimismo, uno de los más importantes desafíos que deben afrontar la gestión educativa en un futuro cercano es mantenerse como un ente autónomo y descentralizado, de tal manera que se adecue mejor a la realidad de cada comunidad y permita brindar un servicio de calidad, actuando con responsabilidad en los diferentes niveles educativos.

Un punto importante es que la administración del sector requiere que la autonomía y responsabilidad de la escuela se consoliden, así como también la gestión en cada uno de los niveles con la finalidad de que estos sean capaces de establecer lineamientos y estrategias. Por ende, es fundamental tener el apoyo de líderes y organizaciones independientes que se encuentren orientadas a alcanzar los objetivos propuestos. Ante ello se debe gestionar recursos eficientemente y con la debida transparencia, responsabilizarse de la gestión de resultados e incrementar el porcentaje de participación de las comunidades educativas para fomentar el bien colectivo.



### **2.2.1.5 Procesos de la gestión educativa**

Para cumplir con los objetivos institucionales en la gestión educativa pasan por diversos procesos entre ellos multidisciplinarios y complejos, es por ello que la institución debe precisar a los que respondan a sus necesidades y al contexto del cual están inmersos. Dichos procesos se encargan de brindar dirección a los diferentes componentes de la comunidad educativa y aquellas instituciones relacionadas con esta. Esto con la finalidad de obtener metas institucionales a través del trabajo cooperativo dentro de la institución. Amate (2011: II) indica que un servicio de calidad significa poder reorganizar las diversas actividades y funciones de los miembros en la educación para la mejora continua correspondientes a los procesos de gestión. En tal sentido, Walter Shewhart desarrollo una propuesta del ciclo de procesos de gestión y que Edwars Deming lo popularizo como el “Ciclo de Deming”. Este ciclo tiene los siguientes momentos:

#### **a) Planificación**

Dentro de este punto, el director desarrolla un papel primordial, ya que es el encargado de direccionar, orientar al equipo de trabajo en lo relacionado al quehacer educativo. Asimismo, también la manera en la que, a través de estrategias, la institución se convierta en un centro de excelencia pedagógica, respetando los lineamientos de la misión y visión del Proyecto Educativo Institucional. Es por ello que la gestión se define como un proceso de toma decisiones en donde se tiene que decidir las acciones para lograr las metas educativas.

## b) Ejecución

Luego de realizar una adecuada planificación de actividades enfocadas a la gestión educativa, es necesario tomar acción de acuerdo con lo estipulado en el primer proceso. Esto implica desarrollar la gestión teniendo en cuenta la integración y coordinación de las actividades de todas las personas implicadas en el proceso educativo (docentes, estudiantes, padres de familia y otros agentes) y también de los recursos que se disponen para el desarrollo e integración de procesos, programas y proyectos. Dentro de este contexto, se realiza la división de la carga laboral, delegación de funciones tomando en cuenta la jerarquía y el esquema de las relaciones entre los componentes y su entorno. Es importante que la delegación de tareas debe ser diversa para no llegar al punto de la “super” especialización que conlleve a un trabajo mecanizado y sin desarrollo, se debe considerar siempre potenciar las habilidades de los componentes sin llegar a una rutina laboral que produzca resultados poco favorables.

## c) Evaluación y monitoreo:

El análisis en esta etapa nos proporciona una visión que asegura que la ejecución corresponda a la programación, en ese sentido, proporciona visibilidad para verificar el esquema de responsabilidades y repartición de trabajo que se elaboró para alcanzar los objetos y metas definidas para las diferentes áreas, con este proceso identificaremos las características y aspectos que son relevantes seguir manteniendo, así como aquellos que necesitan ser mejorados para alcanzar los objetivos institucionales.

La clave para lograr con éxito este proceso consiste en que la gestión del directivo se base en el liderazgo, la motivación y la creación de un clima

organizacional adecuado, en esta etapa debemos articular las cualidades de los integrantes de la comunidad educativa teniendo como base los compromisos de todos los mismo con el proyecto educativo institucional.

### **2.2.1.6 Herramientas de la Gestión Educativa**

Hoy en día, se dispone de una serie de "herramientas" y métodos para desarrollar funciones básicas de gestión. Por ejemplo, en la Gestión Estratégica existen varios métodos para determinar qué queremos lograr en el futuro (mediano plazo: 3 a 5 años y largo plazo: 5 a más años). Un método es el Prospectivo, que permite establecer escenarios posibles y deseables, de forma progresiva en diferentes horizontes temporales. Para la Gestión Operativa, una herramienta actual y ampliamente utilizada es el Cuadro de Mando Integral, que tiene tres componentes básicos: el Mapa Estratégico, la Matriz de Planificación y un Software para controlar los Objetivos a través de Indicadores. Todo lo cual permite formular estrategias integrales, hacer operativas estas estrategias a través de proyectos y actividades. Además de monitorear la implementación. Para formular estrategias que impliquen cambios significativos, existe el método de Análisis de campo de fuerzas, que se complementa con el método de factores determinantes. Considerando que las Organizaciones interactúan en entornos de complejidad dinámica, además de Planes Estratégicos, la información relevante se gestiona a través de Sistemas de Inteligencia Organizacional, que incluyen Vigilancia Tecnológica. En el ámbito operativo, la gestión de Proyectos de Inversión Pública y Privada ha desarrollado sus propias herramientas de gestión para asegurar su calidad, eficiencia y eficacia. En Proyectos del Sector Público, existe el método del Marco Lógico y la ZOPP, que brindan las pautas para la formulación de proyectos. Por ejemplo, se debe realizar un análisis de las partes interesadas, un árbol de problemas, un árbol de metas y alternativas. Finalmente, se debe formular una matriz de 4 filas

por 4 columnas que crucen el Propósito, Objetivos, Resultados y Actividades de un Proyecto. Con sus respectivos Indicadores, Fuentes de Verificación, así como las premisas y Riesgos. En el sector privado, existen buenas prácticas difundidas por el PMI - Institute for Project Management. Por ejemplo, antes de implementar un Proyecto (previamente formulado, evaluado y aprobado); Los Planes de Gestión deben realizarse en su Alcance, Tiempo, Costo, Calidad, Personal, Comunicaciones, Riesgos, Adquisiciones y Contratos. En cuanto a la mejora del desempeño de los profesionales que prestan el servicio educativo. Thomas F. Gilbert (1978) -fundador de la gestión del desempeño de una empresa-, afirma que para que las personas sean competentes y lo más eficaces posible, la organización debe proporcionarles:

- a) Información sobre el resultado del trabajo realizado.
- b) Instrumentos, métodos, medios para realizar su trabajo.
- c) Incentivos y Reconocimientos para motivar el buen desempeño.
- d) Formación para mejorar sus conocimientos. (Barreda, 2007)

#### **2.2.1.7 Enfoques de la gestión educativa**

En cuanto a los enfoques de la gestión educativa podemos citar a los siguientes:

- a) El enfoque burocrático

Según Weber, la definición de burocracia se conceptualiza como la manera de organización de personas y se encuentra centrada en la racionalidad, que significa la acomodación de los medios a los objetivos, ya que ello conllevará a fortalecer una eficiencia en alto grado en la realización de los propósitos y metas de la correspondiente institución. Entonces, la influencia del enfoque burocrático en la gestión educativa es que esta se consolida a través de normas y reglamentos escritos. (La administración y la gestión educativa, s.f)

b) El enfoque sistémico

En este enfoque se desarrolla el punto en donde los componentes que engloban a la gestión educativa como lo son profesores, materiales, alumnos y malla curricular entre otros, pueden comprenderse como una serie de actividades que conllevan a formar un proceso, en donde se organizan e integran para una interacción coordinada, confluyendo a obtener las metas educativas. En tal sentido, se entiende entonces que a través de este enfoque se permite identificar a la educación y su gestión como sistemas que convergen por medio de una serie de componentes y factores que buscan alcanzar logros específicos y preestablecidos. (La administración y la gestión educativa, s.f)

c) El enfoque gerencial

Este radica su importancia debido a que cualquier institución educativa debe tener una planificación de actividades óptima para alcanzar el desarrollo organizado y trascendente. En tal sentido, es necesario que la gestión de esta se desarrolle en un contexto determinado que tome en cuenta factores como escasez de recursos, competencia de otros sectores que también pugnan por más recursos públicos y tomar decisiones adecuadas para conllevar a un desarrollo productivo de las instituciones. (La administración y la gestión educativa, s.f)

### **2.2.1.8 Importancia de la gestión educativa**

La importancia de la gestión educativa radica en que permite tener un enfoque gerencial respecto al trabajo educativo. Sanchez (2009) indica entonces que la gestión educativa, establecida también como un proyecto innovador, deberá analizar y accionar en distintos planos como lo son los mencionados a continuación:

- a) “La estructura económica social existente: la composición social.” (Sánchez, 2009)
- b) Las características particulares de la dimensión institucional correspondiente a una determinada formación social: el origen y las características del proceso de institucionalización social.” (Sánchez, 2009)
- c) Los modelos de organización existentes: el modelo hegemónico; otros modelos existentes; los sistemas de organización institucional y los preceptos normativos que los sustentan; entre otros.

## **2.2.2 Desempeño docente**

### **2.2.2.1 Definición de Desempeño docente**

Montalvo (2011) lo define como lo siguiente:

El desempeño docente califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación.

Así también se indica que el desempeño docente es el cumplimiento de sus funciones y obligaciones inherentes a su cargo en los aspectos, pedagógico, cultural y político. (Guerrero, 2011)

Mondy (2000), confirma que una evaluación en el desempeño es definida como un proceso mediante el cual un miembro es considerado objetivamente cualitativa y cuantitativamente en el cargo desempeñado y se obtiene con la suma de factores determinantes; a favor y en contra su desempeño laboral, evaluar el desempeño es el procedimiento a través del cual se valora el desempeño global del trabajador. Es una

actividad primordial que de una manera u otra se suele llevar a cabo en cualquier institución modernizada.

### **2.2.2.2 Dimensiones del desempeño docente**

Según Guerrero (2011), el desempeño docente específico puede ser medido a través de las dimensiones mencionadas a continuación: a) dimensión pedagógica, b) dimensión cultural y c) dimensión política.

- a) En cuanto a la dimensión pedagógica, es la piedra angular con la que se medirá el profesionalismo del educador. Demanda de conocimientos específicos, conocimientos pedagógicos construidos en base a la experiencia en la parte teórica y, a su vez, a la práctica, que le permitan hacer uso de conocimientos adquiridos a través de la experiencia para desempeñar su función. Esto conlleva a que el educador ponga en práctica la docencia en su máxima expresión que logre en los estudiantes la disposición de adquirir nuevos conocimientos y, asimismo, despierte el interés y la responsabilidad de aprendizaje que contribuya a su formación integral. Esta dimensión se puede puntualizar a través de tres puntos primordiales:

- a. El juicio pedagógico involucra el criterio del docente para poder discernir la realidad de cada educando y la manera que esto influye en su aprendizaje, conllevando a que el educador desarrolle un juicio multidisciplinario e intercultural que permita aceptar que pueden existir diversas maneras de aprendizaje e interpretación, así como también darle valor a lo que cada estudiante necesita, identificando su posibilidad de aprendizaje sin limitarlo y, de este modo, comprender y ejecutar la mejor opción de acuerdo a los diferentes contextos y situaciones.

- b. Liderazgo motivacional es una de las características que involucra habilidad que permite estimular el interés por adquirir conocimientos dentro de un conjunto de educandos para que tenga llegada de una manera significativa sin diferenciación de edad, perspectivas y particularidades, fortaleciendo la confianza en sin limitar el aprendizaje del alumno. Esto se relaciona, a su vez con alcanzar las competencias establecidas en las instituciones frente a algún componente desfavorable y en los diversos entornos sociales, económicos y culturales.
  - c. Vinculación, referido a la vinculación personal entre educador y educando, en otras palabras, sería el tipo y grado de empatía, complicidad, compromiso por su desarrollo que permite a su vez la interacción sea de admiración y motivación para lograr un aprendizaje significativo.
- b) En cuanto a la dimensión cultural, esta describe la importancia de mantener un conocimiento amplio de la realidad para poder desafiar y solucionar los retos en los distintos niveles culturales, sociales, políticos, así como también ciertos desafíos económicos. Esto sin dejar de lado, otros factores relevantes como lo son aquellos asociados a la historia y el contexto de una localidad, región, país e inclusive, uno mundial. De mismo modo, esto se enfoca en examinar el desarrollo, las disyuntivas y los desafíos con la finalidad de alcanzar su comprensión y obtener los aprendizajes en un enfoque que contextualice lo que cada sociedad plantea hacia las nuevas generaciones.
- c) En cuanto a la dimensión política, está ligada a la identidad social que busca instaurar en el educando el sentimiento de patriotismo basado en la igualdad y



libertad de pensamiento político, donde las relaciones sociales de manera cordial y respetuosa sea la base de enseñanza educativa, pues esta es un centro de formación de la sociedad con aras de una mejora futura para el desarrollo del país.

