

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI**

FACULTAD DE HUMANIDADES

**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE EDUCACIÓN
SECUNDARIA CON MENCIÓN EN: CIENCIAS SOCIALES**



**GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SIHUAS, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA CON MENCIÓN EN:
CIENCIAS SOCIALES**

AUTOR

Br. Juan Carlos Capillo López

ASESOR

Dr. Héctor Israel Velásquez Cueva

<https://orcid.org/0009-0006-7042-6295>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Agentes y procesos de orientación, formación y desarrollo profesional

TRUJILLO – PERÚ

2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

A: Señor(a) Decano(a) de la Facultad de Humanidades:

Yo, VELASQUEZ CUEVA HÉCTOR ISRAEL con DNI N° 70112728 como asesor del trabajo de investigación titulado “GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SIHUAS, 2023”, desarrollado por el egresado JUAN CARLOS CAPILLO LOPEZ con DNI 43679999 del Programa de estudios de Educación Secundaria en Ciencias Sociales; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad Humanidades.

Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.

Trujillo, febrero de 2024.



Dr. Héctor Israel Velásquez Cueva

DNI 70 112728

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Vicerrectora académica

Dr. Héctor Israel Velásquez Cueva

Decano de la Facultad de Humanidades

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrector de Investigación

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General

Dedicatoria

Al regalo más grande que dios me dio, mi hija Thais Milagros, y mi esposa Esther, quienes son mi mayor motivación e inspiración para luchar día a día y seguir adelante a pesar de las adversidades.

A mis padres Isabel y Segundo, quienes siempre están a mi lado brindándome su apoyo incondicional y siendo mi modelo a seguir.

Agradecimiento

A la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI por brindarme la oportunidad de continuar con mis estudios profesionales universitarios.

Al Dr. Velásquez Cueva Héctor Israel por su apoyo y orientación en el desarrollo de la presente investigación.

Un agradecimiento sincero a la Mg. Verónica Doris Sánchez Vega, por brindarme las facilidades necesarias para realizar el presente trabajo de Investigación en la Institución Educativa que dirige de manera tan acertada.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Juan Carlos CAPILLO LOPEZ con DNI 43679999, con estudios culminados en el Programa de Estudios de Complementación Pedagógica y Universitaria de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que se continuó con un procedimiento muy serio y riguroso a las prácticas académicas y administrativas presentadas por la Escuela de Posgrado de la universidad para la preparación y sustentación de la tesis, cuyo título es: **“GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SIHUAS, 2023”**, que contiene 92 páginas en total en las que integra 19 tablas y 11 figuras, adicionalmente una cantidad de 32 páginas en apéndices.

Se deja en conocimiento la autenticidad de la referida investigación y declaro bajo juramento en relación a las formalidades éticas, que la información del documento sostiene mi autoría en relación a la organización, redacción, metodología y aplicación de tablas y figuras. Además, se avala que los preceptos éticos tienen respaldo mediante las referencias bibliográficas, asumiendo un porcentaje mínimo de supresión voluntaria en la utilización de las citas, lo cual es de nuestra total responsabilidad.

El autor.



Br. Juan Carlos CAPILLO LOPEZ.
DNI: 43679999

ÍNDICE

PORTADA	i
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. METODOLOGÍA	28
2.1. Enfoque y tipo.....	28
2.2. Diseño de investigación.....	28
2.3. Población, muestra y muestreo	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	30
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de información.....	31
2.6. Aspectos éticos en investigación	31
III. RESULTADOS.....	32
IV. DISCUSIÓN	49
V. CONCLUSIONES	52
VI. RECOMENDACIONES	53
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54
ANEXOS	61
Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información	61
Anexo 2: Ficha técnica	64
Anexo 3: Operacionalización de variables	66
Anexo 4: Carta de presentación.....	67
Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos	68
Anexo 6: Consentimiento informado	69
Anexo 7: Matriz de consistencia	70

Anexo 8: Validación de Expertos.....	71
Anexo 9: Informe de Turnitin	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población	29
Tabla 2 Muestra	29
Tabla 3 Nivel de la Gestión Educativa	32
Tabla 4 Nivel de la dimensión 1: Gestión Institucional	33
Tabla 5 Nivel de Gestión Pedagógica.....	34
Tabla 6 Nivel de la Gestión Comunitaria	35
Tabla 7 Nivel de la Gestión Administrativa	36
Tabla 8 Nivel de Desempeño Docente	37
Tabla 9 Nivel de la dimensión 1: Planificación de Clases.....	38
Tabla 10 Nivel de Procedimientos Metodológicos.....	39
Tabla 11 Nivel de Medios de enseñanza	40
Tabla 12 Nivel de la Ambientes de Aprendizaje	41
Tabla 13 Nivel de la Prácticas Docente.....	42
Tabla 14 Prueba de normalidad	43
Tabla 15 Correlación de Pearson entre gestión educativa y desempeño docente.....	44
Tabla 16 Correlación de Pearson entre gestión administrativa y desempeño docente	45
Tabla 17 Correlación de Pearson entre gestión comunitaria y desempeño docente.....	46
Tabla 18 Correlación de Rho de Spearman entre gestión institucional y desempeño docente	47
Tabla 19 Correlación de Pearson entre gestión pedagógica y desempeño docente.....	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de la Gestión Educativa.....	32
Figura 2 Nivel de la Gestión Institucional.....	33
Figura 3 Nivel de la Gestión Pedagógica	34
Figura 4 Nivel de la Gestión Comunitaria.....	35
Figura 5 Nivel de la Gestión Administrativa.....	36
Figura 6 Nivel del Desempeño Docente.....	37
Figura 7 Nivel de la Planificación de clases.....	38
Figura 8 Nivel de la Procedimientos metodológicos.....	39
Figura 9 Nivel de los medios de enseñanza.....	40
Figura 10 Nivel de ambientes de aprendizaje.....	41
Figura 11 Nivel de prácticas docente	42

Resumen

La finalidad del presente trabajo investigativo fue determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en una I.E de Sihuas, 2023. Se propuso una orientación metodológica de tipo básica, cuantitativo, de diseño no experimental y alcance correlacional, con un tipo de muestra de 27 docentes a quienes se les aplicó dos cuestionarios como instrumento. Los resultados evidenciaron que la gestión educativa es de nivel regular en un 70,4% y el desempeño docente es de nivel eficiente en un 51,9%. También se constató un vínculo significativo entre las cuatro dimensiones de ambas variables: Gestión administrativa($\text{sig.}=0,004<0,05$), gestión comunitaria($\text{sig.}=0,026<0,05$), gestión institucional($\text{sig.}=0,003<0,005$), y gestión pedagógica($\text{sig.}=0,002<0,005$). Todas son relaciones positivas y de grado moderado. Finalmente se concluye que existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas,2023($\text{sig.}=0,000<0,05$; $r=0,648$).

Palabras clave: desempeño, docente, gestión educativa

Abstract

The purpose of this research work was to determine the relationship between educational management and teaching performance in an I.E of Sihuas, 2023. A basic, quantitative methodological orientation was proposed, with a non-experimental design and correlational scope, with a type of sample of 27 teachers to whom two questionnaires were applied as instruments. The results showed that educational management is at a regular level in 70.4% and teaching performance is at an efficient level in 51.9%. A significant link was also found between the four dimensions of both variables: Administrative management (sig.=0.004<0.05), community management (sig.=0.026<0.05), institutional management (sig.=0.003<0.005), and pedagogical management (sig.=0.002<0.005). All are positive relationships and of moderate degree. Finally, it is concluded that there is a significant relationship between educational management and teaching performance in an educational institution in Sihuas, 2023 (sig.=0.000<0.05; r=0.648).

Keywords: performance, teacher, educational management

I. INTRODUCCIÓN

La gestión educativa engloba la administración del aparato educativo, el cual integra insumos, herramientas, procedimientos y recursos humanos para elaborar, planificar, ejecutar y monitorear las funciones de las que es acreedor un centro educativo. Por tal razón, la correcta ejecución de la gestión educativa va a optimizar niveles de componentes de una institución, como lo son las labores del personal, específicamente haciendo mención al de docencia, quienes tienen el rol de otorgar a los estudiantes un clima didáctico del aprendizaje, además de tener un manejo sobre los temas a enseñar.

A nivel mundial, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2023), estima que el 53% de los países depende de sistemas de información que trabajan con papel para informar sobre la planificación y la gestión de la educación, el 36% basa a gestión, la planificación y el monitoreo del sector educativo en el número de estudiantes matriculados, y el 29% de los ministerios sigue siendo incapaz de ubicar con plena exactitud la ubicación de las instituciones que gestionan. Dicho ello, uno de los componentes que dificultan la correcta ejecución de la gestión educativa es el desempeño docente, del cual el 15% del nivel primario y secundario no tienen las calificaciones mínimas requeridas para enseñar (UNESCO, 2023).

A nivel internacional, los países latinoamericanos apropian estrategias de los países desarrollados, por lo que, en países como México, la actualización de la gestión ha sido mediante las reformas educativas, ya que promueve mejores condiciones de infraestructura y aprendizajes, orientando sus procesos por tres vías como las reformas antes mencionadas, la gestión educativa y la formación del docente (Flores, 2021), respecto con el desempeño del mismo, se estiman diversos aspectos a tener en cuenta como el grado que poseen cada uno de ellos y la posible razón principal de su poco progreso, teniendo que el 65,5% de los docentes tiene grado de licenciatura, 12,3% con maestría y tan solo el 0,57% con doctorado (Peniche et al., 2020). Asimismo, en Colombia, respecto al desempeño docente y lo que lo compone, sobre la modalidad de ingreso, se estima que el 55,64% enseña bajo el concurso de méritos y el 44,34% régimen antiguo, por lo que el desempeño puede verse afectado por la selección e ingreso a la docencia (Flórez, 2019), sin embargo, en esa misma línea, existe una valoración anual en el desempeño del docente y de los directivos docentes que, regula

el trabajo y ocupación de los docentes y las labores que realizan (Gobierno de Colombia, 2023).

En Ecuador, realizando una comparación con las instituciones educativas particulares existen diferencias significativas en cuanto a las especificaciones tecnológicas y de recursos humanos, ya que debido al confinamiento se trasladó automáticamente el proceso de enseñanza haciendo frente a los cambios producidos. Caso contrario, en las escuelas nacionales, debido a las limitaciones de conectividad, así como en el personal encargado de llevar a cabo estas nuevas especificaciones, poniendo a prueba el desempeño profesional de los docentes (Córdova et al., 2021).

A nivel nacional, siendo el Perú uno de los países latinoamericanos con problemas en su sistema educativo y con la correcta integración de sus procesos durante y posterior a la pandemia, se vio obligado a implementar nuevas estrategias de aprendizaje para dar continuidad al proceso educativo (Tafur y Soria, 2021). De forma paralela, compete mencionar el nivel de desempeño de los docentes que presenta la Encuesta Nacional a Docentes de instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular (MINEDU, 2021), la cual menciona que el 30,5% presenta dificultades para realizar actividades acordes el currículo nacional, y el 49,0% para elaborar estrategias innovadoras.

A nivel local, en una institución educativa de Sihuas, de forma similar a las deficiencias encontradas en gran parte de las instituciones educativas a nivel nacional, existen privaciones en la administración de la gestión educativa y la ejecución de sus procesos, lo que dificulta y genera otras problemáticas a nivel institucional, como bajo rendimiento académico, insuficiencia de materiales didácticos, inadecuados ambientes educativos, bajo desempeño docente, y especificando este último, según ENDO (MINEDU, 2021), el 56,9% de docentes de la zona indica presentar dificultades de innovaciones prácticas, el 39,3% en enfoques por competencias del currículo nacional, y el 36,2% en la evaluación diagnóstica y formativa, lo que indica un desempeño con limitaciones y falta de involucramiento en la gestión educativa. En función a la exposición de la problemática local, conlleva a plantearse el problema general ¿Existe relación entre la gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023? De la misma forma se plantean los problemas específicos: ¿Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023?; ¿Existe relación entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023?;

¿Existe relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023?; ¿Existe relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023?

El estudio se justificó en tres niveles, tanto teórico, metodológico y social. Ahora bien, desde el aspecto teórico, porque mediante él, se brindó un sustento informativo, y mediante teorías una contrastación de una realidad en un ámbito determinado, que es el educativo. Además, se sumaron conocimientos teóricos a la investigación científica.

Por otra parte, desde el aspecto metodológico, se brindó datos cuantificables a la rama del enfoque cuantitativo, siendo un referente para investigaciones futuras, ya que podrán guiarse de esta data encontrada y utilizar la presente investigación como un trabajo previo para el suyo.

Finalmente, desde el aspecto social, otorgó una perspectiva específica en una institución educativa de Sihuas, situada en el departamento de Áncash, sobre la gestión de su institución y cuán influyente resulta ser en el desempeño de los docentes. Sin embargo, también se brindó un alcance a nivel nacional, a aquellas instituciones con la misma problemática.

Por otra parte, se propuso como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023. Asimismo, se planteó como objetivos específicos: Demostrar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023. Identificar la relación entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023. Corroborar la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023. Comprobar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023.

Por todo lo explicado en el objetivo general y en los específicos, se plantean las siguientes hipótesis, la hipótesis general es: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño en una institución educativa de Sihuas, 2023. En función a las hipótesis específicas, estas son: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023. Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023. Existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023. Existe relación

significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño en una institución educativa de Sihuas, 2023.

Seguidamente se hizo una revisión bibliográfica acerca de las variables de estudio y la revisión se investigó desde los antecedentes en el aspecto internacional, nacional y local. Ahora bien, desde la escala internacional, se consideraron a Campi (2020), demostró la relación entre el desempeño docente y la gestión educativa en una I.E en Guayaquil. La orientación metodológica fue cuantitativa, correlacional, y no experimental, mediante la recopilación de la data a una muestra de 15 docentes, se aplicó el cuestionario. Los resultados determinaron una no correlación, con una significancia de 0,516, y un coeficiente de Rho igual a 0,182. En conclusión, se indicó que del proceso por parte de la dirección no depende del desempeño (trabajo, jornadas, actividades) de los docentes.

Chávez y Henríquez (2020), demostraron la relación entre gestión del conocimiento y desempeño docente en una I.E en Ecuador. El enfoque metodológico fue cuantitativa, correlacional, como muestra se consideró a 260 docentes y se les brindó el instrumento del cuestionario. Los resultados indicaron una correlación positiva alta, ya que se obtuvieron valores de correlación del desempeño con sus dimensiones de 0.992, 0.989 y 0.966, y de la gestión del conocimiento con sus dimensiones de 0.965, 0.992 y 0.991, por lo que se concluye con la necesaria incorporación de la gestión de conocimiento en la administración de la organización educativa.

Giler (2020), estableció plasmar la vinculación entre el desempeño docente y la gestión educativa en una I.E en Guayaquil, mediante una orientación metodológica cuantitativa, correlación y no experimental, se calculó un tamaño de muestra de 43 profesionales educativos se propuso el cuestionario de acuerdo a su enfoque investigativo. Los resultados evidenciaron que existe una significancia de 0,002 y una correlación directa y significativa de 0,611. A modo de conclusión, si la gestión educativa se fortalece, el desempeño docente incrementará su nivel y además sus niveles se intensificarán.

Lara (2022), determinó la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en una I.E en Quito, trabajado mediante una orientación cuantitativa, correlacional, descriptiva y no experimental, se recopiló una muestra de 50 profesores, donde los resultados evidenciaron que si existe una relación positiva, alta y perfecta de 0,99 y un valor de sig.=0,05. A modo de conclusión se interpreta que, si existe un mejor desempeño de los docentes, va a fortalecer la gestión pedagógica en cada proceso de aprendizaje.

A nivel nacional, Luján (2021), determinó la vinculación entre la gestión educativa y el desempeño docente en una I.E en Lima. La orientación metodológica fue cuantitativa, correlacional, descriptiva y no experimental. Mediante la aplicación del cuestionario a un tamaño de muestra de 60 profesores, se evidenció que la significancia equivale a 0,00 y un valor de Rho de 0,585, que sostiene una vinculación positiva y moderada entre las variables. A modo de conclusión la gestión educativa incide en un acuerdo de coordinación entre el personal pedagógico para contestar a las demandas que surjan en el entorno educativo.

Chorres (2020), determinó el nexo entre la gestión educativa y el desempeño docente en una I.E en Sullana. Mediante una óptica de la investigación cuantitativa, correlacional y no experimental, donde se le aplicó el cuestionario a modo de instrumento a una muestra de 100 docentes. Los resultados evidenciaron que se presentó una significancia de 0,043 y un valor de Rho igual a 0,079, es decir ambas variables se encuentran correlacionadas en una categoría positiva baja. En conclusión, este vínculo indica que, si se genera un adecuado uso de los recursos teniendo en cuenta que es un factor determinante en las capacidades requeridas de un docente, surgirá un desempeño de este último que será ejecutado en el ámbito escolar y en beneficio de los estudiantes.

Rivera (2023), demostró la concomitancia entre la gestión educativa y el desempeño docente en una I.E en Lima. Mediante una orientación cuantitativa, correlacional-descriptiva y no experimental, se trabajó en una muestra de 88 participantes, en donde se recopilaron los datos en base al cuestionario. Los resultados expresaron que las variables en mención fueron con una significancia de 0,000 y un valor de Rho de 0,643**, determinando un nexo positivo considerable. En conclusión, se debe implementar estrategias de coordinación, planificación y evaluación, lo que incrementará los niveles de gestión educativa, y esto se va a reflejar en el aprendizaje del estudiante y en las responsabilidades del maestro(a).

Santiago (2021), propuso demostrar la vinculación entre la gestión educativa y el desempeño docente en una I.E en Lima, bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, se recopilaron los datos mediante el cuestionario a una muestra equivalente a 32 maestros, los resultados evidenciaron un valor de $p=,000$ y $r=,8673$, que resulta una relación importante entre ambas variables. Por último, se menciona que lo integrado dentro de la gestión educativa, que comprende la dimensión comunitaria, institucional, pedagógica y administrativa, determinan los altos niveles de desempeño docente en el desarrollo profesional e identidad pedagógica.

A nivel local, Moreno (2021) determinó la incidencia de la gestión directiva escolar con el desempeño docente en una I.E en Áncash. El punto metodológico fue cuantitativo, básica, correlacional causal y no experimental. Mediante la aplicación del cuestionario a una muestra de 75 docentes y directivos, los resultados evidenciaron que la gestión escolar, liderada por los directivos, influye de manera significativa con un valor de Nagelkerke=0,419. A modo de conclusión si se fortalece la gestión educativa escolar, por consiguiente se tendrá una productiva evaluación en el desempeño pedagógico.

Mendez (2021), determinó la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en una I.E en Chimbote. El enfoque metodológico fue cuantitativo, básica, descriptivo correlacional y no experimental. Mediante una muestra de 185 profesores, se aplicó el cuestionario validado. Como resultados evidenciaron que ambas variables mantienen una relación positiva y moderada de 0,545. En síntesis, de la parte concluyente cuando hay una correcta gestión que incide de manera fructífera los procesos pedagógicos, mayor será el desempeño docente.

Yépez (2022), determinó el vínculo entre la gestión educativa y desempeño docente en las I.E en el departamento de Áncash. El proceso metodológico fue cuantitativo, básico, correlacional y no experimental. Mediante un tamaño de muestra de 48 individuos que estuvieron distribuidos entre profesores y directivos, se evidenciaron que existe correlación entre variables $0,000 < 0,05$, y una correlación de Pearson de ,880. A modo de conclusión si se fortalecen las actividades educativas se pueden avanzar las metas en el desarrollo pedagógico.

Figuroa (2022) demostró la influencia entre la gestión educativa en la satisfacción laboral en una IE en Áncash. La orientación metodológica fue cuantitativa, básica, correlacional causal y no experimental, a través de un tamaño de muestra a 30 profesores y personal directivo, se aplicó el cuestionario, dejando como evidencia que el fenómeno estudiado en base a la gestión educativa está en un nivel óptimo rondando un porcentaje del 46,7% y un coeficiente de dependencia de Nagelkerke=0,557. A modo de conclusión mientras mejor se consideren los procesos en materia de gestión en la pedagogía, se puede tener un ambiente laboral positivo y fructífero para el desempeño educativo.

Ahora bien, se precisa el constructo teórico de las variables en cuestión, primero se analiza desde el marco conceptual y luego desde el plano de su importancia. En ese sentido, la expresión gestión educativa tiene como base a la Teoría de la Administración Educativa,

la cual es mencionada por Correa (1997), donde se le entiende como un proceso de organización con carácter moderno, dinámico, democrático y estratégico que resalte la misión y haga verdadera la visión de la I.E, especialmente los procesos de enseñanza-aprendizaje (Sánchez et al., 2021).

Abordar teorías que hacen mención a la gestión educativa, resulta menester mencionar también a la Teoría del pensamiento complejo, desarrollada por Edgar Morin, ya que uno de sus principios inicia con el fortalecimiento de las competencias de los directivos de las instituciones educativas (Chasquibol et al., 2022). Asimismo, Alarcón et al. (2017), mencionan la Teoría fundamentada con aplicación en el sector educativo, se enfoca su mirada en la comprensión los fenómenos que surjan en este sector, ya sea desde la representación social hasta la elaboración de estrategias para hacer frente a las problemáticas y dar soluciones (Rivadeneira, 2022).

Y en tercera instancia, cabe mencionar la Teoría de la Actividad Histórico-Cultural (CHAT), en una perspectiva social, para delinear una forma de organizar programas en las escuelas que permita el desarrollo creativo de todos los participantes, basado en la colaboración crítica. El análisis del desarrollo dentro de las actividades sociales prácticas está en el centro de CHAT. La vida humana está organizada por actividades. Al producir, transformar y crear herramientas, los seres humanos recrean nuevas formas de vida (Sannino et al., 2009) (Lemos & Liberali, 2019).

El marco del CHAT posibilita la comprensión de la gestión educativa como en constante transformación exigiendo la creación de nuevas herramientas para hacer frente a problemáticas en constante cambio. Desde la perspectiva de la formación docente (directores, supervisores, coordinadores, formadores de docentes, docentes e investigadores) y considerando el concepto de cadena creativa (Liberali, 2009), se toma en consideración la colaboración y la criticidad. El concepto de gestión colaborativa crítica se basa en la investigación de Campos y Barros (2020) que es una acción significativa de avance en los procesos educativos en el contexto escolar y es una base de partida para converger ideas de planificación, implicación y organización de los actores sociales con el fin de fortalecer la calidad de enseñanza y el aprendizaje.

Se estructura como un tipo de gestión en la que todos los involucrados en la escuela asumen roles de observación, análisis, evaluación y propuesta de caminos para transformar, juntos, la escuela y la realidad en la que viven (Lemos & Liberali, 2019).

Mencionando las teorías relacionadas a la gestión educativa, es menester mencionar y desarrollar sobre los modelos que le competen, siendo uno de ellos el Modelo colegiado de gestión educativa (Bush, 2011), el cual tiene como pilar la determinación y formulación de políticas, la toma de decisiones basada en un proceso de discusiones, acuerdos y consensos. y compartir el poder entre algunos o todos los miembros de la organización que se considera que tienen una percepción común de los objetivos organizacionales (Ghasemy & Hussin, 2014).

Así también, se considera mencionar el Modelo político de gestión educativa, (Bush, 2011), el cual asume que las políticas y decisiones educativas en las instituciones surgen de un complicado proceso de regateo y negociación sobre las metas de las subunidades y los objetivos específicos de política son perseguidos por grupos de interés a través de la formación de alianzas. Además, el conflicto es un fenómeno natural basado en este modelo y el poder se acumula en las coaliciones con un mayor nivel de dominio en lugar de ser exclusivo del líder formal de la organización (Ghasemy & Hussin, 2014).

Se pudo identificar cinco definiciones de la gestión educativa, de acuerdo a los fundamentos de una forma holística y contextual, entre ellos destaca la definición general de Brauckmann (2022), conceptualizando como una forma de presentación de los modelo de liderazgo escolar para tener escuelas más exitosas y efectivas para producir resultados deseados y con desempeño óptimo de las funciones de la plana directiva. En ese sentido, un buen acompañamiento en la gestión educativa es necesario para construir marcos cognitivos e ideas en beneficio de las escuelas.

En esa misma línea, Sathish (2022), argumenta que la gestión educativa es un continuo proceso transportado en la organización a través de elementos de supervisión, influencia al rendimiento educativo, además representa los recursos para coordinar, movilizar y solucionar problemas en el ámbito educativo.

Como lo comenta Rico (2016), donde menciona que es un proceso emprendido por instituciones educativas con carácter organizativo y orientativo para dirigir procedimientos y proyectos internos, perfeccionar la formación pedagógica y ofrecer una calidad educativa. Además, es llevada a cabo en conjunto con los directivos, personal administrativo, docentes, padres de familia y estudiantes. Por otro lado, si bien es cierto, existen lineamientos establecidos a nivel nacional, la institución educativa posee autonomía para la selección y aplicación de sus procesos y encaminarse al logro de sus necesidades educacionales, induciendo al orden institucional.

Por su parte, Zavala et al. (2022), la gestión educativa se interpreta como una actividad directa organizacional que está relacionada a las acciones y cuyo objetivo es la formación integral del individuo con el fin de lograr un propósito que involucran a las instituciones educativas como los espacios propicios para gestionar los planes educativos para desarrollar una innovación que signifique sinónimo de progreso en las condiciones de vida.

Por tanto, la gestión educativa implica asumir la responsabilidad del buen funcionamiento cotidiano de una institución. En la práctica, estriba la delegación de ocupaciones que significa aceptar y asumir la responsabilidad, y el proceso de gestión reduce la incertidumbre y estabiliza la organización (Lunenburg, 2011). Asimismo, para Pollitt (1993), la gestión requiere el logro de resultados y asumir la responsabilidad personal para hacerlo (Craig, 2020).

En cuanto a su importancia, para Tsibizova et al. (2021) menciona que su importancia radica en el proceso básico de las actividades de gestión, pensamiento y comunicación en el aprendizaje, adicionalmente se valoran los componentes de la motivación y fijación de objetivos para ejecutar un plan de acción y toma de decisiones en el proceso educativo. Además, menciona Peláez et al. (2020) reconocen la incidencia de la gestión académica pedagógica en la calidad educativa de las organizaciones escolares de una jurisdicción, además se espera a que una mejor gestión educativa tenga resultados positivos en los proyectos, políticas y programas del sector. Por otro lado, la demanda en el campo en la educación en los maestros está orientadas a una gestión de procesos en materia de enseñanza y aprendizaje para contribuir a una revolución positiva en el impacto de la sociedad, una idea más resaltante en esta importancia es superación continua, la creatividad, la capacidad de comunicación y la capacidad de análisis para resolver un problema de parte de los estudiantes (Poliakova et al., 2021).

Determinar la importancia de la gestión educativa, plantea Craig (2020), que consiste en proporcionar una distinción clara entre liderazgo y gestión, vinculando el liderazgo con el cambio, mientras que ve la gestión como una actividad de mantenimiento. Distinguir entre liderazgo y gestión tal vez permita reconocer la importancia de la gestión educativa y elevar su estatus, el fracaso escolar se atribuye con frecuencia a un fracaso del liderazgo, y se sugiere que podría tratarse de un fallo de gestión (Craig, 2020).

De acuerdo a las características, Vega (2020), identificó que la gestión educativa en una institución requiere de determinadas características, las cuales menciona de la siguiente

manera: Incluyente y participativa, por su carácter de dialogar, confiar, aceptar y acoger las necesidades, lo que desencadena en el fomento de la libre participación. Es reflexiva porque es una forma de crítica constructiva para posterior a ello implementar estrategias de mejora. Además de diálogo informado, porque es mecanismo de comunicación e intercambio propositivo entre los equipos de trabajo. De relaciones horizontales por la presencia de una comunicación e interacción entre pares que permita un enriquecimiento en el ámbito grupal. Además de trabajo colegiado y colaborativo, es el compromiso de quienes integran el equipo para la toma de decisiones, también de liderazgo compartido porque es una forma de liderar la manera horizontal y en correspondencia a los aportes que realicen las otras jerarquías institucionales y fomenta la participación social, referida al desarrollo social, es decir, el involucramiento de los padres de familia en los asuntos de sus menores. Los factores que determinan la gestión educativa fueron, para Alsammarry et al. (2016), cinco factores importantes: Los administradores pudieron coordinar la cooperación de las comunidades, el maestro pudo analizar a los alumnos individuales y ayudarlos a aprender a su propio ritmo, el plan de estudios podría apoyar a las necesidades de los estudiantes y las comunidades, técnicas de aprendizaje y enseñanza enfocadas en un ambiente de amistad y los padres y las comunidades se dieron cuenta y prestaron atención a la gestión educativa.

Por otro lado, es menester mencionar las dimensiones de cada variable de estudio, consideradas por Cárdenas et al. (2022), las cuales suministraron información, además de permitir la medición de la misma variable en mención, siendo las siguientes:

La gestión administrativa, entendidas como aquellas acciones originadas y realizadas desde la dirección de la institución educativa, en conjunto con áreas de financiamiento y contabilidad, gestión académica, recursos físicos, administración, recursos humanos, y servicios complementarios, con el propósito de crear un camino hacia la calidad educativa más formativo y fructífero para los estudiantes (Cárdenas et al., 2022). Así también, es la encargada del funcionamiento de la operatividad de la institución mediante tareas pedagógicas, institucionales y comunitarias (MINEDU, 2023). Y demuestra explícitamente su medición con el manejo de recursos.

Por otro lado, la dimensión gestión comunitaria consiste en fomentar y formar relaciones positivas entre todos los integrantes que conforman una institución educativa, dentro del ambiente social, cultural y demás organizaciones, con el fin de establecer estrategias que aporten a brindar una calidad educativa en beneficio del estudiante (Cárdenas et al., 2022). Asimismo, es reconocida por el especial enfoque en la convivencia escolar, y

garantizar a los estudiantes espacios seguros e íntegros (MINEDU, 2023). Y demuestra explícitamente su medición con la relación con la comunidad educativa.

Otra dimensión es la asociada en la gestión institucional, la cual realiza su aporte en la identificación de debilidades y falencias en el sector educativo, con el objetivo de fortalecer y prestar especial atención a aquello que lo amerita mediante distribución de tareas, división de trabajo, tiempos y espacios, y lograr el correcto desarrollo de la comunidad educativa (Cárdenas et al., 2022). También, es reconocida como la orientación de los fines y propósitos institucionales (MINEDU, 2023). Demuestra explícitamente su medición con la organización y estructura, y la capacidad de asumir responsabilidades.

De la misma forma la dimensión gestión pedagógica, está referida al rol pedagógico y a quienes lo desarrollan y ejecutan el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como diversifican la malla curricular, elaboran la programación sistemática en lo digital y las estrategias didácticas, evalúan lo aprendido, y son los encargados de compartir materiales y utilizar los recursos didácticos (Cárdenas et al., 2022). Así como, se refiere a la coordinación de actividades y estrategias para el logro de aprendizajes (MINEDU, 2023). Aunado a lo mencionado anteriormente, la gestión pedagógica está destinada a la forma de los procesos de enseñanza que realiza el docente, y tiene como fin lograr la comprensión del estudiante sobre los temas establecidos en el currículo de un estado para enmarcar una educación inclusiva y valorativa (Nikolaesku et al., 2021). Y demuestra explícitamente su medición con una metodología pedagógica y planificación.

Ahora bien, con respecto a la segunda variable, desempeño docente, existen dos corrientes de la teoría de las ciencias sociales que apoyan diferentes ideas sobre la evaluación docente, indicando que ambas teorías se basan en el uso de incentivos como medio de motivación, sin embargo, son diferentes tipos de incentivos. La primera de ellas es la teoría basada en la economía, la cual recomienda el uso de datos cuantitativos convencionales para distribuir recompensas y castigos a través de la permanencia en el cargo e incentivos financieros, incluidas las recompensas por trabajar en áreas difíciles de contratar, así como por el alto desempeño medido (Podgursky & Springer, 2007). La atención se centra en los incentivos extrínsecos, es decir supone que las personas responden a incentivos extrínsecos, incluido el dinero (Firestone, 2014).

Por el contrario, la teoría basada en la psicología se basa en incentivos intrínsecos a través del desarrollo profesional y el diseño del trabajo que podría desencadenar la evaluación del maestro. La teoría de la motivación intrínseca supone que las personas se

recompensan a sí mismas en respuesta a la retroalimentación que reciben de su trabajo. Se sienten bien cuando hacen ciertas cosas. Las personas con motivación autónoma encuentran la actividad en sí tan interesante que no se necesita ningún incentivo adicional (Deci & Ryan, 1996). Aunado a ello, la competencia mejora la motivación intrínseca más cuando el individuo recibe retroalimentación sobre el desempeño. Idealmente, esta retroalimentación es información clara y directa proveniente del trabajo mismo (Hackman & Oldham, 1980). La retroalimentación de los maestros ha venido históricamente de los estudiantes. Cuando los profesores reciben comentarios positivos de los estudiantes, se sienten motivados; sin ella, se sienten frustrados (Firestone, 2014). Por otro lado, esta retroalimentación también tiene una evaluación de la enseñanza de los estudiantes en la cual se mide el rendimiento del desempeño de los docentes para saber el impacto significativo en el aprendizaje y forma de enseñanza en los centros educativos (Prieto et al., 2023).

Se conceptualiza, Vega (2020), esgrime que son las acciones del docente desde su profesionalismo en su campo de acción, además integra el sentirse cómodo sobre los temas a tratar, y lo que comprende, como la elaboración de los materiales para las clases, los temas a explicar, e incluso durante las sesiones de clases, el manejo de los temas ante las preguntas de los alumnos. No obstante, para Vidarte (2005), el desempeño no solo está referido a la capacidad del docente para transmitir conocimientos y utilizar las herramientas educativas brindadas para el logro de su cometido profesional, sino que además comprende que con la ausencia de recursos educativos, el docente pueda ejercer sus funciones con creatividad, innovación y entrega a su profesionalismo (Vega, 2020).

Por otro lado, Akman (2021), señala que la existencia de las instituciones depende de su capacidad para lograr sus objetivos a través de prácticas eficaces y eficientes. La educación de calidad se puede lograr a través de la interacción y la armonía de numerosos elementos, incluido el desempeño docente. Según Özdemir (2014), el desempeño docente son los comportamientos que exhiben los docentes al integrar sus conocimientos, habilidades y motivación para alcanzar las metas organizacionales. El desempeño es un comportamiento organizacional influenciado por varios factores que pueden ser individuales (p. ej., experiencia, conocimiento, habilidad, edad, etc.) o ambientales (p. ej., enfoque administrativo, clima organizacional, colegas, características del trabajo, etc.) (Akman, 2021). No obstante Valdivia (2021) afirmó que el desempeño docente es crucial en la planificación curricular del aprendizaje y alcanzar un aula de logros en los estudiantes para

facilitar un trabajo de colaboración entre la enseñanza y el conocimiento integral en diversas materias.