### **2.2.2.3 Evaluación del desempeño docente**

Resultados como los que ofrece la evaluación PISA no son nuevos. La evidencia empírica acumulada durante el último medio siglo ha venido confirmando el estatus socioeconómico como uno de los mejores predictores del desempeño educativo. En este sentido, los sucesivos meta análisis realizados en base a las investigaciones producidas durante las últimas décadas, los alumnos que proceden de hogares con nivel el nivel socioeconómico bajo están menos estimulados, a menudo carecen de los recursos necesario, adquirir valores diferentes y tener experiencias menos enriquecedoras desde un punto de vista educativo. Las obras más recientes continúan encontrando una clara tendencia de los estudiantes de nivel socioeconómico bajo a obtener menos características del profesorado y desempeño docente en aulas con alumnos de nivel socioeconómico bajo rendimiento logran una menor adaptación a la vida escuela (Carvalho & Novo, 2012), abandono temprano y tienen menos probabilidades de seguir estudiando una vez finalizada la educación secundaria. Por tanto, la relación entre el nivel socioeconómico y los resultados educativos amplió el soporte empírico, aunque esto no descarta el papel que podría ser otros factores. Los centros educativos son uno de ellos. La acción educativa desarrollada a partir de las escuelas puede ayudar a compensar a los estudiantes iniciar las desigualdades, poniendo en práctica medios y estrategias para paliar sus efectos. Cuando la atención se centra en centros que atienden a estudiantes de nivel socioeconómico bajo, se encuentran diferencias entre los logros de algunos centros y otros. Es decir, no todos

los centros tienen el mismo éxito en tratar de optimizar los resultados de los estudiantes a los que sirven. Esto lleva a considerar que determinados contextos escolares son especialmente adecuados para promover el aprendizaje en estudiantes de hogares desfavorecidos.(Mondy, 2000)

#### **2.2.2.4 Formación docente**

La formación inicial y la formación continua, son parte de un proceso de profesionalización que se concreta en el desempeño docente, son variables complementarias de un mismo proceso de formación que orientan el logro de un buen desempeño, además, desde una lectura contextualizada, se reconoce que la formación docente responde a la necesidad que tiene el docente para afrontar los cambios y demandas sociales que le obligan a mantener una constante preparación sobre sus capacidades y conocimientos que propicien obtener el desempeño esperado (Faria, Reis y Peralta. 2016). Durante la trayectoria profesional docente, el fin de la formación inicial es la preparación para la docencia, esta formación se brinda en instituciones que profesionalizan a los futuros docentes, en nuestro país, la formación inicial de los docentes es responsabilidad de las Escuelas Normales (públicas y privadas), de las diversas Instituciones de Educación Superior, y de la Universidad Pedagógica Nacional, entre otras. El “éxito” de la formación inicial se puede ubicar en un momento crucial; se trata del ingreso al magisterio. Es hasta entonces que se demuestra que sus egresados cuentan con un perfil idóneo, listos para ejercer la profesión docente a partir de los conocimientos y capacidades para las que se fueron preparados durante esta etapa de su formación (INEE, 2015). Por su parte, la formación continua, constituye la estrategia que resuelve mejorar el desempeño de los docentes en servicio. A grandes rasgos, esta formación pretende desarrollar las características definidas en el perfil profesional docente, es un proceso permanente y en paralelo a la trayectoria del

docente, dicha formación suele implementarse con carácter obligatorio y se implementa a través de programas que las mismas Autoridades educativas coordinan, se trata de acciones que buscan ayudar a la práctica docente a partir de ofrecer aprendizaje y actualización de nuevos contenidos, desarrollo de habilidades, acompañamiento de tipo técnico, asesoría en la escuela, impulsar procesos de reflexión, monitorear avances docentes, además de evaluar y retroalimentar su desempeño, por citar algunas (Robalino, 2005). Derivado de lo anterior, se explica que la formación docente, inicial o continua, es entonces por excelencia la vía que permite preparar a la docencia, y que en últimas fechas se concibe como la acción que impulsa el desarrollo profesional, ya que el aprendizaje de los docentes es una constante durante toda su vida profesional, por ello se articula para un mismo fin, “la formación inicial, la formación en servicio (como programas formales dirigidos desde los responsables de estos campos) y la autoformación de los docentes” (Robalino, 2005).

#### **2.2.2.5 Factores que influyen en el desempeño docente**

Según la definición del Instituto de Estadística de la UNESCO, un docente cualificado es un “docente que posee la cualificación académica mínima requerida en la formación de docentes (previa al ejercicio o durante su desempeño) para enseñar en un nivel de educación determinado, de conformidad con las políticas o las leyes nacionales al respecto”. No obstante, no existe ningún convenio internacional sobre el significado del término “docente cualificado” o sobre las cualificaciones mínimas que permiten que el docente se convierta en un docente cualificado. La experiencia de los sistemas educativos que encabezan la lista revela, sin embargo, que existen patrones en lo relativo a la educación y capacitación de los docentes. Estos sistemas han creado un formato uniforme de capacitación inicial en forma de carrera universitaria acreditada por un título, y algunos requieren incluso alguna experiencia práctica previa en las

aulas. La Dra. Huihua He, profesora asociada y vicedirectora de la Facultad de Educación de la Universidad Normal de Shanghai, señaló que se debe completar un programa de cuatro años, seguido por una formación práctica de un año, para llegar a convertirse en docente cualificado. En Shanghai no es posible ejercer el oficio de docente sin este título. También destacó la importancia de brindar a los estudiantes informaciones y orientaciones sobre el desarrollo profesional. Para ello, la universidad ha integrado un cursillo de “desarrollo profesional de los docentes” a otros cursos con el objetivo de ayudar a los estudiantes a comprender los diferentes niveles de la carrera. La evaluación es otro aspecto que garantiza que los docentes impartan una enseñanza de calidad. La Sra. Sonia Guerriero, especialista principal del programa de la UNESCO, señaló que la evaluación de los docentes es necesaria ya que éstos deben perfeccionar sus conocimientos teóricos y prácticos, además de desarrollar el dominio de las nuevas competencias requeridas. De este modo, las evaluaciones del rendimiento pueden ser de utilidad para identificar los diferentes ámbitos en los que el docente necesitaría una capacitación complementaria. No obstante, en lo relativo a los medios que deben utilizarse para determinar el desempeño de un docente los debates no han concluido. ¿Debe basarse la evaluación en los resultados de aprendizaje de los educandos o en la evaluación del docente? Varios argumentos se oponen a que se utilicen los resultados de aprendizaje de los educandos como único modo de evaluación de un docente. Además del desempeño de los docentes, las notas obtenidas por los educandos en las pruebas dependen de varios factores, tales como el apoyo de los padres, los recursos, el contenido de los planes pedagógicos y los materiales de aprendizaje. Los contextos económico y social de los niños también desempeñan un papel en el rendimiento escolar. La evaluación, fundamentalmente en el caso del examen por parte de homólogos, también puede influir en las prácticas en clases y

convertirse de este modo en una formación continua informal. En Japón, por ejemplo, donde la cultura da mucha importancia a los mayores, los jóvenes docentes de las escuelas son objeto de una tutoría que incluye la evaluación de sus capacidades por parte de docentes más experimentados, algo que permite a los docentes aprender y apoyarse mutuamente. Es también el caso de Finlandia, en donde se hace mucho hincapié en la autonomía de los docentes. (MINEDU, 2012)

#### **2.2.2.5 Competencias del desempeño docente**

De acuerdo con lo mencionado en el Marco de Buen Desempeño Docente (2012), las competencias del desempeño docente se desarrollan a través de cuatro dominios mencionados a continuación:

a) **Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:**

Una vez mencionado ello, es importante puntualizar que esto se desglosa en nueve competencias, el Dominio I engloba las Competencia uno y dos, en donde la Competencia 1 indica que el docente debe tener la capacidad de comprender los aspectos particulares de sus educandos y sus diversas realidades, a su vez, debe conocer el contenido, enfoque y métodos pedagógicos con la finalidad de incentivar capacidades de alto grado y un desarrollo integro en el estudiante. Con respecto a la Competencia 2, el educador debe organizar la enseñanza de forma colegiada que pueda asegurar un trabajo unificado entre el uso de recursos disponibles, el proceso de enseñanza y los resultados que necesita lograr en el alumno, todo ello mediante un programa curricular que tenga una constante revisión a través del tiempo.

b) Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Del mismo modo, el Dominio II comprende las Competencia tres, cuatro y cinco. La Competencia 3 indica que se debe crear un ambiente adecuado que permita el desarrollo de la enseñanza y aprendizaje, así como la convivencia multicultural y democrática. Así también, tiene que tener la capacidad de transmitir las enseñanzas para lograr un aprendizaje que sea significativo para el alumno. Continuando, la Competencia 4 se refiere a la orientación que debe tener el proceso de enseñanza en donde el docente debe dominar métodos y recursos necesarios para que los educandos puedan obtener este aprendizaje crítica y reflexivamente con el propósito de solventar dificultades concernientes a intereses y contextos culturales. Dentro de la Competencia 5, se espera que el pedagogo pueda valorar constantemente el aprendizaje según los lineamientos ya preestablecidos de cada institución para de esta forma accionar y brindar retroalimentación a los componentes de la comunidad educativa, considerando nuevamente el punto de que existe diversidad cultural y diferencias en cada estudiante

c) Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad:

El Dominio III enmarca a las Competencias seis y siete correspondientemente. De acuerdo con la Competencia 6, esta indica que el docente debe tener una participación activa y siempre conservando una posición democrática y colaborativa que tampoco se aleje de lo crítico en lo referido a la gestión de la institución; de esta forma, se espera que ello pueda favorecer el desarrollo y el perfeccionamiento del Proyecto Educativo Institucional para un aprendizaje de alto grado.

d) Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:

Finalmente, el Dominio IV comprende a las Competencias ocho y nueve. Dentro de la Competencia 8, se mantiene un enfoque orientado a la reflexión del educador sobre las actividades que constantemente desarrolla y su experiencia para la obtención de métodos de aprendizaje que sean perennes, tanto de manera individual como colectiva con el objetivo de edificar y de seguir asegurando aquella identidad y responsabilidad profesional. Por último, se tiene la Competencia 9 que trata de cómo es que el docente desarrolla su profesión desde una perspectiva cercana la ética de respeto de los derechos fundamentales de los seres humanos, de tal modo que esto sea un reflejo de características y cualidades importantes como vienen a ser la honestidad, equidad, compromiso y encargo con el rol que vienen ocupando en la sociedad.

#### **2.2.2.6 Profesionalismo docente**

La profesionalización docente es sin duda el paradigma que en la actualidad genera más consenso a la hora de abordar la labor docente, esto se explica porque ha encontrado una manera de flexibilizar sus límites y permite el ingreso de diversas caracterizaciones docentes, sin embargo, esta asimilación no ha sido sustantiva en mejor, es nominal, lo que trae consigo la simplificación y / o mala interpretación de las conceptualizaciones sobre los profesores. En sus orígenes, el trabajo del docente se ubicaba en relación con la vocación; Esta forma de mirar al docente tiene, según Tenti (2008) tres componentes: innato (el docente nace no hecho), desinterés o gratuidad (no cobras por ello, si naciste para ser docente entonces debes ejercitar su misión lejos de cualquier racionalidad instrumental) reconoció la dignidad (es una consecuencia de los demás componentes). La vocación fue el origen de la designación del docente como categoría social, sin embargo, a medida que el gremio docente creció y se caracterizó

por la razón instrumental, se hizo necesario construir una nueva forma de definirlos y es entonces cuando surge la noción de profesión. Un profesional se define por tener conocimientos adquiridos en un proceso de formación, además, dedica su trabajo al desarrollo de esa actividad para la que se formó y vive de ella. Por otro lado, tiene la autonomía para fijar las reglas que rigen su trabajo y definir los criterios con los que se evalúa (Tenti, 2008). Esta definición de profesional, sin duda, se basó en la que ofrecía Weber en *Economía y Sociedad*, según la cual, “por profesión entendemos la peculiar especificación, especialización y coordinación que muestran los servicios prestados por una persona, base para ello de una probabilidad subsistencia duradera o ingresos” (Weber; 2002: 111). Tras la modesta revisión tanto de la noción de vocación como de la de profesión, es importante destacar sus límites analíticos. Mientras la vocación apela a características intrínsecas e irracionales del sujeto para ensalzar su trabajo dignificándolo, la profesión enmarca al sujeto en una lógica racional donde cada uno de los momentos que lo definieron fueron escogidos 4 del cálculo instrumental. Con ello, es posible identificar una tendencia hacia el ámbito privado del sujeto cuando se habla de vocación y hacia el ámbito público, aunque individualista, cuando se habla de profesión. La palabra profesión integra mejor la connotación de actividad laboral especializada y la connotación que considera códigos morales y por tanto se refiere a la dimensión ética del ejercicio y el deber profesional. De hecho, la palabra vocación se ha utilizado más en un sentido subjetivo. De tal manera que "tener vocación" implica haber nacido prácticamente para realizar esta actividad, es decir, estar "predestinados" para cuidar dicha labor, de ahí que consideremos que esta palabra se inclina más hacia el orden "espiritual" que la "actividad laboral" (Ballesteros, 2007: 76). Ahora bien, si bien estos dos extremos analíticos para definir la labor docente pueden parecer incompatibles, no son excluyentes desde el punto de vista empírico;



sin embargo, al menos desde la política de Estado, existen Hay una clara tendencia a atenuar el enfoque de la educación. vocación docente, en privilegio de quienes buscan su profesionalización. Como se sugirió anteriormente, considerar al docente como un profesional implica reconocer su trabajo como anclado en conocimientos y responsabilidades asumidas racionalmente y con cierto grado de autonomía para determinar, sin embargo, algunos estudios (Santibañez et. Al., Tenti) hablan de desprofesionalización docente como consecuencia de las dificultades contextuales que el sistema educativo latinoamericano los tallos han tenido que enfrentarse; Destacan: la contratación de docentes con déficits formativos por la presión para ampliar el servicio educativo, la carga creciente de responsabilidades atribuidas a los docentes sin asegurar que estén capacitados para asumirlas, nos referimos a la enseñanza de contenidos curriculares no disciplinarios ( aspectos socio-afectivos) como parte de una educación integral, y que es producto de la implementación de políticas asistenciales en la escuela. Además, los docentes deben funcionar obedeciendo diversas prescripciones que les privan de la autonomía para decidir sobre su trabajo. Ahora bien, ya sea por los ánimos profesionalizados que el Estado (y en no menor medida los organismos internacionales con incidencia en la educación) quiere otorgar a los docentes, o por la tendencia a la desprofesionalización que los caracteriza empíricamente, estamos asistiendo a nulo en el sentido de labor docente Sin embargo, y dado que los docentes representan un grupo numeroso e importante de trabajadores para la implementación de la política educativa, su labor debe rendir cuentas a través de la evaluación de su práctica. A continuación, se abordará el camino seguido por la evaluación del desempeño docente con el fin de obtener información para la toma de decisiones y, de paso, mejorar sus acciones.(Martínez, G; Guevara, A & Valles, 2016)