El alto rendimiento tiene sus raíces en la relación armoniosa entre los factores mencionados (Weightman, 2004). En la literatura, Cerit (2012) planteó que el desempeño está relacionado con la interacción líder-miembro, mientras que Pitts (2009) señaló que la comunicación interna calificada aumenta el desempeño. Además, algunos investigadores han enfatizado que el desempeño se ve afectado positivamente en organizaciones con metas, deberes, autoridades y responsabilidades claras (Babin & Boles, 1996). Además, Akman (2018) afirmó que la motivación y el desempeño de los docentes aumentan en escuelas con alta justicia organizacional (Akman, 2021).

Por otro lado, uno de los tres elementos básicos esenciales del sistema educativo y en especial del implementador del currículo que es el desempeño docente impacta significativamente en las actividades educativas. Por lo tanto, esta variable será importante para aumentar la calidad ya que afecta el proceso educativo (Çekten & Özkan, 2018). Taylor & Tyler (2012), señalaron que la evaluación docente en educación se ha convertido en un tema dominante en la última década y que una buena evaluación del desempeño en educación puede ser efectiva en el desempeño académico de los maestros. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2005), afirma que la calidad de los docentes es la variable más importante que influye en el rendimiento de los estudiantes en la escuela. Además, la OCDE (2009), enfatiza que mejorar el desempeño de los docentes probablemente conducirá a mejoras sustanciales en el aprendizaje de los estudiantes (Süğümlü, 2022).

En relación a las características, la calidad del desempeño del docente como profesional es un tema importante a discutir, considerando su papel significativo en el rendimiento de los estudiantes. Pero este rol no puede separarse del contexto educativo, las características de los estudiantes y los factores escolares (Kanya et al., 2021). Siendo las características del desempeño docente: Confianza en sí mismos, crear un clima cómodo para los estudiantes, mantener la interacción y mantener el contacto con los estudiantes puede aumentar la participación de los estudiantes en el aprendizaje y manejo del aula y la activación cognitiva.

También existen factores internos y externos que influyen en el desempeño docente para desarrollar sus capacidades. Internamente, la calidad de un maestro determina el rendimiento de los estudiantes. La calidad de un buen maestro ciertamente determinará cómo

los estudiantes adquieren conocimiento. Una buena competencia de un maestro poderoso es lineal con los logros de los estudiantes. La competencia docente es un conjunto de habilidades, conocimientos y comportamientos que deben poseer y dominar los docentes en el desempeño de sus funciones profesionales como personal docente. Comprender a un profesor de tecnología también afecta la calidad de la enseñanza. El dominio de la integración de la ciencia y la tecnología está determinado por el conocimiento que poseen los docentes y su apertura a la tecnología. Esta habilidad se convierte entonces en la propia competencia del profesor para mejorar la calidad y los resultados del aprendizaje (Kanya et al., 2021).

Ahora bien, se conceptualiza como factores internos. El primer factor interno es la psicología docente, también deben considerarse como su influencia en el desempeño docente. El segundo factor interno es que la inteligencia emocional y la autoeficacia están muy significativamente relacionadas con el desempeño docente (Carriazo et al., 2020). Un docente con alta inteligencia emocional y habilidades sociales, tiende a tener mejores habilidades de gestión del aula. El tercer factor interno es la autoeficacia y la participación en el trabajo también están altamente correlacionadas con el desempeño del trabajador. Como primer factor externo se tiene al éxito del desempeño de un docente, el cual está ciertamente determinado por el nivel o intervención de los directores de escuela o liderazgo en las escuelas que ciertamente está mediado por variables como la autoeficacia, el compromiso y la satisfacción laboral. El segundo factor externo es el liderazgo, que puede entenderse en el ámbito escolar como un proceso de influir en docentes y alumnos a través de la enseñanza y el aprendizaje, transmitiendo conocimientos, habilidades, valores, cultura e ideas (Ghasemy & Hussin, 2014). El tercer factor externo es el papel que le asignan las escuelas a través de los programas de empoderamiento y mejora de la calidad docente también puede afectar el desempeño, el compromiso y el comportamiento de sus miembros en las escuelas. El cuarto factor externo es el clima organizacional y la colaboración de diversas partes que apoyan la continuidad de la docencia son factores importantes para mejorar el desempeño docente (Ghasemy & Hussin, 2014).

Sobre la base de las dimensiones que permitirán medir la variable desempeño docente, Loayza et al. (2022) sostienen que es la formación continua en la pedagogía para asumir desafíos y actualizarse con metodologías educativas para reforzar las competencias en el aprendizaje, por otra parte, Martínez y Guevara (2018), consideran a cinco de ellas,

para identificar el cumplimiento o aspectos a tener en cuenta para afirmar se lleva a cabo o desarrolla un desempeño docente adecuado. Siendo las mencionadas las siguientes:

Planificación de clases, se refiere al pleno conocimiento y manejo del programa de clases que desarrollará el docente con el fin de que los estudiantes logren comprender su explicación y las estrategias de enseñanza, por lo que se necesita que el docente estudie a sus estudiantes, y sus necesidades, así como sus falencias cognitivas, individuales o en equipo. Asimismo, necesitan conocer el enfoque de cada materia, y seleccionar los programas, actividades y evaluaciones a considerar (Martínez & Guevara, 2018). Por otra parte, Carriazo et al. (2020), sostienen que la planificación curricular se delimita a averiguar la facilitación en la organización, el control y la ejecución de tareas administrativas en el aspecto educativo para plantear estrategias.

Procedimientos metodológicos, vinculada a la anterior dimensión, una vez realizada una indagación de las necesidades de los estudiantes y conociendo sus debilidades, se procede a la selección de métodos con procedimientos que logren la mayor captación de información posible (Martínez & Guevara, 2018). Además, Vallejo et al. (2019), la metodología implica reconocer la importancia y el contenido del currículo para actualizar los cursos y promover nuevas estrategias de enseñanza en el aspecto pedagógico.

Medios de enseñanza, dimensión referida a los recursos que se utilizan en el desarrollo de las clases, las cuales pueden ser uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), del juego, o materiales en concreto (Martínez & Guevara, 2018). Consecuentemente, (Osorio et al., 2021), los procesos de enseñanza reflejan una base fundamental en la interacción dinámica.

Ambientes de aprendizaje, se trata de formar espacios de integración entre los estudiantes y a la vez ser el líder mediador en el surgimiento de conflictos. Dicho de otra forma, fomentar inclusión, respeto, comunicación y expresión (Martínez & Guevara, 2018). Adicionalmente, Florez (2019), está comprendido por los elementos físico-sensoriales como el sonido, la luz, el espacio y mobiliario.

Práctica docente, comprende temas netamente del docente, y su participación en actividades planeadas (Martínez y Guevara, 2018). También se enfoca en analizar las experiencias pedagógicas exitosas para fomentar el aprendizaje (Véliz y Guitérrez, 2021)

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque y tipo

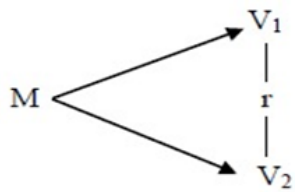
Se utilizó el enfoque cuantitativo, el cual señalado por Hernández y Mendoza (2018), es un camino cuántico, secuencial, matemático, y con mayor acercamiento a la objetividad, que brinda al investigador información simbolizada en números sobre el fenómeno de estudio para posterior a ello ser analizadas, sintetizando con una interpretación basada en la medición y emitir una conclusión, comprobando o no la hipótesis planteada.

En secuencia al apartado, la investigación optó por una tipología básica, ya que no pretende efectuar la resolución inmediata del fenómeno o problemática planteada, sino que la información obtenida de dicho proceso investigativo será una base teórica para otras investigaciones. Asimismo, mediante este tipo de investigación se puede dar alcance a diversos niveles investigativos (Arias, 2021).

En coalición con las últimas líneas, la presente investigación fue trabajada bajo un nivel o alcance correlacional, el cual comprende evaluar la existencia relacional entre dos o más variables, conceptos o categorías, y de esta forma determinar si el comportamiento de una variable influye en la otra variable, ya sea de forma directa o inversa, y analizar la comparación entre los dos conceptos, y emitir una conclusión al respecto (Quincho et al., 2022).

2.2. Diseño de investigación

Es relevante mencionar que el presente estudio fue realizado mediante el diseño de investigación no experimental, debido a que no existió una alteración sobre las variables, y debido a su proceso de no realizar un experimento, se partió del conocimiento científico para conocer las causas y efectos de los fenómenos en estudio, así como su validez acorde a la teoría sincronizada y la opuesta. Y finalmente, fue de corte transversal porque fue medida en un único tiempo, y no existe un seguimiento como tal (Romero et al., 2021).



Donde:

M: Muestra de la población.

V₁: Medición de la variable gestión educativa.

r: Coeficiente de correlación entre las dos variables.

V₂: Medición de la variable desempeño docente

2.3. Población, muestra y muestreo

Es entendida como la integración de varios sujetos que cumplen con una serie de características o especificaciones (Armijo et al., 2021), la cual para la presente investigación fue representada por 27 docentes de la Institución Educativa N°84227 “San Antonio” de Sihuas, 2023.

Tabla 1

Población

Sexo	Total de población
Masculino	23
Femenino	4

La muestra además de ser una representación de la población, es aquel número de sujetos de quienes se obtendrá la medición (Armijo et al., 2021), la cual para la presente investigación fue representada por 27 docentes de una I.E de Sihuas, 2023.

Tabla 2

Muestra

Sexo	Total de muestra
Masculino	23
Femenino	4

El muestreo es una técnica de selección de la muestra que, para la presente investigación se utilizó el no probabilístico de tipo censal, el cual es utilizado para

poblaciones finitas, y debido a que la población y muestra fueron representadas por el mismo número de individuos (Armijo et al., 2021).

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Para la presente investigación la técnica utilizada fue la encuesta, la cual es descrita como un proceso direccionado únicamente a personas, de quienes se obtendrá sus opiniones o percepciones sobre el fenómeno en estudio mediante la redacción de preguntas preestablecidas (Arias et al., 2022).

Así mismo, para la presente investigación el instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual comprende preguntas enumeradas acorde a los indicadores de cada dimensión, y con un apartado dedicado especialmente a las alternativas de respuesta de las cuales el encuestado debe elegir (Arias et al., 2022).

Por todo lo dicho, para la medición de las presentes variables se utilizó un cuestionario para cada una. Respecto con la variable gestión educativa, la cual está constituida por 4 dimensiones y 6 indicadores, el cuestionario tendrá 21 ítems, donde cada ítem fue medido en la escala de Likert con una valoración de: 1= Nunca (N), 2 = Casi nunca (CN), 3 = Algunas veces (AV), 4 = Casi Siempre (CS), 5 = Siempre (S), el cual forma parte del estudio de Rivera (2023), cuenta con una validación de 03 expertos, y con su coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach igual a $\alpha=0,888$. Y respecto con la segunda variable, desempeño docente, la cual está constituida por 5 dimensiones y 17 indicadores, el cuestionario tendrá 34 ítems, donde cada ítem fue medido en la escala de Likert con una valoración de: 1 = Totalmente en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 = A veces; 4 = De acuerdo; 5 = Totalmente de acuerdo, el cual es una adaptación del estudio de Martínez & Guevara (2018), y cuenta con un coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach igual a $\alpha=0,957$, considerado muy fuerte, e Índice Kapa de Kohen igual a 0.865, considerado como muy buena.

No obstante, brindándoles una igualitaria importancia es menester mencionar que los cuestionarios fueron introducidos a un proceso de validación y confiabilidad, realizado mediante un juicio de expertos y el procesamiento estadístico Alfa de Cronbach, respectivamente.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de información

Para dar inicio al procedimiento estadístico, primero es necesario emitir una carta, solicitando los permisos necesarios para encuestar a los docentes de una institución educativa de Sihuas. Luego, y aceptada la solicitud y otorgados los permisos se realizó la aplicación del instrumento en la fecha y horario establecido.

Ahora bien, en materia del procesamiento al análisis de la información recopilada, se empleó el programa Microsoft Excel 2019, para la conducción de las respuestas de los encuestados; y, el programa estadístico SPSS v26, el cual sirvió para la evaluación estadística de la data trasladada al Excel, además fue simbolizado mediante tablas y gráficos, con su interpretación respectiva. Finalmente, cabe mencionar que, para el análisis correlacional, se aplicó en primer lugar la prueba de normalidad, y dado que la muestra fue menor a cincuenta personas, entonces se usó Shapiro-Wilk; y, en segundo lugar, se aplicó la prueba de coeficiente de correlación e Pearson para el objetivo general y los específicos uno, dos y cuatro; por el contrario, para el objetivo específico tres se usó Rho de Spearman.

2.6. Aspectos éticos en investigación

La presente investigación tiene una base de construcción tomando en cuenta al Código de Ética de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, aprobado mediante Resolución de Consejo Universitario N° 143-2019/UCT-CU, específicamente el Artículo 4 donde se menciona a la verdad, responsabilidad y calidad, el cual corresponde al Capítulo I de los valores, y el Artículo 5, donde se menciona la búsqueda de la verdad y afirmación de los valores, el cual corresponde al Capítulo II de los principios de la UCT, ambos capítulos pertenecientes al Título II de los valores y principios éticos. Aunado a ello, se realiza un especial énfasis en el respeto reconocido por el autor al citar mediante la séptima edición de referencias *American Psychological Association* (APA), lo que garantiza evitar plagios y demostrar integridad, otorgando al mundo científico una investigación real.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 3

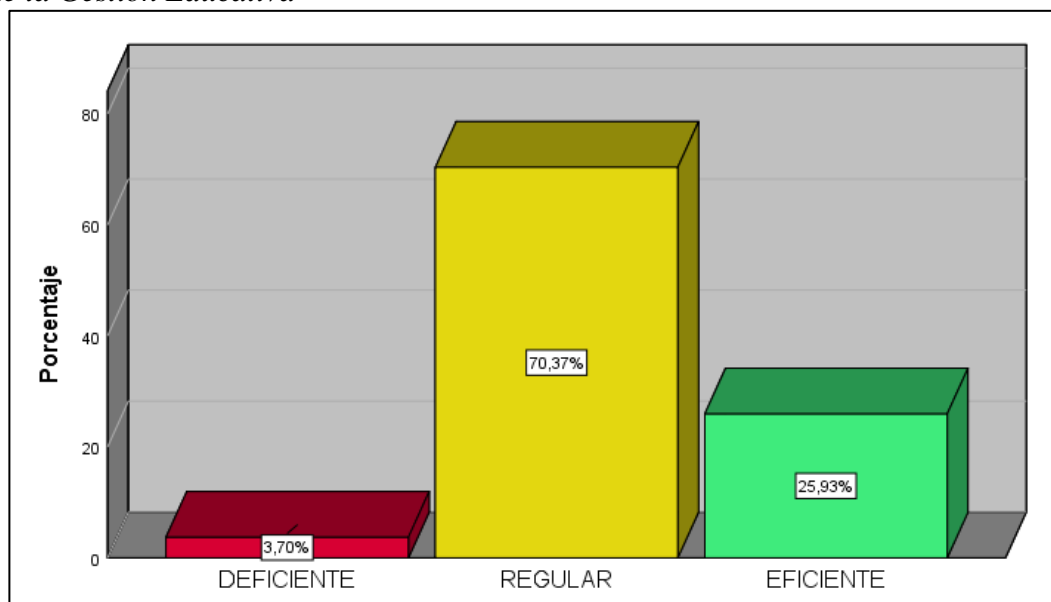
Nivel de la Gestión Educativa

Nivel	VARIABLE	
	f	%
Deficiente	1	3,7
Regular	19	70,4
Eficiente	7	25,9
Total	27	100,0

Nota: Procesado por SPSS

Figura 1

Nivel de la Gestión Educativa



Nota: Procesado por SPSS

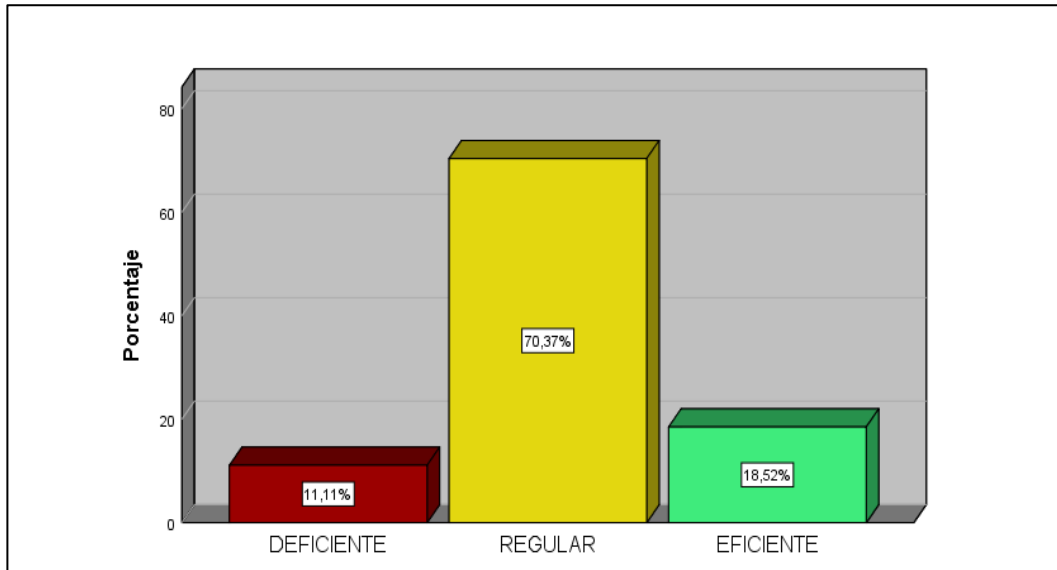
De acuerdo con la tabla 3 y figura 1, la mayoría de los docentes encuestados en una I.E de Sihuas, 2023, representado en un valor de 70,4% de una muestra de 27, donde representaron 19 participantes, indicaron que el nivel de la gestión educativa es regular. Asimismo, el 25,9% de ellos, describieron que el nivel es eficiente en 7 participantes. Finalmente, el 3,7% de los encuestados lo percibe como deficiente de una muestra de 1.