### **2.2.2.7 Importancia del desempeño docente**

La docencia se conceptualiza como una actividad compleja, multidimensional e incierta, debido a los diferentes elementos que intervienen en los procesos de enseñanza y aprendizaje (Coll y Solé, 2007). Además, la investigación educativa considera la enseñanza efectiva como un constructo hipotético, difícil de validar y evaluar, en el que, por un lado, se deben identificar las características específicas de los docentes que contribuyen al desarrollo cognitivo y afectivo de los estudiantes. , por otro lado, es necesario considerar las características particulares del contexto institucional y pedagógico en el que se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje (v. gr. Murray, 2007). El conocimiento de las características del docente y del contexto pedagógico que favorece la enseñanza eficaz puede ayudar a la comprensión teórica de la docencia y al perfeccionamiento de los programas de evaluación y formación docente. Uno de los juicios de evaluación de la efectividad del maestro son los puntajes de evaluación de la enseñanza basados en la opinión de los estudiantes. En el área anglosajona, son el criterio de medición más utilizado en la investigación sobre la eficacia docente, ya que proporcionan una medida directa de la satisfacción del estudiante con la instrucción y un enfoque indirecto de las variables de resultado como el aprendizaje y la motivación de los estudiantes. (Murray, 2007)

### **2.3. Hipótesis**

Hipótesis general:

**HI** Existe relación significativa entre la Gestión educativa y el Desempeño docente en la Institución Educativa Particular La sagrada Familia de Jesús, San Martín de Porras- 2021

**Ho:** No existe relación significativa entre la Gestión educativa y el Desempeño docente en la Institución Educativa Particular La sagrada Familia de Jesús, San Martín de Porras- 2021

## **Hipótesis específicas**

- Existe relación significativa entre la dimensión pedagógica y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La sagrada Familia de Jesús, San Martín de Porras- 2021
- Existe relación significativa entre la dimensión institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La sagrada Familia de Jesús, San Martín de Porras- 2021
- Existe relación significativa entre la dimensión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La sagrada Familia de Jesús, San Martín de Porras- 2021
- Existe relación significativa entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La sagrada Familia de Jesús, San Martín de Porras- 2021

## **III. Metodología**

### **3.1. Tipo y nivel de la investigación**

#### **Tipo de investigación**

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, según (Monje, Álvarez, 2011) porque en la metodología cuantitativa la medición y cuantificación de los datos forman parte del procedimiento utilizado para lograr la objetividad en el proceso de conocimiento.

#### **Nivel de investigación**

El nivel de este trabajo de investigación es correlacional porque busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Detalla las tendencias en un grupo o población. Asimismo, el nivel

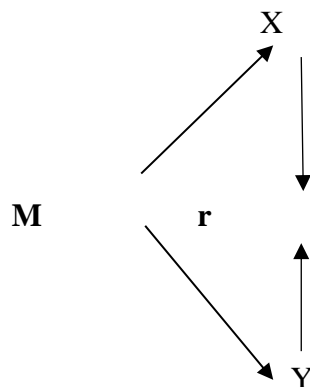
correlacional tiene como finalidad conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra en particular. (Hernández, Fernández y otros, 2014)

### 3.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental. Se puede conceptualizar como aquella investigación que se lleva a cabo sin manipular variables, es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. (Hernandez, Fernandez, y otros, 2014)

Así mismo, los autores antes mencionados, proponen el siguiente diagrama para este diseño:

Su esquema es el siguiente:



X : Es la variable “Gestión educativa”

r : Hace mención a la relación entre las variables de esta investigación.

Y : Es la variable “Desempeño docente”

M : Es la muestra de estudiantes conformada por 24 docentes de la I.E.P “La Sagrada familia de Jesús.

### 3.3. Población y muestra

#### Población

Estuvo conformada por todos aquellos docentes del nivel inicial y primaria que se encuentran laborando en el presente año 2021.

La Institución Educativa Particular La sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima – 2021.

**Tabla 1 Población**

Institución Educativa	Nivel	N° de Docentes	
		H	M
La Institución Educativa Particular “La sagrada familia de Jesús”	Inicial	0	03
	Primaria	12	12
	Total	12	15

Fuente: Información proporcionada por la Institución Educativa

#### Muestra

La muestra es el subgrupo de la población de interés del cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población. (Hernandez, 2014)

Por lo cual en esta investigación la muestra estuvo conformada por 24 docentes de primaria.

**Tabla 2 Muestra**

Institución Educativa	Nivel	Grados	N° de docentes
Institución Educativa particular “La Sagrada familia de Jesús” Distrito de San Martín de Porres Lima-2021	Primaria	1° 2° 3° 4° 5° y 6°	24

Fuente: Información proporcionada por la Institución Educativa

Para determinar la muestra se estableció como:

**Criterios de inclusión**

- Docentes del nivel primaria desde el 1° al 6° grado.
- Docentes que tienen un contrato de manera consecutiva cada año.
- Maestros que aceptaron a contribuir con la investigación.

**Criterios de exclusión**

- Docentes del nivel inicial por lo que en este nivel frecuentemente se realiza cambio de personal.
- Docentes que frecuentemente renuncian a su contrato.
- Maestras que aún no tienen título pedagógico.

### **3.4. Definición y operacionalización de la variable**

#### **Variable 1: Gestión Educativa**

De acuerdo con lo publicado en el Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas (UNESCO, 2011), indica que Gestión Educativa es una disciplina que tiene como objetivo emplear los principios generales de la gestión al campo educativo, actualmente complementa lo administrativo con lo pedagógico buscando una educación de calidad centrada en los aprendizajes, en el respeto a la diversidad y en la participación en la institución. Asimismo, lejos de ser una disciplina teórica, se convierte en una disciplina aplicada, combinando y buscando interacción de los planos teóricos, políticos y prácticos en la gestión educativa.

#### **Variable 2: Desempeño Docente**

Es el cumplimiento de sus funciones y obligaciones inherentes a su cargo en los aspectos, pedagógico, cultural y político. (Guerrero, 2011)

Es el proceso por el cual objetivamente se valora cualitativa y cuantitativamente al trabajador en el puesto que ocupa y se obtiene con la suma de factores determinantes; positivos o negativos de su rendimiento laboral, la evaluación de desempeño es el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna. (Mondy, 2000)

**Cuadro 1 Matriz de operacionalización de variables**

Variable	Conceptualización de la variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Unidad de medida
Gestión Educativa	Es una disciplina que tiene como objetivo emplear los principios generales de la gestión al campo educativo, actualmente complementa lo administrativo con lo pedagógico buscando una educación de calidad centrada en los aprendizajes, en el respeto a la diversidad y en la participación en la institución. (UNESCO,2011)  Operacionalmente la variable se definió a través de un cuestionario con 25 ítems, dividido en 4 dimensiones gestión pedagógica 5 ítems, gestión institucional 8 ítems, gestión administrativa 8 ítems, y gestión comunitaria 4 ítems.	. Gestión Pedagógica	- Procesos pedagógicos  -Recursos didácticos	01 02 03 04 05	Escala de Likert
		. Gestión Institucional	-Planificación estratégica - Clima institucional	06 07 08 09 10  11 12 13	
		. Gestión Administrativa	-Planificación -Dirección -Control	14 15 16 17 18  19 20	
		. Gestión Comunitaria	-Participación -Compromiso	22 23 24 25	
Desempeño Docente	Es el cumplimiento de sus funciones y obligaciones inherentes a su cargo en los aspectos, pedagógico, cultural y político. (Guerrero, 2011)	-Pedagógica	-Planificación de la enseñanza. - Creación de un clima propicio. -Conducción eficaz del proceso de enseñanza.	01 02 03 04 05 06 07 08 09	



	Operacionalmente la variable se definió a través de un cuestionario con escala valorativa de 20 ítems dividido en 3 dimensiones: Pedagógica 09 ítems, cultural 6 ítems y política 5 ítems.		- Evaluación eficaz y permanentemente del Aprendizaje.		
		-Cultural	-Participación efectiva en la gestión educativa. - Establece relaciones estrechas con su entorno.	10 11 12 13 14 15	
		-Política	-Práctica y experiencia institucional. -Ética y respeto de los derechos fundamentales de las personas.	16 17 18 19 20	

### **3.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.5.1 Técnicas**

La técnica que se utilizó para las variables 1 Gestión Educativa y 2 Desempeño Docente fue la Encuesta. En el estudio se hizo uso de esta técnica por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación será de 20 minutos, al respecto se utilizó el instrumento Cuestionario, con el objetivo de recolectar los datos que se requiere para brindar y medir los resultados adecuados. El instrumento cuestionario de Gestión Educativa está elaborado con 25 ítems con un nivel de medición: Nunca, Raras veces, Algunas Veces, Muchas veces y Siempre; asimismo el instrumento Cuestionario de Desempeño docente está elaborado con 20 ítems con un nivel de medición: Nunca, Raras veces, Algunas Veces, Muchas veces y Siempre.

#### **3.5.2 Instrumento de recolección de datos**

¿El instrumento de aplicación de acuerdo con la técnica que se ha definido para la recolección de datos será a través del cuestionario que será dirigido a los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa La sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima – 2021?

Según Grande y Abascal (2013), el cuestionario es un conjunto articulado y coherente de preguntas para obtener la información necesaria para poder realizar la investigación que la requiere. (p.116).

En el cuestionario se está considerando preguntas del tipo politómicas con cuatro alternativas, y que para su valoración se está utilizando la escala de Likert que nos ayudará a graduar la opinión que se recogerá de la muestra determinada.

### 3.5.2.1 Validación del instrumento

La validez del instrumento se determinó con el juicio de experto quien dio su veredicto sobre el instrumento manifestando su validez y pertinencia con los objetivos de la investigación.

<b>Instrumento: Cuestionario sobre la Gestión Educativa</b>		
<b>Experto 1</b>	Nilser Girón San Martín Licenciado en Educación primaria	<b>Veredicto final</b>
		Aplicable
<b>Experto 2</b>	María Ramos Purizaca Dedios Licenciada en Educación primaria	Aplicable
<b>Experto 3</b>	Valery Zapata Velez Licenciado en Educación primaria	Aplicable

<b>Instrumento: Cuestionario sobre el Desempeño docente</b>		
<b>Experto 1</b>	Nilser Girón San Martín Licenciado en Educación primaria	<b>Veredicto final</b>
		Aplicable
<b>Experto 2</b>	María Ramos Purizaca Dedios Licenciada en Educación primaria	Aplicable
<b>Experto 3</b>	Valery Zapata Velez Licenciado en Educación primaria	Aplicable

### 3.5.2.2 Confiabilidad del instrumento

Se determinó a través del Alfa de Cronbach mediante el software estadístico en SPSS  $\alpha = 0,95$  por medio de la escala Likert la cual es un grupo de ítem que se da como aseveración o dictamen, ante los cuales se solicita las respuestas de los participantes. (Hernández et al., 2014)

En esta investigación el cuestionario sobre Gestión Educativa fue aplicado a los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Particular La sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima – 2021. Arrojó como resultado 0,991 en la escala de Cronbach, cuyo coeficiente alfa lo ubica en el rango de Bueno.

**Tabla 3 Confiabilidad de la Variable Gestión Educativa**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,991	25

Fuente: Elaboración Propia

Para el caso del cuestionario variable Desempeño Docente fue aplicado a los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Particular La sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima – 2021, arrojó como resultado 0,989 en la escala de Cronbach, cuyo coeficiente alfa lo ubica en el rango de Bueno.

**Tabla 4 Confiabilidad de la Variable Desempeño Docente**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,989	20

Fuente: Elaboración propia.

### **3.6. Plan de análisis**

Para el análisis estadístico de los datos se empleará el programa informático SPSS versión 25 para Windows 8 y los datos obtenidos se organizarán en tablas y gráficos, los cuales se analizarán e interpretarán, para luego contrastar las hipótesis mediante el análisis de la varianza, formular conclusiones y las recomendaciones pertinentes.

**Cuadro 2 Matriz de Consistencia**

Título	Enunciado del Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa Particular La Sagrada familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima- 2021	<p><b>Problema General</b>                      ¿Cuál es la relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Particular La Sagrada familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima- 2021</p>	<p><b>Objetivo General</b>                      Determinar la relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Particular La Sagrada familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima- 2021</p>	<p><b>Hipótesis General</b>  <b>HI</b> Existe relación significativa entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Particular La Sagrada familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima- 2021</p> <p><b>Ho:</b> No existe relación significativa entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Particular La Sagrada familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima- 2021</p>	<p><b>Tipo:</b>                      Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b>                      Descriptiva Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b>                      No experimental</p> <p><b>Población:</b>                      Docentes del nivel inicial y nivel primaria</p>
	<p><b>Problemas específicos</b>                      ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La Sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima - 2021?                      ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La Sagrada Familia de Jesús,</p>	<p><b>Objetivos específicos</b>                      . Identificar la relación entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La Sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima - 2021                      . Describir la relación entre la dimensión gestión institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La Sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima – 2021.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b>                      . Existe relación significativa entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La Sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima - 2021                      . Existe relación significativa entre la dimensión gestión institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La</p>	<p><b>Muestra:</b>                      Docentes del nivel primaria.</p> <p><b>Técnica:</b></p>

	<p>Distrito de San Martín de Porras Lima - 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La Sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima - 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión comunitaria y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La Sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima - 2021?</p>	<p>. Reconocer la relación entre la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La Sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima – 2021</p> <p>. Establecer la relación entre la dimensión gestión comunitaria y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La Sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima - 2021</p>	<p>sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima – 2021</p> <p>. Existe relación significativa entre la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La Sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima - 2021</p> <p>. Existe relación significativa entre la dimensión gestión comunitaria y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La Sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima - 2021</p>	<p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Plan de análisis</b> Se realizará un análisis estadístico de los datos empleando el programa informático SPSS versión 25 para Windows 8 y luego los datos obtenidos se organizarán en tablas y gráficos para su respectivo su análisis e interpretación.</p>
--	---	---	--	--

### **3.8. Principios éticos**

Se consideran los siguientes principios éticos Uladech.( 2019)

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

Confidencialidad, referente a ello el investigador da cuenta de la confidencialidad de los datos respetando privacidad respecto a la información que suministra 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 futuras investigaciones que contribuyan al mejoramiento de la gestión educativa.

Consentimiento informado, indica que la muestra se realizó a 24 docentes, los cuales fueron informados oportunamente sobre el objetivo de la presente investigación.

## IV Resultados

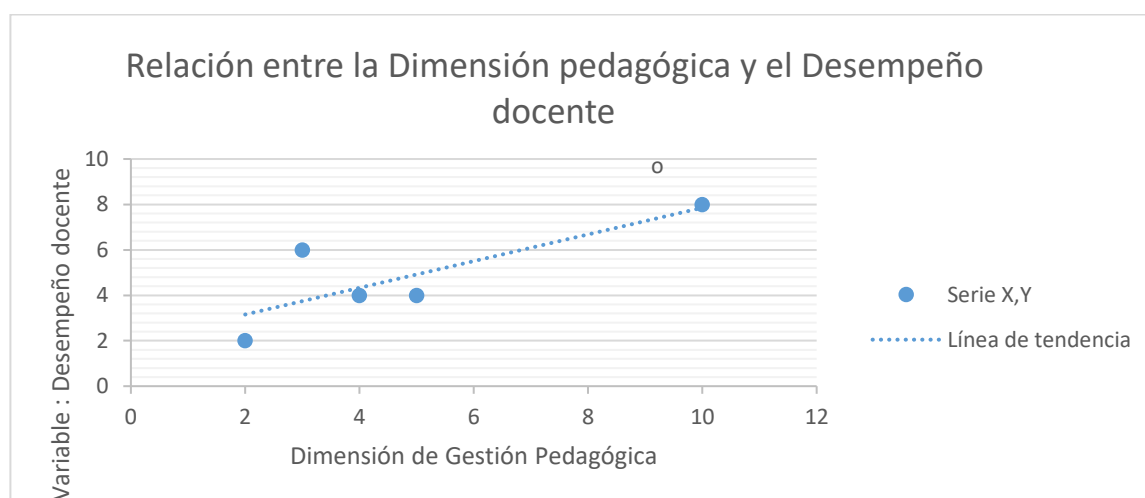
4.1 Identificar la relación entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima – 2021

**Tabla 5 Relación de la Dimensión gestión pedagógica y el Desempeño docente**

Dimensión: Pedagógica			V2 Desempeño Docente		
Categorías	X	%	Categorías	Y	%
Nunca	2	8	Nunca	2	8
Rara veces	5	21	Rara veces	4	17
Algunas veces	10	42	Algunas veces	8	33
Muchas veces	3	12,5	Muchas veces	6	25
Siempre	4	17	Siempre	4	17
Total	24	100	Total	24	100

Fuente: cuestionario aplicado a los docentes, mayo 2021

**Gráfico 1 Relación entre la Dimensión gestión pedagógica y el Desempeño docente**



Fuente: Base de datos de la encuesta

Correlación de Pearson: Coeficiente de correlación lineal 0,80257812

### Relación positiva alta

**Interpretación** Según la tabla 05 y gráfico 01 se muestra la relación entre la dimensión gestión pedagógica y la variable desempeño docente a través del coeficiente de Pearson cuyo valor es 0,80257812 el cual se aproxima a 1, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, entonces existe relación significativa entre la dimensión y la variable.



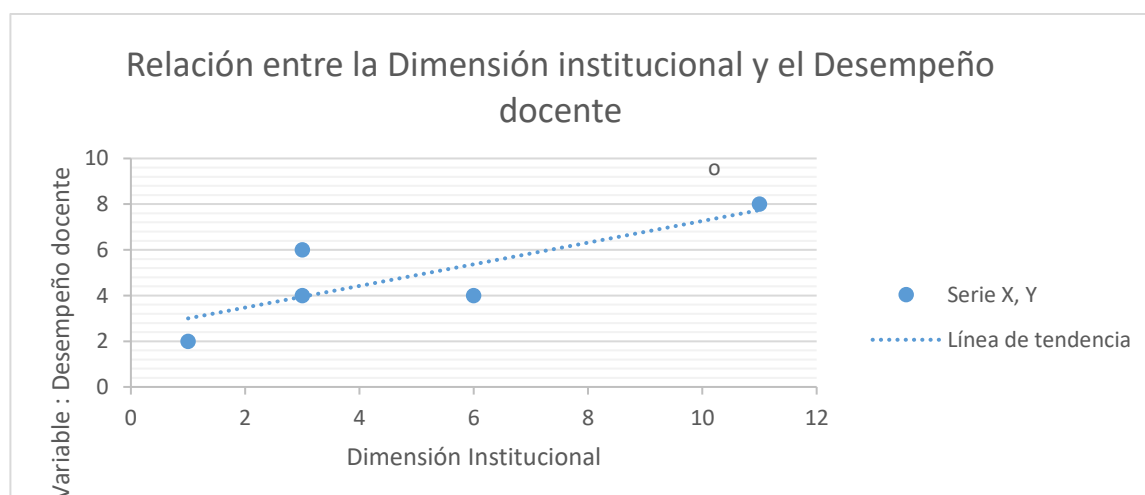
4.2 Describir la relación entre la dimensión gestión institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima - 2021

**Tabla 6 Relación entre la Dimensión institucional y el Desempeño docente**

Dimensión: Institucional			V2 Desempeño Docente		
Categorías	X	%	Categorías	Y	%
Nunca	1	4	Nunca	2	8
Rara veces	6	25	Rara veces	4	17
Algunas veces	11	46	Algunas veces	8	33
Muchas veces	3	13	Muchas veces	6	25
Siempre	3	13	Siempre	4	17
Total	24	100	Total	24	100

Fuente: cuestionario aplicado a los docentes, mayo 2021

**Gráfico 2 Relación entre la Dimensión institucional y el Desempeño docente**



Fuente: Base de datos de la encuesta

Correlación de Pearson: Coeficiente de correlación lineal 0,80985829

**Relación positiva alta**

**Interpretación** Según la tabla 06 y gráfico 02 se muestra la relación entre la dimensión gestión institucional y la variable desempeño docente a través del coeficiente de Pearson cuyo valor es 0,80985829 el cual se aproxima a 1, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, entonces existe relación significativa entre la dimensión y la variable.

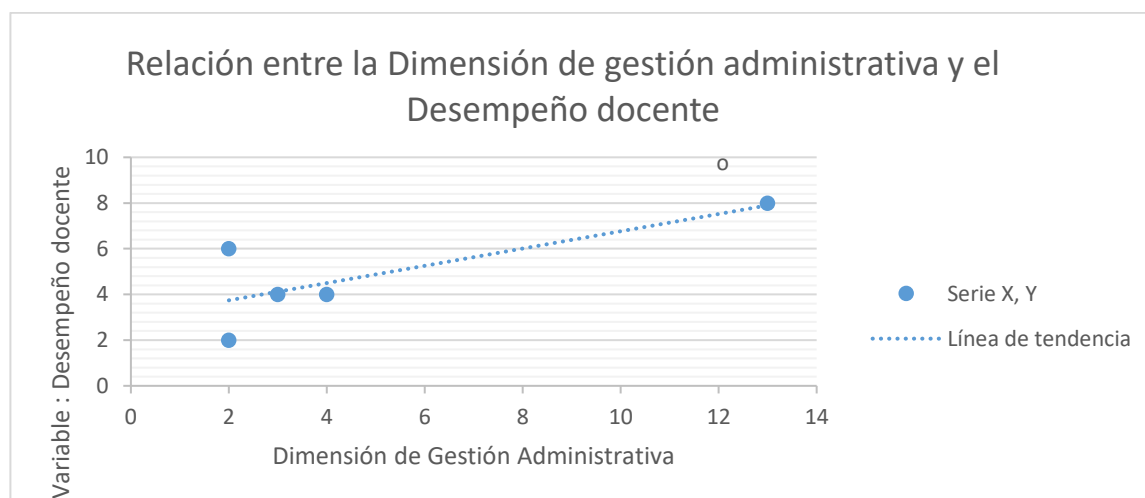
4.3 Reconocer la relación entre la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima – 2021

**Tabla 7 Relación entre la Dimensión gestión administrativa y el Desempeño docente**

Dimensión: Administrativa			V2 Desempeño Docente		
Categorías	X	%	Categorías	Y	%
Nunca	2	8	Nunca	2	8
Rara veces	4	17	Rara veces	4	17
Algunas veces	13	54	Algunas veces	8	33
Muchas veces	2	8	Muchas veces	6	25
Siempre	3	13	Siempre	4	17
Total	24	100	Total	24	100

Fuente: cuestionario aplicado a los docentes, mayo 2021

**Gráfico 3 Relación entre la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente**



Fuente: Base de datos de la encuesta

Correlación de Pearson: Coeficiente de correlación lineal 0,77193781

**Relación positiva alta**

**Interpretación** Según la tabla 07 y gráfico 03 se muestra la relación entre la dimensión gestión administrativa y la variable desempeño docente a través del coeficiente de Pearson cuyo valor es 0,77193781 el cual se aproxima a 1, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, entonces existe relación significativa entre la dimensión y la variable.

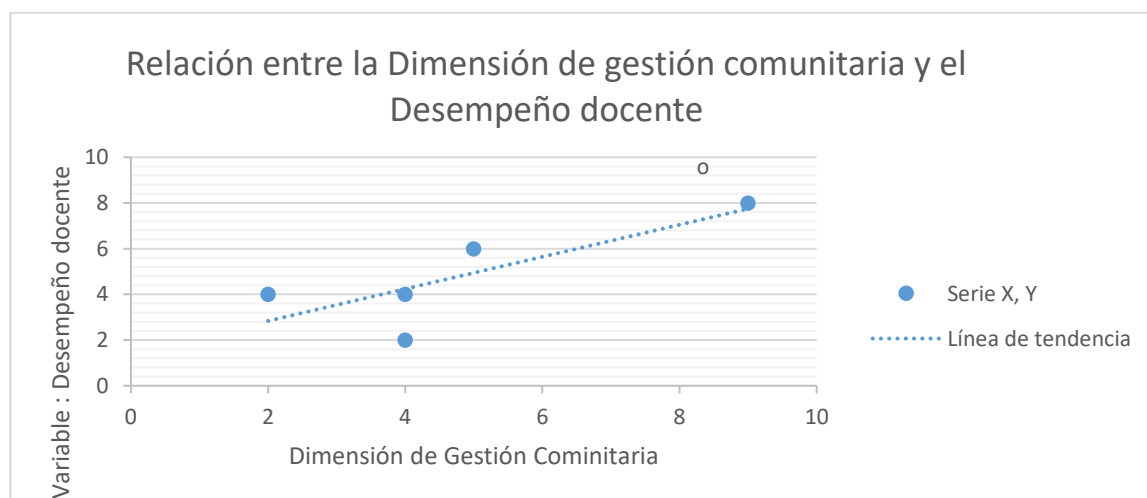
4.4 Establecer la relación entre la dimensión gestión comunitaria y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima – 2021.