Tabla 4
Nivel de la dimensión 1: Gestión Institucional

Nivel	DIMENSIÓN	
	Gestión institucional	
	f	%
Deficiente	3	11,1
Regular	19	70,4
Eficiente	5	18,5
Total	27	100,0

Nota: Procesado por SPSS

Figura 2
Nivel de la Gestión Institucional



Nota: Procesado por SPSS

De acuerdo con la tabla 4 y figura 2, la mayoría de los maestros encuestados en una I.E de Sihuas, 2023, representado en un valor de 70,4% de una muestra de 27, reflejado en 19 participantes, indicaron que el nivel de la gestión institucional es regular. Asimismo, el 18,5% que representaron a 5, describieron que el nivel es eficiente. Finalmente, el 11,1% de los encuestados en 3 personas, lo percibe como deficiente.

Tabla 5

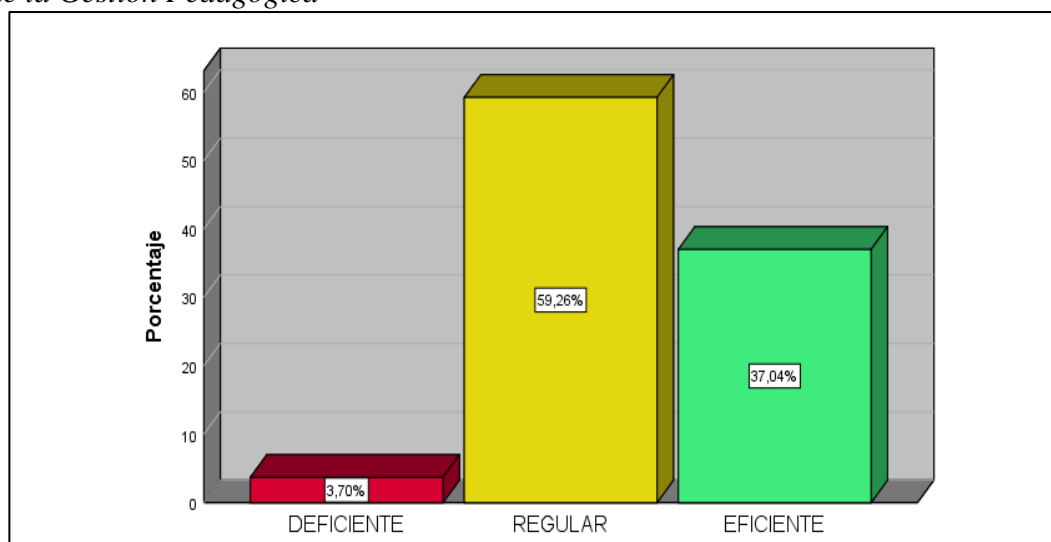
Nivel de Gestión Pedagógica

DIMENSIÓN		
Nivel	Gestión pedagógica	
	f	%
Deficiente	1	3,7
Regular	16	59,3
Eficiente	10	37,0
Total	27	100,0

Nota: Procesado por SPSS

Figura 3

Nivel de la Gestión Pedagógica



Nota: Procesado por SPSS

De acuerdo con la tabla 5 y figura 3, la mayoría de los maestros encuestados en una I.E de Sihuas, 2023, representado en un valor de 59,3% de una muestra de 27, en 16 participantes, indicaron que el nivel de la gestión pedagógica es regular. Asimismo, el 37% de ellos de 10, describieron que el nivel es eficiente. Finalmente, el 3,7% de 1 participante, lo percibe como deficiente.

Tabla 6

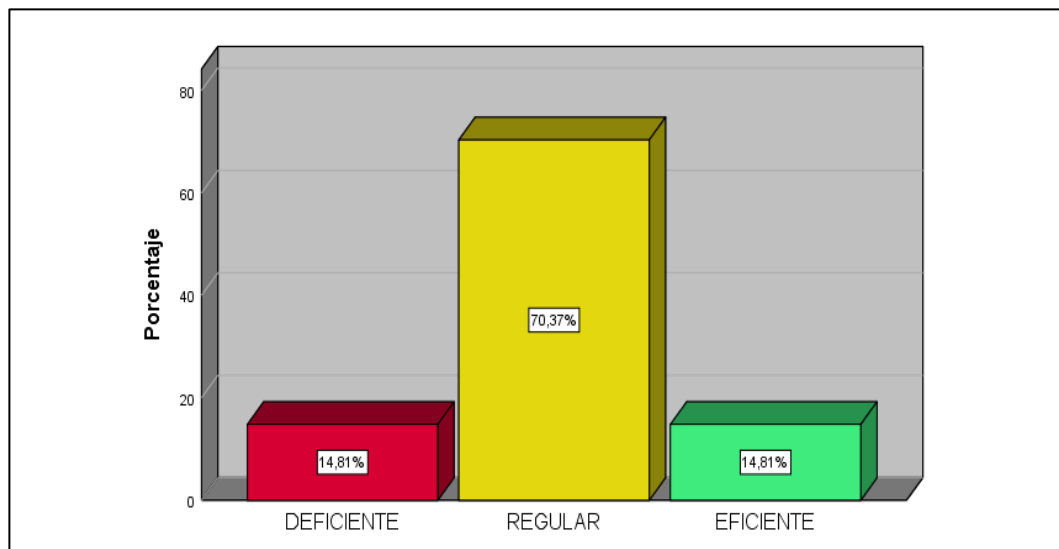
Nivel de la Gestión Comunitaria

Nivel	DIMENSIÓN	
	f	%
Deficiente	4	14,8
Regular	19	70,4
Eficiente	4	14,8
Total	27	100,0

Nota: Procesado por SPSS

Figura 4

Nivel de la Gestión Comunitaria



Nota: Procesado por SPSS

De acuerdo con la tabla 6 y figura 4, la mayoría de los docentes encuestados en una I.E de Sihuas, 2023, representado en un valor de 70,4% de una muestra de 27 representado en 19 participantes, indicaron que el nivel de la gestión comunitaria es regular. El restante de los docentes tuvo una percepción similar en 14,8% en los niveles deficientes y eficientes en 4 participantes.

Tabla 7

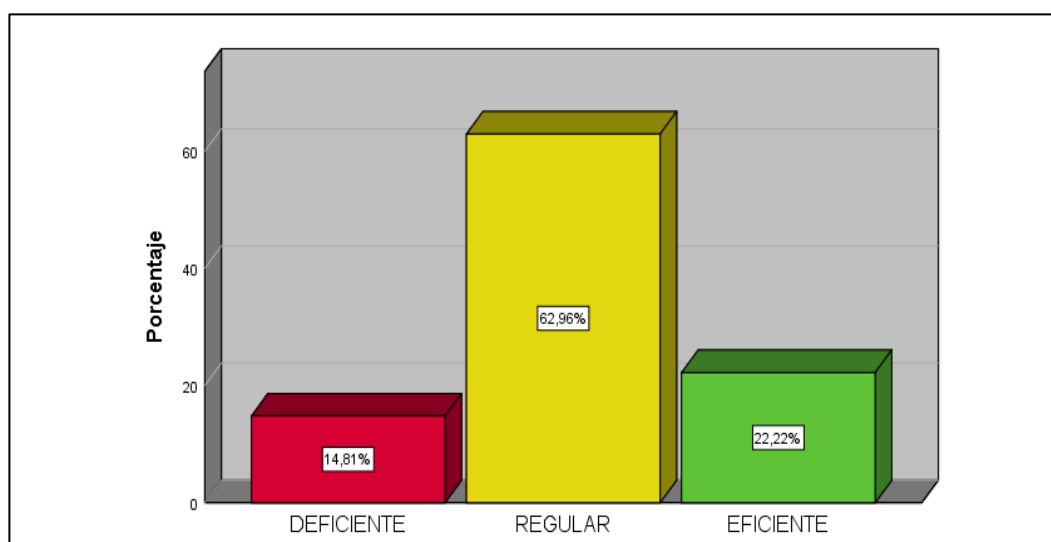
Nivel de la Gestión Administrativa

Nivel	DIMENSIÓN	
	f	%
Deficiente	4	14,8
Regular	17	63,0
Eficiente	6	22,2
Total	27	100,0

Nota: Procesado por SPSS

Figura 5

Nivel de la Gestión Administrativa



Nota: Procesado por SPSS

De acuerdo con la tabla 7 y figura 5, la mayoría de los maestros encuestados en una I.E de Sihuas, 2023, representado en un valor de 63% de una muestra de 27, representado en 17 participantes, indicaron que el nivel de la gestión administrativa es regular. Asimismo, el 22,2% de ellos, describieron que el nivel es eficiente en 6 participantes. Finalmente, el 14,8% de los encuestados lo percibe como deficiente en 4 participantes

Tabla 8

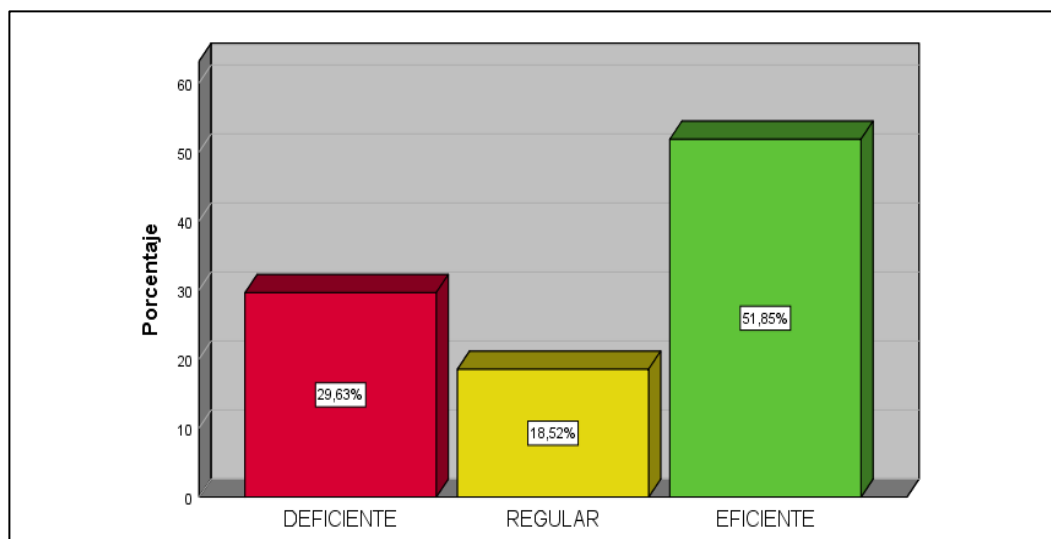
Nivel de Desempeño Docente

VARIABLE		
Nivel	Desempeño Docente	
	f	%
Deficiente	8	29,6
Regular	5	18,5
Eficiente	14	51,9
Total	27	100,0

Nota: Procesado por SPSS

Figura 6

Nivel del Desempeño Docente



Nota: Procesado por SPSS

De acuerdo con la tabla 8 y figura 6, la mayoría de los docentes encuestados en una I.E de Sihuas, 2023, representado en un valor de 51,9% de una muestra de 27 representado en 14 participantes, se ha hallado un desempeño docente de nivel eficiente, mientras en un nivel deficiente en 29,6% en 8 participantes y siendo regular un porcentaje en 18,5% en 5 docentes.

Tabla 9

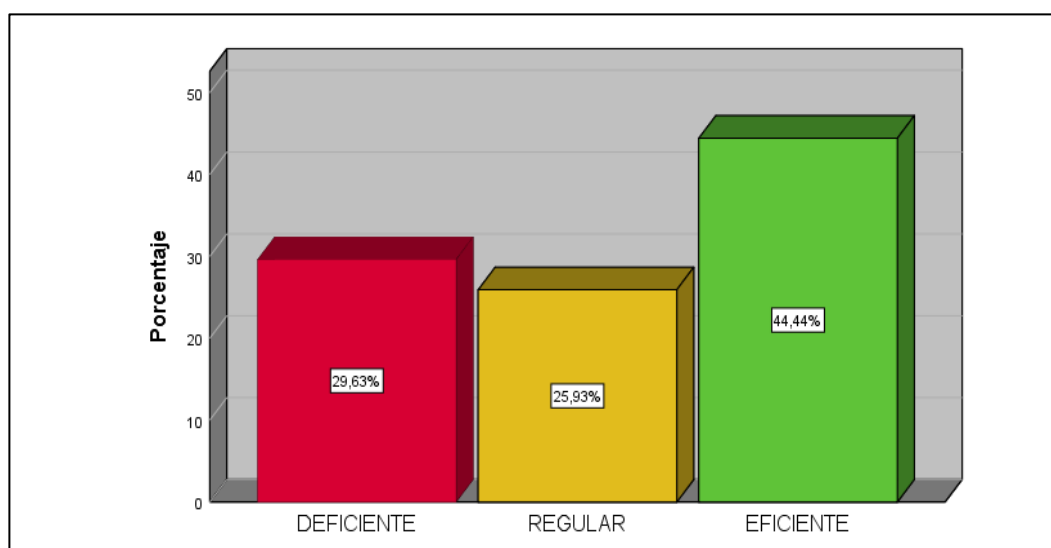
Nivel de la dimensión 1: Planificación de Clases

DIMENSIÓN		
Nivel	Planificación de clases	
	f	%
Deficiente	8	29,6
Regular	7	25,9
Eficiente	12	44,4
Total	27	100,0

Nota: Procesado por SPSS

Figura 7

Nivel de la Planificación de clases



Nota: Procesado por SPSS

De acuerdo con la tabla 9 y figura 7, la mayoría de los maestros encuestados en una I.E de Sihuas, 2023, representado en un valor de 44,4% de una muestra de 27 representado en 12 docentes, indicaron que el nivel de la planificación de clases es eficiente. Asimismo, el 29,6% de ellos, reflejado en 8 docentes describieron que el nivel es deficiente. Finalmente, el 25,9% de los encuestados lo percibe como regular en 7 participantes.

Tabla 10

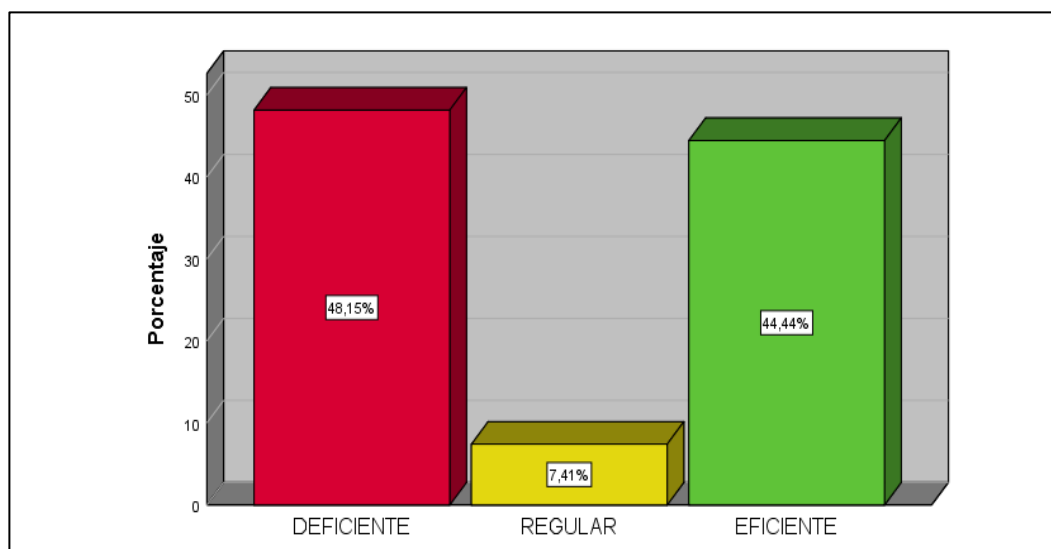
Nivel de Procedimientos Metodológicos

Nivel	DIMENSIÓN	
	f	%
Deficiente	13	48,1
Regular	2	7,4
Eficiente	12	44,4
Total	27	100,0

Nota: Procesado por SPSS

Figura 8

Nivel de la Procedimientos metodológicos



Nota: Procesado por SPSS

De acuerdo con la tabla 10 y figura 8, la mayoría de los maestros encuestados en una I.E de Sihuas, 2023, representado en un valor de 48,1% de una muestra de 27, representado en 13 participantes, indicaron que el nivel de los procedimientos metodológicos es deficiente. Asimismo, el 44,4% de 12 docentes, describieron que el nivel es eficiente. Finalmente, el 7,4% de los encuestados lo percibe como regular en 2 participantes.