**Tabla 8 Relación entre la Dimensión gestión comunitaria y el Desempeño docente**

Dimensión: Comunitaria			V2 Desempeño Docente		
Categorías	X	%	Categorías	Y	%
Nunca	4	17	Nunca	2	8
Rara veces	4	17	Rara veces	4	17
Algunas veces	9	38	Algunas veces	8	33
Muchas veces	5	21	Muchas veces	6	25
Siempre	2	8	Siempre	4	17
Total	24	100	Total	24	100

Fuente: cuestionario aplicado a los docentes, mayo 2021

**Gráfico 4 Relación entre la Dimensión gestión comunitaria y el Desempeño docente**



Fuente: Base de datos de la encuesta

Correlación de Pearson: Coeficiente de correlación lineal 0,79626712

#### **Relación positiva alta**

**Interpretación** Según la tabla 08 y gráfico 04 se muestra la relación entre la dimensión gestión comunitaria y la variable desempeño docente a través del coeficiente de Pearson cuyo valor es 0,79626712 el cual se aproxima a 1, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, entonces existe relación significativa entre la dimensión y la variable.

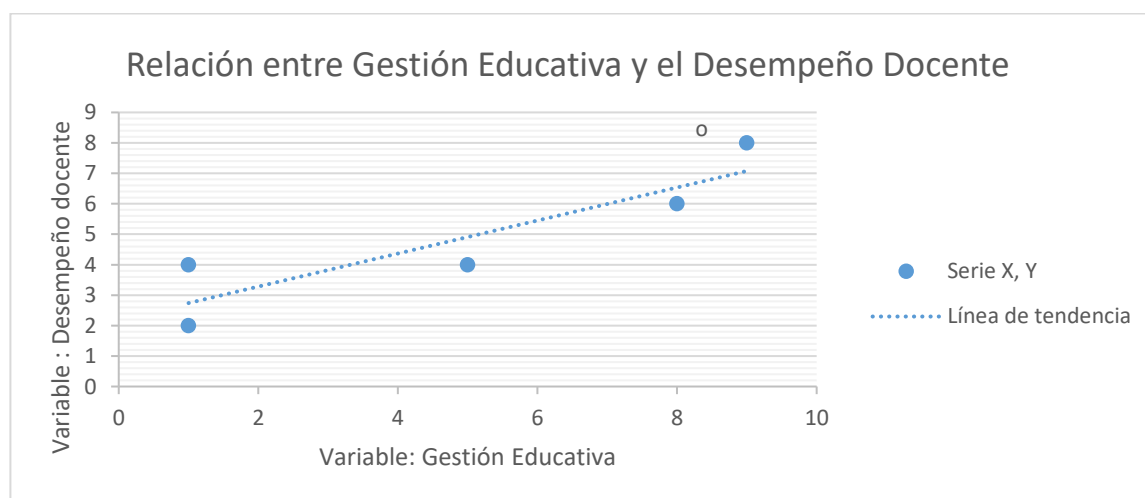
4.5 Determinar la relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Particular La Sagrada familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima- 2021

**Tabla 9 Relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño docente**

V1 Gestión Educativa			V2 Desempeño Docente		
Categorías	X	%	Categorías	Y	%
Nunca	1	4	Nunca	2	8
Rara veces	1	4	Rara veces	4	17
Algunas veces	9	38	Algunas veces	8	33
Muchas veces	8	33	Muchas veces	6	25
Siempre	5	21	Siempre	4	17
Total	24	100	Total	24	100

Fuente: cuestionario aplicado a los docentes, mayo 2021

**Gráfico 5 Relación entre la Gestión educativa y el Desempeño docente**



Fuente: Base de datos de la encuesta

Correlación de Pearson: Coeficiente de correlación lineal 0,89607607

**Relación positiva alta**

**Interpretación** Según la tabla 09 y gráfico 05 se muestra la relación entre la gestión educativa y la variable desempeño docente a través del coeficiente de Pearson cuyo valor es 0,89607607 el cual se aproxima a 1, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, entonces existe relación significativa entre ambas variables de estudio.

## **4.2 Análisis de resultados**

Identificar la relación entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima – 2021.

De los 24 docentes, 42% respondieron Algunas veces en la dimensión gestión pedagógica y en lo que refiere a la variable Desempeño docente 33% de docentes respondieron algunas veces y el coeficiente de correlación de Pearson de correlación lineal se obtuvo como resultado 0,80257812 la cual indica que existe una correlación positiva por lo que existe relación entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente. Esto indica que mientras la gestión pedagógica se considere eficiente mejorará el desempeño de los docentes del nivel primaria.

Los resultados de la presente investigación difieren con los resultados obtenidos por Carbajal, & Polo, (2020) de la ciudad de Libertad por lo que en sus resultados se determinó que la mayoría de los docentes se encuentran en un nivel alto.

En lo que refiere a la dimensión pedagógica de la gestión educativa. Según (MINEDU, 2014) refiere al grupo de recomendaciones y prácticas de enseñanza y aprendizaje imprescindibles para alcanzar los objetivos que la institución se propone lograr, según la demanda de la Sociedad.

También obtuvimos otros resultados, de los 24 docentes, 08% respondieron nunca, 21% respondieron en Rara veces, 12.5% respondieron Muchas veces y 17% respondieron siempre en lo que respecta a la dimensión pedagógica.

Describir la relación entre la dimensión gestión institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima - 2021

De los 24 docentes, 46% respondieron Algunas veces en la dimensión gestión institucional y en lo que refiere a la variable Desempeño docente 33% de docentes respondieron algunas veces y el coeficiente de correlación de Pearson de correlación

lineal se obtuvo como resultado 0,80985829 la cual indica que existe una correlación positiva por lo existe relación entre la dimensión gestión institucional y el desempeño docente. Esto indica que en cuanto la gestión institucional se considere eficiente mejorará el desempeño de los docentes del nivel primaria.

Los resultados de la presente investigación son parecidos con los resultados obtenidos por Barrios, (2017) de la ciudad de Ayacucho por lo que la mayoría de los docentes presentan un nivel regular en su desempeño.

En lo que refiere a la dimensión institucional de la gestión educativa. Según (MINEDU, 2014) indica la base de la organización de la escuela, ya que engrana el funcionamiento de las personas y los equipos de trabajo de la organización de la escuela ya que articula el funcionamiento de personas y equipos de trabajo.

También obtuvimos otros resultados, de los 24 docentes, 04% respondieron nunca, 25% respondieron en Rara veces, 13% respondieron Muchas veces y 13% respondieron siempre en lo que respecta a la dimensión institucional.

Reconocer la relación entre la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima – 2021.

De los 24 docentes, 54% respondieron Algunas veces en la dimensión gestión administrativa y en lo que refiere a la variable Desempeño docente 33% de docentes respondieron algunas veces y el coeficiente de correlación de Pearson de correlación lineal se obtuvo como resultado 0,77193781 la cual indica que existe una correlación positiva por lo existe relación entre la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente. Esto indica que en cuanto la gestión administrativa se considere eficiente mejorará el desempeño de los docentes del nivel primaria.

Los resultados de la presente investigación son parecidos con los resultados obtenidos por Según Chavez, & Olivos, (2019) de la ciudad de Trujillo por lo que en su

investigación se demostró la estrecha relación entre la gestión educativa y el desempeño docente.

En lo refiere a la dimensión administrativa de la gestión educativa. Según (MINEDU, 2014) determina la referencia a la previsión, distribución y articulación de recursos; a la coordinación e interrelación de las personas que integran la institución; y el diseño de mecanismos de control para el cumplimiento de los estándares establecidos por los diferentes niveles de gobierno del sistema y los acordados en la institución.

También obtuvimos otros resultados, de los 24 docentes, 08% respondieron nunca, 17% respondieron en Rara veces, 08% respondieron Muchas veces y 13% respondieron siempre en lo que respecta a la dimensión administrativa.

Establecer la relación entre la dimensión gestión comunitaria y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La sagrada Familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima – 2021.

De los 24 docentes, 38% respondieron Algunas veces en la dimensión gestión comunitaria y en lo que refiere a la variable Desempeño docente 33% de docentes respondieron algunas veces y el coeficiente de correlación de Pearson de correlación lineal se obtuvo como resultado 0,79626712 la cual indica que existe una correlación positiva por lo existe relación entre la dimensión gestión comunitaria y el desempeño docente. Esto indica que en cuanto la gestión comunitaria se considere eficiente mejorará el desempeño de los docentes del nivel primaria.

Los resultados de la presente investigación son parecidos con los resultados obtenidos por Rojas, (2020) de la ciudad de Cuzco en sus hallazgos se determinó la estrecha relación entre la gestión educativa y el desempeño docente. En lo refiere a la dimensión comunitaria de la gestión educativa. Según (MINEDU, 2014) este aspecto se refiere específicamente a la vinculación de las escuelas con otras asociaciones, instituciones, empresas y otras organizaciones comunitarias, con el fin de articular tareas, actividades y actores y construir proyectos conjuntos.

También obtuvimos otros resultados, de los 24 docentes, 17% respondieron nunca, 17% respondieron en Rara veces, 21% respondieron Muchas veces y 08% respondieron siempre en lo que respecta a la dimensión comunitaria.

Determinar la relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Particular La Sagrada familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima- 2021.

De los 24 docentes, 38% respondieron Algunas veces en la variable Gestión educativa y en lo que refiere a la variable desempeño docente 33% de docentes respondieron algunas veces y el coeficiente de correlación de Pearson de correlación lineal se obtuvo como resultado 0,89607607 la cual indica que existe una correlación positiva por lo existe relación entre la variable gestión educativa y el desempeño docente. Esto indica que en cuanto la gestión educativa se considere eficiente mejorará el desempeño de los docentes del nivel primaria.



## **V. Conclusiones y recomendaciones**

### **5.1 Conclusiones**

En virtud de los resultados, se concluye respondiendo a los objetivos planteados:

- Existe una relación directa y significativa entre la dimensión gestión pedagógica de la Gestión educativa y el Desempeño docente en los profesores del nivel primaria según los resultados obtenidos se evidencia que la mayoría de los docentes encuestados se encuentran en un nivel moderado. Y en lo que refiere a su nivel de correlación es considerada positiva alta.
- Existe una relación directa y significativa entre la dimensión gestión institucional de la Gestión educativa y el Desempeño docente en los profesores del nivel primaria según los resultados obtenidos se evidencia que la mayoría de los docentes encuestados se encuentran en un nivel moderado. Y en lo que refiere a su nivel de correlación es considerada positiva alta.
- Existe una relación directa y significativa entre la dimensión gestión administrativa de la Gestión educativa y el Desempeño docente en los profesores del nivel primaria según los resultados obtenidos se evidencia que la mayoría de los docentes encuestados se encuentran en un nivel moderado. Y en lo que refiere a su nivel de correlación es considerada positiva alta.
- Existe una relación directa y significativa entre la dimensión gestión comunitaria de la Gestión educativa y el Desempeño docente en los profesores del nivel primaria según los resultados obtenidos se evidencia que la mayoría de los docentes encuestados se encuentran en un nivel moderado. Y en lo que refiere a su nivel de correlación es considerada positiva alta.
- Existe una relación directa y significativa entre la Gestión educativa y el Desempeño docente en los maestros del nivel primaria en la Institución Educativa Particular La sagrada familia de Jesús, según los resultados obtenidos se evidencia que la mayor parte de los docentes encuestados presentan un nivel moderado. Y en lo que refiere a su nivel de correlación es considerada positiva alta.

- Finalmente se concluye que es muy importante que el personal directivo desarrolle en su plan de gestión acciones en cada uno de los aspectos de la gestión educativa para mejorar el desempeño docente, debido a que los resultados obtenidos evidenciaron una correlación positiva alta entre las variables analizadas anteriormente mencionas.

## **5.2 Recomendaciones**

- Es importante que el personal directivo de la Institución desarrolle la gestión educativa de una manera eficaz, teniendo en consideración el Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas con la finalidad de lograr una educación de calidad y un trabajo colaborativo involucrando a todos sus integrantes.
- Se recomienda a todos los directivos de las instituciones educativas establecer en su plan curricular anual de capacitaciones a los docentes para enriquecer su práctica pedagógica y así mejorar los niveles de aprendizajes en los estudiantes desde el Marco del Buen Desempeño Docente.
- Inculcar en los docentes la importancia de la organización de todos los miembros de la institución educativa fomentando siempre el liderazgo pedagógico para potencializar la calidad del trabajo en cada una de las comisiones.
- Orientar a los docentes la eficiente conducción de la tarea administrativa en los comités de aula, impulsando en cada uno de los miembros a realizar acciones teniendo en cuenta las necesidades en cada grupo de estudiantes y el manejo adecuado de los recursos.
- Involucrar a todos los docentes en las actividades propias de la comunidad donde se encuentra la institución educativa y que estas sirvan como base para la planificación de actividades pedagógicas que conlleven a generar aprendizajes significativos.

## 8 Referencias Bibliográficas

- Barreda, T. (2007). Características Distintivas En La Gestion Del Servicio Educativo. *Revista Gestão Universitária Na América Latina - GUAL*, 1(1), 89–102.
- Barrios, L. (2017). Relación de la calidad de la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “San Ramón” de Ayacucho-2017. In *Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle*.
- Botero, C. (2007). Cinco tendencias de la gestión educativa. *Centro de Investigación Colombia*.
- Campi, M. (2020). Gestión educativa y desempeño docente de la Institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018. In *Universidad César Vallejo*.
- Cantos, M & Reyes, J. (2018). El nuevo modelo de gestión educativa y su impacto en las escuelas de educación básica del cantón Cañar , Ecuador. *Revista Killkana Sociales*, 2(4), 1–8.
- Carbajal, I & Polo, A. (n.d.). Gestión educativa y el Desempeño docente en una Institución Educativa en la Región La Libertad 2020. In *Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI*.
- Chavez, M & Olivos, M. (2019). Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa “Modelo” Trujillo, 2018. In *Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI*.
- Cóndor, B. & Remache, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Revista CÁTEDRA*, 2, 116–131.
- Farro, F. (1995). *Gerencia de Centros Educativos Hacia la Calidad Total*. Imp. Centro de Proyección Cristiana. Lima, Perú.
- Flores, H. O. (2017). Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador Área de Gestión Programa de Maestría en Desarrollo del Talento Humano de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. In *Universidad Andina Simón*

*Bolívar Ecuador.*

- García, R. & Romani, J. (2017). Gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Red N° 03-UGEL N°06-Ate. 2014. In *Universidad César Vallejo*.
- Guerrero, L. (2011). *Marco del Buen desempeño docente Documento para la discusión para Congreso pedagógico nacional*.
- Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. In *McGRAW-HILL/ Education* (6ª, Vol. 7, Issue 2). <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Martínez, K. (10 de Noviembre de 2015). *Concepto de gestión educativa*. Ensayo. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/concepto-de-gestion-educativaensayo/>
- Martínez, G.; Guevara, A & Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Revista Ximhai*.
- La administración y la gestión educativa. (s.f). *La administración y la gestión educativa*. Recuperado de: <https://m.monografias.com/trabajos81/administracion-y-gestioneducativa/administracion-y-gestion-educativa2.shtml>
- MINEDU. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. *Marco Del Buen Desempeño Docente*.
- MINEDU. (2014). Marco de Buen Desempeño del Directivo. 2014.
- Mondy, A. (2000). La evaluación global del desempeño docente. *Revista Cienfuegos*, 1–18.
- Montalvo, W. (2011). El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL.
- Orbegoso, V. (2004). Propuesta de formación de directivos para mejorar el liderazgo, gestión y Dirección en la I.E Cayetano Heredia. *Universida de Barcelona*.
- Pérez, G. (2012). “*Gestión de liderazgo y valores en el Centro Educativo Escuela Fiscal*

- Mixta N 208 Ciudad de Azogues, de la ciudad de Guayaquil, durante el 40 periodo lectivo 2011 - 2012*” (Tesis de Grado). Centro Universitario Guayaquil.
- Pérez, R. (2001). Participación social en la Gestión Educativa. *Universidad Mayor de San Simon*.
- Rentería, V. (2020). Gestión educativa y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019. In *Universidad José Carlos Mariategui*.
- R. M. N° 168-2002-ED del 2002. [Ministerio de Educación]. *Aprueban disposiciones complementarias de las normas para la gestión y desarrollo de las actividades en los centros y programas educativos*.
- Rojas, R. (2020). La gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública Ramiro Prialé del Distrito de Challabamba, Paucartambo- Cusco. In *Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle*.
- Rosas, M. (2020). Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa “ Fe y Gestión y Calidad Educativa. *Universidad César Vallejo*, 0–3.
- Sánchez, J. (2009). *Proyecto Educativo Regional Huánuco 2010-2021*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/127382055/HUANUCO>
- Serna, H. (2002).
- Sosa, G. (2017). La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E de Puente Piedra. In *Universidad Inca Garcilazo de la Vega*.
- Supo, F., Ascama, H., Leguía, H. & Melgarejo, M. (2012). *Consideraciones elementales para comprender el significado de administración y gestión educativa*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://www.felipesupo.com/wp-content/uploads/2020/02/3ADMINISTRACION-Y-GESTION-EDUCATIVA-PARA-PUBLICACION.pdf>
- Universidad Católica Los Ángeles Chimbote. (2019). Código de ética para la investigación. *Código de Ética Para La Investigación*, 1–7.
- Vera, L. (2019). Gestión educativa en la educación peruana. *Universidad Nacional de Tumbes*.

Vidal, M. & D. F. (2012). La gestión educativa. *La Gestión Educativa (Ge) En La Educación Básica y Media Oficial de Manizales: Un Análisis Desde Las Teorías Administrativas y Organizacionales.*, 1–22.

UNESCO (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.*

Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>

## Anexo 01 Instrumentos validados



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

## CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Código:

### INSTRUCCIÓN

Estimado docente, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar la Gestión Educativa de la institución, para lo cual necesitamos de tu colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibes en la realidad. Para lo cual marcarás en uno de los recuadros teniendo en cuenta que:

**1=Nunca 2= Raras veces 3=Algunas veces 4=Muchas veces 5= Siempre**

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>						
01	¿El personal directivo supervisa las actividades académicas que los docentes realizan en aula?					
02	¿Los docentes de la institución educativa realizan adecuadamente sus actividades de enseñanza- aprendizaje?					
03	¿Los docentes comunican a los padres de familia los logros y dificultades de los alumnos?					
04	¿Los directivos supervisan la entrega de material educativo a los alumno(a)s por parte de los docentes (hojas guía, separatas, copias fotostáticas, etc.)?					
05	¿Los directivos facilitan el uso a los docentes el uso de las tecnologías de información y comunicación (grabadora, televisión, computadora, proyector multimedia, internet) en las actividades educativas?					
<b>DIMENSIÓN: GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>						
06	¿El personal directivo muestra por varios medios (periódico mural, afiches, reuniones, página web, etc.) lo que pretende lograr la institución educativa en los próximos años?					
07	¿El personal directivo muestra por varios medios (periódico mural, afiches, reuniones, página web, etc.) cuales son los objetivos y metas de la institución educativa?					
08	¿El personal directivo da a conocer por varios medios (periódico mural, afiches, reuniones, página web, etc.) las políticas educativas de la institución educativa?					
09	¿Los directivos y docentes promueven principio de una educación en valores?					

10	¿El personal directivo da conocer por varios medios (periódico mural, afiches, página web, etc.) cuáles son los pasos y requisitos para realizar los procesos de matrícula, obtención de certificados, etc.)?					
11	¿Los directivos y los docentes de la institución educativa dan a conocer a los alumnos (a) s y padres de familia su forma de trabajar las actividades académicas?					
12	¿El directivo y los docentes trabajan en equipo para lograr los objetivos y metas institucionales?					
13	¿El personal directivo y los docentes trabajan en equipo para identificar y solucionar problemas institucionales?					
<b>DIMENSIÓN: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>						
14	¿En la institución educativa periódicamente se realiza el mantenimiento (limpieza, pintado, etc.) de la infraestructura educativa?					
15	¿Los directivos y docentes estimulan y premian el sobresaliente rendimiento académico de los alumnos (a) s?					
16	¿Los directivos estimulan y premian el trabajo destacado de los docentes?					
17	¿El personal directivo coordina constantemente con la comunidad educativa (docentes, padres de familia y alumnos) sobre las actividades académicas, culturales, deportivas, etc. a desarrollar en la institución educativa?					
18	¿El personal directivo de la institución educativa supervisa a los profesores en aula?					
19	¿El personal directivo de la institución controla el horario de trabajo del personal docente?					
20	¿El personal directivo toma en cuenta la especialización del personal docente nombrado para la asignación de áreas a cargo?					
21	¿El personal directivo gestiona el contrato de personal docente según las horas vacantes en las áreas respectivas?					
<b>DIMENSIÓN: GESTIÓN COMUNITARIA</b>						
22	¿El personal directivo se relaciona con la comunidad donde se localiza la institución educativa (dialoga, orienta, etc.)?					
23	¿Los docentes se relacionan con la comunidad donde se localiza la institución educativa (dialoga, orienta, etc.)?					
24	¿La institución educativa organiza eventos orientados a la comunidad (charlas, capacitaciones, etc.)?					
25	¿El personal directivo y los docentes participan en las actividades sociales de la comunidad (fiestas patronales, actividades de aniversario de la comunidad, etc.)?					



## **CARTA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Lic. Nilser Girón San Martín

Licenciado en Educación Primaria

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es grato comunicarme con usted para expresar mi saludo cordial y asimismo solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ para validar el instrumento denominado Cuestionario sobre la Gestión Educativa. Que corresponde ahora al proyecto de investigación titulado: Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa Particular La Sagrada familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima-2021. Este instrumento consta de 25 ítems fue elaborado por la investigadora Diana Marisol Rojas Salazar.

El expediente de validación que se hace llegar contiene:

Carta de presentación

Definición conceptual de las variables

Ejemplo de instrumento completo.

Expresando mi agradecimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que disponga a la presente.

Diana Marisol Rojas Salazar

DNI N° 40931324

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA.**

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA</b>								
<b>Dimensión1. Gestión pedagógica</b>								
1.	¿El personal directivo supervisa las actividades académicas que los docentes Realizan en aula?	X		X		X		
2.	¿Los docentes de la institución educativa realizan adecuadamente sus actividades de enseñanza- aprendizaje?	X		X		X		
3.	¿Los docentes comunican a los padres de familia los logros y dificultades de los alumnos?	X		X		X		
4.	¿Los directivos supervisan la entrega de material educativo a los alumno(a)s por parte de los docentes (hojas guía, separatas, copias fotostáticas, etc.)?	X		X		X		
5.	¿Los directivos facilitan el uso a los docentes el uso de las tecnologías de información y comunicación (grabadora, televisión, computadora, proyector multimedia, internet) en las actividades educativas?	X		X		X		
<b>Dimensión 2. Gestión institucional</b>								
6.	¿El personal directivo muestra por varios medios (periódico mural, afiches, reuniones, página web, etc.) lo que pretende lograr la institución educativa en los próximos años?	X		X		X		
7.	¿El personal directivo muestra por varios medios (periódico mural, afiches, reuniones, página web, etc.) cuales son los objetivos y metas de la institución educativa?	X		X		X		
8.	¿El personal directivo da a conocer por varios medios (periódico mural, afiches, reuniones, página web, etc.) las políticas educativas de la institución educativa?	X		X		X		
9.	¿Los directivos y docentes promueven principio de una educación en valores?	X		X		X		
10.	¿El personal directivo da a conocer por varios medios (periódico mural, afiches, página web, etc.) cuáles son los pasos y requisitos para realizar los procesos de matrícula, obtención de certificados, etc.)?	X		X		X		
11.	¿Los directivos y los docentes de la institución educativa dan a conocer a los alumnos (a) s y padres de familia su forma de trabajar las actividades académicas?	X		X		X		
12.	¿El directivo y los docentes trabajan en equipo para lograr los objetivos y metas institucionales?	X		X		X		
13.	¿El personal directivo y los docentes trabajan en equipo para identificar y solucionar problemas institucionales?	X		X		X		
<b>Dimensión 3. Gestión Administrativa</b>								
14.	¿En la institución educativa periódicamente se realiza el mantenimiento (limpieza, pintado, etc.) de la infraestructura educativa?	X		X		X		
15.	¿Los directivos y docentes estimulan y premian el sobresaliente rendimiento académico de los alumnos (a) s?	X		X		X		

17.	¿El personal directivo coordina constantemente con la comunidad educativa (docentes, padres de familia y alumnos) sobre las actividades académicas, culturales, deportivas, etc. a desarrollar en la institución educativa?	X		X		X		
18.	¿El personal directivo de la institución educativa supervisa a los profesores en aula?	X		X		X		
19.	¿El personal directivo de la institución controla el horario de trabajo del personal docente?	X		X		X		
20.	¿El personal directivo toma en cuenta la especialización del personal docente nombrado para la asignación de áreas a cargo?	X		X		X		
21.	¿El personal directivo gestiona el contrato de personal docente según las horas vacantes en las áreas respectivas?	X		X		X		
<b>Dimensión 3. Gestión Administrativa</b>								
22.	¿El personal directivo se relaciona con la comunidad donde se localiza la institución educativa (dialoga, orienta, etc)?	X		X		X		
23.	¿Los docentes se relacionan con la comunidad donde se localiza la institución educativa (dialoga, orienta, etc)?	X		X		X		
24.	¿La institución educativa organiza eventos orientados a la comunidad (charlas, capacitaciones, etc)?	X		X		X		
25.	¿El personal directivo y los docentes participan en las actividades sociales de la comunidad (fiestas patronales, actividades de aniversario de la comunidad, etc)?	X		X		X		

Precisar si existe suficiencia en la cantidad de ítems para evaluar el constructo y las dimensiones correspondientes

Si es suficiente cada ítem y presenta pertinencia, relevancia y claridad.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ( X )

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

Nombre y apellido del juez evaluador:

Nilser Girón San Martín

DNI: 02866965

Especialidad: Educación Primaria

Fecha: 15 de Abril del 2021



---

Nilser Girón San Martín

DNI 02866965

Firma del experto

**Pertinencia 1:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

**Relevancia 2:** el ítem es apropiado para representar la componente o la dimensión específica del constructo

**Claridad 3:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso preciso y directo

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

## **CARTA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Lic. María Ramos Purizaca Dedios

Licenciada en Educación Primaria

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es grato comunicarme con usted para expresar mi saludo cordial y asimismo solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ para validar el instrumento denominado Cuestionario sobre la Gestión Educativa. Que corresponde ahora al proyecto de investigación titulado: Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa Particular La Sagrada familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima-2021. Este instrumento consta de 25 ítems fue elaborado por la investigadora Diana Marisol Rojas Salazar.