Tabla 11

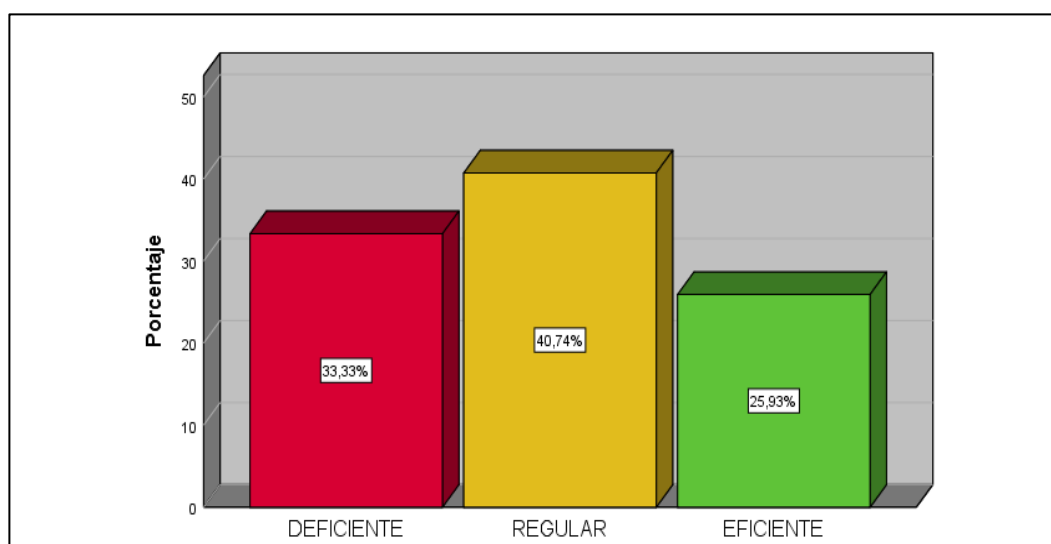
Nivel de Medios de enseñanza

Nivel	DIMENSIÓN	
	Medios de enseñanza	
	f	%
Deficiente	9	33,3
Regular	11	40,7
Eficiente	7	25,9
Total	27	100,0

Nota: Procesado por SPSS

Figura 9

Nivel de los medios de enseñanza



Nota: Procesado por SPSS

De acuerdo con la tabla 11 y figura 9, la mayoría de los docentes encuestados en una I.E de Sihuas, 2023, representado en un valor de 40,7% de una muestra de 27 en 11 docentes, indicaron que el nivel de los medios de enseñanza es regular. Asimismo, el 33,3% de ellos en 9 participantes describieron que el nivel es deficiente. Finalmente, el 25,9% de los encuestados en 7 docentes lo percibe como eficiente.

Tabla 12

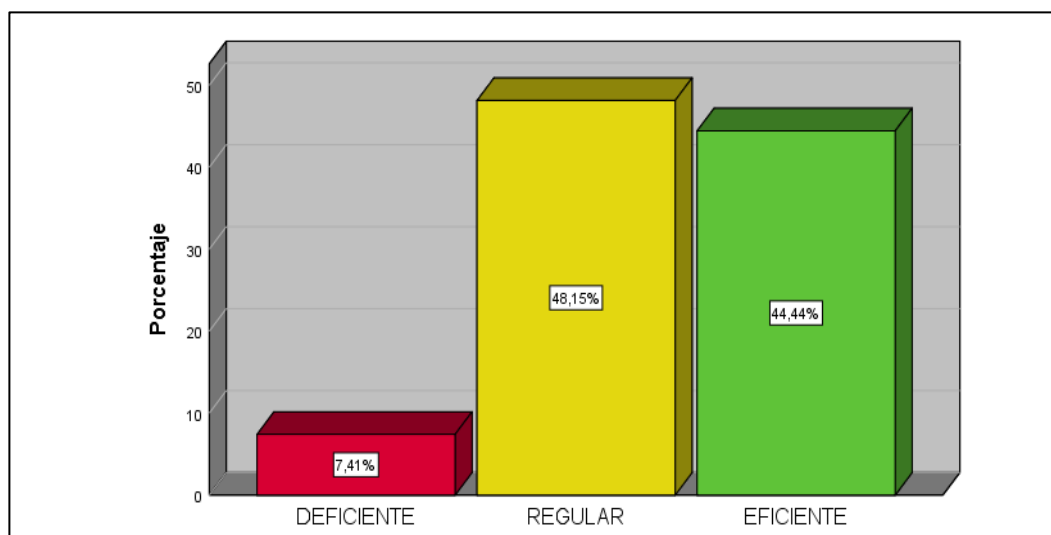
Nivel de la Ambientes de Aprendizaje

Nivel	DIMENSIÓN	
	Ambientes de aprendizaje	
	f	%
Deficiente	2	7,4
Regular	13	48,1
Eficiente	12	44,4
Total	27	100,0

Nota: Procesado por SPSS

Figura 10

Nivel de ambientes de aprendizaje



Nota: Procesado por SPSS

De acuerdo con la tabla 12 y figura 10, la mayoría de los maestros encuestados en una I.E de Sihuas, 2023, representado en un valor de 48,1% representados en 13 participantes, de una muestra de 27, indicaron que el nivel de los ambientes de aprendizaje es regular. Asimismo, el 44,4% de 12 docentes, describieron que el nivel es eficiente. Finalmente, el 7,4% de 2 encuestados lo percibe como deficiente.

Tabla 13

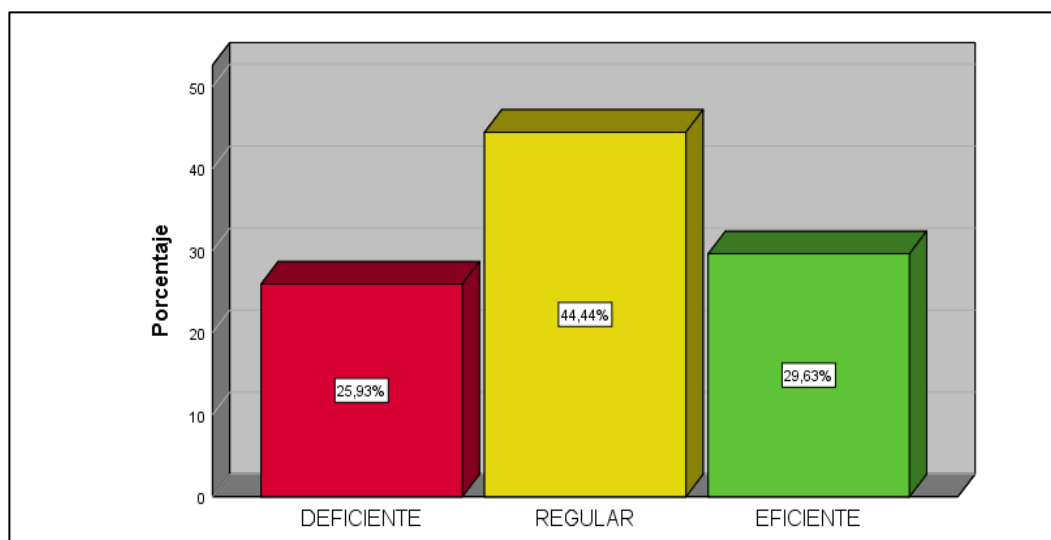
Nivel de la Prácticas Docente

Nivel	DIMENSIÓN	
	Práctica docente	
	f	%
Deficiente	7	25,9
Regular	12	44,4
Eficiente	8	29,6
Total	27	100,0

Nota: Procesado por SPSS

Figura 11

Nivel de prácticas docente



Nota: Procesado por SPSS

De acuerdo con la tabla 13 y figura 11, la mayoría de los maestros encuestados en una I.E de Sihuas, 2023, representado en un valor de 44,4% de una muestra de 27 en 12 participantes, indicaron que el nivel de las prácticas docentes es regular. Asimismo, el 29,6% de 8 participantes, describieron que el nivel es eficiente. Finalmente, el 25,9% de 7 encuestados lo percibe como deficiente.

Análisis inferencial

Análisis de normalidad

Tabla 14

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión Educativa	,109	27	,200*	,964	27	,452
V2: Desempeño Docente	,160	27	,074	,927	27	,057
Gestión administrativa	,133	27	,200*	,973	27	,694
Gestión comunitaria	,175	27	,032	,946	27	,174
Gestión Institucional	,171	27	,041	,921	27	,043
Gestión pedagógica	,123	27	,200*	,971	27	,632

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según la tabla 14, de acuerdo a la prueba de normalidad, se usó el tipo de estadístico Shapiro-Wilk porque la muestra fue menor a 50 datos. Además de acuerdo al objetivo general, las significancias fueron 0,452 en la primera variable y 0,057 en la segunda variable, ambas mayores a 0,05, lo que representó una distribución normal o paramétrica y se usó el coeficiente de correlación de Pearson.

Con relación al objetivo específico 3, la significancia de la dimensión 3 fue $0,043 < 0,05$, mientras que la significancia de la variable desempeño docente fue $0,057 > 0,05$, por lo que se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman., de otro modo, con los otros tres objetivos específicos cuyas significancias fueron mayores a 0.05 ($0,694 > 0,05$; $0,174 > 0,05$ y $0,632 > 0,05$), implicó el uso del coeficiente Pearson.

Hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño en una institución educativa de Sihuas, 2023.

Hi: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en una I.E de Sihuas, 2023.

H0: No existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en una I.E de Sihuas, 2023.

Tabla 15

Correlación de Pearson entre gestión educativa y desempeño docente

		Gestión Educativa	Desempeño Docente
Gestión Educativa	Correlación de Pearson	1	,648**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	27	27
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,648**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	27	27

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

En la tabla 15, se concibe que por medio de la prueba de alcanzó un valor de significancia por debajo del 5%(sig.=0,000), por ende, la hipótesis nula alineada a la no significancia, no es aceptada. En la misma línea, el coeficiente de vinculación (0,648), presentó que las variables mantienen una correlación positiva moderada, por lo tanto, mientras superior sea la gestión educativa, mayor será el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023.

Hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023

Hi: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una I.E de Sihuas, 2023.

H0: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una I.E de Sihuas, 2023.

Tabla 16

Correlación de Pearson entre gestión administrativa y desempeño docente

		Gestión Administrativa	Desempeño Docente
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	,534**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	27	27
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,534**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	27	27

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

En la tabla 16, se concibe que por medio de la prueba de alcanzó un valor de significancia por debajo del 5% (sig.=0,004), por ende, la hipótesis nula alineada a la no significancia, no es aceptada. En la misma línea, el coeficiente de vinculación (0,534), presentó que las variables mantienen una correlación positiva moderada, por lo tanto, mientras superior sea la gestión administrativa, mayor será el desempeño docente, en una institución educativa de Sihuas, 2023.

Hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023.

Hi: Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en una I.E de Sihuas, 2023.

H0: No existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en una I.E de Sihuas, 2023.

Tabla 17

Correlación de Pearson entre gestión comunitaria y desempeño docente

		Gestión Comunitaria	Desempeño Docente
Gestión Comunitaria	Correlación de Pearson	1	,427*
	Sig. (bilateral)		,026
	N	27	27
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,427*	1
	Sig. (bilateral)	,026	
	N	27	27

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 17, se concibe que por medio de la prueba se alcanzó un valor de significancia por debajo del 5% (sig.=0,026), por ende, la hipótesis nula alineada a la no significancia, no es aceptada. En la misma línea, el coeficiente de vinculación (0,427), presentó que las variables mantienen una correlación positiva moderada, por lo tanto, mientras superior sea la gestión comunitaria, mayor será el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023.

Hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023.

Hi: Existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023.

H0: No existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente en una I.E de Sihuas, 2023.

Tabla 18

Correlación de Rho de Spearman entre gestión institucional y desempeño docente

				Gestión Institucional	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión Institucional	Coefficiente de correlación	de	1,000	,555**
		Sig. (bilateral)		.	,003
		N		27	27
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	de	,555**	1,000
		Sig. (bilateral)		,003	.
		N		27	27

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

En la tabla 18, se concibe que por medio de la prueba de alcanzó un valor de significancia por debajo del 5% (sig.=0,003), por ende, la hipótesis nula alineada a la no significancia, no es aceptada. En la misma línea, el coeficiente de vinculación (0,555), presentó que las variables mantienen una correlación positiva moderada, por lo tanto, mientras superior sea la gestión institucional, mayor será el desempeño docente en una I.E de Sihuas, 2023.

Hipótesis específica 4: Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño en una institución educativa de Sihuas, 2023.

Hi: Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño en una I.E de Sihuas, 2023.

H0: No existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño en una I.E de Sihuas, 2023.

Tabla 19

Correlación de Pearson entre gestión pedagógica y desempeño docente

		Gestión Pedagógica	Desempeño Docente
Gestión Pedagógica	Correlación de Pearson	1	,573**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	27	27
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,573**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	27	27

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

En la tabla 19, se concibe que por medio de la prueba de alcanzó un valor de significancia por debajo del 5% (sig.=0,002), por ende, la hipótesis nula alineada a la no significancia, no es aceptada. En la misma línea, el coeficiente de vinculación (0,573), presentó que las variables mantienen una correlación positiva moderada, por lo tanto, mientras superior sea la gestión pedagógica, mayor será el desempeño docente en una I.E de Sihuas, 2023.

IV. DISCUSIÓN

La gestión educativa tiene la aplicación de los principios generales como enfoque de competencias para el desarrollo de proyectos educativos institucionales que contribuyan a la pedagogía y a las demandas educativas; por lo cual, la actual investigación determinó la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en una I.E en Sihuas,2023. Los resultados presentaron que un porcentaje equivalente al 70,4% de los docentes que fueron en encuestados indicaron que es regular y en el análisis inferencial se evidencio que si hay relación significativa, positiva y moderada entre las variables de la I.E (sig.=0,000<0,05; r=0,648), que implica que a una mejor gestión educativa, habrá un desempeño docente con estrategias más óptimas en el entorno educativo, ante ello coincide con Giler (2020) que en su estudio determinó la relación directa entre ambas variables con una sig., de 0,002 y una correlación Rho de 0,611.

En la misma línea, respecto al propósito general, se concuerda con Rivera (2023), quién evidenció una correlación positiva y considerable entre los fenómenos estudiados de gestión educativa y desempeño docente, cuyos resultados fueron una significancia de 0,000 y un valor de la prueba Rho igual a 0,643**. En conclusión, cuando se fortalece la gestión educativa, ello se refleja en un aprendizaje óptimo en el desempeño docente permitiendo una correcta interacción de aprendizaje en el centro educativo.

Prosiguiendo con la idea, también hay un acuerdo con Santiago (2021), quien manifestó que la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente se encuentra estadísticamente relacionada y es significativa mediante resultados que evidenciaron un valor de $p = ,000$ y $r = ,8673$; concluyendo que la gestión educativa en materia de desarrollo docente es un pilar fundamental para la preparación de la enseñanza y aprendizaje en la gestión articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente que engloba las prácticas escolares y acción educativa.

En ese sentido, se fundamentó lo hallado en la Teoría del Modelo colegiado, la cual indica que la gestión educativa implica formular y determinar políticas basado en toma de decisiones en un proceso de acuerdo, discusión, y consenso en sus objetivos organizacionales y desempeño docente en el ámbito educativo (Ghasemy & Hussin, 2014).

Con respecto al objetivo específico uno, basado en determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la I.E de Sihuas,2023, se halló por

intermedio del análisis descriptivo que el 63% de los docentes manifestaron que la gestión administrativa mantiene un nivel regular y se encontró por medio del ensayo de correlación de Pearson, una correlación directa, moderada y positiva, tal resultado es evidenciado por un valor de vinculación de $0,004 < 0,05$ y un coeficiente $r=0,534$; por ende la hipótesis específica uno queda comprobada pro la afirmación que mientras superior sea la dirección o gestión administrativa, mayor ser el desempeño docente.

En consecución a ello, Santiago (2021), determinó la relación entre ambas variables similares, y concluyó como resultado que la dimensión administrativa tuvo un valor de $Rho=0,8741$ y una $pe=0,000 < 0,05$ que es estadísticamente significativa, lo que se concluye que existe una relación importante.

Sin embargo, el hallazgo antes mencionado difiere con Campi (2020), quien evidenció que la gestión administrativa y el desempeño docente no tienen una correlación significativa ($0,212 > 0,05$), de lo cual se infiere que la toma de decisiones para coordinar y controlar acciones en relación al manejo administrativo en educación, no interfiere en el desempeño docente.

En la fundamentación teórica para este apartado se menciona a la Teoría de la Administración Educativa, la cual menciona que el aspecto administrativo implica la gestión, la organización, la dirección y control que se debe asumir para conllevar a un proceso educativo en base a la modernización la dinámica y estrategia que viabilice la consecución de la misión institucional en base al proceso de enseñanza y aprendizaje, de competencias, calidad, satisfacción de los estudiantes y el cumplimiento de metas (Sánchez et al., 2021).

En relación al objetivo específico dos, se estableció determinar la relación entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en una I.E de Sihuas, 2023, donde se obtuvo como resultados una $sig.=0,000 < 0,05$ y un $r=0,427$, esto significó que existe una correlación positiva y moderada, o, dicho de otro modo, mientras mayor sea la gestión comunitaria, mayor será el desempeño docente en la I.E. Ante ello, se coincide con Rivera (2023), quien demostró que existe una relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en una IE, pues sus resultados fueron de un valor de $sig. = 0,000 < 0,05$, y además el valor $Rho - Spearman = 0,502$.