El expediente de validación que se hace llegar contiene:

Carta de presentación

Definición conceptual de las variables

Ejemplo de instrumento completo.

Expresando mi agradecimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que disponga a la presente.

Diana Marisol Rojas Salazar

DNI N° 40931324

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA.**

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA</b>								
<b>Dimensión1. Gestión pedagógica</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	¿El personal directivo supervisa las actividades académicas que los docentes Realizan en aula?	X		X		X		
2.	¿Los docentes de la institución educativa realizan adecuadamente sus actividades de enseñanza- aprendizaje?	X		X		X		
3.	¿Los docentes comunican a los padres de familia los logros y dificultades de los alumnos?	X		X		X		
4.	¿Los directivos supervisan la entrega de material educativo a los alumno(a)s por parte de los docentes (hojas guía, separatas, copias fotostáticas, etc.)?	X		X		X		
5.	¿Los directivos facilitan el uso a los docentes el uso de las tecnologías de información y comunicación (grabadora, televisión, computadora, proyector multimedia, internet) en las actividades educativas?	X		X		X		
<b>Dimensión 2. Gestión institucional</b>								
6.	¿El personal directivo muestra por varios medios (periódico mural, afiches, reuniones, página web, etc.) lo que pretende lograr la institución educativa en los próximos años?	X		X		X		
7.	¿El personal directivo muestra por varios medios (periódico mural, afiches, reuniones, página web, etc.) cuales son los objetivos y metas de la institución educativa?	X		X		X		
8.	¿El personal directivo da a conocer por varios medios (periódico mural, afiches, reuniones, página web, etc.) las políticas educativas de la institución educativa?	X		X		X		
9.	¿Los directivos y docentes promueven principio de una educación en valores?	X		X		X		
10.	¿El personal directivo da conocer por varios medios (periódico mural, afiches, página web, etc.) cuáles son los pasos y requisitos para realizar los procesos de matrícula, obtención de certificados, etc.)?	X		X		X		
11.	¿Los directivos y los docentes de la institución educativa dan a conocer a los alumnos (a) s y padres de familia su forma de trabajar las actividades académicas?	X		X		X		
12.	¿El directivo y los docentes trabajan en equipo para lograr los objetivos y metas institucionales?	X		X		X		
13.	¿El personal directivo y los docentes trabajan en equipo para identificar y solucionar problemas institucionales?	X		X		X		
<b>Dimensión 3. Gestión Administrativa</b>								
14.	¿En la institución educativa periódicamente se realiza el mantenimiento (limpieza, pintado, etc.) de la infraestructura educativa?	X		X		X		
15.	¿Los directivos y docentes estimulan y premian el sobresaliente rendimiento académico de los alumnos (a) s?	X		X		X		
17.	¿El personal directivo coordina constantemente con la comunidad educativa (docentes, padres de familia y alumnos) sobre las actividades académicas, culturales, deportivas, etc. a desarrollar en la institución educativa?	X		X		X		

18.	¿El personal directivo de la institución educativa supervisa a los profesores en aula?	X		X		X		
19.	¿El personal directivo de la institución controla el horario de trabajo del personal docente?	X		X		X		
20.	¿El personal directivo toma en cuenta la especialización del personal docente nombrado para la asignación de áreas a cargo?	X		X		X		
21.	¿El personal directivo gestiona el contrato de personal docente según las horas vacantes en las áreas respectivas?	X		X		X		
<b>Dimensión 3. Gestión Administrativa</b>								
22.	¿El personal directivo se relaciona con la comunidad donde se localiza la institución educativa (dialoga, orienta, etc)?	X		X		X		
23.	¿Los docentes se relacionan con la comunidad donde se localiza la institución educativa (dialoga, orienta, etc)?	X		X		X		
24.	¿La institución educativa organiza eventos orientados a la comunidad (charlas, capacitaciones, etc)?	X		X		X		
25.	¿El personal directivo y los docentes participan en las actividades sociales de la comunidad (fiestas patronales, actividades de aniversario de la comunidad, etc)?	X		X		X		

Precisar si existe suficiencia en la cantidad de ítems para evaluar el constructo y las dimensiones correspondientes

Si es suficiente cada ítem y presenta pertinencia, relevancia y claridad.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ( X )

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

Nombre y apellido del juez evaluador:

María Ramos Purizaca Dedios

DNI: 02787676

Especialidad: Educación Primaria

Fecha: 15 de Abril del 2021

  
PURIZACA DEDIOS Maria Ramos.  
DNI: 02787676

Firma del experto

**Pertinencia 1:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

**Relevancia 2:** el ítem es apropiado para representar la componente o la dimensión específica del constructo

**Claridad 3:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso preciso y directo

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



## **CARTA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Lic. Valery Zapata Velez

Licenciado en Educación Primaria

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es grato comunicarme con usted para expresar mi saludo cordial y asimismo solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ para validar el instrumento denominado Cuestionario sobre la Gestión Educativa. Que corresponde ahora al proyecto de investigación titulado: Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa Particular La Sagrada familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima-2021. Este instrumento consta de 25 ítems fue elaborado por la investigadora Diana Marisol Rojas Salazar.

El expediente de validación que se hace llegar contiene:

Carta de presentación

Definición conceptual de las variables

Ejemplo de instrumento completo.

Expresando mi agradecimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que disponga a la presente.

Diana Marisol Rojas Salazar

DNI N° 40931324

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA.**

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA</b>								
<b>Dimensión1. Gestión pedagógica</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	¿El personal directivo supervisa las actividades académicas que los docentes Realizan en aula?	X		X		X		
2.	¿Los docentes de la institución educativa realizan adecuadamente sus actividades de enseñanza- aprendizaje?	X		X		X		
3.	¿Los docentes comunican a los padres de familia los logros y dificultades de los alumnos?	X		X		X		
4.	¿Los directivos supervisan la entrega de material educativo a los alumno(a)s por parte de los docentes (hojas guía, separatas, copias fotostáticas, etc.)?	X		X		X		
5.	¿Los directivos facilitan el uso a los docentes el uso de las tecnologías de información y comunicación (grabadora, televisión, computadora, proyector multimedia, internet) en las actividades educativas?	X		X		X		
<b>Dimensión 2. Gestión institucional</b>								
6.	¿El personal directivo muestra por varios medios (periódico mural, afiches, reuniones, página web, etc.) lo que pretende lograr la institución educativa en los próximos años?	X		X		X		
7.	¿El personal directivo muestra por varios medios (periódico mural, afiches, reuniones, página web, etc.) cuales son los objetivos y metas de la institución educativa?	X		X		X		
8.	¿El personal directivo da a conocer por varios medios (periódico mural, afiches, reuniones, página web, etc.) las políticas educativas de la institución educativa?	X		X		X		
9.	¿Los directivos y docentes promueven principio de una educación en valores?	X		X		X		
10.	¿El personal directivo da conocer por varios medios (periódico mural, afiches, página web, etc.) cuáles son los pasos y requisitos para realizar los procesos de matrícula, obtención de certificados, etc.)?	X		X		X		
11.	¿Los directivos y los docentes de la institución educativa dan a conocer a los alumnos (a) s y padres de familia su forma de trabajar las actividades académicas?	X		X		X		
12.	¿El directivo y los docentes trabajan en equipo para lograr los objetivos y metas institucionales?	X		X		X		
13.	¿El personal directivo y los docentes trabajan en equipo para identificar y solucionar problemas institucionales?	X		X		X		
<b>Dimensión 3. Gestión Administrativa</b>								
14.	¿En la institución educativa periódicamente se realiza el mantenimiento (limpieza, pintado, etc.) de la infraestructura educativa?	X		X		X		
15.	¿Los directivos y docentes estimulan y premian el sobresaliente rendimiento académico de los alumnos (a) s?	X		X		X		
17.	¿El personal directivo coordina constantemente con la comunidad educativa (docentes, padres de familia y alumnos) sobre las actividades académicas, culturales, deportivas, etc. a desarrollar en la institución educativa?	X		X		X		

18.	¿El personal directivo de la institución educativa supervisa a los profesores en aula?	X		X		X		
19.	¿El personal directivo de la institución controla el horario de trabajo del personal docente?	X		X		X		
20.	¿El personal directivo toma en cuenta la especialización del personal docente nombrado para la asignación de áreas a cargo?	X		X		X		
21.	¿El personal directivo gestiona el contrato de personal docente según las horas vacantes en las áreas respectivas?	X		X		X		
<b>Dimensión 3. Gestión Administrativa</b>								
22.	¿El personal directivo se relaciona con la comunidad donde se localiza la institución educativa (dialoga, orienta, etc)?	X		X		X		
23.	¿Los docentes se relacionan con la comunidad donde se localiza la institución educativa (dialoga, orienta, etc)?	X		X		X		
24.	¿La institución educativa organiza eventos orientados a la comunidad (charlas, capacitaciones, etc)?	X		X		X		
25.	¿El personal directivo y los docentes participan en las actividades sociales de la comunidad (fiestas patronales, actividades de aniversario de la comunidad, etc)?	X		X		X		

Precisar si existe suficiencia en la cantidad de ítems para evaluar el constructo y las dimensiones correspondientes

Si es suficiente cada ítem y presenta pertinencia, relevancia y claridad.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ( X )

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )


Nombre y apellido del juez evaluador:

Valery Zapata Velez

DNI: 05643904

Especialidad: Educación Primaria

Fecha: 15 de Abril del 2021



Valery Zapata Velez  
DNI N° 05643904

Firma del experto

**Pertinencia 1:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

**Relevancia 2:** el ítem es apropiado para representar la componente o la dimensión específica del constructo

**Claridad 3:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso preciso y directo

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



## CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Código:

### INSTRUCCIÓN

Estimado docente, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el desempeño docente de la institución, para lo cual necesitamos de tu colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibes en la realidad. Para lo cual marcarás en uno de los recuadros teniendo en cuenta que:

**1=Nunca 2= Raras veces 3=Algunas veces 4=Muchas veces 5= Siempre**

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: PEDAGÓGICA</b>						
01	¿Cómo docente muestras conocimientos actualizados de los conceptos fundamentales de los temas del área curricular que enseña (muestra Cd, videos, diapositivas, hojas guía, etc. sobre avances científicos y tecnológicos relacionados con el tema)?					
02	¿Empleas el conocimiento de la didáctica (arte de enseñar al alumno) de las áreas que enseña?					
03	¿Demuestras conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales?					
04	¿Realizas adecuadamente tus actividades de enseñanza- aprendizaje (motiva, guía al estudiante, explica con facilidad, etc.)?					
05	¿Facilitas material educativo a los alumnos(a) s (hojas guía, separatas, copias fotostáticas, etc.)?					
06	¿Utilizas la tecnología de información y comunicación (grabadora, televisión, computadora, proyector multimedia, internet) en las actividades educativas?					
07	¿Comunicas a los padres de familia tus logros y dificultades?					
08	¿Promueves las buenas relaciones con los alumnos(a)s, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?					
09	¿Orientas en práctica a conseguir logros en todos los alumnos (a) s?					
<b>DIMENSIÓN: CULTURAL</b>						
10	¿Fomentas el trabajo en equipo para intercambiar experiencias y conocimientos del entorno con el fin de mejorar la enseñanza-aprendizaje en la institución?					
11	¿Participas en la gestión de los planes de mejora de la enseñanza-aprendizaje, involucrándose activamente en equipos de trabajo?					

12	¿Desarrollas, individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica con fines de mejorar la enseñanza- aprendizaje en la institución?					
13	¿Inculcas respetuosamente el trabajo colaborativo de los padres de familia y la comunidad?					
14	¿Compartes con alumnos(a) s, padres de familia y la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y dan cuenta de sus avances y resultados?					
15	¿Difundes en tus alumnos(a) s, padres de familia y la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y dan cuenta de sus avances y resultados?					
<b>DIMENSIÓN: POLÍTICA</b>						
16	¿Reconoces las dificultades y el nivel de aprendizaje de los alumnos (a) s.?					
17	¿Demuestras interés por brindar una formación integral a los alumnos (a) s?					
18	¿Te preocupas por escuchar las necesidades de los alumno(a)s con fines de mejorar sus niveles de formación?					
19	¿Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente (Honesto, cumple sus funciones, respetuoso, etc.)?					
20	¿Tomas decisiones respetando los derechos de los alumnos(a) s y padres de familia?					

## **CARTA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Lic. Nilser Girón San Martín

Licenciado en Educación Primaria

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es grato comunicarme con usted para expresar mi saludo cordial y asimismo solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ para validar el instrumento denominado Cuestionario sobre el Desempeño docente. Que corresponde ahora al proyecto de investigación titulado: Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa Particular La Sagrada familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima-2021. Este instrumento consta de 20 ítems fue elaborado por la investigadora Diana Marisol Rojas Salazar.

El expediente de validación que se hace llegar contiene:

Carta de presentación

Definición conceptual de las variables

Ejemplo de instrumento completo.

Expresando mi agradecimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que disponga a la presente.