En ese sentido, la relación de la gestión comunitaria y el desempeño docente se cimienta en la Teoría de la Actividad Histórico-Cultural (CHAT) que, desde una perspectiva social, organiza los programas en las escuelas para que se permita el desarrollo creativo de todos los participantes de manera comunitaria basado en una fundamentación y colaboración

crítica. Esto hace posible que mediante una cadena creativa implique el compromiso comunitario en una actividad que produce significado compartido en la gestión educativa.

Con respecto al objetivo específico tres, que fue determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en una I.E de Sihuas, 2023, se obtuvo como resultados una correlación de Rho- Spearman $=0,555$ y un valor de p por debajo del 5% ($\text{sig.}=0,003$). Este resultado significó que ambas variables mantienen una correlación positiva moderada. De la misma forma, coincide con Rivera (2023), quien tuvo como resultados de $\text{sig. } 0,000 < 0,05$; por lo tanto, existe una relación significativa entre ambas variables, además un Rho de Spearman igual a $0,518$ significa que existe una correlación positiva moderada.

A diferencia de ello, Campi (2020) encontró que la gestión institucional y el desempeño docente no tienen relación, ni dependen estadísticamente en el grupo de colaboradores del centro educativo investigado, debido a que el Rho de Spearman es muy débil ($-0,093$) y el nivel de significancia supera el $0,05$ ya que se obtuvo $0,743$.

En cuanto a la teoría, cabe mencionar a Rivadeneyra (2022) que menciona a la Teoría fundamentada con aplicación en el sector educativo, donde enfoca su análisis en la comprensión de fenómenos institucionales y de elaboración de estrategias para resolver los problemas y brindar soluciones. Esto se debe a una serie de enseñanzas de manera didáctica y constructiva donde desarrolla el pensamiento crítico del estudiante.

Finalmente, el último objetivo específico se basa en determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023, en donde se encontró una correlación positiva y moderada con el coeficiente de vinculación de $0,573$ con una significancia de $0,002$. En la misma línea Luján (2021) coincide con el resultado de investigación determinada en una correlación moderada con un Rho $=0,585$ y un nivel de significancia de $p=0,00 < 0,05$, teniendo como conclusión que la gestión educativa y la dimensión de estrategias pedagógicas tiene una influencia importante en la I.E.

En relación a ello, cabe mencionar la Teoría del pensamiento complejo donde resaltan que uno de los principios para el fortalecimiento de las competencias en las prácticas pedagógicas en los centros educativos es en la validación de la enseñanza y la perspectiva de aprendizaje en los estudiantes para una gestión de calidad educativa y organizacional (Chasquibol et al., 2022).

V. CONCLUSIONES

Se determinó que representa una vinculación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en una I.E de Sihuas, 2023(sig.=0,000<0,05; r=0,648), con lo cual, si se fortalece a mejores técnicas, estrategias y procesos en el desarrollo de la gestión educativa, implica un óptimo desempeño docente.

Se demostró que se encuentra un nexo significativo entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una en una I.E de Sihuas, 2023(sig.=0,000<0,05; r=0,534), con lo cual un mejor manejo en la parte administrativa implica un acertado desempeño docente.

Se identificó que se presenta una correlación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en una I.E de Sihuas, 2023(sig.=0,000<0,05; r=0,427), con lo cual una óptima gestión comunitaria y relación entre el personal pedagógico, implica un adecuado desempeño docente.

Se corroboró si se presenta una relación importante y significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente en una I.E de Sihuas, 2023 (sig.=0,000<0,05; rho=0,555), con lo cual una mejor G.I implica a un desarrollo esencial en el desempeño docente.

Se comprobó que se produce un nexo significativo entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en una I.E de Sihuas, 2023(sig.=0,000<0,05; r=0,573), con lo cual una correcta gestión pedagógica implica un desarrollo del desempeño docente.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda al director y subdirectores de la unidad educativa que puedan fortalecer las estrategias de gestión, coordinar las acciones de manera oportuna, además de continuar priorizando la distribución del material didáctico de enseñanza y aprendizaje para mejorar el desempeño docente.

Se recomienda al director de la I.E que pueda supervisar responsablemente las funciones asignadas del personal pedagógico de la institución educativa y velar por el buen cumplimiento de los recursos para lograr los objetivos educativos con responsabilidad.

Se recomienda al equipo directivo y personal docente de la institución educativa que puedan fortalecer las necesidades de la comunidad pedagógica, innovar sus metodologías de trabajo para desarrollarse de manera conjunta.

Se recomienda al personal directivo que puedan establecer un análisis de fortalecimientos y debilidades para diagnosticar los problemas, tener un plan de solución y cumplir con los propósitos institucionales.

Se recomienda al equipo directivo y a los docentes que puedan capacitarse para promover prácticas pedagógicas esenciales de aprendizaje y cubrir las necesidades educativas con una oportuna metodología y planificación.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Akman, Y. (2021). The Relationships among Teacher Leadership, Teacher Self-Efficacy and Teacher Self-Efficacy. *Journal of Theoretical Educational Science*, 14(4), 720-744. <https://doi.org/http://doi.org/10.30831/akukeg.930802>
- Alsammarray, Y., Sirisuthi, C., & Duangcharthom, S. (2016). Development of Educational Management System in Small Primary School. *International Education Studies*, 9(12), 244-253. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n12p244>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Inudi Perú S.A.C.
- Armijo, I., Aspillaga, C., Bustos, C., Calderón, A., Cortés, C., Fossa, P., Melipillan, R., Sánchez, A., & Vivanco, A. (2021). *Manual de Metodología de Investigación 2021*. Universidad del Desarrollo.
- Brauckmann, S. (2022). Entrepreneurial leadership in schools: linking creativity with accountability. *International Journal of Leadership in Education*, 25(5), 787-801. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13603124.2020.1804624>
- Campi, M. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente de la institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51869>
- Campos, S., & Barros, M. (2020). Democratic school management. Directive dimension to significant educational processes. *Research, Society and Development*, 9(4), 1-16. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i4.2985>
- Cárdenas, M., Callinapa, E., Canaza-Turpo, C., Cateriano, A., Cayllahua, J., & Calsin, A. (2022). Gestión educativa: dimensiones, factores y desafíos para la transformación de la escuela. *Revista Revoluciones*, 4(9), 102-134. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rr.2022.09.008>
- Carriazo, C., Perez, M., & Gaviria, K. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Educational Planning as a Fundamental Tool for Quality Education*, 25(3), 86-94. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.3907048>

- Chasquibol, C., Flores, D., & Moreno, J. (2022). La gestión escolar basada en el pensamiento complejo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 2246-2263. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3677
- Chávez, M., & Henríquez, E. (2020). La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019. *Universidad Politécnica Salesiana Ecuador*, 1(1), 1-17.
- Chávez, M., & Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa "Modelo" Trujillo, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo]. Repositorio Institucional de la UCT. <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/584>
- Chorres, M. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente de una institución educativa Sullana, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62575>
- Córdova, J., & Rodríguez, P. (2021). *Capítulo 6: La gestión educativa en situación de confinamiento en Ecuador*.
- Coronado, W. (2017). *Gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Ricardo Palma, Lima Metropolitana, período 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7655>
- Craig, I. (2020). Whatever happened to educational management? The case for reinstatement. *Management in Education*, 35(1), 1-6. <https://doi.org/10.1177/0892020620962813>
- Figueroa, C. (2022). *Gestión educativa en la satisfacción laboral de una institución educativa Recuay - Ancash, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82549>
- Firestone, W. (2014). Teacher Evaluation Policy and Conflicting Theories of Motivation. *Educational Researcher*, 43(2), 100-107. <https://doi.org/10.3102/0013189X14521864>
- Flores, H. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2832>
- Flórez, J. (2019). La política pública de educación en Colombia y Finlandia: elementos para la construcción de una educación pública en época de Reformas Educativas Globales.

- Papel Político*, 24(1), 1-15.
<https://doi.org/https://doi.org/10.11144/Javeriana.papo24-1.lppe>
- Florez, M. (2019). Ambientes de aprendizaje. *Sophia*, 15(2), 40-54.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7069222>
- Ghasemy, M., & Hussin, S. (2014). Theories of Educational Management and Leadership: A Review. *Seminario Kebangsaan Majlis Dekan-Dekan Pendidikan IPTA*, 1(1), 1-10. <https://eprints.um.edu.my/13542/>
- Giler, S. (2020). *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Unidad Educativa Milenium Guayaquil 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61844>
- Gobierno de Colombia. (2023, agosto 01). *Gobierno de Colombia*. Gobierno de Colombia: <https://www.mineducacion.gov.co/portal/Preescolar-basica-y-media/Proyectos-de-Calidad/246098: Evaluacion-anual-de-desempeno-de-docentes-y-directivos-docentes>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. MacGraw Hill Education.
- Kanya, N., Bima, A., & Ramdani, Z. (2021). Factors affecting teacher performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10(4), 1462-1468. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i4.21693>
- Lara, J., Campaña, E., Villamarín, A., & Balarezo, C. (2022). Gestión escolar durante la pandemia: relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 27(97), 58-70. <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.5>
- Lemos, M., & Liberali, F. (2019). The creative chain of activities towards educational management transformation: Findings from an intravention case study. *International Journal of Educational Management*, 33(7), 1718-1732. <https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2017-0219>
- Loayza, L., Primo, J., Marujo, M., & Alanya, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Propuestas educativas*, 4(7), 19-31. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/propuestas.v4i7.772>

- Luján, A. (2021). *Gestión educativa y desempeño docente en la I.E. N°1267 Lurigancho Chosica 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55163>
- Martínez, G., & Guevara, A. (2018). Construcción y validación de un instrumento para evaluar el desempeño docente. *Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(1), 95-109. <https://www.rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/251>
- Mendez, J. (2021). *Gestión educativa y el desempeño docente del docente de secundaria en la institución educativa Augusto Salazar Bondy de Nuevo Chimbote - Perú en el año 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Angeles de Chimbote]. Repositorio Institucional de la ULADECH. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/22470>
- Ministerio de Educación. (MINEDU, 2021). *Encuesta Nacional a Docentes de instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular - Resultados a nivel nacional*. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/encuesta-nacional-a-docentes-endo.php>
- Ministerio de Educación. (MINEDU, 2021). *Encuesta Nacional a Docentes de instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular- Resultados Región Áncash*. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/encuesta-nacional-a-docentes-endo.php>
- Ministerio de Educación. (MINEDU, 2023). *Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica*. <https://ugelpuno.edu.pe/web/2023/03/17/guia-para-la-gestion-escolar-en-instituciones-y-programas-educativos-de-educacion-basica/>
- Moreno, A. (2021). *Gestión directiva escolar en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma- Ancash, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67051>
- Nikolaesku , I., Budnyk, O., Bondarenko, V., Tepla, O., & Berezovska, L. (2021). Pedagogical Management in Inclusive Process of the Educational Institution. *Revista Amazonia Investiga*, 10(39), 76-85. <https://doi.org/https://doi.org/10.34069/AI/2021.39.03.7>

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación , la Ciencia y la Cultura. (UNESCO, 2023, julio 31). *Organización de las Naciones Unidas para la Educación , la Ciencia y la Cultura*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación , la Ciencia y la Cultura: <https://www.unesco.org/es/education-management#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20del%20sector%20de,de%20manera%20eficaz%20y%20eficiente>.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura . (UNESCO, 2023, julio 31). *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura* . Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura : <https://www.unesco.org/es/teachers>
- Osorio, L., Vidanovic, A., & Finol, M. (2021). ELEMENTOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE Y SU INTERACCIÓN EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. *Qualitas*, 23(23), 1-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.55867/qual23.01>
- Peláez, O., Gallego, A., & González, R. (2020). The quality of education: a reflection from the pedagogical academic management. *Cultura, Educación y Sociedad*, 11(1), 209-218. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.11.1.2020.15>
- Peniche, R., Ramón, C., Guzmán, C., & Mora, N. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(2), 77-95. <https://doi.org/https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>
- Poliakova, L., Lukashenko, D., Andryushchenko, I., Alekseeva, P., & Sergeeva, M. (2021). Training of Future Education Managers For Professional Activities. *Propósitos y representaciones*, 9(3), 1-10. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE2.1106>
- Prieto, J., Guede, R., Cid, A., & Leguey, S. (2023). Major increases in teachers’ performance evaluations. Evidence from student evaluation of teaching surveys. *Tuning journal for higher education*, 10(2), 105-125. <https://doi.org/https://doi.org/10.18543/tjhe.2299>
- Quincho, R., Cárdenas, J., Inga-Choque, V., Bada, W., Espinoza, G., & Carlos-Yangali, H. (2022). *Metodología de la investigación científica: El sentido crítico, ante todo con uno mismo*. Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.39>

- Rico, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sofía*, 12(1), 55-70. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-89322016000100005&script=sci_arttext
- Rivadeneira, F. (2022). Teoría fundamentada para el diseño de un modelo de gestión educativa local de calidad. *Revista Tzhoeco*, 14(2), 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.26495/tzh.v14i2.2279>
- Rivera, L. (2023). *Gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa, Lima-2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106718>
- Romero, H., Real, J., Ordoñez, J., Gavino, G., & Saldarriaga, G. (2021). *Metodología de la investigación*. Edicumbre Editorial Corporativa.
- Sánchez, J., Bertel-Narváez, M., & Vilorio-Escobar, J. (2021). Retos para la gestión de las instituciones de educación básica y media. *Loginn*, 5(2). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.23850/25907441.4392>
- Santiago, M. (2021). *Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa N° 6152 Stella Maris, UGEL 01, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNEEGV. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5537>
- Sathish, K. (2022). Duties and Responsibilities of Educational Management. *PPSDP International Journal of Education*, 1(1), 17-42. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.59175/pijed.v1i1.4>
- Sügümlü, Ü. (2022). Investigation of the Relationship between Curriculum Literacy and Teacher Performance. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 9(4), 1342-1355. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.52380/ijpes.2022.9.4.948>
- Tafur, R., & Soria, E. (2021). *Capítulo 12: La gestión educativa en situación de confinamiento en Perú*. https://www.academia.edu/84036194/La_gesti%C3%B3n_de_los_centros_educativos_en_confinamiento_en_Per%C3%BA
- Tsibizova, O., Pogorelskaya, S., & Chernova, N. (2021). Role and Significance of Reflection in Educational Management. *Propósitos y representaciones*, 9(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8117713>

- Valdivia, H. (2021). Curriculum planning for learning and its relationship to teacher performance. *Sinergias educativas*, 6(3), 23-36. <https://doi.org/https://doi.org/10.37954/se.v6i3.181>
- Vallejo, G., Mendo, N., & Lahera, M. (2019). Procedimientos didáctico-metodológicos para la implementación de las estrategias curriculares en la educación superior. *MEDISAN*, 23(2), 1-12. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192019000200360
- Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18-28. <https://doi.org/https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>
- Véliz, M., & Guitérrez, V. (2021). Modelos de enseñanza sobre buenas prácticas docentes en las aulas virtuales. *Apertura*, 13(1), 150-165. <https://doi.org/https://doi.org/10.32870/ap.v13n1.1987>
- Yépez, R. (2022). *Gestión educativa del personal directivo y el desempeño docente de las instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundaria pertenecientes a la UGEL de Recuay en la región Ancash el año 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional de la UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/19407>
- Zavala, B., Soledispa, B., Soledispa, P., Sarmiento, G., & Corte, A. (2022). Educational management as a driver of scientific and technological research. New horizons for innovation. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(2), 1-6. <https://doi.org/https://doi.org/10.56294/saludcyt2022165>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Instrucciones: Estimado (a) colaborador, el presente instrumento tiene objetivo de realizar un trabajo de investigación, en el cual se le requiere responder de manera objetiva la información solicitada, dicha información será estrictamente confidencial y solo para fines académicos. Por lo que le solicitamos leer atentamente y marcar con un (X) la opción que corresponde, le pedimos ante todo veracidad. Le agradecemos por su participación.

Escala de Likert:

1 = Totalmente en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 = A veces; 4 = De acuerdo; 5 = Totalmente de acuerdo

N°	DIMENSIONES/Ítems	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Institucional						
1	La institución tiene estrategias para cumplir la gestión que realiza.					
2	Se hace coordinaciones sobre las actividades manera oportuna.					
3	La I.E tiene una idea en base a las ideas constructivas.					
4	La I.E está dispuesta a solucionar los inconvenientes de la comunidad educativa.					
5	La I.E suministra material didáctico para la enseñanza pedagógica.					
6	La I.E equipa de material didáctico para el proceso de aprendizaje.					
DIMENSIÓN 2: Pedagógica						
7	La I.E promociona el avance de las practicas pedagógicas.					
8	Se ajustan las practicas pedagógicas a las necesidades de aprendizaje.					
9	Los métodos de enseñanza son muy esenciales en los estudiantes.					
10	El recurso del material didáctico es oportuno y el entorno ambiental y físico se adapta al trabajo pedagógico.					
11	Los medios didácticos proporcionados cubren las necesidades pedagógicas.					
DIMENSIÓN 3: Administrativa						
12	El recurso económico es utilizado prudentemente y abarca las demandas de la I. E					
13	El equipo de trabajo está asignado de forma equitativa para cumplir con sus funciones.					
14	Se dispone de material educativo en equidad para cumplir con los objetivos educativos.					
15	El recurso humano laboral, es supervisado en el desarrollo de sus funciones encomendadas.					
16	Se labora en concordancia al marco normativo establecido en la I. E					
DIMENSION 4: Comunitaria						
17	La I.E cubre las necesidades de la comunidad educativa					
18	La I.E está siempre está dispuesta a socializar con su entorno comunitario					
19	La I.E es flexible antes las exigencias de la comunidad que lo rodea					
20	La I.E busca innovar sus servicios para un trabajo óptimo					
21	La I.E encuentra relacionarse con otros centros educativos para desarrollarse de forma conjunta					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Edad: _____

Sexo: _____

Instrucciones: Estimado (a) participante, el siguiente cuestionario forma parte de la investigación denominada “Gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023”, el cual pretende determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en una I.E de Sihuas, 2023. Por lo que, se le pide su colaboración en el llenado del presente instrumento, garantizando el uso correcto de la información brindada, además del anonimato de los datos obtenidos. A continuación, se precisan las alternativas de respuesta, donde deberá marcar con un aspa (X).