Diana Marisol Rojas Salazar

DNI N° 40931324

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE.**

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE</b>								
<b>Dimensión1. Pedagógica</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
1.	¿Cómo docente muestras conocimientos actualizados de los conceptos fundamentales de los temas del área curricular que enseña (muestra Cd, videos, diapositivas, hojas guía, etc. sobre avances científicos y	X		X		X		
2.	¿Empleas el conocimiento de la didáctica (arte de enseñar al alumno) de las áreas que enseña?	X		X		X		
3.	¿Demuestras conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales?	X		X		X		
4.	¿Realizas adecuadamente tus actividades de enseñanza- aprendizaje (motiva, guía al estudiante, explica con facilidad, etc.)?	X		X		X		
5.	¿Facilitas material educativo a los alumnos(a) s (hojas guía, separatas, copias fotostáticas, etc.)?	X		X		X		
6.	¿Utilizas la tecnología de información y comunicación (grabadora, televisión, computadora, proyector multimedia, internet) en las actividades educativas?	X		X		X		
7.	¿Comunicas a los padres de familia tus logros y dificultades?	X		X		X		
8.	¿Promueves las buenas relaciones con los alumnos(a)s, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?	X		X		X		
9.	¿Orientas en práctica a conseguir logros en todos los alumnos (a) s?	X		X		X		
<b>Dimensión 2. Cultural</b>								
10.	¿Fomentas el trabajo en equipo para intercambiar experiencias y conocimientos del entorno con el fin de mejorar la enseñanza- aprendizaje en la institución?	X		X		X		
11.	¿Participas en la gestión de los planes de mejora de la enseñanza- aprendizaje, involucrándose activamente en equipos de trabajo?	X		X		X		
12.	¿Desarrollas, individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica con fines de mejorar la enseñanza- aprendizaje en la institución?	X		X		X		
13.	¿Inculcas respetuosamente el trabajo colaborativo de los padres de familia y la comunidad?	X		X		X		
14.	¿Compartes con alumnos(a) s, padres de familia y la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y dan cuenta de sus avances y resultados?	X		X		X		
15.	¿Difundes en tus alumnos(a) s, padres de familia y la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y dan cuenta de sus avances y resultados?	X		X		X		
<b>Dimensión 3. Política</b>								



16.	¿Reconoces las dificultades y el nivel de aprendizaje de los alumnos (a)s?	X		X		X		
17.	¿Demuestras interés por brindar una formación integral a los alumnos (a)s?	X		X		X		
18.	¿Te preocupas por escuchar las necesidades de los alumno(a) con fines de mejorar sus niveles de formación?	X		X		X		
19.	¿Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente (Honesto, cumple sus funciones, respetuoso, etc.)?	X		X		X		
20.	¿Tomas decisiones respetando los derechos de los alumnos(a) s y padres de familia?	X		X		X		

Precisar si existe suficiencia en la cantidad de ítems para evaluar el constructo y las dimensiones correspondientes

Si es suficiente cada ítem y presenta pertinencia, relevancia y claridad.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ( X )

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

Nombre y apellido del juez evaluador:

Nilser Girón San Martín

DNI: 02866965

Especialidad: Educación Primaria

Fecha: 15 de Abril del 2021



---

Nilser Girón San Martín

DNI 02866965

Firma del experto

**Pertinencia 1:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

**Relevancia 2:** el ítem es apropiado para representar la componente o la dimensión específica del constructo

**Claridad 3:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso preciso y directo

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

## **CARTA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Lic. María Ramos Purizaca Dedios

Licenciada en Educación Primaria

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es grato comunicarme con usted para expresar mi saludo cordial y asimismo solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ para validar el instrumento denominado Cuestionario sobre el Desempeño docente. Que corresponde ahora al proyecto de investigación titulado: Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa Particular La Sagrada familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima-2021. Este instrumento consta de 20 ítems fue elaborado por la investigadora Diana Marisol Rojas Salazar.

El expediente de validación que se hace llegar contiene:

Carta de presentación

Definición conceptual de las variables

Ejemplo de instrumento completo.

Expresando mi agradecimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que disponga a la presente.

Diana Marisol Rojas Salazar

DNI N° 40931324

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE.**

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE</b>								
<b>Dimensión1. Pedagógica</b>								
1.	¿Cómo docente muestras conocimientos actualizados de los conceptos fundamentales de los temas del área curricular que enseña (muestra Cd, videos, diapositivas, hojas guía, etc. sobre avances científicos y	X		X		X		
2.	¿Empleas el conocimiento de la didáctica (arte de enseñar al alumno) de las áreas que enseña?	X		X		X		
3.	¿Demuestras conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales?	X		X		X		
4.	¿Realizas adecuadamente tus actividades de enseñanza- aprendizaje (motiva, guía al estudiante, explica con facilidad, etc.)?	X		X		X		
5.	¿Facilitas material educativo a los alumnos(a) s (hojas guía, separatas, copias fotostáticas, etc.)?	X		X		X		
6.	¿Utilizas la tecnología de información y comunicación (grabadora, televisión, computadora, proyector multimedia, internet) en las actividades educativas?	X		X		X		
7.	¿Comunicas a los padres de familia tus logros y dificultades?	X		X		X		
8.	¿Promueves las buenas relaciones con los alumnos(a)s, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?	X		X		X		
9.	¿Orientas en práctica a conseguir logros en todos los alumnos (a) s?	X		X		X		
<b>Dimensión 2. Cultural</b>								
10.	¿Fomentas el trabajo en equipo para intercambiar experiencias y conocimientos del entorno con el fin de mejorar la enseñanza- aprendizaje en la institución?	X		X		X		
11.	¿Participas en la gestión de los planes de mejora de la enseñanza- aprendizaje, involucrándose activamente en equipos de trabajo?	X		X		X		
12.	¿Desarrollas, individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica con fines de mejorar la enseñanza- aprendizaje en la institución?	X		X		X		
13.	¿Inculcas respetuosamente el trabajo colaborativo de los padres de familia y la comunidad?	X		X		X		
14.	¿Compartes con alumnos(a) s, padres de familia y la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y dan cuenta de sus avances y resultados?	X		X		X		
15.	¿Difundes en tus alumnos(a) s, padres de familia y la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y dan cuenta de sus avances y resultados?	X		X		X		
<b>Dimensión 3. Política</b>								

16.	¿Reconoces las dificultades y el nivel de aprendizaje de los alumnos (a)s?	X		X		X		
17.	¿Demuestras interés por brindar una formación integral a los alumnos (a)s?	X		X		X		
18.	¿Te preocupas por escuchar las necesidades de los alumno(a)s con fines de mejorar sus niveles de formación?	X		X		X		
19.	¿Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente (Honesto, cumple sus funciones, respetuoso, etc.)?	X		X		X		
20.	¿Tomas decisiones respetando los derechos de los alumnos(a)s y padres de familia?	X		X		X		

Precisar si existe suficiencia en la cantidad de ítems para evaluar el constructo y las dimensiones correspondientes

Si es suficiente cada ítem y presenta pertinencia, relevancia y claridad.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ( X )

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

Nombre y apellido del juez evaluador:

María Ramos Purizaca Dedios

DNI: 02787676

Especialidad: Educación Primaria

Fecha: 15 de Abril del 2021

  
PURIZACA DEDIOS Maria Ramos.  
DNI: 02787676

Firma del experto

**Pertinencia 1:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

**Relevancia 2:** el ítem es apropiado para representar la componente o la dimensión específica del constructo

**Claridad 3:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso preciso y directo

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

## **CARTA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Lic. Valery Zapata Velez

Licenciado en Educación Primaria

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es grato comunicarme con usted para expresar mi saludo cordial y asimismo solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ para validar el instrumento denominado Cuestionario sobre el Desempeño docente. Que corresponde ahora al proyecto de investigación titulado: Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa Particular La Sagrada familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima-2021. Este instrumento consta de 20 ítems fue elaborado por la investigadora Diana Marisol Rojas Salazar.

El expediente de validación que se hace llegar contiene:

Carta de presentación

Definición conceptual de las variables

Ejemplo de instrumento completo.

Expresando mi agradecimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que disponga a la presente.

Diana Marisol Rojas Salazar

DNI N° 40931324

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE.**

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE</b>								
<b>Dimensión1. Pedagógica</b>								
1.	¿Cómo docente muestras conocimientos actualizados de los conceptos fundamentales de los temas del área curricular que enseña (muestra Cd, videos, diapositivas, hojas guía, etc. sobre avances científicos y	X		X		X		
2.	¿Empleas el conocimiento de la didáctica (arte de enseñar al alumno) de las áreas que enseña?	X		X		X		
3.	¿Demuestras conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales?	X		X		X		
4.	¿Realizas adecuadamente tus actividades de enseñanza- aprendizaje (motiva, guía al estudiante, explica con facilidad, etc.)?	X		X		X		
5.	¿Facilitas material educativo a los alumnos(a) s (hojas guía, separatas, copias fotostáticas, etc.)?	X		X		X		
6.	¿Utilizas la tecnología de información y comunicación (grabadora, televisión, computadora, proyector multimedia, internet) en las actividades educativas?	X		X		X		
7.	¿Comunicas a los padres de familia tus logros y dificultades?	X		X		X		
8.	¿Promueves las buenas relaciones con los alumnos(a)s, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?	X		X		X		
9.	¿Orientas en práctica a conseguir logros en todos los alumnos (a) s?	X		X		X		
<b>Dimensión 2. Cultural</b>								
10.	¿Fomentas el trabajo en equipo para intercambiar experiencias y conocimientos del entorno con el fin de mejorar la enseñanza- aprendizaje en la institución?	X		X		X		
11.	¿Participas en la gestión de los planes de mejora de la enseñanza- aprendizaje, involucrándose activamente en equipos de trabajo?	X		X		X		
12.	¿Desarrollas, individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica con fines de mejorar la enseñanza- aprendizaje en la institución?	X		X		X		
13.	¿Inculcas respetuosamente el trabajo colaborativo de los padres de familia y la comunidad?	X		X		X		
14.	¿Compartes con alumnos(a) s, padres de familia y la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y dan cuenta de sus avances y resultados?	X		X		X		
15.	¿Difundes en tus alumnos(a) s, padres de familia y la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y dan cuenta de sus avances y resultados?	X		X		X		
<b>Dimensión 3. Política</b>								



16.	¿Reconoces las dificultades y el nivel de aprendizaje de los alumnos (a)s?	X		X		X		
17.	¿Demuestras interés por brindar una formación integral a los alumnos (a)s?	X		X		X		
18.	¿Te preocupas por escuchar las necesidades de los alumno(a)s con fines de mejorar sus niveles de formación?	X		X		X		
19.	¿Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente (Honesto, cumple sus funciones, respetuoso, etc.)?	X		X		X		
20.	¿Tomas decisiones respetando los derechos de los alumnos(a)s y padres de familia?	X		X		X		

Precisar si existe suficiencia en la cantidad de ítems para evaluar el constructo y las dimensiones correspondientes

Si es suficiente cada ítem y presenta pertinencia, relevancia y claridad.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ( X )

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )


Nombre y apellido del juez evaluador:

Valery Zapata Velez

DNI: 05643904

Especialidad: Educación Primaria

Fecha: 15 de Abril del 2021



Valery Zapata Velez  
DNI N° 05643904

Firma del experto

**Pertinencia 1:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

**Relevancia 2:** el ítem es apropiado para representar la componente o la dimensión específica del constructo

**Claridad 3:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso preciso y directo

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

Anexo 02 Carta a la Institución donde realizó la investigación.



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Solicito: Permiso para desarrollar  
Tesis Educación primaria.

**PROF. MANUEL ALFREDO LEÓN DE LA CRUZ**  
DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR LA SAGRADA  
FAMILIA DE JESÚS - LIMA

Yo **Diana Marisol Rojas Salazar**, identificado con D.N.I 40931324 Egresado de la Escuela Profesional de Educación Especialidad Educación Primaria de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, con código de estudiante N° 0200100544. Me presento con el debido respeto que merece para solicitar el permiso respectivo para la aplicación de instrumentos (recoger información) y desarrollo de la Tesis Titulada "**GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR LA SAGRADA FAMILIA DE JESÚS SAN MARTÍN DE PORRAS - 2021**". Cabe indicar que la información será recepcionada de manera virtual.

Por lo expuesto, espero acceder a mi petición

Lima 07 de mayo del 2021

.....  
Diana Marisol Rojas Salazar  
D.N.I N°40931324

Recibido  
07/05/21

## Anexo 03 Carta de consentimiento informado



### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

La finalidad de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, La investigadora y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa Particular La Sagrada familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima- 2021. Y es dirigido por la Br. Diana Marisol Rojas Salazar investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El propósito de la investigación es: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Particular La Sagrada familia de Jesús, Distrito de San Martín de Porras Lima.

Para ello, se le invita a participar a su menor hijo a desarrollar dos cuestionarios que le tomará 15 minutos de su tiempo.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de su correo proporcionado. Si desea, también podrá escribir al correo [0200100544@uladech.pe](mailto:0200100544@uladech.pe) para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: \_\_\_\_\_

D.N.I:Nº \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Firma del investigador (o encargado de recoger información): \_\_\_\_\_

### Anexo 04 Base de datos para el procesamiento estadístico

VARIABLE 1 :GESTIÓN EDUCATIVA																											
Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	TOTAL	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	
2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	63
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	67
5	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	59
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	71
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
16	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33
17	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	54
22	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	116
23	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	89
24	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	97

VALORACIÓN	
1	Nunca
2	Rara veces
3	Algunas veces
4	Muchas veces
5	Siempre

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE																					
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	53
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	55
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	44
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	24
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	44
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	27
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	68
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	91
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	82
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78

VALORACIÓN	
1	Nunca
2	Rara veces
3	Algunas veces
4	Muchas veces
5	Siempre