1 = Totalmente en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 = A veces; 4 = De acuerdo; 5 =

Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Planificación de clases						
1	La planificación es elaborada por usted.					
2	Se da importancia a los conocimientos adoptados por los estudiantes anteriormente.					
3	La planificación la realiza de acuerdo con programas vigentes.					
4	Incluye diferentes instrumentos de evaluación.					
5	Plantea actividades diferenciadas para los diferentes niveles de desempeño.					
6	Incluye actividades para que el alumno se autoevalúe.					
7	Plantea una evaluación procedimental.					
8	Plantea una evaluación actitudinal.					
Dimensión 2: Procedimientos metodológicos						
9	Utiliza procedimientos metodológicos que orientan al alumno hacia el desarrollo independiente de competencias.					
10	Estimula la búsqueda de información en otras fuentes.					
11	Dirige el proceso sin anticiparse a los razonamientos de los alumnos.					
12	Utiliza niveles de ayuda que permiten al alumno reflexionar sobre su error y rectificar.					
Dimensión 3: Medios de enseñanza						
13	Emplea láminas educativas orientadas a los aprendizajes esperados.					
14	Utiliza el software educativo vinculándolo a los aprendizajes esperados.					
15	Explora las potencialidades del medio.					

16	Emplea juegos educativos orientados a los aprendizajes esperados.					
17	Utiliza material escrito de apoyo para favorecer un aprendizaje.					
18	Emplea material concreto para favorecer el logro del aprendizaje esperado.					
Dimensión 4: Ambientes de aprendizaje						
19	Centra la atención en los procesos de aprendizaje de sus alumnos.					
20	Favorece la inclusión educativa para favorecer la diversidad.					
21	Favorece un clima agradable hacia el aprendizaje.					
22	Favorece un clima de respeto entre los alumnos.					
23	Las actividades que se realizan contribuyen al desarrollo de las posibilidades comunicativas de sus alumnos.					
24	Brinda un ambiente de seguridad para los alumnos.					
25	Demuestra respeto a los trabajos realizados por los alumnos.					
26	Se establece un ambiente en donde los alumnos puedan realizar argumentaciones.					
Dimensión 5: Práctica docente						
27	Ejecuta las actividades planeadas.					
28	Propicia que el alumno establezca nexos entre lo conocido y lo nuevo por conocer (aseguramiento de las condiciones previas).					
29	Considera, se observa un dominio de los contenidos o temas.					
30	Utiliza vías metodológicas que orienten al alumno en el análisis de los procedimientos que habrá de utilizar.					
31	Durante la clase utiliza diferentes instrumentos de evaluación.					
32	Tiene evidencias de una evaluación procedimental y actitudinal.					
33	Comunica los aprendizajes esperados con claridad a los alumnos.					
34	Permanece dentro del grupo durante la ejecución de las actividades de planeación.					

Ficha técnica del instrumento 2

Característica	Descripción
Nombre	: Desempeño docente
Autor	: Guadalupe Iván Martínez Chairez Albertico Guevara Araiza
Año	: 2018
Objetivo	: Determinar el nivel del desempeño docente en sus cinco dimensiones
Administración	: Individual a docentes
N° Ítems	: 34 ítems
Escala de respuesta	: Likert de 5 puntos: - Nunca (1) - Casi siempre (4) - Casi nunca (2) - Siempre (5) - Algunas veces (3)
Dimensiones	: - Planificación de clases (8 reactivos) - Procedimientos metodológicos (4 reactivos) - Medios de enseñanza (6 reactivos) - Ambientes de aprendizaje (8 reactivos) - Práctica docente (8 reactivos)
Baremos	: - Deficiente (120-132) - Regular (133-145) - Eficiente (146-158)
Validación	: Juicio de 3 expertos: Dr. Lizandro Crispín Rommel Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
Confiabilidad	: Alfa de Cronbach igual a $\alpha=0,957$

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Gestión educativa	Rico (2016), menciona que es un proceso emprendido por instituciones educativas con carácter organizativo y orientativo para dirigir procedimientos y proyectos internos, perfeccionar la formación pedagógica y ofrecer una calidad educativa.	Es conveniente mencionar cuatro dimensiones consideradas por Cárdenas-Tapia et al. (2022), las cuales suministran información, además de permitir la medición de la misma variable.	Gestión administrativa	Manejo de recursos	12-16	Cuestionario	Ordinal
			Gestión comunitaria	Relación con la comunidad educativa	17-21		
			Gestión institucional	Organización y estructura	1-6		
				Capacidad de asumir responsabilidades			
Gestión pedagógica	Metodología pedagógica	7-11					
	Planificación						
Desempeño docente	Según Özdemir (2014), el desempeño docente son los comportamientos que exhiben los docentes al integrar sus conocimientos, habilidades y motivación para alcanzar las metas organizacionales (Akman, 2021).	Martínez & Guevara (2018), consideran cinco dimensiones para identificar el cumplimiento o aspectos a tener en cuenta para afirmar se lleva a cabo o desarrolla un desempeño docente adecuado.	Planificación de clases	Originalidad	1,2	Cuestionario	Ordinal
				Uso del programa	3,4		
				Actividades	5,6		
				Evaluación	7,8		
			Procedimientos metodológicos	Metodología	9,10		
				Procedimiento	11,12		
			Medios de enseñanza	Uso de TIC	13,14		
				Uso del juego	15,16		
				Material concreto	17,18		
			Ambientes de aprendizaje	Inclusión	19,20		
				Respeto	21,22		
				Comunicación	23,24		
				Expresión	25,26		
			Práctica docente	Actividades planeadas	27,28		
Dominio de enfoque	29,30						
Evaluación	31,32						
Inclusión	33,34						

Anexo 4: Carta de presentación



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trujillo, 27 de Setiembre del 2023

CARTA N°400-2023/UCT-FH

DIRECTORA: MG. VERÓNICA DORIS SANCHEZ VEGA

**IE N°84227 SAN ANTONIO DE CHINCHOBAMBA – SAN JUAN- SIHUAS
ANCASH. -**

Asunto: PRESENTACIÓN DEL BACHILLER PARA APLICACIÓN DE SU TESIS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

De mi especial consideración:

Es propicia la oportunidad para saludarle muy cordialmente y a la vez hacerle llegar el saludo institucional de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI".

Ante usted presento al bachiller *CAPILLO LOPEZ JUAN CARLOS*, de la Carrera de *EDUCACION SECUNDARIA EN CIENCIAS SOCIALES*, quien desea realizar su trabajo de investigación denominada "*GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SIHUAS, 2023*" en su institución los días 2,3,4 y 5 del mes Octubre del presente año, con el propósito de aplicar sus instrumentos, siendo un requisito importante para la validez y confiabilidad de su tesis, con el fin de poder obtener su título profesional.

Me despido de usted con las muestras de mi más alta consideración y respeto a su persona.

Muy respetuosamente,



Dra. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO
Decana de la Facultad de Humanidades
Universidad Católica de Trujillo



Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos



PERÚ
Ministerio
de Educación



IE N°84227 "SAN ANTONIO" DE
CHINCHOBAMBA

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Sihuas, 02 de Octubre de 2023.

CARTA N° 04 – 2023/MINEDU/DRE-A/UGEL-S/IE N° 84227 “SA” – D.

Dra. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO.
DECANA DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES.
UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO.

Presente. -

Por intermedio de la presente, yo Verónica Doris SANCHEZ VEGA, identificada con DNI 41596227 y en mi calidad de Directora de la Institución Educativa N° 84227 “SAN ANTONIO” de Chinchobamba del distrito de San Juan de los Rios de la provincia de Sihuas en la Región Ancash; **OTORGO LA AUTORIZACIÓN** al Br. Juan Carlos CAPILLO LOPEZ del programa de estudios de Educación secundaria en Ciencias Sociales, egresado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, quien es el responsable del trabajo de investigación titulado “**GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SIHUAS, 2023**”, para que realice el recojo de datos e información a través de encuestas aplicadas a los docentes que laboran en esta Institución educativa, así como el manejo y uso de dicha información, confines de investigación.

Para formalizar la presente CARTA DE AUTORIZACIÓN, el recojo y uso de datos e información firmo a continuación.

Atentamente



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DREA - ANCASH - UGEL SIHUAS

Verónica Doris Sánchez Vega
VERÓNICA DORIS SÁNCHEZ VEGA
DIRECTORA

DNI: 41596227

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Juan Carlos CAPILO LOPEZ; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Javier Vergaray García

FIRMA:



Fecha: 05 / 10 / 2023

Anexo 7: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SIHUAS, 2023	Problema general ¿Existe relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023?	Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño en una institución educativa de Sihuas, 2023.	Objetivo general Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023.	Gestión educativa	Gestión administrativa	Tipo: Básica Diseño: No experimental Población y muestra: Población: 27 docentes de una institución educativa de Sihuas, 2023 Muestra: 27 docentes de una institución educativa de Sihuas, 2023 Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Encuesta y cuestionario Métodos de análisis de investigación: Microsoft Excel 2019 y SPSS v26
	Problemas específicos ¿Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023?	Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023.	Objetivos específicos Demostrar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023.			
	¿Existe relación entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023?	Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023.	Identificar la relación entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023.			
	¿Existe relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023?	Existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023.	Corroborar la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023.			
	¿Existe relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023?	Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño en una institución educativa de Sihuas, 2023.	Comprobar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa de Sihuas, 2023.	Desempeño docente	Gestión pedagógica	
					Planificación de clases	
					Procedimientos metodológicos	
					Medios de enseñanza	
					Ambientes de aprendizaje	
					Práctica docente	

Anexo 8: Validación de Expertos



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador NICOLÁS OSLER ZAMBRANO VALDIVIEZO

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar los instrumentos que adjunto denominados: Cuestionario de Gestión Educativa y Cuestionario de desempeño docente, diseñados por: Rivera Carrillo, Layne Jesmar (instrumento Gestión Educativa) y Martínez Chairez Guadalupe (instrumento Desempeño Docente), cuyo propósito es medir el nivel de gestión educativa y de desempeño docente, el cual será aplicado a docentes de la Institución Educativa N°84227 "San Antonio" de Sihuas, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

Gestión Educativa y Desempeño Docente en una Institución Educativa de Sihuas, 2023.

Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el Título Profesional de:

Licenciado en Educación Secundaria con Mención en Ciencias Sociales.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

Firma y datos del estudiante

Juan Carlos Capillo López

DNI: 43679999



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Gestión educativa	Gestión administrativa	Manejo de recursos	12-16	X	
	Gestión comunitaria	Relación con la comunidad educativa	17-21	X	
	Gestión institucional	Organización y estructura	1-6	X	
	Gestión pedagógica	Capacidad de asumir responsabilidades		X	
Desempeño docente	Planificación de clases	Originalidad	1,2	X	
		Uso del programa	3,4	X	
		Actividades	5,6	X	
		Evaluación	7,8	X	
	Procedimientos metodológicos	Metodología	9,10	X	
		Procedimiento	11,12	X	
	Medios de enseñanza	Uso de TIC	13,14	X	
		Uso del juego	15,16	X	
		Material concreto	17,18	X	
	Ambientes de aprendizaje	Inclusión	19,20	X	
		Respeto	21,22	X	
		Comunicación	23,24	X	
		Expresión	25,26	X	
	Práctica docente	Actividades planeadas	27,28	X	
		Dominio de enfoque	29,30	X	
		Evaluación	31,32	X	
Inclusión		33,34	X		



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Items	MA	BA	A	PA	NA	
Dimensión 1: Institucional							
1	La institución tiene estrategias para cumplir la gestión que realiza.	x					
2	Se hace coordinaciones sobre las actividades manera oportuna.	x					
3	La I.E tiene una idea en base a las ideas constructivas.	x					
4	La I.E está dispuesta a solucionar los inconvenientes de la comunidad educativa.	x					
5	La I.E suministra material didáctico para la enseñanza pedagógica.	x					
6	La I.E equipa de material didáctico para el proceso de aprendizaje.	x					
Dimensión 2: Pedagógica							
7	La I.E promueve el avance de las practicas pedagógicas.	x					
8	Se ajustan las practicas pedagógicas a las necesidades de aprendizaje.	x					
9	Los métodos de enseñanza son muy esenciales en los estudiantes.	x					
10	El recurso del material didáctico es oportuno y el entorno ambiental y físico se adapta al trabajo pedagógico.	x					
11	Los medios didácticos proporcionados cubren las necesidades pedagógicas.	x					
Dimensión 3: Administrativa							
12	El recurso económico es utilizado prudentemente y abarca las demandas de la I. E	x					
13	El equipo de trabajo está asignado de forma equitativa para cumplir con sus funciones.	x					
14	Se dispone de material educativo en equidad para cumplir con los objetivos educativos.	x					
15	El recurso humano laboral, es supervisado en el desarrollo de sus funciones encomendadas.	x					
16	Se labora en concordancia al marco normativo establecido en la I.E	x					
Dimensión 4: Comunitaria							
17	La I.E cubre las necesidades de la comunidad educativa	x					
18	La I.E está siempre dispuesta a socializar con su entorno comunitario	x					
19	La I.E es flexible ante las exigencias de la comunidad que lo rodea	x					
20	La I.E busca innovar sus servicios para un trabajo óptimo	x					
21	La I.E encuentra relacionarse con otros centros educativos para desarrollarse de forma conjunta	x					
Total:		21					



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) ZAMBRANO VALDIVIEZO NICOLÁS OSLER

D.N.I.: 33240748

Fecha: 25/09/2023

Firma:



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN ANCASH

Mag. Nicolás Oslér Zambrano Valdiviezo
Director de la UGEL Sihuas



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Items	MA	BA	A	PA	NA	
Dimensión 1: Planificación de clases							
1	La institución tiene estrategias para cumplir la gestión que realiza.	X					
2	Se hace coordinaciones sobre las actividades manera oportuna.	X					
3	La I.E tiene una idea en base a las ideas constructivas.	X					
4	La I.E está dispuesta a solucionar los inconvenientes de la comunidad educativa.	X					
5	La I.E suministra material didáctico para la enseñanza pedagógica.	X					
6	La I.E equipa de material didáctico para el proceso de aprendizaje.	X					
7	Plantea una evaluación procedimental.	X					
8	Plantea una evaluación actitudinal.	X					
Dimensión 2: Procedimientos metodológicos							
9	Utiliza procedimientos metodológicos que orientan al alumno hacia el desarrollo independiente de competencias.	X					
10	Estimula la búsqueda de información en otras fuentes.	X					
11	Dirige el proceso sin anticiparse a los razonamientos de los alumnos.	X					
12	Utiliza niveles de ayuda que permiten al alumno reflexionar sobre su error y rectificar.	X					
Dimensión 3: Medios de enseñanza							
13	Emplea láminas educativas orientadas a los aprendizajes esperados.	X					
14	Utiliza el software educativo vinculándolo a los aprendizajes esperados.	X					
15	Explora las potencialidades del medio.	X					
16	Emplea juegos educativos orientados a los aprendizajes esperados.	X					
17	Utiliza material escrito de apoyo para favorecer un aprendizaje.	X					
18	Emplea material concreto para favorecer el logro del aprendizaje esperado.	X					
Dimensión 4: Ambientes de aprendizaje							
19	Centra la atención en los procesos de aprendizaje de sus alumnos.	X					
20	Favorece la inclusión educativa para favorecer la diversidad.	X					
21	Favorece un clima agradable hacia el aprendizaje.	X					
22	Favorece un clima de respeto entre los alumnos.	X					
23	Las actividades que se realizan contribuyen al desarrollo de las posibilidades comunicativas de sus alumnos.	X					
24	Brinda un ambiente de seguridad para los alumnos.	X					
25	Demuestra respeto a los trabajos realizados por los alumnos.	X					
26	Se establece un ambiente en donde los alumnos puedan realizar argumentaciones.	X					
Dimensión 5: Práctica docente							
27	Ejecuta las actividades planeadas.	X					
28	Propicia que el alumno establezca nexos entre lo conocido y lo nuevo por conocer (aseguramiento de las condiciones previas).	X					
29	Considera, se observa un dominio de los contenidos o temas.	X					
30	Utiliza vías metodológicas que orienten al alumno en el análisis de los procedimientos que habrá de utilizar.	X					



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

31	Durante la clase utiliza diferentes instrumentos de evaluación.	X					
32	Tiene evidencias de una evaluación procedimental y actitudinal.	X					
33	Comunica los aprendizajes esperados con claridad a los alumnos.	X					
34	Permanece dentro del grupo durante la ejecución de las actividades de planeación.	X					
Total:							

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) ZAMBRANO VALDIVIEZO NICOLÁS OSLER

D.N.I.: 33240748

Fecha: 25/09/2023

Firma:

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN ANCASH

Mag. Nicolás Osler Zambrano Valdiviezo
Director de la UGEL Situas



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, NICOLAS OSLER ZAMBRANO VALDIVIEZO con Documento Nacional de Identidad N° 33240748, de profesión DOCENTE, grado académico MAGISTER, con código de colegiatura A 01652085, labor que ejerzo actualmente como DIRECTOR, en la Institución UGEL - SITUAS.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE cuyo propósito es medir EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE, a los efectos de su aplicación a estudiantes de A DOCENTES DE UNA IE DE SITUAS, 2023.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()

No adecuado ()

Trujillo, a los 25 días del mes de setiembre del 20 23

Apellidos y nombres: ZAMBRANO VALDIVIEZO NICOLAS DNI: 33240748 Firma



MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION ANC
Mag. Nicolás Osler Zambrano Valdiviezo
Director de la UGEL SITUAS



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador Odilio Hermógenes Flores Lara

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar los instrumentos que adjunto denominados: Cuestionario de Gestión Educativa y Cuestionario de desempeño docente, diseñados por: Rivera Carrillo, Layne Jesmar (instrumento Gestión Educativa) y Martínez Chairez Guadalupe (instrumento Desempeño Docente), cuyo propósito es medir el nivel de gestión educativa y de desempeño docente, el cual será aplicado a docentes de la Institución Educativa N°84227 "San Antonio" de Sihuas, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

Gestión Educativa y Desempeño Docente en una Institución Educativa de Sihuas, 2023.

Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el Título Profesional de:

Licenciado en Educación Secundaria con Mención en Ciencias Sociales.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

Firma y datos del estudiante
Juan Carlos Capillo López
DNI: 43679999



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Gestión educativa	Gestión administrativa	Manejo de recursos	12-16	X	
	Gestión comunitaria	Relación con la comunidad educativa	17-21	X	
	Gestión institucional	Organización y estructura	1-6	X	
	Gestión pedagógica	Capacidad de asumir responsabilidades		X	
Desempeño docente	Planificación de clases	Originalidad	1,2	X	
		Uso del programa	3,4	X	
		Actividades	5,6	X	
		Evaluación	7,8	X	
	Procedimientos metodológicos	Metodología	9,10	X	
		Procedimiento	11,12	X	
	Medios de enseñanza	Uso de TIC	13,14	X	
		Uso del juego	15,16	X	
		Material concreto	17,18	X	
	Ambientes de aprendizaje	Inclusión	19,20	X	
		Respeto	21,22	X	
		Comunicación	23,24	X	
		Expresión	25,26	X	
	Práctica docente	Actividades planeadas	27,28	X	
		Dominio de enfoque	29,30	X	
		Evaluación	31,32	X	
Inclusión		33,34	X		



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Items	MA	BA	A	PA	NA	
Dimensión 1: Institucional							
1	La institución tiene estrategias para cumplir la gestión que realiza.	X					
2	Se hace coordinaciones sobre las actividades <i>manera oportuna</i> .	X					
3	La I.E tiene una idea en base a las ideas constructivas.	X					
4	La I.E está dispuesta a solucionar los inconvenientes de la comunidad educativa.	X					
5	La I.E suministra material didáctico para la enseñanza pedagógica.	X					
6	La I.E equipa de material didáctico para el proceso de aprendizaje.	X					
Dimensión 2: Pedagógica							
7	La I.E promueve el avance de las practicas pedagógicas.	X					
8	Se ajustan las practicas pedagógicas a las necesidades de aprendizaje.	X					
9	Los métodos de enseñanza son muy esenciales en los estudiantes.	X					
10	El recurso del material didáctico es oportuno y el entorno ambiental y físico se adapta al trabajo pedagógico.	X					
11	Los medios didácticos proporcionados cubren las necesidades pedagógicas.	X					
Dimensión 3: Administrativa							
12	El recurso económico es utilizado prudentemente y abarca las demandas de la I. E	X					
13	El equipo de trabajo está asignado de forma equitativa para cumplir con sus funciones.	X					
14	Se dispone de material educativo en equidad para cumplir con los objetivos educativos.		X				
15	El recurso humano laboral, es supervisado en el desarrollo de sus funciones encomendadas.	X					
16	Se labora en concordancia al marco normativo establecido en la I.E	X					
Dimensión 4: Comunitaria							
17	La I.E cubre las necesidades de la comunidad educativa	X					
18	La I.E siempre está dispuesta a socializar con su entorno comunitario	X					
19	La I.E es flexible antes las exigencias de la comunidad que lo rodea	X					
20	La I.E busca innovar sus servicios para un trabajo <i>optimo</i>	X					
21	La I.E encuentra relacionarse con otros centros educativos para desarrollarse de forma conjunta	X					
Total:		20	01				




UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) FLORES LARA ODILIO HERMOGENES

D.N.I.: 33240507

Fecha: 25/09/2023

Firma: 
Mg. Odilio H. Flores Lara
COORDINADOR RER.
HUAYLABAMBA



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Items	MA	BA	A	PA	NA	
Dimensión 1: Planificación de clases							
1	La institución tiene estrategias para cumplir la gestión que realiza.	X					
2	Se hace coordinaciones sobre las actividades manera oportuna.	X					
3	La I.E tiene una idea en base a las ideas constructivas.	X					
4	La I.E está dispuesta a solucionar los inconvenientes de la comunidad educativa.	X					
5	La I.E suministra material didáctico para la enseñanza pedagógica.	X					
6	La I.E equipa de material didáctico para el proceso de aprendizaje.	X					
7	Plantea una evaluación procedimental.	X					
8	Plantea una evaluación actitudinal.	X					
Dimensión 2: Procedimientos metodológicos							
9	Utiliza procedimientos metodológicos que orientan al alumno hacia el desarrollo independiente de competencias.	X					
10	Estimula la búsqueda de información en otras fuentes.	X					
11	Dirige el proceso sin anticiparse a los razonamientos de los alumnos.	X					
12	Utiliza niveles de ayuda que permiten al alumno reflexionar sobre su error y rectificar.	X					
Dimensión 3: Medios de enseñanza							
13	Emplea láminas educativas orientadas a los aprendizajes esperados.	X					
14	Utiliza el software educativo vinculándolo a los aprendizajes esperados.	X					
15	Explora las potencialidades del medio.	X					
16	Emplea juegos educativos orientados a los aprendizajes esperados.	X					
17	Utiliza material escrito de apoyo para favorecer un aprendizaje.	X					
18	Emplea material concreto para favorecer el logro del aprendizaje esperado.	X					
Dimensión 4: Ambientes de aprendizaje							
19	Centra la atención en los procesos de aprendizaje de sus alumnos.	X					
20	Favorece la inclusión educativa para favorecer la diversidad.	X					
21	Favorece un clima agradable hacia el aprendizaje.	X					
22	Favorece un clima de respeto entre los alumnos.	X					
23	Las actividades que se realizan contribuyen al desarrollo de las posibilidades comunicativas de sus alumnos.	X					
24	Brinda un ambiente de seguridad para los alumnos.	X					
25	Demuestra respeto a los trabajos realizados por los alumnos.	X					
26	Se establece un ambiente en donde los alumnos puedan realizar argumentaciones.	X					
Dimensión 5: Práctica docente							
27	Ejecuta las actividades planeadas.	X					
28	Propicia que el alumno establezca nexos entre lo conocido y lo nuevo por conocer (aseguramiento de las condiciones previas).	X					
29	Considera, se observa un dominio de los contenidos o temas.	X					
30	Utiliza vías metodológicas que orienten al alumno en el análisis de los procedimientos que habrá de utilizar.	X					



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI


31	Durante la clase utiliza diferentes instrumentos de evaluación.	X					
32	Tiene evidencias de una evaluación procedimental y actitudinal.	X					
33	Comunica los aprendizajes esperados con claridad a los alumnos.	X					
34	Permanece dentro del grupo durante la ejecución de las actividades de planeación.	X					
Total:		34					

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) FLORES LARA ODILIO HERNÁNDEZ

D.N.I.: 33240507

Fecha: 25/09/2023

Firma:


Mg. Odilio H. Flores Lara
COORDINADOR RER
HUAYLABAMBA



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ODILIO HERMÓGENES FLORES LARA con Documento Nacional de Identidad N° 33240507, de profesión DOCENTE, grado académico MAGISTER, con código de colegiatura _____, labor que ejerzo actualmente como COORDINADOR - RER, en la Institución UGEL - SIHUAS.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE, cuyo propósito es medir EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE, a los efectos de su aplicación a docentes de DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SIHUAS.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (x) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 25 días del mes de SETIEMBRE del 2023

Apellidos y nombres: FLORES LARA ODILIO H. DNI: 33240507 Firma: 

Mg. Odilio H. Flores Lara
COORDINADOR RER
HUAYILARABAMBA



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador VÍCTOR FÉLIX LAZARO MORENO

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar los instrumentos que adjunto denominados: Cuestionario de Gestión Educativa y Cuestionario de desempeño docente, diseñados por: Rivera Carrillo, Layne Jesmar (instrumento Gestión Educativa) y Martínez Chairez Guadalupe (instrumento Desempeño Docente), cuyo propósito es medir el nivel de gestión educativa y de desempeño docente, el cual será aplicado a docentes de la Institución Educativa N°84227 “San Antonio” de Sihuas, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

Gestión Educativa y Desempeño Docente en una Institución Educativa de Sihuas, 2023.

Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el Título Profesional de:

Licenciado en Educación Secundaria con Mención en Ciencias Sociales.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

Firma y datos del estudiante

Juan Carlos Capillo López

DNI: 43679999



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, qué según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Gestión educativa	Gestión administrativa	Manejo de recursos	12-16	X	
	Gestión comunitaria	Relación con la comunidad educativa	17-21	X	
	Gestión institucional	Organización y estructura	1-6	X	
	Gestión pedagógica	Capacidad de asumir responsabilidades		X	
Desempeño docente	Planificación de clases	Originalidad	1,2	X	
		Uso del programa	3,4	X	
		Actividades	5,6	X	
		Evaluación	7,8	X	
	Procedimientos metodológicos	Metodología	9,10	X	
		Procedimiento	11,12	X	
	Medios de enseñanza	Uso de TIC	13,14	X	
		Uso del juego	15,16	X	
		Material concreto	17,18	X	
	Ambientes de aprendizaje	Inclusión	19,20	X	
		Respeto	21,22	X	
		Comunicación	23,24	X	
		Expresión	25,26	X	
	Práctica docente	Actividades planeadas	27,28	X	
		Dominio de enfoque	29,30	X	
		Evaluación	31,32	X	
Inclusión		33,34	X		



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
Dimensión 1: Institucional							
1	La institución tiene estrategias para cumplir la gestión que realiza.	X					
2	Se hace coordinaciones sobre las actividades <i>manera oportuna</i> .	X					
3	La I.E tiene una idea en base a las ideas constructivas.	X					
4	La I.E está dispuesta a solucionar los inconvenientes de la comunidad educativa.	X					
5	La I.E suministra material didáctico para la enseñanza pedagógica.	X					
6	La I.E equipa de material didáctico para el proceso de aprendizaje.	X					
Dimensión 2: Pedagógica							
7	La I.E promociona el avance de las practicas pedagógicas.	X					
8	Se ajustan las practicas pedagógicas a las necesidades de aprendizaje.	X					
9	Los métodos de enseñanza son muy esenciales en los estudiantes.	X					
10	El recurso del material didáctico es oportuno y el entorno ambiental y físico se adapta al trabajo pedagógico.	X					
11	Los medios didácticos proporcionados cubren las necesidades pedagógicas.	X					
Dimensión 3: Administrativa							
12	El recurso económico es utilizado prudentemente y abarca las demandas de la I. E	X					
13	El equipo de trabajo está asignado de forma equitativa para cumplir con sus funciones.	X					
14	Se dispone de material educativo en equidad para cumplir con los objetivos educativos.	X					
15	El recurso humano laboral, es supervisado en el desarrollo de sus funciones encomendadas.	X					
16	Se labora en concordancia al marco normativo establecido en la I.E	X					
Dimensión 4: Comunitaria							
17	La I.E cubre las necesidades de la comunidad educativa	X					
18	La I.E está siempre está dispuesta a socializar con su entorno comunitario	X					
19	La I.E es flexible antes las exigencias de la comunidad que lo rodea	X					
20	La I.E busca innovar sus servicios para un trabajo <i>optimo</i>	X					
21	La I.E encuentra relacionarse con otros centros educativos para desarrollarse de forma conjunta	X					
Total:		21					



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) LÁZARO MORENO VÍCTOR FÉLIX

D.N.I.: 33241078

Fecha: 25/09/2023

Firma:




Mg. VÍCTOR FÉLIX LÁZARO MORENO
Especialista en: Estadística - Matemática
UGEL SILLAS



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Items	MA	BA	A	PA	NA	
Dimensión 1: Planificación de clases							
1	La institución tiene estrategias para cumplir la gestión que realiza.	X					
2	Se hace coordinaciones sobre las actividades manera oportuna.	X					
3	La I.E tiene una idea en base a las ideas constructivas.	X					
4	La I.E está dispuesta a solucionar los inconvenientes de la comunidad educativa.	X					
5	La I.E suministra material didáctico para la enseñanza pedagógica.	X					
6	La I.E equipa de material didáctico para el proceso de aprendizaje.	X					
7	Plantea una evaluación procedimental.	X					
8	Plantea una evaluación actitudinal.	X					
Dimensión 2: Procedimientos metodológicos							
9	Utiliza procedimientos metodológicos que orientan al alumno hacia el desarrollo independiente de competencias.	X					
10	Estimula la búsqueda de información en otras fuentes.	X					
11	Dirige el proceso sin anticiparse a los razonamientos de los alumnos.	X					
12	Utiliza niveles de ayuda que permiten al alumno reflexionar sobre su error y rectificar.	X					
Dimensión 3: Medios de enseñanza							
13	Emplea láminas educativas orientadas a los aprendizajes esperados.	X					
14	Utiliza el software educativo vinculándolo a los aprendizajes esperados.	X					
15	Explora las potencialidades del medio.	X					
16	Emplea juegos educativos orientados a los aprendizajes esperados.	X					
17	Utiliza material escrito de apoyo para favorecer un aprendizaje.	X					
18	Emplea material concreto para favorecer el logro del aprendizaje esperado.	X					
Dimensión 4: Ambientes de aprendizaje							
19	Centra la atención en los procesos de aprendizaje de sus alumnos.	X					
20	Favorece la inclusión educativa para favorecer la diversidad.	X					
21	Favorece un clima agradable hacia el aprendizaje.	X					
22	Favorece un clima de respeto entre los alumnos.	X					
23	Las actividades que se realizan contribuyen al desarrollo de las posibilidades comunicativas de sus alumnos.	X					
24	Brinda un ambiente de seguridad para los alumnos.	X					
25	Demuestra respeto a los trabajos realizados por los alumnos.	X					
26	Se establece un ambiente en donde los alumnos puedan realizar argumentaciones.	X					
Dimensión 5: Práctica docente							
27	Ejecuta las actividades planeadas.	X					
28	Propicia que el alumno establezca nexos entre lo conocido y lo nuevo por conocer (aseguramiento de las condiciones previas).	X					
29	Considera, se observa un dominio de los contenidos o temas.	X					
30	Utiliza vías metodológicas que orienten al alumno en el análisis de los procedimientos que habrá de utilizar.	X					



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

31	Durante la clase utiliza diferentes instrumentos de evaluación.	x					
32	Tiene evidencias de una evaluación procedimental y actitudinal.	x					
33	Comunica los aprendizajes esperados con claridad a los alumnos.	x					
34	Permanece dentro del grupo durante la ejecución de las actividades de planeación.	x					
Total:		31					

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) LÁZARO MORENO VÍCTOR FÉLIX

D.N.I.: 33241078

Fecha: 25/09/2023

Firma:



Mg. VICTOR FELIX LAZARO MORENO
Especialista Educ. Secundaria - Matemática
UGEL SIHUAS



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, VÍCTOR FÉLIX LAZARO MORENO, con Documento Nacional de Identidad N° 33241078, de profesión DOCENTE, grado académico MAGISTER, con código de colegiatura, labor que ejerzo actualmente como ESPECIALISTA, en la Institución UGEL - SIHUAS.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado GESTIÓN EDUCATIVA y DESEMPEÑO DOCENTE cuyo propósito es medir EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE, a los efectos de su aplicación a estudiantes de A DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SIHUAS. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Table with 5 columns: Criterios evaluados, Valoración positiva (MA (3), BA (2), A (1)), and Valoración negativa (PA, NA). Rows include: Calidad de redacción de los ítems, Amplitud del contenido a evaluar, Congruencia con los indicadores, and Coherencia con las dimensiones.

Apreciación total: Muy adecuado (x) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Trujillo, a los 25 días del mes de SETIEMBRE del 20 23

Apellidos y nombres: LAZARO MORENO VICTOR F. DNI: 33241078 Firma:

Signature and official stamp of Mg. VICTOR FÉLIX LAZARO MORENO, Especialista Educ. Secundaria M. Temática UGEL SIHUAS.

Anexo 9: Informe de Turnitin

wae

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

[Submitted to Universidad Cesar Vallejo](#)

Trabajo del estudiante

2%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo