

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA



GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN
OTUZCO 2024

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORES

Br. Julcarima Hinostraza, Antonio
<https://orcid.org/0000-0003-1441-3159>
Br. Peralta Méndez, Elfer Olmer
<https://orcid.org/0000-0003-1119-2709>

ASESOR

Mg. Rodríguez Linares, Walter Junior
<https://orcid.org/0000-0001-5181-8687>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión de la Calidad

TRUJILLO - PERÚ
2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Mg. Walter Junior Rodríguez Linares con DNI N° 40407226, como asesor del trabajo de investigación titulado: “GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN OTUZCO 2024”, desarrollada por el egresado Antonio Julcarima Hinostroza con DNI N° 43184279 y el egresado Elfer Olmer Peralta Méndez con DNI N° 45377286, del Programa de Maestría en: EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. 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.



Mg. Walter Junior Rodríguez Linares

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY ANGELICA DIAZ FERNANDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A Dios:

Por iluminarnos y darnos las fuerzas necesarias para culminar nuestras metas propuestas,

A nuestras familias:

Por su apoyo incondicional y motivarnos a seguir adelante pese a las dificultades presentadas en el camino.

A nuestros hijos

Para que cada una de nuestras metas alcanzadas les quede como ejemplo y sigan nuestros pasos en busca de la superación.

Antonio Julcarima Hinostroza.

Elfer Olmer Peralta Méndez

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, quienes contribuyeron en nuestra formación académica y profesional, en la especialidad de Gestión y Acreditación Educativa.

A todas las personas que estuvieron presentes en este maravilloso camino y nos brindaron su apoyo incondicional a largo de esta superación personal.

Al asesor, Mg. Rodríguez Linares, Walter Junior por acompañarme en la elaboración de nuestro informe de tesis.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Antonio Julcarima Hinostraza, con DNI N° 43184279 y Elfer Olmer Peralta Méndez, con DNI N° 45377286, egresados del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulado: “GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN OTUZCO 2024”, en el cuál consta de un total de 82 páginas, en las que incluye 11 tablas y 2 figuras, más un total de páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Los autores



Antonio Julcarima Hinostraza
DNI N°43184279



Elfer Olmer Peralta Méndez
DNI N°45377286

ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad.....	ii
Autoridades universitarias.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. METODOLOGÍA.....	27
2.1 Enfoque, tipo.....	27
2.2 Diseño de investigación.....	27
2.3 Población, muestra y muestreo.....	28
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	28
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	29
2.6 Aspectos éticos en investigación.....	30
III. RESULTADOS.....	31
IV. DISCUSIÓN.....	40
V. CONCLUSIONES.....	43
VI. RECOMENDACIONES.....	44
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	45
ANEXOS.....	52
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información.....	52
ANEXO 2: Ficha técnica.....	55
ANEXO 3: Operacionalización de variables.....	57
ANEXO 4: Carta de presentación.....	59
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos.....	60
ANEXO 6: Consentimiento informado.....	61
ANEXO 7: Matriz de consistencia.....	66
ANEXO 8: Validación de instrumentos.....	68
ANEXO 9: Reporte Turnitin.....	82

RESUMEN

El estudio presentó como objetivo general, determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024. En la metodología se adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo básica correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal que incluyó una muestra total de 48 docentes mediante un muestreo censal. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, como instrumento se empleó el cuestionario para ambas variables, siendo validado mediante la valoración de especialistas, y la confiabilidad se evaluó utilizando el Alfa de Cronbach, los datos obtenidos para el instrumento 1 fue de 0,988 y para el instrumento 2 de 0,984 indicando alta fiabilidad. En los resultados el 65% (31) de docentes señalaron un nivel alto de gestión educativa; en cuanto al rendimiento docente el 42% (20) un nivel alto. Se concluye que existe una alta correlación positiva entre las variables mediante Rho de Spearman 0,859 y un nivel de sig. Bilateral de 0,000. Esto demuestra que una gestión educativa efectiva suele potenciar el rendimiento de los docentes, el cual contribuye a mejorar la calidad del aprendizaje de los alumnos. De la misma manera, siendo el p valor menor a 0,05 se acepta la hipótesis alterna, evidenciando que hay una relación estadísticamente significativa.

Palabras clave: Desempeño, docente, gestión

ABSTRACT

The study presented as a general objective, to determine the relationship between educational management and teaching performance in collaborators of an Educational Institution of Otuzco 2024. In the methodology, a quantitative approach was adopted, of a basic correlational type, with a non-experimental cross-sectional design that included a total sample of 48 teachers through a census sampling. The survey was used as a data collection technique, as an instrument the questionnaire was used for both variables, being validated through the assessment of specialists, and the reliability was evaluated using Cronbach's Alpha, the data obtained for instrument 1 was 0.988 and for instrument 2 0.984 indicating high reliability. In the results, 65% (31) of teachers indicated a high level of educational management; regarding teaching performance, 42% (20) a high level. It is concluded that there is a high positive correlation between the variables through Spearman's Rho 0.859 and a level of sig. Bilateral 0.000. This shows that effective educational management usually enhances teacher performance, which contributes to improving the quality of student learning. Similarly, if the p value is less than 0.05, the alternative hypothesis is accepted, showing that there is a statistically significant relationship.

Keywords: Performance, teaching, management

I. INTRODUCCIÓN

Una gestión educativa eficiente fomenta la participación activa de los docentes en la toma de decisiones, lo que no solo mejora su compromiso y sentido de pertenencia, sino que también contribuye a un liderazgo más inclusivo y adaptado a las realidades del aula. Una gestión adecuada promueve un ambiente de trabajo colaborativo, donde los docentes se sienten apoyados y motivados para mejorar su práctica. Un estudio realizado en Nepal, según Paudel (2021), evidenció que las variaciones individuales, así como el contexto organizacional, cultural y tecnológico, influyen de manera significativa en el rendimiento académico de los docentes. Por otro lado, en una investigación efectuada en Filipinas por Go et al., (2020), se observó que el 87.5% de los educadores presenta una actitud favorable en el aula, lo que se traduce en un alto rendimiento en sus funciones. Además, en Nigeria, Oluwatayo y Adebule (2019) llevaron a cabo una encuesta en la Universidad Estatal de Ekiti, la cual mostró un desempeño satisfactorio entre los profesores en formación.

Sin embargo en España, Llorent et al., (2021) descubrieron que un liderazgo centrado en el individualismo de los docentes se relaciona con resultados académicos deficientes. Esto lleva a la conclusión de que tanto los maestros como los directores consideran esencial aumentar la participación en el proceso de toma de decisiones, especialmente en lo que respecta a la contratación de personal, para lograr una gestión escolar más efectiva. En Indonesia, un estudio llevado a cabo por Suratman (2021) resalta la carencia de entendimiento acerca de los estilos de liderazgo en las instituciones educativas formales. Además, subraya la importancia de contar con apoyo gubernamental para fortalecer las competencias de los directores en esta área, ya que un liderazgo efectivo influye directamente en el desempeño docente.

De acuerdo con los datos suministrados por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020), la crisis sanitaria mundial ha planteado retos considerables para más del 76.8% de los docentes, resultando en una insatisfacción laboral debido a la necesidad de enfrentar tareas desconocidas, como la gestión de plataformas y recursos educativos en línea. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020), solamente dos de dieciocho países de la región han demostrado un genuino interés en el bienestar de los educadores, lo que refleja una carencia general de apoyo institucional. En un análisis más particular, en México, según Vásquez et al., (2021), una de las dificultades más frecuentes en el sistema educativo es el ambiente institucional. Su estudio indicó que el 45% de los integrantes de las instituciones educativas no poseen las habilidades

interpersonales adecuadas, lo que se manifiesta a través de comportamientos como el negativismo, la resistencia al cambio y el autoritarismo por parte de los líderes pedagógicos.

A nivel nacional, según el Ministerio de Educación, se han incorporado competencias fundamentales en el Marco del Buen Desempeño, estableciendo las habilidades y conocimientos esenciales para directores y docentes en las instituciones educativas, con el propósito de resaltar el liderazgo directivo. Además, la Reforma Magisterial subraya la necesidad de contar con líderes bien preparados para desempeñar estos roles educativos (MINEDU, 2022). No obstante, en la región de Puno, el 15% de los educadores manifestó que el clima institucional es negativo. Estas cifras evidencian un notable descontento entre el personal docente (Flórez y Sardón, 2020). En una institución educativa en Lima, se observa que el 49% de los estudiantes tiene un rendimiento insuficiente, lo que indica que perciben un entorno desfavorable en la organización debido a la falta de compromiso tanto de los docentes como de los directivos. Asimismo, el 47% de los alumnos opina que el desempeño docente no es satisfactorio (More y Morey, 2021).

Igualmente, un importante reto en el sector educativo es la calidad, que se ve afectada por el bajo rendimiento de los docentes. Esta situación se evidenció al administrar un cuestionario a 180 maestros de nivel inicial sobre su desempeño, revelando que solo el 8.89% lograba un nivel óptimo, el 65.56% presentaba un rendimiento regular, y el 25.56% exhibía un desempeño deficiente (Chambi y Zela, 2021). Estos hallazgos corroboran las dificultades en la actuación de los educadores en nuestro país. La educación peruana es ampliamente considerada como inadecuada por una gran parte de la población. Adicionalmente, los resultados de las evaluaciones anuales que el Ministerio de Educación lleva a cabo con los estudiantes también ponen de manifiesto un aprendizaje escolar insuficiente, lo que refuerza esta percepción generalizada.

Para abordar esta problemática, se implementa el programa Destaca Docente, coordinado por la Unidad de Financiamiento por Desempeño del Ministerio de Educación, que premia a los docentes que logran mejorar la calidad educativa y los resultados de aprendizaje. Este programa motiva el buen desempeño docente, reconoce prácticas pedagógicas excepcionales y proporciona orientación sobre los elementos fundamentales para el éxito en la enseñanza. Además, promueve la investigación y la innovación en el ámbito educativo. Los docentes reconocidos obtienen el título de docente sobresaliente, así como un diploma y una placa de reconocimiento para su institución (Estado Peruano, 2024).

El liderazgo pedagógico enfrenta diversos retos, según la Encuesta Nacional Docente (ENDO) del Ministerio de Educación. En la región de La Libertad, el 56.6% de los docentes señala que la infraestructura es inadecuada, el 31.2% no recibe capacitación en el uso de las TIC, y el 32.2% no recibe ninguna formación. Además, el 67% de los educadores en la región experimenta estrés laboral. Estas cuestiones evidencian una gestión institucional deficiente, caracterizada por la falta de apoyo en la formación docente y una escasa motivación por parte de los directivos. Es fundamental mejorar la gestión educativa para proporcionar el respaldo necesario a los docentes y fomentar un ambiente de aprendizaje más positivo y productivo (MINEDU, 2021).

Asimismo, un análisis llevado a cabo en Piura por Liviapoma (2022) acerca de la gestión pedagógica revela que el 50% de los docentes considera que el rango de calificación es medio y el 28% lo ve como bajo. Esto sugiere que la actuación del director de la institución educativa no es la más adecuada. De manera similar, el 33% de los docentes evalúa el liderazgo del director como deficiente, lo que indica que la dirección ejercida no está generando resultados positivos, evidenciando problemas dentro de la institución. Frente a la insatisfacción con la gestión pedagógica, es crucial implementar programas de capacitación para directores que fortalezcan sus habilidades de liderazgo y gestión.

En una Institución Educativa de Otuzco, el director se enfoca principalmente en tareas administrativas y delega las responsabilidades pedagógicas a los docentes. Esto plantea una problemática general relacionada con el desempeño docente, que abarca la falta de formación continua, la escasa motivación por parte de los líderes educativos y un entorno institucional que no promueve la colaboración ni el desarrollo profesional, factores que afectan negativamente la calidad educativa. Además, se ha identificado que algunos docentes carecen de un conocimiento adecuado sobre los elementos del currículo nacional, lo que los lleva a adoptar prácticas que no se alinean con el enfoque por competencias. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de que los directivos implementen una supervisión y un apoyo más activo hacia los docentes.

De acuerdo con Azar y Adnan (2020), tanto un liderazgo eficiente como la calidad de los docentes son fundamentales para el rendimiento de los estudiantes. Un liderazgo eficaz puede abarcar la inclusión de diversos miembros en el proceso de toma de decisiones, promoviendo así un entorno educativo más colaborativo.

De toda la problemática expuesta surge el siguiente enunciado de problema: ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en colaboradores de una

Institución Educativa de Otuzco 2024? Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024? ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024? ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024? ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024?

La investigación sobre la gestión educativa y el desempeño docente resulta fundamental para la excelencia educativa, ya que influyen directamente en la provisión y optimización de la enseñanza. Es indispensable que los docentes cuenten con formación adecuada, capacidad de liderazgo, motivación y una comprensión clara de las demandas educativas actuales para perfeccionar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Sin profesionales debidamente preparados, es complicado aumentar de manera notable el nivel de la educación (Martínez, 2016).

Asimismo, el estudio se justifica teóricamente con el propósito de ampliar el conocimiento existente sobre las variables investigadas. Se tomó en cuenta el enfoque de Sander (1996), propone una gestión pedagógica flexible, integrando distintos enfoques analíticos para adaptar las estrategias educativas a contextos específicos, promoviendo la innovación y mejora continua. Asimismo, la teoría del aprendizaje significativo de Ausubel (1983) plantea que dicho aprendizaje depende de factores como la intencionalidad y la transmisión de significado. Es esencial fortalecer a los estudiantes y planificar las lecciones considerando el contenido, los métodos de enseñanza y la dinámica social. Al profundizar en estos aspectos, se espera obtener una visión más amplia de las variables investigadas, lo que permitirá identificar posibles áreas de mejora en nivel de la educación y de la excelencia educativa.

La justificación práctica buscó abordar la necesidad de evaluar tanto la gestión educativa como el desempeño docente, analizando la relación entre estas variables en la institución en estudio. Este análisis permitirá a los directivos ajustar sus prácticas y enfoques, garantizando que las decisiones administrativas se alineen mediante el propósito de optimizar la excelencia de la educación. Asimismo, al fortalecer la gestión educativa, se potenciará el rendimiento docente, lo que repercutirá directamente en el aprendizaje de los estudiantes y en el desarrollo de un entorno escolar más productivo y eficiente.

En la justificación metodológica, el estudio empleó un método de investigación cuantitativo con un enfoque descriptivo-correlacional. Se utilizaron técnicas y herramientas adaptadas validas y confiable para la recolección de datos, junto con análisis estadísticos descriptivos y pruebas de correlación se aseguró los resultados obtenidos. Los hallazgos proporcionarán una fuente valiosa de información tanto para la institución educativa involucrada como para otras interesadas en mejorar en este ámbito. Además, estos resultados ofrecerán una base sólida para investigaciones futuras sobre las mismas variables, contribuyendo al desarrollo del conocimiento y al perfeccionamiento continuo de la calidad educativa.

De la misma manera se formuló el objetivo general, determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024. Para alcanzar este propósito, se establecieron los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024. Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024. Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024. Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024.

Se planteó como hipótesis general H_i : Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024. Hipótesis específicas; H_i : Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024. H_i : Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024. H_i : Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024. H_i : Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024.

Por otra parte, se consideraron los antecedentes vinculados al tema de investigación. A

escala internacional, se consideró el estudio de Macay (2023) tuvo como propósito identificar la relación entre la calidad de la gestión y el rendimiento de los docentes en una institución educativa de Guayaquil. Metodológicamente, empleó un enfoque cuantitativo, tipo básico, con un diseño no experimental correlacional. La investigación incluyó a una población de 51 docentes, y los hallazgos mostraron que tanto la calidad de la gestión como el desempeño docente fueron evaluados en un nivel moderado, alcanzando un 49%. En conclusión, la aplicación del coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0,445 y un $p < 0,01$, indicando una asociación positiva intermedia entre las variables, lo que sugiere que a mayor calidad en la gestión, mejor será el rendimiento de los docentes.

El artículo de Beltrán (2022) tuvo como objetivo evaluar la relación entre el liderazgo educativo y la satisfacción laboral de los docentes en Colombia. La investigación se clasificó como descriptiva, correlacional y transversal, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. La muestra se obtuvo de una población que incluía tanto al cuerpo directivo como a los docentes, seleccionando aleatoriamente a 210 profesores a través de un muestreo estratificado. El análisis indicó una relación significativamente entre las variables en estudio, lo que llevó a la conclusión de que un liderazgo educativo eficiente resulta en una mejor labor pedagógica y, como consecuencia, en un aumento en el rendimiento académico de los estudiantes.

El estudio de Intriago (2021) presentó como propósito evaluar el efecto de la aplicación de un programa de liderazgo educativo sobre el desempeño docente en Guayaquil. La investigación empleó un enfoque cuantitativo con un diseño preexperimental, y se realizó con 30 profesores como muestra. El análisis (pretest) indicó que el 83,33% de los docentes presentaba un alto nivel de rendimiento. Después de poner en marcha el programa de liderazgo pedagógico, este porcentaje subió al 96,67%. Se registró una puntuación de 11,833 ($p = 0,000 < 0,05$), lo que validó la hipótesis de investigación (H_i) y descartó la hipótesis nula (H_0). En resumen, se concluyó que la implementación del programa de liderazgo educativo generó un impacto positivo y significativo en el rendimiento docente.

El estudio de Alvarado (2020) tuvo como objetivo establecer la relación entre la gestión directiva pedagógica y el desempeño docente en Ecuador. Este estudio aplicado utilizó un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional y se realizó con una muestra de 78 docentes. Los resultados, obtenidos a través de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman, mostraron una relación positiva muy débil entre las variables, con un coeficiente de

correlación de $r = 0,253$ y un nivel de significancia de $p = 0,025$, que es menor a $0,05$. Esto sugiere que a mayor eficacia en la gestión directiva, mejor será el desempeño de los docentes.

La investigación de Campo (2020) se centró en examinar la relación entre la gestión educativa y el rendimiento de los docentes en Ecuador. Este estudio es no experimental y adopta un diseño correlacional. Para la recolección de datos, se empleó la técnica de encuesta y se utilizó un cuestionario, con 38 participantes como población muestral. En el análisis obtenidos en la investigación revelaron un valor de p de $0,516$ y un coeficiente de correlación de Spearman de $0,188$, lo que sugiere que no existe una relación significativa entre las variables. Concluye indicando que el desempeño docente podría estar influenciado por otros factores, independientemente de la gestión educativa.

A nivel nacional se tomó el estudio de Sancho (2023) tuvo como objetivo principal evaluar el impacto de las estrategias de gestión educativa sobre el desempeño laboral del profesorado en un colegio de Villa María del Triunfo. El estudio siguió un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo, de tipo básico y con un diseño correlacional. La muestra estuvo compuesta por 80 participantes. Los resultados indicaron una correlación positiva alta y significativa, con un coeficiente de Spearman de $0,887$ y una significación de $0,000$. En conclusión, se determinó que una gestión educativa eficaz conlleva un mejor rendimiento docente.

La investigación de Castillo (2022) tuvo como objetivo establecer la influencia de la gestión educativa sobre el desempeño docente en una Institución Educativa de Contumazá. Este estudio se realizó desde un enfoque cuantitativo, siendo de naturaleza básica y con un diseño correlacional causal, con 22 participantes. Los análisis mostraron una correlación muy alta y estadísticamente significativa ($Rho = .907$; $p < .05$), lo que explica el 82.3% de la variabilidad en el desempeño docente. Esto permite concluir que al mejorar la gestión educativa en las instituciones estatales, se incrementará el rendimiento del personal docente.

El estudio de Hernández (2022) tuvo como finalidad principal evaluar la correlación existente entre las estrategias de gestión educativa y el desempeño docente de primaria en San Martín. Para ello, se empleó un diseño metodológico cuantitativo, con un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por 20 docentes. Los resultados revelaron un valor de 0.836 y una significación de $0,000$ entre las variables, lo que indica una correlación estadísticamente significativa. Esto sugiere que una mejor gestión educativa se asocia con un mayor rendimiento docente.

El estudio de Oré (2022) tuvo como objetivo determinar la relación entre la calidad de la gestión educativa y el desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, utilizando un método deductivo y un diseño no experimental correlacional, con una población de 120 docentes. Los resultados mostraron una correlación positiva moderada entre las variables, con un valor de Rho de Spearman de 0,536 y una significancia de 0,000, lo que evidencia una relación significativa. En conclusión, se determinó que una gestión educativa eficiente da lugar a un desempeño docente óptimo.

La investigación de Cósar (2021) buscó analizar la vinculación entre la gestión educativa y el rendimiento de los docentes en Lima. Se trató de una investigación aplicada, con un enfoque descriptivo y correlacional de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por una población de 85 docentes. Los resultados revelaron que el 8,6% de los encuestados consideraron que el desempeño docente es muy deficiente. Además, concluyó que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,548, con un nivel de significancia de 0,01, lo que indica la existencia de una correlación positiva moderada entre ambas variables. Esto sugiere que una gestión educativa de calidad se traduce en un mejor rendimiento de los docentes.

A nivel regional se consideró el estudio de Correa (2023) tuvo como objetivo determinar cómo el desempeño docente influye en la gestión escolar en una institución educativa de Trujillo. El estudio, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental correlacional-causal de corte transversal, incluyendo a 42 docentes. Los análisis mostraron que el 57.1% de los docentes indicaron un desempeño regular, y el 54.8% evaluó la gestión escolar en el mismo nivel. Además, el análisis de regresión ordinal logística reveló que el desempeño docente influye directamente en un 70.7% sobre la gestión escolar, siendo esta relación significativa ($p < 5\%$), con un valor Nagelkerke de 0.707. Se llegó a la conclusión de que el desempeño pedagógico tiene un impacto positivo y considerable en la gestión educativa.

La investigación de Larios (2023) se propuso establecer la conexión entre el rendimiento docente y la calidad educativa en Trujillo. La investigación empleó un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un diseño no experimental, transversal y correlacional; la muestra estuvo conformada por 60 estudiantes. Los hallazgos indicaron que el 63,4% de los participantes calificaron el desempeño docente como de nivel medio, mientras que el 70% percibió la calidad educativa como regular. Se concluyó que existe una asociación significativa entre ambas variables, mediante el valor p menor que 0,01 y Rho 0,864, indicando alta

correlación positiva. Esto demuestra que a un buen desempeño docente, mejor será la calidad educativa.

El estudio de Lezama (2023) presentó como objetivo examinar la relación entre la innovación educativa y el desempeño docente en Trujillo. La metodología empleada fue una encuesta con un enfoque cuantitativo y un diseño transversal no experimental. La muestra estuvo conformada por 92 docentes. Los resultados, obtenidos a través de la correlación de Spearman, mostraron una correlación positiva muy alta de 0,988, con un nivel de significancia de 0,00. Estos hallazgos permitieron concluir que la innovación educativa está fuertemente vinculada con el desempeño docente, cumpliendo así el objetivo central del estudio.

El estudio de Narcizo (2020) tuvo como propósito examinar la relación entre el liderazgo educativo del director y la gestión escolar en una institución de Moche. La investigación se realizó con una metodología cuantitativa de tipo aplicada, Adoptando un diseño no experimental y un enfoque descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra estuvo integrada por 30 docentes. El hallazgo indicó que no existe una relación significativa entre ambas variables ($X^2=8,194$, $p>0,05$). Concluyendo que un mayor empleo eficaz del liderazgo pedagógico se traduce en mejoras significativas en la gestión escolar.

La investigación de Cortijo (2020) se propuso establecer la conexión entre la gestión educativa y el rendimiento docente en Trujillo, para lo cual se llevó a cabo una investigación descriptiva correlacional con un diseño transversal. La muestra estuvo conformada por 14 docentes. Los resultados indicaron que los docentes evaluaron la gestión educativa en un nivel eficiente (29), mientras que el rendimiento docente también fue ubicado en el nivel eficiente (30). Se concluyó que hay una correlación positiva muy elevada y significativa entre las dos variables, con un valor de $R = 0.917$ y una significancia de 0,000. Esto demuestra que a mejor gestión educativa, los docentes tendrán un rendimiento más destacado.

De igual manera, el presente estudio se sustenta en diversas bases teóricas que permiten comprender con mayor profundidad las variables en análisis. Estas teorías proporcionan un marco conceptual que guía la investigación y facilita la interpretación de los resultados. A continuación, se presentarán los principales enfoques teóricos que respaldan este trabajo:

La variable gestión pedagógica se define según Rostini et al., (2022) consideran la gestión educativa como una función de planificación realizada por los directores, quienes, a través de su habilidad organizativa, ponen en marcha actividades clave para mejorar la calidad educativa. Además, facilitan herramientas que permiten implementar políticas educativas destinadas a mejorar el rendimiento de los docentes. Según lo expuesto por Quintana (2018),

la gestión escolar se refiere a un conjunto de acciones organizadas estratégicamente, que incluyen la planificación y el monitoreo de procedimientos, con el fin de influir positivamente en los alumnos y así optimizar los logros educativos.

Según Lemos (2017) caracteriza la gestión educativa como un conjunto de acciones enfocadas en la toma de decisiones durante la planificación realizada por un líder educativo. Estas decisiones dirigen y controlan al personal, con el objetivo de lograr los fines propuestos y asegurar la correcta ejecución de las estrategias pedagógicas en el ámbito educativo. Para Rojas (2006) indica que la gestión educativa no solo implica una asignación efectiva de recursos materiales y humanos, sino también la correcta implementación de actividades como la planificación, dirección, realización de prácticas específicas, evaluación de resultados y resolución de problemas potenciales, entre otras. En conjunto, estas acciones contribuirán a beneficiar y fortalecer la institución tanto en su interior como en su relación con el exterior.

Para respaldar esta variable se consideró la teoría de la administración según Chiavenato (2009), quien, desde la perspectiva administrativa, describe la gestión educativa como un proceso de desarrollo organizacional centrado en las tareas y responsabilidades de los directores o gerentes, cuyo propósito es planificar, organizar, dirigir y supervisar de manera eficiente las actividades de producción o servicios. Además, resalta la teoría de las relaciones humanas, que plantea un enfoque renovado para equilibrar las interacciones entre empleados y directivos. Este enfoque promueve una mayor empatía, armonía y comunicación dentro de la institución, estableciendo principios, normas y valores que favorecen un ambiente laboral positivo. En este contexto, las relaciones humanas se enfocan en los colaboradores que integran la organización. Asimismo, la teoría fusiona enfoques clásicos, humanistas y modernos, creando un marco integral para la gestión y toma de decisiones organizacionales.

Se incluyó los objetivos de la gestión educativa con el propósito de mejorar y alcanzar la calidad educativa, según el Ministerio de Educación (2020) establece que la gestión educativa tiene varias metas, tales como: Convertir los centros educativos en comunidades de aprendizaje que promuevan una educación de calidad, basada en experiencias significativas. Empoderar a las instituciones educativas para que tomen sus propias decisiones, fomentando la autonomía pedagógica y administrativa, siempre en línea con los principios de solidaridad, colaboración y complementariedad. Alinear las normas administrativas con las decisiones pedagógicas para garantizar una gestión coherente. Alcanzar la excelencia educativa a través de la innovación pedagógica y una gestión eficaz de las escuelas.

Integrar la gestión escolar en un marco de políticas educativas que impulsen el desarrollo del país. Fomentar liderazgos sólidos y democráticos, así como promover la colaboración entre las instituciones educativas, otros organismos y la comunidad. Fortalecer la ética en la gestión administrativa para asegurar la transparencia en los procesos y el acceso a la información financiera de los centros educativos. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos y establecer mecanismos para prevenir y sancionar cualquier acto de corrupción que afecte la misión y visión del centro educativo. Evaluar los resultados y fomentar la autoevaluación continua para proponer mejoras que permitan alcanzar las metas institucionales (MINEDU, 2020).

Estos objetivos incluyen aspectos institucionales, pedagógicos, administrativos y comunitarios, con el propósito de impulsar una educación de calidad que brinde mejores y mayores oportunidades para todos los estudiantes. Por ello, es esencial que los directivos participen activamente en el logro de estos fines (MINEDU, 2020).

Según Flores (2021), el objetivo de la gestión educativa es alcanzar las metas de la institución, lo cual requiere prácticas que promuevan la colaboración democrática entre todos los participantes del proceso educativo. Para asegurar la calidad y una mejora constante del sistema, es crucial contar con un líder educativo que inspire y guíe a los demás, centrado en la planificación y distribución eficiente de recursos. De esta manera, la gestión educativa se convierte en un proceso organizado que involucra a toda la comunidad educativa para alcanzar resultados óptimos.

En cuanto a su importancia, una gestión educativa eficaz producirá efectos favorables en las actividades de la institución, beneficiando a los educadores, estudiantes y a toda la comunidad educativa en general. Para lograr esto, es crucial realizar decisiones acertadas que aseguren una educación de calidad para los alumnos, quienes deben desarrollarse tanto en conocimientos como en valores, abarcando así los aspectos académicos y personales (Andamayo, 2022). La gestión educativa es fundamental para elevar la calidad educativa, ya que implica la selección y elaboración de currículos, la implementación de estrategias y recursos didácticos, y la evaluación constante del avance de los estudiantes. Igualmente, impulsa el crecimiento profesional de los docentes, con el objetivo de optimizar la calidad educativa a través de la mejora constante de los procesos pedagógicos y la adaptación a las necesidades y características de los alumnos (Leal, 2014).

Se consideraron los procesos de evaluación de la gestión educativa tomados de Alvarado (2011) destaca tres fases que caracterizan el proceso de autoevaluación y evaluación de la

gestión desde un enfoque operativo: El primer paso es la autoevaluación, que se basa en el principio de medir los resultados dentro de un periodo específico. Esto significa que los resultados están relacionados con el tiempo exacto en el que se realizó la autoevaluación, reflejando así la calidad de la gestión implementada durante el periodo de medición. El segundo paso, se proponen soluciones concretas para mejorar los aspectos identificados en la autoevaluación, alineadas con los objetivos institucionales. Es crucial redefinir la gerencia para que las acciones contribuyan a la calidad del proceso educativo; al redirigir la gestión hacia estos objetivos, se avanza hacia la validación externa con el fin de obtener la acreditación y certificación del proceso (Alvarado, 2011).

El tercer paso, denominado acreditación y mantenimiento, se enfoca en conservar la calidad alcanzada, así como en su certificación y acreditación formal. Este proceso tiene como meta fomentar mejoras sustanciales que eleven la calidad educativa, las cuales serán objeto de mediación, evaluación y posterior acreditación. Para esta etapa, se identifican dos requisitos clave: a) la calidad de los programas informáticos, que permite un control y monitoreo más estructurado de los estándares de calidad, para lo cual se implementa un sistema de información gerencial (SIG) que respalde la toma de decisiones en los ámbitos académico y administrativo; y b) la adecuada aplicación de estos programas, lo que requiere habilidades y actitudes gerenciales críticas (Alvarado, 2011).

Asimismo, la gestión educativa se orienta a lograr metas específicas, por lo que la escuela debe ser autosuficiente y evidenciar avances en el aula. Para ello, la comunidad educativa, bajo el liderazgo del director, debe establecer una serie de acciones: Planificación: Riffo (2019) define la planificación como un proceso interactivo compuesto por diversas actividades destinadas a identificar las estrategias necesarias para convertir al centro educativo en una institución destacada. En este contexto, es crucial formular la misión y la visión, realizar un diagnóstico que considere fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA), definir los objetivos, y elaborar cronogramas y presupuestos. Asimismo, se deben establecer estrategias, políticas y procedimientos específicos.

Organización: Enfatiza el rol del director en la creación de una estructura organizativa que contemple los objetivos e integre los aspectos académicos, administrativos y comunitarios. Esta estructura debe abarcar tanto los recursos humanos como los materiales, y asignar claramente las responsabilidades de cada miembro de la comunidad educativa para alcanzar las metas establecidas. Dirección: El liderazgo y la capacidad de motivación del director en una institución educativa son aspectos clave en este proceso. Para ello, es fundamental que el

gestor seleccione y emplee las estrategias adecuadas, de modo que los miembros del equipo desempeñen sus funciones por voluntad propia y no por imposición, sintiéndose así satisfechos con sus responsabilidades. De este modo, al optimizar los esfuerzos, trabajarán orientados hacia el crecimiento y el logro de los objetivos establecidos (Riffo, 2019).

Este proceso está vinculado a la dirección del centro educativo, involucrando la toma de decisiones estratégicas y la motivación del equipo para lograr los objetivos planteados. En esta fase, la labor del director es crucial, ya que su determinación y acciones influirán en toda la comunidad institucional.

Según Riffo (2019), en la etapa de control, el líder institucional evalúa el desempeño actual de la institución, comparándolo con resultados anteriores para identificar avances o retrocesos. A partir de esta evaluación, se toman decisiones acertadas para implementar cambios en los ámbitos pedagógico, administrativo, institucional y comunitario. En esta última fase, se evalúan los resultados de las acciones previamente establecidas divididas en: verificar el cumplimiento del plan, realizar los ajustes necesarios y redistribuir los recursos para mejorar la institución si los objetivos no se han alcanzado completamente.

Por último, se consideraron las dimensiones de acuerdo con el MINEDU (2023), se establecieron cuatro dimensiones para la gestión educativa, las cuales se detallan a continuación: Dimensión Gestión Institucional: Con el liderazgo del equipo directivo, se focaliza en la planificación a medio plazo de proyectos y actividades para lograr los resultados educativos previstos en la institución. Dimensión Gestión Administrativa: Es encargado de asegurar el buen funcionamiento operativo de la organización educativa, alentando la participación del personal y asegurando que sus funciones y responsabilidades se desarrollen de manera eficiente (MINEDU, 2023).

Dimensión Gestión pedagógica: Se refiere al proceso de instrucción y aprendizaje que los docentes desarrollan dentro de la institución, con el fin de mejorar la calidad de la educación (MINEDU, 2023). Dimensión Gestión Comunitaria: Incentiva prácticas de convivencia escolar que tienen como objetivo fortalecer las relaciones sociales, integrando a padres de familia, directivos, docentes y colaboradores clave. Esto contribuye al progreso educativo, además de a la protección y disminución de riesgos (MINEDU, 2023).

Por otro lado, la variable desempeño docente se define de acuerdo con el Ministerio de Educación (2019), el Marco del Buen Desempeño Docente establece que la función del docente se manifiesta de manera constante en las interacciones de aprendizaje y la estructura organizativa de la escuela, así como en la relación entre estudiantes y educadores, la cual se

considera esencial. Subraya que la eficacia de los docentes es fundamental para alcanzar el éxito educativo, y está íntimamente vinculada a factores emocionales, obligaciones laborales y las relaciones con alumnos, padres, directivos, colegas, representantes institucionales y la comunidad en su totalidad.

Según Montenegro (2003), se resalta que el desempeño del docente es el aspecto más importante para garantizar la calidad del servicio educativo, subrayando su papel crucial en la significativa tarea de educar. Se describe como la función central que afecta de manera directa la calidad del aprendizaje de los estudiantes, evidenciando el impacto positivo que el docente tiene en este proceso educativo. De acuerdo con Benítez et al., (2017), el desempeño docente se refleja en la práctica pedagógica, observable cuando el educador demuestra su capacidad para alcanzar los aprendizajes esperados por los estudiantes. También puede entenderse como la intención que guía el proceso pedagógico y la realización de las tareas asignadas, las cuales dependen de factores ligados a la calidad y formación de los docentes, con el propósito de lograr niveles de excelencia en la educación.

Para Kusumaningrum et al., (2019), el desempeño docente implica el trabajo efectuado en el ejercicio de las tareas, roles y responsabilidades, sustentado en las habilidades y experiencia del educador. Se refleja en su preparación y compromiso con la enseñanza, así como en su ética y trato cordial hacia los estudiantes. Además, mantiene relaciones profesionales positivas con sus compañeros y evidencia las competencias profesionales que ha adquirido.

La teoría que sustenta el desempeño docente fue la teoría de del aprendizaje significativo Ausubel et al., (1983) destacan que la efectividad educativa es un proceso complejo que involucra múltiples factores interrelacionados, entre ellos la intencionalidad, la reciprocidad y la transferencia de significados. Para cultivar una actitud positiva hacia el aprendizaje significativo, es fundamental que los estudiantes se sientan empoderados y reconozcan su papel en el éxito educativo. Ausubel resalta la relevancia de tener en cuenta simultáneamente el contenido curricular, los métodos de enseñanza, la secuenciación de los contenidos y la dinámica social en el aula para crear un ambiente propicio para el aprendizaje significativo.

Además, Ausubel subraya las condiciones esenciales que los educadores deben abordar para una enseñanza significativa: Significatividad lógica: El material presentado debe seguir una estructura interna coherente que se alinee con el orden semántico. Significatividad psicológica: Los estudiantes deben ser capaces de conectar el nuevo conocimiento con sus ideas

previas, integrándolo en sus estructuras cognitivas. Motivación: Es crucial que los alumnos sientan una conexión personal con los temas educativos, ya que esto impacta considerablemente en su actitud y disposición hacia el aprendizaje continuo (Ausubel et al., 1983).

En cuanto a su importancia, la función de los maestros es esencial para garantizar una educación de calidad y ejerce un impacto directo en la eficacia del sistema educativo. Es fundamental disponer de métodos de evaluación confiables que permitan analizar el desempeño de los docentes, con el objetivo de mejorar las prácticas educativas, aumentar los niveles de aprendizaje de los estudiantes y fomentar la excelencia en la educación (Díaz, 2006). Evaluar el desempeño de los educadores impulsa la adopción de estrategias de enseñanza que favorecen el avance académico de los alumnos y optimizan tanto la formación inicial como el desarrollo profesional de los maestros. Para Tacusi (2023), el desempeño de los educadores es crucial para garantizar la calidad educativa; por lo tanto, cada institución debe establecer métodos apropiados de formación, apoyo y evaluación, tanto para los docentes como para los resultados de aprendizaje de los alumnos.

Se incluyó los factores que influyen el desempeño docente según Flores et al., (2018) destacan diversos factores que influyen en el desempeño de los educadores: Didáctica: Consiste en la aplicación de métodos, principios y técnicas para lograr los objetivos específicos de cada materia. Esto incluye facilitar la comunicación verbal y no verbal, así como el uso apropiado de recursos y materiales educativos. Personalidad: Las características personales del docente, que abarcan sus valores y ética profesional, tienen un impacto notable en su labor educativa.

Asimismo, la motivación: Este proceso implica fomentar el interés de los estudiantes para incrementar su compromiso, enfoque en las metas y comprensión del contenido de la lección. Orientación: Se refiere al apoyo brindado a los docentes para mejorar los resultados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que incluye herramientas y guías adecuadas. Habilidad para enseñar: Abarca las competencias docentes que permiten a los alumnos aprender a través de una instrucción clara, coherente y sistemática, lo que resulta en una educación de calidad en el aula (Flores et al., 2018).

Se consideró las características del desempleo docente según Olaskoaga et al., (2022) definen las características del desempeño docente como un conjunto de cualidades y habilidades que los educadores desarrollan para llevar a cabo actividades específicas en su labor. Estas características influyen directamente en el desempeño laboral de cada persona, es decir, en los resultados que obtienen en su trabajo. Entre las características mencionadas por el

autor, se pueden destacar las siguientes: La dedicación del docente hacia su labor educativa y su disposición para mejorar continuamente su práctica. La capacidad del educador para aplicar conocimientos teóricos y prácticos de manera efectiva en el aula.

Asimismo, la habilidad para ajustar métodos de enseñanza y estrategias según las necesidades y contextos de los estudiantes. La capacidad de interactuar claramente con los alumnos, facilitando la comprensión de los contenidos. La disposición para trabajar en equipo con otros docentes y profesionales de la educación, contribuyendo a un ambiente de aprendizaje colaborativo. La habilidad de innovar en la planificación y ejecución de actividades educativas, manteniendo el interés de los estudiantes. La capacidad para realizar evaluaciones justas y constructivas, proporcionando retroalimentación que fomente el desarrollo de los estudiantes (Olaskoaga et al., 2022). Estas características son esenciales para garantizar un desempeño docente de calidad y, en consecuencia, un impacto positivo en el rendimiento de los alumnos.

En cuanto a la capacitación del desempeño docente, el Ministerio de Educación (2014), la Ley N° 29062 subraya la relevancia de la formación continua, que se lleva a cabo a través de estrategias tanto orientativas como presenciales. Esta formación incluye un seguimiento y una evaluación periódica, sustentada por la Ley del Profesorado N° 25212 y sus modificaciones bajo la Ley de Educación Pública N° 29062, específicamente en su Capítulo VIII, Artículo 43. Este artículo permite a los educadores participar en procesos de actualización, especialización y vinculación, facilitando la implementación de evaluaciones continuas para mejorar el rendimiento educativo.

Del mismo modo, Montenegro (2003) señala que la evaluación docente se originó como una respuesta a la necesidad de supervisar de manera eficiente todas las actividades educativas en las instituciones escolares. Esta medida no solo busca garantizar la calidad del aprendizaje, sino también estimular el proceso de mejora constante y la rendición de cuentas dentro del sistema educativo.

Finalmente, se consideraron las dimensiones del desempeño docente establecidas según el Marco del Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación (2019), que incluye los siguientes componentes: Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Esto implica que los educadores inician su labor considerando una planificación detallada de cada unidad de aprendizaje. También incluye el diseño de sesiones y actividades empleando metodologías integrales o interculturales. Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Se refiere a la forma en que el docente interactúa y desarrolla pedagógicamente a

los alumnos, evaluando la diversidad y eficacia de sus métodos. Esto abarca cómo se promueve la participación de los estudiantes, se supervisa el progreso del curso, se introducen nuevas lecciones, se utilizan diversos enfoques pedagógicos y se llevan a cabo evaluaciones

Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Está relacionada con la participación democrática del docente en la administración de redes educativas para fomentar un entorno de aprendizaje que involucre a la comunidad. También se vincula con las condiciones necesarias para el aprendizaje, que incluyen una gestión efectiva, el apoyo para establecer un ambiente de trabajo positivo en la institución y el respeto hacia la sociedad en general (MINEDU, 2019). Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Se centra en la formación continua de los educadores, la autoevaluación de su práctica pedagógica y el seguimiento de sus logros. Esto implica la actualización de conocimientos académicos, la mejora de las sesiones de capacitación y la implementación de programas de formación inicial. Además, resalta la importancia de participar en conferencias educativas para fortalecer la calidad de la educación a nivel local e internacional (MINEDU, 2019).

II. METODOLOGÍA

2.1 Enfoque, tipo

En el estudio se adoptó un enfoque cuantitativo, según Carrasco (2019), se concentra en la recopilación y el estudio de datos numéricos. Tiene como objetivo identificar patrones, validar hipótesis y generalizar hallazgos a partir de muestras representativas. Emplea herramientas estadísticas para examinar fenómenos y llegar a conclusiones objetivas y precisas sobre las variables investigadas.

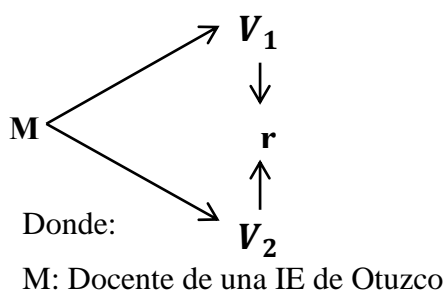
Fue de tipo básica-correlacional, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), este enfoque se dedica a identificar y cuantificar la relación entre dos variables, analizando la intensidad de su conexión. Su objetivo es establecer lazos entre conceptos, fenómenos o variables, utilizando instrumentos estadísticos para examinar y determinar la naturaleza y el grado de estas relaciones.

Se empleó el método hipotético-deductivo, según Quintero (2023), constituye un proceso de investigación que comienza con la formulación de una o varias hipótesis fundamentadas en observaciones y teorías previas. Estas hipótesis son sometidas a pruebas empíricas mediante la recopilación y el análisis de datos. El propósito es validar o desmentir las hipótesis iniciales, lo que permitirá alcanzar conclusiones que sean relevantes para otros contextos o situaciones análogas.

2.2 Diseño de investigación

Se utilizó un diseño no experimental de corte transversal, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), este diseño se fundamenta en la observación de fenómenos en su entorno natural, sin la intervención del investigador. Al tratarse de un estudio transversal, implica la recopilación de datos en un solo momento temporal, lo que proporciona una representación instantánea de esa situación. Este enfoque metodológico facilita el análisis y la comparación de variables sin requerir un seguimiento prolongado.

Se representa de la siguiente manera:



V1: Gestión Educativa
 V1: Desempeño docente
 r: Relación entre las variables

2.3 Población, muestra y muestreo

La población de estudio estuvo compuesta por 48 colaboradores de una IE de Otuzco, de acuerdo con Ñaupas et al., (2018), la población se define como el conjunto total de elementos que están relacionados con el tema de investigación. Esto incluye todos los elementos que poseen características o atributos específicos que son relevantes para el estudio.

La muestra de estudio se conformó con toda la población de 48 colaboradores, en este caso, se aplicó una muestra censal, lo que significa que se incorporó al 100% de la población en la investigación. En una muestra censal, cada unidad de análisis se toma en cuenta, asegurando que todas las unidades estudiadas formen parte de la muestra, este enfoque es especialmente útil cuando se desea obtener resultados detallados y completos, ya que permite realizar un análisis exhaustivo de la población, sin omitir ninguna de sus partes (Ramírez, 1997).

Tabla 1

Distribución de la población de colaboradores por sexo

IEE Juan Alvarado 81028	Sexo		Total
	Mujeres	Hombres	
Docentes	28	17	45
Directivos	3	1	3
Total	30	18	48

Nota. Registro de asistencia de los colaboradores de una I.E. de Otuzco, 2024.

Criterios de Inclusión: Se incluyó en el estudio a todos los docentes y directivos del centro educativo para su participación.

Criterios de Exclusión: Se excluyó a los docentes que no asistieron de manera regular a la IE y a aquellos que no decidieron participar en la investigación.

2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Se utilizó como técnica la encuesta, según Carrasco (2019), se define como un método de recolección de datos que consiste en hacer una serie de preguntas estandarizadas

a un grupo de personas, con el fin de obtener información precisa y cuantificable sobre sus opiniones, comportamientos o características. Esta herramienta es ampliamente utilizada en investigaciones sociales y científicas para obtener datos representativos de una población específica.

Se emplea como instrumento el cuestionario para la recolección de datos de ambas variables, para Ñaupas et al., (2018), el cuestionario se entiende como una serie de preguntas planteadas de manera organizada, con el objetivo de obtener información específica sobre las percepciones, actitudes o comportamientos de los encuestados. Este instrumento puede ser administrado de forma escrita o verbal y se utiliza ampliamente en investigaciones cuantitativas y cualitativas, permitiendo recopilar datos de manera estandarizada y facilitar su análisis.

El cuestionario para la variable de gestión educativa fue adaptado de Quinde (2023), consta de 32 ítems distribuidos en cuatro dimensiones, utilizando una escala de Likert. Este instrumento fue validado a través del juicio de expertos, y su confiabilidad se estableció con un coeficiente de 0.920 en el Alfa de Cronbach, lo que indica una alta fiabilidad. Por otro lado, el cuestionario para la variable de desempeño docente fue adaptado de Tejada (2022), incluye 20 ítems también organizados en cuatro dimensiones y emplea la misma escala de Likert. Este cuestionario fue igualmente validado, y la confiabilidad de 0.921 en el Alfa de Cronbach, lo que demuestra una alta fiabilidad.

La validación de estos instrumentos se realizó mediante una evaluación por parte de expertos con un nivel de maestría.

Asimismo, la fiabilidad de los cuestionarios se obtuvo a través de una prueba piloto, y los datos obtenidos fueron analizados mediante el Alfa de Cronbach, obteniendo el valor para el instrumento 1 de 0,988 y para el instrumento 2 de 0,984 indicando alta fiabilidad. Según Hernández y Mendoza (2018), definen la confiabilidad de los instrumentos de medición como la consistencia y precisión de los resultados que estos proporcionan. Un instrumento se considera confiable si produce resultados estables y coherentes bajo condiciones similares o con la misma muestra en distintas ocasiones.

2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Esto se realizó en diversas fases. En primer lugar, se llevó a cabo la administración de los cuestionarios a la muestra para recoger información sobre las dos variables de interés y para luego examinar su relación. Los datos se ingresaron y codificaron mediante

el Microsoft Excel 2010, donde se efectuó un análisis descriptivo que permitió observar las características de las variables a través de gráficos y tablas.

El análisis inferencial se realizó con el apoyo del software SPSS versión 27 para Windows. Se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk para verificar la normalidad de los datos, considerando que la muestra es inferior a cincuenta individuos. Los resultados obtenidos fueron no paramétricos, por lo cual se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para las pruebas de hipótesis. Finalmente, se formularon conclusiones y sugerencias basadas en los resultados del análisis estadístico.

2.6 Aspectos éticos en investigación

En esta investigación se siguió los siguientes principios éticos:

Protección de las personas: Todos los participantes fueron tratados con respeto, salvaguardando el bienestar, la dignidad y los derechos de los individuos que participaron en el estudio, donde se les proporcionará un consentimiento informado claro que explicó la naturaleza, el objetivo, los riesgos y los beneficios del estudio.

Derecho a la participación voluntaria e informada: Se garantizó que todos los involucrados comprendan los objetivos del estudio y puedan tomar la decisión de participar o no de forma voluntaria.

Beneficencia y no maleficencia: Se evaluaron de manera exhaustiva los riesgos y beneficios para los participantes, con el fin de minimizar cualquier daño y maximizar los beneficios.

Además, el estudio se ajustó a las normativas legales de la Universidad Católica de Trujillo, asegurando su aprobación y publicación de acuerdo con los lineamientos establecidos. Se mantuvo el rigor científico mediante la correcta citación de fuentes según las normas APA de la 7ª edición, y se siguió las pautas de la Real Academia Española para asegurar la corrección ortográfica y gramatical, contribuyendo así al rigor científico en la redacción.

III. RESULTADOS

Nivel de la variable actividad gestión educativa y el desempeño docente en una Institución Educativa de Otuzco 2024.

Tabla 2

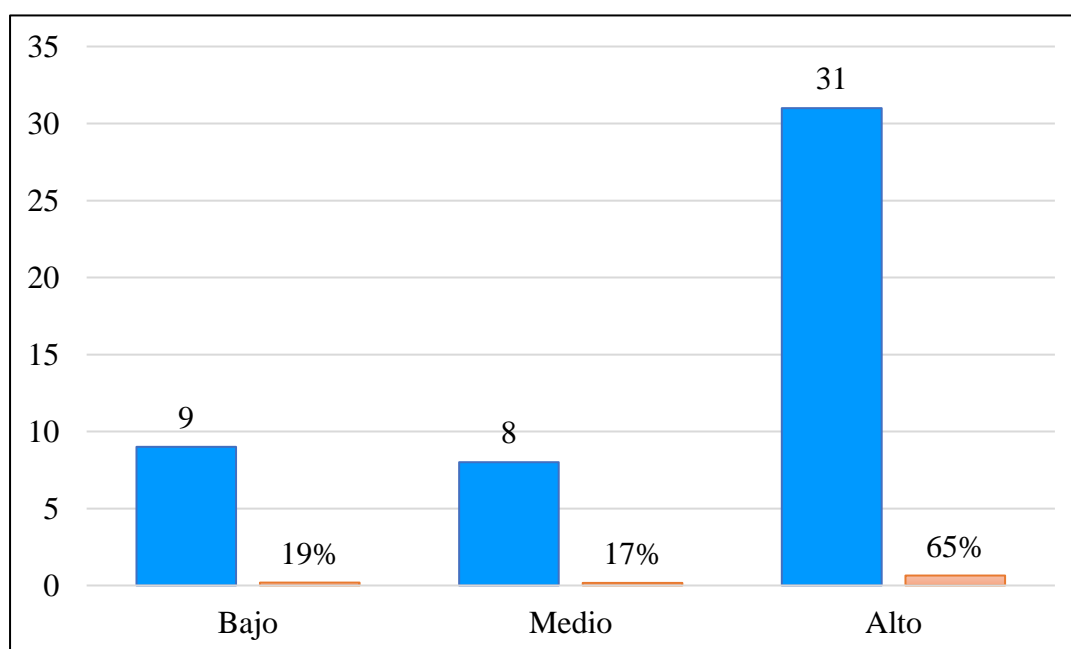
Nivel de la variable gestión educativa

Nivel	f	%
Bajo	9	19%
Medio	8	17%
Alto	31	65%
Total	48	100%

Nota. Instrumento aplicado a docentes de una I.E. de Otuzco.

Figura 1

Diagrama de barras de la variable gestión educativa



Nota: Tabla 2.

La tabla muestra que el 65% (31) de docentes señalaron un nivel alto de gestión educativa, el 17% (8) opina que se encuentra en un nivel medio y por último, el 19% (9) opina que está en un nivel bajo. Estos resultados nos indican que la mayoría de las docentes indican

que la gestión educativa se encuentra en un nivel alto. La mayoría señaló que participa en la gestión de proyectos novedosos en el ámbito educativo, respetando los acuerdos y compromisos definidos por la institución educativa, adaptándose a las metodologías pedagógicas a lo largo del proceso de enseñanza, y promoviendo relaciones favorables con los padres y la comunidad.

Tabla 3

Niveles de las dimensiones de la variable gestión educativa

Dimensiones	Nivel	f	%
Gestión Institucional	Bajo	9	19%
	Medio	8	17%
	Alto	31	65%
Gestión administrativa	Bajo	9	19%
	Medio	25	52%
	Alto	14	29%
Gestión Pedagógica	Bajo	9	19%
	Medio	11	23%
	Alto	28	58%
Gestión Comunitaria	Bajo	11	23%
	Medio	20	42%
	Alto	17	35%

Nota. Instrumento aplicado a docentes de una I.E. de Otuzco.

En la tabla 3 se puede apreciar los niveles de las dimensiones de la variable gestión educativa, donde se evidencia que el 65% (31) de los docentes de una I.E. de Otuzco, opinan que la dimensión gestión institucional se encuentra en un nivel alto, el 17% (8) en un nivel medio y finalmente, el 19% (9) en un nivel bajo; respecto a la dimensión gestión administrativa, el 29% (14) opina que se encuentra en un nivel alto, el 52% (25) en un nivel medio y finalmente, el 19% (9) en un nivel bajo; respecto a la dimensión gestión pedagógica, el 58% (28) opina que se encuentra en un nivel alto, el 23% (11) en un nivel medio y finalmente, el 19% (9) en un nivel bajo y por último, respecto a la dimensión gestión comunitaria, el 35% (17) opina que se encuentra en un nivel alto, el 42% (20) en un nivel medio y finalmente, el 23% (11) en un nivel bajo.

Nivel de la variable desempeño docente en una Institución Educativa de Otuzco 2024.

Tabla 4

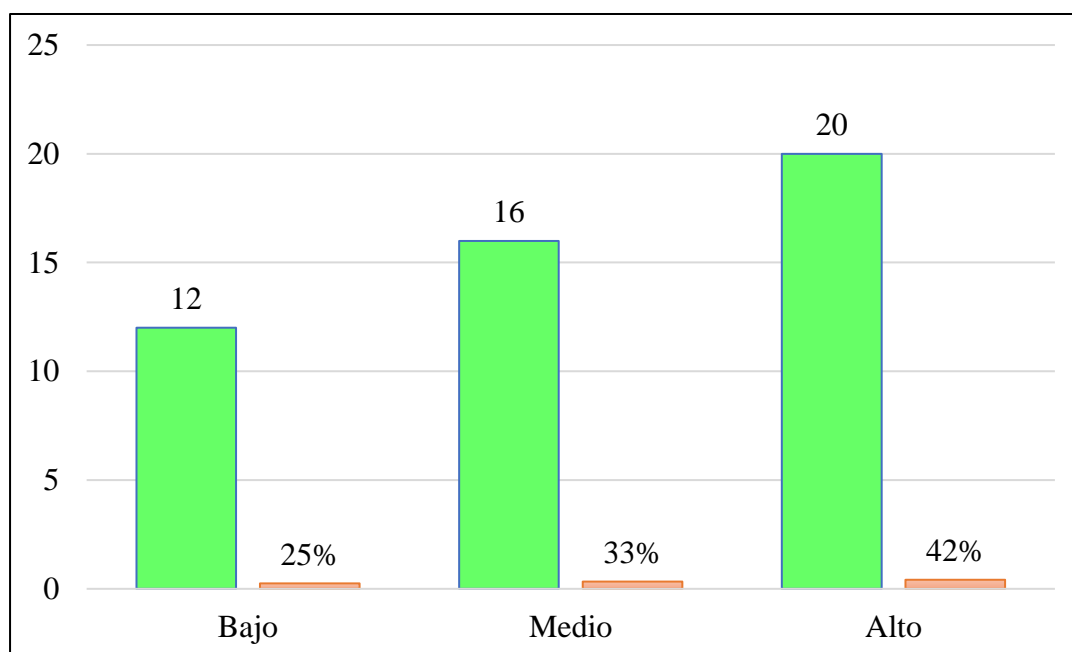
Nivel de la variable desempeño docente

Nivel	f	%
Malo	12	25%
Regular	16	33%
Bueno	20	42%
Total	48	100%

Nota. Instrumento aplicado a docentes de una I.E. de Otuzco.

Figura 2

Diagrama de barras de la variable desempeño docente



Nota: Tabla 4.

La tabla indica que el 42% (20) de los docentes señalaron que se encuentra en un nivel alto en su desempeño, el 33% (16) opina que se encuentra en un nivel medio y por último, el 25% (12) indica un nivel bajo. Estos hallazgos nos muestran que la mayoría de los docentes demuestra un alto nivel de rendimiento. Señalaron que poseen conocimientos actualizados sobre las asignaturas que imparten, presentan los contenidos de manera clara y comprensible, involucran a toda la comunidad educativa en los retos de su labor docente y asisten a capacitaciones pedagógicas a nivel local, regional y nacional.

Tabla 5*Niveles de las dimensiones de la variable desempeño docente*

Dimensiones	Nivel	f	%
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Bajo	13	27%
	Medio	14	29%
	Alto	21	44%
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Bajo	14	29%
	Medio	18	38%
	Alto	16	33%
Participación en la gestión de la escuela y la comunidad	Bajo	12	25%
	Medio	16	33%
	Alto	20	42%
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Bajo	12	25%
	Medio	16	33%
	Alto	20	42%

Nota. Instrumento aplicado a docentes de una I.E. de Otuzco.

En la tabla 5 se puede apreciar los niveles de las dimensiones de la variable desempeño docente, donde se evidencia que el 44% (21) de los docentes de una I.E. de Otuzco opinan que la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes se encuentra en un nivel alto, el 29% (14) en un nivel medio y finalmente, el 27% (13) en un nivel bajo; respecto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 33% (16) opina que se encuentra en un nivel alto, el 38% (18) en un nivel medio y finalmente, el 29% (14) en un nivel bajo; respecto a la dimensión participación en la gestión de la escuela y la comunidad, el 42% (20) opina que se encuentra en un nivel alto, el 33% (16) en un nivel medio y el 25% (12) en un nivel bajo; finalmente, respecto a la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 42% (20) opina que se encuentra en un nivel alto, el 33% (16) en un nivel medio y el 25% (12) en un nivel bajo..

Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

La evaluación del supuesto de normalidad de los datos en estudio se llevó a cabo utilizando la prueba de Shapiro-Wilk, dado que el tamaño de la muestra era inferior a 50 y no

se trató de una muestra seleccionada al azar. Además, la escala de medición utilizada fue de tipo ordinal.

Tabla 6

Prueba de Shapiro-Wilk- normalidad

Variables	Estadístico	<u>Shapiro-Wilk</u> gl	Sig.
Gestión educativa	0,859	48	0,000
Desempeño docente	0,930	48	0,007
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0,919	48	0,003
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0,934	48	0,010
Participación en la gestión de la escuela y la comunidad	0,926	48	0,005
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0,943	48	0,021

Nota: Datos procesados en el SPSS.

De acuerdo con la tabla, los valores de significancia son todos menores a 0,05, lo que sugiere que los datos no presentan una distribución normal. Por lo tanto, se recurrió a una prueba no paramétrica, como el Rho de Spearman para las pruebas de hipótesis.

Contrastación de hipótesis

Planteamiento de hipótesis general:

Ho: No existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en una Institución Educativa de Otuzco 2024.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en una Institución Educativa de Otuzco 2024.

Tabla 7*Correlación entre las variables gestión educativa y desempeño docente*

			Gestión educativa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1.000	,859**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	48	48
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,859**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	48	48

Nota: Datos procesados en el SPSS.

En la tamba muestra una alta relación entre las variables examinadas. Mediante un p valor de 0.000, y un coeficiente de correlación de Rho de 0.859, que indica una relación positiva alta. Dado que el nivel de significación es inferior a 0.05, se la confirma relación significativa, lo que respalda la hipótesis alternativa planteada.

Planteamiento de la hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en una Institución Educativa de Otuzco 2024.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en una Institución Educativa de Otuzco 2024

Tabla 8*Correlación entre la variable gestión educativa y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

			Gestión educativa	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1.000	,814**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	48	48
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	,814**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	48	48

Nota: Datos procesados en el SPSS.

La tabla muestra un p valor de 0.000 y un coeficiente de correlación de Rho de 0.814 indican una correlación positiva alta. Dado que el nivel de significación es menor a 0.05, se confirma la hipótesis alternativa, lo que demuestra que existe una relación estadísticamente relevante entre las variables.

Planteamiento de la hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en una Institución Educativa de Otuzco 2024.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en una Institución Educativa de Otuzco 2024.

Tabla 9

Correlación entre la variable gestión educativa y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

		Gestión educativa	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Gestión educativa	1.000	,826**
			0.000
		48	48
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	,826**	1.000
		0.000	
		48	48

Nota: Datos procesados en el SPSS.

Según la tabla, el p valor es 0,000 y el coeficiente de correlación Rho es de 0,826, lo que refleja una alta correlación positiva. De igual manera, como el nivel de significación es menor a 0,05, se adopta la hipótesis alterna, lo que evidencia que existe una relación estadísticamente significativa.

Planteamiento de la hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en una Institución Educativa de Otuzco 2024.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en una Institución Educativa de Otuzco 2024.

Tabla 10

Correlación entre la variable gestión educativa y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

		Gestión educativa	Participación en la gestión de la escuela y la comunidad
Rho de Spearman	Gestión educativa	1.000	,827**
			0.000
		48	48
	Participación en la gestión de la escuela y la comunidad	,827**	1.000
		0.000	
		48	48

Nota: Datos procesados en el SPSS.

Según la tabla, el p valor es 0,000 y el coeficiente de correlación Rho es de 0,827, lo que refleja una alta correlación positiva. Asimismo, debido a que el nivel de significación es menor a 0,05, se valida la hipótesis alterna, evidenciando que existe una relación con relevancia estadística.

Planteamiento de la hipótesis específica 4:

Ho: No existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en una Institución Educativa de Otuzco 2024.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en una Institución Educativa de Otuzco 2024.

Tabla 11

Correlación entre la variable gestión educativa y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

			Gestión educativa	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1.000	,852**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	48	48
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coeficiente de correlación	,852**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	48	48

Nota: Datos procesados en el SPSS.

En la tabla se muestra un p valor de 0,000 y un coeficiente de correlación Rho de 0,852, lo que señala una correlación positiva. Por lo tanto, debido a que el nivel de significación es inferior a 0,05, se adopta la hipótesis alterna, indicando una relación con significancia estadística.

IV. DISCUSIÓN

En el objetivo general, se logró determinar que existe una relación positiva alta y significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente, mediante ($r= 0,859$; y un p valor de $0,000$). Esto demuestra que una gestión educativa efectiva suele potenciar el rendimiento de los docentes. Esto se debe a que una buena administración proporciona recursos adecuados, fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y promueve la formación continua, el cual contribuye a mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes. Estos resultados se relacionan con el estudio de Sancho (2023), que identificó una fuerte y significativa correlación, con un coeficiente de Spearman de $0,887$ y un valor de significación de $0,000$ entre las variables, indicando que una gestión educativa efectiva se traduce en un mejor desempeño docente en Lima. De manera similar, Castillo (2022) reportó resultados que reflejan una correlación muy alta y estadísticamente significativa ($Rho = 0,907$; $p < 0,05$), lo que indica que la mejora en la gestión educativa de las instituciones estatales puede llevar a un aumento en el rendimiento del personal docente en Contumazá.

Estos resultados son corroborados por la conceptualización de Leal (2014), la gestión educativa es esencial para mejorar la calidad del sistema educativo, ya que abarca la elección y diseño de los currículos, la aplicación de estrategias y recursos didácticos, así como la evaluación continua del progreso de los estudiantes. Asimismo, promueve el desarrollo profesional de los docentes, con el fin de optimizar la calidad educativa mediante la mejora continua de los procesos pedagógicos y la adaptación a las necesidades y características de los alumnos.

En el OE1, se determinó que existe una relación positiva alta y significativa entre la gestión educativa y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, mediante ($r=0,814$; y un p valor de $0,000$). Demostrando que una gestión educativa efectiva mejora la capacidad de preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes, mediante el suministro de herramientas y recursos necesarios para el desarrollo profesional. Al fortalecer sus habilidades, los educadores pueden aplicar estrategias más efectivas que benefician el aprendizaje de sus alumnos. Estos hallazgos están en línea con el estudio de Cortijo (2020), quien identificó una correlación positiva muy alta y significativa entre ambas variables, con un valor de $R = 0,917$ y un nivel de significancia de $0,000$, sugiriendo que una mejor gestión educativa se traduce en un mejor desempeño de los docentes en Trujillo. De manera similar, Cósar (2021) reportó un coeficiente de Rho de Spearman de $0,548$, con un nivel de significancia

de 0,01, lo que indica una correlación positiva moderada entre la gestión educativa y el rendimiento de los docentes en Lima.

Esto es corroborado por la teoría de Según Andamayo (2022), una gestión educativa efectiva genera un impacto positivo en las actividades de la institución, beneficiando a los docentes, estudiantes y a toda la comunidad educativa en su conjunto. Para alcanzar este objetivo, es fundamental tomar decisiones adecuadas que garanticen una educación de calidad para los alumnos, quienes deben crecer tanto en conocimientos como en valores, abarcando aspectos académicos y personales.

En el OE2, se determinó que existe una relación positiva alta y significativa entre la gestión educativa y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, mediante ($r= 0,826$; y un p valor de 0,000). Es decir, una gestión educativa efectiva tiene la capacidad de potenciar el dominio de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes. Esto se traduce en una mejor preparación y ejecución de las estrategias pedagógicas, lo que facilita la transmisión de conocimientos, contribuyendo efectivamente al desarrollo académico y personal de los alumnos. Estos resultados se relacionan con el estudio de Oré (2022) reportó un valor de Rho de Spearman de 0,536 y una significancia de 0,000, lo que demuestra una relación positiva moderada y significativa, evidenciando que una gestión educativa eficiente se traduce en un mejor desempeño docente en Chanchamayo. De manera similar, Macay (2023) encontró un coeficiente de Spearman de 0,445 y un $p < 0,01$, lo que indica una correlación positiva moderada entre las variables, sugiriendo que una mayor calidad en la gestión conlleva un mejor rendimiento de los docentes.

Esto es respaldado por la teoría de Rostini et al. (2022), quienes definen la gestión educativa como una tarea de planificación llevada a cabo por los directores. Estos líderes, mediante su habilidad de gestión, ejecutan actividades fundamentales para incrementar la calidad de la educación. Asimismo, proporcionan recursos que facilitan la implementación de políticas educativas orientadas a mejorar el desempeño de los docentes.

En el OE3, se determinó que existe una relación positiva alta y significativa entre la gestión educativa y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, mediante ($r= 0,827$; y un p valor de 0,000). Demostrando que una gestión educativa efectiva incrementa la participación de los docentes en la gestión escolar, facilitando la colaboración con la comunidad, fortaleciendo el vínculo entre la escuela y su entorno, creando un ambiente más inclusivo y fomentando el compromiso de todos los actores educativos, lo que contribuye al desarrollo integral de los estudiantes. Estos hallazgos están relacionados con el estudio de Hernández (2022), cuyas conclusiones revelaron un valor de 0,836 y una

significación de 0,000 entre las variables, lo que demuestra una correlación estadísticamente significativa entre la gestión educativa y el rendimiento docente en San Martín. Asimismo, Alvarado (2020) reportó un coeficiente de correlación de $r = 0,253$ y un nivel de significancia de $p = 0,025$, que es inferior a 0,05, lo que sugiere que una mayor eficacia en la gestión directiva se traduce en un mejor desempeño de los docentes en Ecuador.

Esto es corroborado por la teoría de Tacusi (2023), el desempeño de los educadores es crucial para garantizar la calidad educativa; por lo tanto, cada institución debe establecer métodos apropiados de formación, apoyo y evaluación, tanto para los docentes como para los resultados de aprendizaje de los alumnos.

En el OE4, se determinó que existe una relación positiva alta y significativa entre la gestión educativa y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, mediante ($r = 0,852$; y un p valor de 0,000). Es decir, una gestión educativa eficaz contribuye al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, a través de programas de formación continua, apoyo en la práctica pedagógica y la promoción de un ambiente colaborativo. Al fortalecer estas áreas, se empodera a los docentes para que se conviertan en profesionales comprometidos y competentes, lo que, a su vez, mejora la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes. Estos hallazgos están relacionados con la investigación de Correa (2023), quien identificó una relación significativa ($p < 5\%$) con un valor de Nagelkerke de 0,707, lo que indica que el desempeño docente tiene una influencia positiva y significativa en la gestión escolar. De manera similar, el estudio de Larios (2023) señala que existe una asociación significativa entre ambas variables, con un nivel de significancia ($p < 0,01$) y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,864, evidenciando una alta correlación positiva. Esto sugiere que un buen desempeño docente se traduce en una mejora en la calidad educativa.

Esto es corroborado por la teoría de Díaz (2006), la labor de los docentes es crucial para asegurar una educación de calidad y tiene un impacto directo en la efectividad del sistema educativo. Es vital contar con métodos de evaluación confiables que permitan examinar el desempeño de los educadores, con el fin de mejorar las prácticas pedagógicas, elevar los niveles de aprendizaje de los alumnos y promover la excelencia en la educación.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una alta correlación positiva entre la gestión educativa y el desempeño docente, mediante un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,859 y un nivel de significación de 0,000 evidenciando que hay una relación con significación estadísticamente relevante.
2. Se concluye que existe una alta correlación positiva entre la gestión educativa y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, mediante un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,814 y un nivel de significación de 0,000 demostrando que hay una relación estadísticamente significativa.
3. Se concluye que existe una alta correlación positiva entre la gestión educativa y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, mediante un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,826 y un nivel de significación de 0,000 indicando que hay una relación con significación estadísticamente relevante.
4. Se concluye que existe una alta correlación positiva entre la gestión educativa y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,827, y un nivel de significación de 0,000 y lo que señala que hay una relación con significación estadísticamente relevante.
5. Se concluye que existe una fuerte correlación entre la gestión educativa y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, mediante un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,852; y un nivel de significación de 0,000 evidenciando que hay una relación con significación estadísticamente relevante.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los agentes educativos de una IE de Otuzco, fomentar la formación continua proporcionando oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para los docentes. Esto puede incluir talleres, cursos y programas de mentoría que les ayuden a actualizar sus conocimientos y habilidades pedagógicas, para así mejorar la calidad de la enseñanza y garantizar que los estudiantes reciban una educación pertinente y actualizada.
2. Asimismo, establecer un ambiente colaborativo promoviendo la colaboración entre docentes a través de comunidades de aprendizaje y trabajo en equipo. Crear espacios donde los profesores puedan compartir experiencias, recursos y buenas prácticas para fortalecer su desempeño.
3. Implementar un sistema de evaluación constructiva, desarrollando un sistema de evaluación docente que no solo considere el rendimiento académico de los estudiantes, sino también la autoevaluación y la retroalimentación de los colegas. Esto ayudará a los docentes a identificar áreas de mejora y establecer metas de desarrollo.
4. Se recomienda incentivar la innovación pedagógica, fomentando el uso de metodologías activas y enfoques innovadores en la enseñanza. Proporcionar recursos y apoyo para que los docentes puedan experimentar con nuevas estrategias de aprendizaje que se adapten a las necesidades de sus estudiantes.
5. Finalmente, se recomienda crear un clima organizacional positivo, promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo y motivador, donde los docentes se sientan valorados y escuchados. La comunicación abierta y el reconocimiento de los logros docentes son clave para aumentar la satisfacción y el compromiso en el trabajo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, L. (2020). *Gestión directiva pedagógica y su relación con el desempeño docente en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera”, Guayaquil-Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50119>
- Alvarado, O. (2011). Acreditación de la calidad y sus retos a la gestión. *Educación*, 17, 1–4. <https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Aagcd%3A10%3A22346442/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Aagcd%3A156689099&crl=c>
- Andamayo, M. (2022). *Evaluación formativa y desempeño docente*. Biblioteca Magisterial S.A.C.
- Ausubel, P., Novak, J., Hanesian, H. (1983). *Psicología educativa: un punto de vista cognoscitivo*. Argentina: Trillas. https://www.google.com.pe/books/edition/Psicolog%C3%ADa_educativa/2sQmPAAACAAJ?hl=es
- Azar, A., y Adnan, E. (2020). The Impact of Effective Educational Leadership on School Students' Performance in Malaysia [El impacto del liderazgo educativo eficaz en el rendimiento de los estudiantes escolares en Malasia]. *Education Quarterly Reviews*, 3 (2) 146-155.
- Beltrán, W. (2022). Liderazgo educativo y la satisfacción laboral, en docentes de las instituciones educativas de “El Carmen de Bolívar”, Colombia, 2020. *Paidagogo*, 4(2), 4-21. DOI: <https://doi.org/10.52936/p.v4i2.128>
- Benítez, E., Cabay, C., y Encalada, D. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *EmásF: revista digital de educación física*, 8(48), 83-95. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6121667>
- Campi, S. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente de la institución educativa, Guayaquil, Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51869>
- Carrasco, D. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos. https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_

- Castillo, U. (2022). *Gestión educativa en el desempeño docente de una institución educativa de Contumazá* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111149>
- Chambi, C. y Zela, P. (2021). Diagnóstico del desempeño docente en tiempos de pandemia en docentes del nivel inicial. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencia de la Educación Volumen 5, (21) 2616-7964 / ISSN-L: 2616-7964.* www.revistahorizontes.org
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: una visión integral de la moderna administración de las organizaciones*. Editorial. McGraw-Hill (México). https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19.* <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/c29b3843-bd8f4796-8c6d-5fcb9c139449/content>
- Correa, P. (2023). Influencia del desempeño docente en la gestión escolar en una institución educativa del nivel secundaria en Trujillo [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/140581>
- Cortijo, V. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente de la Institución Educativa Privada Benjamín Carson de Florencia de Mora, Trujillo* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47960>
- Cósar, S. (2021). *Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales, distrito Mi Perú* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61737>
- Díaz, A. (2006). *Modelo para autoevaluar la práctica docente: (dirigido a maestros de infantil y primaria)*. España: Wolters-Kluwer España. https://www.google.com.pe/books/edition/Modelo_para_autoevaluar_la_pr%C3%A1ctica_doc/QGbHrSuBeXgC?hl=es&gbpv=0.
- Estado Peruano (14 enero 2024). *Programa Destaca Docente*. Programa Destaca Docente. <https://www.gob.pe/24415-programa-destaca-docente>
- Flores, F. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1).

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000700008&script=sci_arttext

- Flores, K. Polo, K. Torres, A (2018). *Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas FAP de Lima* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48238>
- Flórez, A., y Sardón, D. (2020). Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red educativa rural del distrito de Maranura. *39 revista de ciencias naturales*, 2(1), 157-162. <http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/RCCNN/article/view/381>
- Go, M, Golbin, R. Velos, S. Bate, G. (2020). Filipino Teachers' Compartmentalization Ability, Emotional Intelligence, and Teaching Performance [Capacidad de compartimentación, inteligencia emocional y desempeño docente de los docentes filipinos]. *Asian Journal of University Education*, 16 (3) 27-42. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1274296.pdf>
- Hernández, P. (2022). *Gestión educativa y desempeño docente en educación primaria de las instituciones educativas comprendidas en el distrito de Shunte provincia de Tocache San Martin* [Tesis de maestría, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/30002>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Intriago, V. (2021). *Programa liderazgo pedagógico para mejorar el desempeño docente en el Centro Escolar Alonso de Illescas” Guayaquil, Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57060>
- Kusumaningrum, D., Sumarsono, R., y Gunawan, I. (2019). Professional Ethics and Teacher Teaching Performance: Measurement of Teacher Empowerment with a Soft System Methodology Approach. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. 5(4), 611-624. https://www.ijicc.net/images/vol5iss4/Pt_2/54216_Kusumaningrum_2019_E_R.pdf

- Larios, A. (2023). *Desempeño docente y calidad educativa en una institución educativa de la ciudad de Trujillo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48238>
- Leal, M. (2014). *La Gestión Escolar: Una Aproximación a Su Estudio*. (n.p.). Palibrio. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/La_Gesti%C3%B3n_Escolar/M3N8AwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Lemos, M. (2017). Collaborative agency in educational management: a joint object for school and community transformation. *Revista De Administração De Empresas*, 57(6), 555-566. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020170604>
- Lezama, V. (2023). *La innovación educativa y el desempeño docente en una universidad privada de Trujillo* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/129418>
- Liviapoma, T. (2022). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en la I.E. N° 20469 Centro Poblado de Ciudad Noé – Cura Mori – Piura* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91953>
- Llorent, B. Navarro, G. Cobano, D. Verónica C. (2021). Pedagogical Leadership Exercised by the Principals of Disadvantaged Schools in Spain [Liderazgo pedagógico ejercido por los directores de centros educativos desfavorecidos en España]. *School Leadership & Management*, 41 (3) 239-259. <http://dx.doi.org/10.1080/13632434.2021.1872526>
- Macay, B. (2023). *Calidad de la gestión y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120509>
- MINEDU (2021). *Encuesta nacional a docentes*. ENDO-MINEDU. <https://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/encuesta-nacional-a-docentes-endo.php>
- MINEDU (2022). *Proyecto Educativo Nacional al 2036*. (2nd ed.). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4473750/Proyecto%20Educativo%20Nacional%20PEN%202036.pdf>
- MINEDU (2023). *Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/8845>

- MINEDU. (2020). *Compromisos de la Gestión Escolar 2020*.
https://drive.google.com/file/d/1T663BzCl_0FgXQAJNIYaOf7pI16jMCJN/view
- MINEDU (2014). *Ley N°29062 relacionada entre el Estado y los profesores a su servicio, en la Carrera Pública Magisterial*. <https://www.gob.pe/minedu>
- MINEDU (2019). *Marco del Buen Desempeño Docente*. <https://www.gob.pe/minedu>
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
https://www.google.com.pe/books/edition/Evaluaci%C3%B3n_del_desempe%C3%B1o_docente/8mH8ozUEIL4C?hl=es&gbpv=0
- More, E. y Morey, G. (2021). Management of the institutional climate and performance of the teaching personnel of the Educational Institution No. 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe2).https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000400006&script=sci_abstract&tlng=en
- Narcizo, I. (2020). *Liderazgo pedagógico directivo y gestión escolar de la institución educativa Pública 80706 "Santa María" del distrito de Moche* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48238>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5.ª ed.). Ediciones de la U.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Olaskoaga, J., Rodríguez, C., y Marúm, E. (2022). Disagreement in the Conceptualization of Educational Quality and Job Satisfaction. *Social Sciences*, 11, 287.<https://doi.org/10.3390/socsci11070287>
- Oluwatayo, J. y Adebule, S. (2019). Assessment of Teaching Performance of Student-Teachers on Teaching Practice [Evaluación del Desempeño Docente de Estudiantes-Docentes en la Práctica Docente]. *International Education Studies*, 5 (5) 109-115.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1067071.pdf>
- Oré, P. (2022). *Calidad de gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín* [Tesis de maestría, Universidad

- Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Institucional.
<http://45.177.23.200/handle/undac/2774>
- Paudel, K. (2021). Level of Academic Performance among Faculty Members in the Context of Nepali Higher Educational Institution [Nivel de rendimiento académico entre los miembros del cuerpo docente en el contexto de una institución de educación superior nepalí]. *Journal of Comparative and International Higher Education*, 13 (2) 98-111. DOI: 10.32674/jcihe.v13i2.2450
- Quinde, G. (2023). *Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria y secundaria del distrito de San José de Lourdes* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/124627>
- Quintana, Y. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Revista Educación y Educadores*, 21(2), 259–281. <https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.2.5>
- Quintero, M. (2023). *¿Qué es el método hipotético deductivo? - La clave del pensamiento científico*. Qué es. <https://quees.com/metodo-hipotetico-deductivo/>
- Ramírez, A. (1997). *El método científico. Tema n.º 2: Enfoques de investigación: cuantitativo, cualitativo y mixto*. 1. Paradigma. 1.1
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Riffo (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Científica*, 4, 153-172. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=563662173010>
- Rojas, Q. (2006). *Gestión educativa en la sociedad del conocimiento*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_educativa_en_la_sociedad_del_co/ykVyKAP7XBUC?hl=es&gbpv=0
- Rostini, D., Syam, R., y Achmad, W. (2022). The Significance of Principal Management on Teacher Performance and Quality of Learning. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 2513-2520. DOI: <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i2.1721>
- Sancho, P. (2023). *Gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa pública de Villa María del Triunfo* [Tesis de maestría, Universidad Femenina del Sagrado Corazón]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/handle/20.500.11955/1235>

- Sander, B. (1996). *Educación, administración y calidad de vida: caminos alternativos del consenso y del conflicto*. Buenos Aires: Santillana.
https://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/20105_Planeam_y_gest_pol_educ/U2_Sander_Gestion_educativa.pdf
- Suratman, L. (2021). Instructional Leadership Style at MAN 1 Samarinda [Estilo de liderazgo educativo en MAN 1 Samarinda]. *Dinamika Ilmu*, 21 (1) 165-176.
<https://doi.org/10.21093/di.v21i1.2948>
- Tacusi, T. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1361-1373.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.597>
- Tejada, H. (2022). *Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente, en la Institución Educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104145>
- Vásquez, J. López, R. Ayay, N. y Alvarado, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Apreciable profesor(a): El siguiente cuestionario busca recabar información sobre gestión educativa en la institución. Le solicitamos que responda cada pregunta de manera sincera y objetiva, pues los datos obtenidos servirán para fines académicos y de mejora continua.

Instrucciones: Le presentamos un conjunto de 20 enunciados. Seleccione la respuesta que considere más adecuada para cada uno de ellos, marcando la casilla correspondiente según la escala de valoración proporcionada:

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

N°	Dimensiones / ítems	1	2	3	4	5
	DIM 1. Gestión Institucional					
1	Tomo decisiones basadas en los principios y metas de la institución educativa.					
2	Participo activamente en la creación de los documentos de gestión de la institución.					
3	Me ajusto a las normas y directrices establecidas por el Ministerio de Educación.					
4	Contribuyo a la administración de proyectos innovadores en el ámbito educativo.					
5	Analizo los desafíos actuales que enfrenta la institución.					
6	Me gusta diseñar planes a corto y mediano plazo para cumplir con los objetivos de la institución.					
7	Comparto mi plan de trabajo con mis compañeros, directores y estudiantes.					
8	Considero a los padres de familia como aliados clave para el éxito de la institución educativa.					
	DIM 2. Gestión administrativa					
9	Poseo experiencia en actividades que generan ingresos para la institución.					
10	Me agrada gestionar los recursos financieros necesarios para atender las necesidades de los estudiantes.					
11	Tengo conocimiento de las responsabilidades y tareas que desempeña el director de la institución.					
12	Cumplo con los acuerdos y compromisos que la institución educativa ha establecido.					
13	Me gusta colaborar con ideas y propuestas para lograr las metas de la institución.					
14	Me motiva coordinar y dirigir grupos de trabajo con el fin de cumplir los objetivos educativos.					
15	El director me ha invitado a formar parte de equipos de trabajo en la institución.					
16	Mis responsabilidades se asignan según mi especialidad dentro de la institución educativa					
	DIM 3. Gestión Pedagógica					
17	Organizo mis clases siguiendo las directrices curriculares establecidas por el Ministerio de Educación.					

18	Sigo los lineamientos establecidos para garantizar un buen desempeño docente.					
19	El líder de la institución me inspira y motiva a seguir adelante.					
20	Dispongo de recursos educativos que apoyan el proceso de enseñanza y aprendizaje.					
21	Me familiarizo con las metodologías pedagógicas durante el desarrollo de la enseñanza.					
22	Diseño estrategias que contribuyen a mejorar la calidad educativa.					
23	Realizo mi trabajo docente en un ambiente seguro y emocionalmente saludable.					
24	He recibido formación continua para elevar la calidad de la educación.					
	DIM 4. Gestión					
25	Realizo actividades de servicio comunitario orientadas al beneficio de la sociedad.					
26	Fomento iniciativas para proteger los recursos naturales.					
27	Desarrollo proyectos de investigación y mejora que beneficien a la comunidad educativa.					
28	Participo en reuniones profesionales con diversas instituciones.					
29	Mantengo relaciones positivas con los padres de familia y la comunidad en general.					
30	Establezco comunicación con las autoridades locales sobre los desafíos relacionados con una educación de calidad.					
31	Promuevo la colaboración entre la comunidad y la institución educativa.					
32	Fomento actividades que ayuden a preservar la identidad cultural de la comunidad.					

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Apreciable profesor(a): El siguiente cuestionario busca recabar información sobre su desempeño docente en la institución. Le solicitamos que responda cada pregunta de manera sincera y objetiva, pues los datos obtenidos servirán para fines académicos y de mejora continua.

Instrucciones: Le presentamos un conjunto de 20 enunciados. Seleccione la respuesta que considere más adecuada para cada uno de ellos, marcando la casilla correspondiente según la escala de valoración proporcionada:

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

N°	Dimensiones / ítems	1	2	3	4	5
	DIM 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1	Tiene saberes actualizados en la materia que enseña.					
2	Se mantiene informado sobre las metodologías pedagógicas que aplica en el aula.					
3	Estructura el currículo vinculando de manera lógica los aprendizajes que se buscan fomentar en los estudiantes.					
4	Elabora evaluaciones de manera organizada, formativa y ajustada a las necesidades de los alumnos, alineadas con los propósitos de aprendizaje.					
5	Planifica las sesiones de clase de manera organizada y estructurada, en función de los resultados de aprendizaje esperados.					
	DIM 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
6	Crea un ambiente positivo manejando bien la conducta de los estudiantes.					
7	Inspira en los alumnos confianza en su capacidad para aprender.					
8	Entiende el objetivo de la clase y las expectativas sobre el progreso de los estudiantes.					
9	Presenta contenidos actualizados de manera clara y accesible.					
10	Usa métodos que permiten evaluar las competencias de forma personalizada.					
	DIM 3. Participación en la gestión de la escuela y la comunidad					
11	Contribuye en la creación y puesta en marcha del Proyecto Educativo Institucional.					
12	Se vincula de manera colaborativa con la comunidad educativa para promover un ambiente democrático sostenible.					
13	Lleva a cabo proyectos de investigación y desarrollo pedagógico, tanto de forma individual como en grupo.					
14	Impulsa el trabajo en equipo de forma respetuosa durante el aprendizaje de los estudiantes.					
15	Incluye a toda la comunidad educativa en los desafíos de su labor docente.					
	DIM 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
16	Acude y colabora en los encuentros de reflexión sobre la práctica educativa.					
17	Participa en capacitaciones pedagógicas a nivel local, regional y nacional.					
18	Comparte experiencias significativas de desarrollo profesional que atienden las necesidades de los estudiantes.					
19	Actúa conforme a los principios de ética profesional docente en diferentes circunstancias.					
20	Toma decisiones y actúa siempre respetando los derechos humanos.					

ANEXO 2: Ficha técnica

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTO 1

Nombre:	Cuestionario de Gestión Educativa								
Autor y año:	Autor: Quinde (2023).								
	Adaptación: Br. Julcarima Hinostroza, Antonio y Peralta Méndez, Elfer Olmer (2024).								
Objetivo del instrumento:	Evaluar el nivel de la gestión educativa								
Usuarios:	Colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco								
Método de implementación:	Individual								
Validez: (Presentar el documento que certifica la validación por expertos)	El instrumento fue evaluado y validado por un grupo de expertos.								
Confiabilidad: (Mostrar los datos estadísticos obtenidos)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nombre de los expertos</th> <th>Opinión</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mg. Paredes Capristano, María Magdalena.</td> <td>Aplicable</td> </tr> <tr> <td>Mg. Castillo Córdova Margarita.</td> <td>Aplicable</td> </tr> <tr> <td>Mg. Requena Sifuentes, Santos Leonila</td> <td>Aplicable</td> </tr> </tbody> </table>	Nombre de los expertos	Opinión	Mg. Paredes Capristano, María Magdalena.	Aplicable	Mg. Castillo Córdova Margarita.	Aplicable	Mg. Requena Sifuentes, Santos Leonila	Aplicable
	Nombre de los expertos	Opinión							
Mg. Paredes Capristano, María Magdalena.	Aplicable								
Mg. Castillo Córdova Margarita.	Aplicable								
Mg. Requena Sifuentes, Santos Leonila	Aplicable								
<p>La confiabilidad se realizó mediante el Alfa de Cronbach:</p> <p style="text-align: center;">Estadísticas de confiabilidad</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Alfa de Cronbach</th> <th>N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">,988</td> <td style="text-align: center;">32</td> </tr> </tbody> </table>	Alfa de Cronbach	N de elementos	,988	32					
Alfa de Cronbach	N de elementos								
,988	32								

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTO 2

Nombre:	Cuestionario de Desempeño Docente												
Autor y año:	Autor: Tejada (2022).												
	Adaptación: Br. Julcarima Hinostroza, Antonio y Peralta Méndez, Elfer Olmer (2024).												
Objetivo del instrumento:	Evaluar el nivel del rendimiento docente												
Usuarios:	Colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco												
Método de implementación:	Individual												
Validez: (Presentar el documento que certifica la validación por expertos) Confiabilidad: (Mostrar los datos estadísticos obtenidos)	<p>El instrumento fue evaluado y validado por un grupo de expertos. .</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Nombre de los expertos</th> <th style="text-align: left;">Opinión</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mg. Paredes Capristano, María Magdalena.</td> <td>Aplicable</td> </tr> <tr> <td>Mg. Castillo Córdova Margarita.</td> <td>Aplicable</td> </tr> <tr> <td>Mg. Requena Sifuentes, Santos Leonila</td> <td>Aplicable</td> </tr> </tbody> </table> <p>La confiabilidad se realizó mediante el Alfa de Cronbach:</p> <p style="text-align: center;">Estadísticas de confiabilidad</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Alfa de Cronbach</td> <td style="text-align: center;">N de elementos</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">,984</td> <td style="text-align: center;">20</td> </tr> </tbody> </table>	Nombre de los expertos	Opinión	Mg. Paredes Capristano, María Magdalena.	Aplicable	Mg. Castillo Córdova Margarita.	Aplicable	Mg. Requena Sifuentes, Santos Leonila	Aplicable	Alfa de Cronbach	N de elementos	,984	20
Nombre de los expertos	Opinión												
Mg. Paredes Capristano, María Magdalena.	Aplicable												
Mg. Castillo Córdova Margarita.	Aplicable												
Mg. Requena Sifuentes, Santos Leonila	Aplicable												
Alfa de Cronbach	N de elementos												
,984	20												

ANEXO 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Variable 1: Gestión Educativa	Quintana (2018), la gestión escolar se refiere a un conjunto de acciones organizadas estratégicamente, que incluyen la planificación y el monitoreo de procedimientos, con el fin de influir positivamente en los alumnos y así optimizar los logros educativos.	Esta variable se midió mediante un cuestionario de acuerdo con sus cuatro dimensiones.	Gestión Institucional	- Estructura - Participación - Plan estratégico	1,2,3 4,5,6 7,8	Cuestionario	Ordinal Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Gestión Administrativa	- Recursos económicos - Funciones y compromisos - Organización del talento humano	9,10 11,12 13,14,15,16		
			Gestión pedagógica	- Gestión curricular - Practica pedagógica - Actualización	17,18,19 20,21 22,23,24		
			Gestión Comunitaria	- Apoyo social - Relacione sociales - Aliados estratégicos	25,26,27 28,29 30,31,32		
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	- Comprende las características del alumno - Estructura la enseñanza alineada con los aprendizajes esperados.	1,2 3,4,5		
Variable 2: Desempeño docente	El Marco del Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación (2019) resalta que la labor del docente se refleja en las interacciones de aprendizaje y en la estructura escolar, siendo su efectividad fundamental para el éxito educativo, vinculada a factores emocionales y relaciones con la comunidad.	El desempeño de los docentes fue medido mediante un cuestionario de acuerdo con sus cuatro dimensiones.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	- Fomenta un ambiente inclusivo. - Guía la enseñanza con estrategias adecuadas. - Evalúa el aprendizaje según los objetivos.	6,7,8 9 10	Cuestionario	Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Participa de manera activa y colaborativa. - Crea vínculos de respeto y cooperación con las familias.	11,12,13 14,15		
			Desarrollo de la	- Analiza y fomenta el aprendizaje desde su práctica.	16,17,18 19,20		

profesionalidad y la identidad docente - Actúa con ética y respeto a los derechos fundamentales.

ANEXO 4: Carta de presentación

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
I.E. "BENEDICTO XVI" - OTUZCO

OTUZCO, 26 de febrero de 2025

RDN. 36/03/2025

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



Trujillo, 26 de febrero de 2025.

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 306-2025/UCT-EPG

Prof. Karla Elena Rodríguez Soto
DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA N° 81028 JUAN ALVARADO - OTUZCO

De mi mayor consideración;

Es grato dirigirme a usted en nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" para presentarle a **Antonio Julcarima Hinojosa**, identificado con DNI N° 43184279, y **Elfer Olmer Peralta Méndez**, identificado con DNI N° 45377286, estudiantes del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de nuestra institución. Actualmente, los estudiantes se encuentran desarrollando un proyecto de investigación titulado: **"GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN OTUZCO 2024"**.

Le presento a **Antonio Julcarima Hinojosa** y **Elfer Olmer Peralta Méndez** para que puedan llevar a cabo la aplicación de su instrumento de investigación en la entidad que usted dirige.

Quedo a la espera de su pronta respuesta y aprovecho para agradecerle su atención al presente.

Atentamente,



Dr. Jorge Elías Benito Flores
"Director de la Escuela de Posgrado"
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

OT
Instituto, archivo DPT

Carretera Panamericana Norte Km. 555, Moche - Trujillo - Perú

www.uct.edu.pe

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

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo Karla Elena Rodríguez Soto, identificado con DNI 19075180, en mi calidad de directora de la institución educativa Emblemática N° 81028 Juan Alvarado, ubicada en la ciudad de Otuzco.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A los Sres. Antonio Julcarima Hinostroza, identificado con DNI 43184279 y Elfer Olmer Peralta Méndez, identificado con DNI N° 45377286, del Programa de Maestría en Educación con Mención en: GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA, para que realice una encuesta al personal directivo y docente que labora en la institución educativa con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación para optar el grado académico de Maestro.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la Institución Educativa; o
 Mencionar el nombre de la institución educativa.


MINISTERIO DE EDUCACIÓN
U.C.T. - Otuzco - 81028
DIRECCIÓN
C.O.E. Nº 141
Karla Elena Rodríguez Soto
DIRECTORA
Firma y sello del Representante Legal
DNI: 19075180

Los estudiantes declaran que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales la institución educativa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Antonio Julcarima Hinostroza
DNI 43184279


Elfer Olmer Peralta Méndez
DNI 45377286

ANEXO 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Antonio Julcarima Hinostroza y Elfer Olmer Peralta Méndez; tenemos el agrado de dirigirnos 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 DESEMPEÑO DOCENTE EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN OTUZCO 2024".

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: ODAR VARAS ARTEAGA

FIRMA: 

Fecha: 26 / 02 / 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Antonio Julcarima Hinostroza y Elfer Olmer Peralta Méndez; tenemos el agrado de dirigirnos 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 DESEMPEÑO DOCENTE EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN OTUZCO 2024".

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: TEDEALDO MARIN MENDOZA RODRIGUEZ

FIRMA: 

Fecha: 26/02/2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Antonio Julcarima Hinostraza y Elfer Olmer Peralta Méndez; tenemos el agrado de dirigirnos 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 DESEMPEÑO DOCENTE EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN OTUZCO 2024".

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: Rodriguez...Zavaleta Ana Cecilia

FIRMA: 

Fecha: 27/09/2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Antonio Julcarima Hinostroza y Elfer Olmer Peralta Méndez; tenemos el agrado de dirigirnos 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 DESEMPEÑO DOCENTE EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN OTUZCO 2024".

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: Mayra Bovadilla Ibañez

FIRMA: 

Fecha: 27 / 02 / 2025 /

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Antonio Julcarima Hinostroza y Elfer Olmer Peralta Méndez; tenemos el agrado de dirigirnos 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 DESEMPEÑO DOCENTE EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN OTUZCO 2024".

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: Pedro Alfredo Honorio Carranza

FIRMA: 

Fecha: 27 / 02 / 25 /

ANEXO 7: Matriz de consistencia

Título	Formulación del Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN OTUZCO 2024</p>	<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024?</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024.</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024.</p>	<p>Variable 1: Gestión Educativa</p>	<p>Gestión Institucional</p>	<p>Tipo Básico-correlacional</p>
	<p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024?</p>	<p>Hipótesis específicas Hi: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024.</p>	<p>Objetivos específicos Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024.</p>		<p>Gestión Administrativa</p>	<p>Métodos Hipotético – deductivo</p>
	<p>¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024?</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024.</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024.</p>		<p>Gestión pedagógica</p>	<p>Diseño No experimental de corte transversal</p>
	<p>¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la dimensión participación en</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024.</p>		<p>Gestión Comunitaria</p>	<p>Población y muestra Población: 48 docentes Muestra: 48 docentes mediante un muestreo censal</p>
<p>Variable 2: Desempeño</p>	<p>¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el aprendizaje de los estudiantes, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024?</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el aprendizaje de los estudiantes, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024.</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024.</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Técnica e instrumentos de recolección de datos Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario</p>	
	<p>¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la dimensión participación en</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024.</p>	<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Método de análisis de investigación - Análisis descriptivo -Análisis inferencial</p>	

<p>la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024?</p>	<p>participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024.</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024.</p>	<p>o docente</p>	<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>
<p>¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024?</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en colaboradores de una Institución Educativa de Otuzco 2024.</p>			<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>

ANEXO 8: Validación de instrumentos

Exp 1.



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. Requena Sifuentes, Santos Leonila
- 1.2 Institución donde labora: Institución Educativa N° 1562 Nuevo Horizonte
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de la gestión educativa y el desempeño docente
- 1.4 Autor del instrumento: Adaptado de Quinde (2023), y Tejada (2022), por: Br. Julcarima Hinostroza, Antonio y Peralta Méndez, Elfer Olmer
- 1.5 Título de la Investigación: GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN OTUZCO 2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			84			
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			85			
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			89			
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			85			
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			86			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			89			
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			87			
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			87			
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			88			
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																			90			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: SI HAY SUFICIENCIA (APLICABLE)

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **87**

Lugar y Fecha: San Martín, **14/10/2024**

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 45700237.

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº	GESTIÓN EDUCATIVA	E	B	M	X	C	Observaciones
01	Tomo decisiones fundamentadas en la misión y visión de la institución educativa	E					Aplicable
02	Participo de manera activa en la elaboración de los documentos de gestión institucional.	E					Aplicable
03	Me adhiero a las normas y lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación		B				Aplicable
04	Formo parte de la administración de proyectos innovadores en el sector educativo.	E					Aplicable
05	Evalúo los problemas actuales que enfrenta la institución	E					Aplicable
06	Me gusta elaborar planes a corto y mediano plazo para alcanzar los objetivos institucionales.	E					Aplicable
07	Comparto mi plan de trabajo con mis colegas, directivos y estudiantes.	E					Aplicable
08	Considero a los padres de familia como aliados estratégicos para la institución educativa.	E					Aplicable
09	Tengo experiencia en actividades productivas que generan ingresos para la institución.	E					Aplicable
10	Me complace gestionar recursos financieros para cubrir las necesidades de mis estudiantes		B				Aplicable
11	Estoy al tanto de las funciones que realiza el director de la institución educativa.	E					Aplicable
12	Cumplo con los compromisos y pactos establecidos por la institución educativa.	E					Aplicable
13	Disfruto contribuyendo con sugerencias para lograr los objetivos de la institución.	E					Aplicable
14	Me gusta coordinar y liderar grupos de trabajo para alcanzar los objetivos educativos.	E					Aplicable
15	He sido invitado por el director a unirme a equipos de trabajo.	E					Aplicable
16	Se me asignan responsabilidades de acuerdo con mi especialidad en la institución.		B				Aplicable
17	Planifico mis sesiones de clase de acuerdo con las pautas curriculares del Ministerio de Educación.	E					Aplicable
18	Aplico los lineamientos dentro del marco del buen desempeño docente.	E					Aplicable
19	El líder de la institución educativa me motiva e inspira.	E					Aplicable
20	Cuento con recursos educativos que respaldan el proceso de enseñanza y aprendizaje.		B				Aplicable
21	Me familiarizo con las prácticas pedagógicas durante el desarrollo del proceso educativo.	E					Aplicable
22	Elaboro estrategias para mejorar la calidad del proceso educativo.	E					Aplicable
23	Realizo mi labor docente en un ambiente seguro y emocionalmente positivo.	E					Aplicable
24	He recibido capacitación para mejorar la calidad de la educación.	E					Aplicable
25	Realizo actividades de servicio comunitario dirigidas a la sociedad.	E					Aplicable
26	Promuevo iniciativas para resguardar los recursos naturales.	E					Aplicable
27	Elaboro proyectos de investigación y desarrollo en beneficio de la comunidad educativa.	E					Aplicable
28	Participo en encuentros laborales con distintas instituciones.	E					Aplicable
29	Mantengo vínculos positivos con los padres de familia y la comunidad.	E					Aplicable
30	Me comunico con	E					Aplicable
31	las autoridades locales sobre los retos relacionados con una educación de calidad.	E					Aplicable
32	Impulso la cooperación entre la comunidad y la institución educativa.	E					Aplicable

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar.

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N°	DESEMPEÑO DOCENTE	E	B	M	X	C	Observaciones
01	Tiene saberes actualizados en la materia que enseña.	E					Aplicable
02	Se mantiene informado sobre las metodologías pedagógicas que aplica en el aula.	E					Aplicable
03	Estructura el currículo vinculando de manera lógica los aprendizajes que se buscan fomentar en los estudiantes.	E					Aplicable
04	Elabora evaluaciones de manera organizada, formativa y ajustada a las necesidades de los alumnos, alineadas con los propósitos de aprendizaje.	E					Aplicable
05	Planifica las sesiones de clase de manera organizada y estructurada, en función de los resultados de aprendizaje esperados.	E					Aplicable
06	Crea un ambiente positivo manejando bien la conducta de los estudiantes.	E					Aplicable
07	Inspira en los alumnos confianza en su capacidad para aprender.	E					Aplicable
08	Entiende el objetivo de la clase y las expectativas sobre el progreso de los estudiantes.	E					Aplicable
09	Presenta contenidos actualizados de manera clara y accesible.	E					Aplicable
10	Usa métodos que permiten evaluar las competencias de forma personalizada.	E					Aplicable
11	Contribuye en la creación y puesta en marcha del Proyecto Educativo Institucional.	E					Aplicable
12	Se vincula de manera colaborativa con la comunidad educativa para promover un ambiente democrático sostenible.	E					Aplicable
13	Lleva a cabo proyectos de investigación y desarrollo pedagógico, tanto de forma individual como en grupo.	E					Aplicable
14	Impulsa el trabajo en equipo de forma respetuosa durante el aprendizaje de los estudiantes.	E					Aplicable
15	Incluye a toda la comunidad educativa en los desafíos de su labor docente.	E					Aplicable
16	Acude y colabora en los encuentros de reflexión sobre la práctica educativa.	E					Aplicable
17	Participa en capacitaciones pedagógicas a nivel local, regional y nacional.	E					Aplicable
18	Comparte experiencias significativas de desarrollo profesional que atienden las necesidades de los estudiantes.	E					Aplicable
19	Actúa conforme a los principios de ética profesional docente en diferentes circunstancias.	E					Aplicable
20	Toma decisiones y actúa siempre respetando los derechos humanos.	E					Aplicable

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items				E
Amplitud de contenido				E
Redacción de los Items				E
Claridad y precisión				E
Pertinencia				E

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Requena Sifuentes, Santos Leonila
COLEGIATURA: 2519700237
DNI: 19700237


Firma

Fecha: 14/10/2024

Exp 2.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.6 Apellidos y nombres del informante: Mg. Castillo Córdova Margarita
- 1.7 Institución donde labora: Institución Educativa N° 1562 Nuevo Horizonte
- 1.8 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de la gestión educativa y el desempeño docente
- 1.9 Autor del instrumento: Adaptado de Quinde (2023), y Tejada (2022), por: Br. Julcarima Hinojosa, Antonio y Peralta Méndez, Elfer Olmer
- 1.10 Título de la Investigación: GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN OTUZCO 2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			89		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			90		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		85			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			90		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		85			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			90		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			90		
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			90		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			90		
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																			90		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: SI HAY SUFICIENCIA (APLICABLE)

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **88.9**

Lugar y Fecha: San Martín, **14/10/2024**



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 46069916.

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar **Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº	GESTIÓN EDUCATIVA	E	B	M	X	C	Observaciones
01	Tomo decisiones fundamentadas en la misión y visión de la institución educativa	E					Aplicable
02	Participo de manera activa en la elaboración de los documentos de gestión institucional.	E					Aplicable
03	Me adhiero a las normas y lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación	E					Aplicable
04	Formo parte de la administración de proyectos innovadores en el sector educativo.	E					Aplicable
05	Evalúo los problemas actuales que enfrenta la institución	E					Aplicable
06	Me gusta elaborar planes a corto y mediano plazo para alcanzar los objetivos institucionales.	E					Aplicable
07	Comparto mi plan de trabajo con mis colegas, directivos y estudiantes.	E					Aplicable
08	Considero a los padres de familia como aliados estratégicos para la institución educativa.	E					Aplicable
09	Tengo experiencia en actividades productivas que generan ingresos para la institución.	E					Aplicable
10	Me complace gestionar recursos financieros para cubrir las necesidades de mis estudiantes	E					Aplicable
11	Estoy al tanto de las funciones que realiza el director de la institución educativa.	E					Aplicable
12	Cumplo con los compromisos y pactos establecidos por la institución educativa.	E					Aplicable
13	Disfruto contribuyendo con sugerencias para lograr los objetivos de la institución.	E					Aplicable
14	Me gusta coordinar y liderar grupos de trabajo para alcanzar los objetivos educativos.	E					Aplicable
15	He sido invitado por el director a unirme a equipos de trabajo.	E					Aplicable
16	Se me asignan responsabilidades de acuerdo con mi especialidad en la institución.	E					Aplicable
17	Planifico mis sesiones de clase de acuerdo con las pautas curriculares del Ministerio de Educación.	E					Aplicable
18	Aplico los lineamientos dentro del marco del buen desempeño docente.	E					Aplicable
19	El líder de la institución educativa me motiva e inspira.	E					Aplicable
20	Cuento con recursos educativos que respaldan el proceso de enseñanza y aprendizaje.	E					Aplicable
21	Me familiarizo con las prácticas pedagógicas durante el desarrollo del proceso educativo.	E					Aplicable
22	Elaboro estrategias para mejorar la calidad del proceso educativo.	E					Aplicable
23	Realizo mi labor docente en un ambiente seguro y emocionalmente positivo.	E					Aplicable
24	He recibido capacitación para mejorar la calidad de la educación.	E					Aplicable
25	Realizo actividades de servicio comunitario dirigidas a la sociedad.	E					Aplicable
26	Promuevo iniciativas para resguardar los recursos naturales.	E					Aplicable
27	Elaboro proyectos de investigación y desarrollo en beneficio de la comunidad educativa.	E					Aplicable
28	Participo en encuentros laborales con distintas instituciones.	E					Aplicable
29	Mantengo vínculos positivos con los padres de familia y la comunidad.	E					Aplicable
30	Me comunico con	E					Aplicable
31	las autoridades locales sobre los retos relacionados con una educación de calidad.	E					Aplicable
32	Impulso la cooperación entre la comunidad y la institución educativa.	E					Aplicable

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar.

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N°	DESEMPEÑO DOCENTE	E	B	M	X	C	Observaciones
01	Tiene saberes actualizados en la materia que enseña.	E					Aplicable
02	Se mantiene informado sobre las metodologías pedagógicas que aplica en el aula.	E					Aplicable
03	Estructura el currículo vinculando de manera lógica los aprendizajes que se buscan fomentar en los estudiantes.	E					Aplicable
04	Elabora evaluaciones de manera organizada, formativa y ajustada a las necesidades de los alumnos, alineadas con los propósitos de aprendizaje.	E					Aplicable
05	Planifica las sesiones de clase de manera organizada y estructurada, en función de los resultados de aprendizaje esperados.	E					Aplicable
06	Crea un ambiente positivo manejando bien la conducta de los estudiantes.	E					Aplicable
07	Inspira en los alumnos confianza en su capacidad para aprender.	E					Aplicable
08	Entiende el objetivo de la clase y las expectativas sobre el progreso de los estudiantes.	E					Aplicable
09	Presenta contenidos actualizados de manera clara y accesible.	E					Aplicable
10	Usa métodos que permiten evaluar las competencias de forma personalizada.	E					Aplicable
11	Contribuye en la creación y puesta en marcha del Proyecto Educativo Institucional.	E					Aplicable
12	Se vincula de manera colaborativa con la comunidad educativa para promover un ambiente democrático sostenible.	E					Aplicable
13	Lleva a cabo proyectos de investigación y desarrollo pedagógico, tanto de forma individual como en grupo.	E					Aplicable
14	Impulsa el trabajo en equipo de forma respetuosa durante el aprendizaje de los estudiantes.	E					Aplicable
15	Incluye a toda la comunidad educativa en los desafíos de su labor docente.	E					Aplicable
16	Acude y colabora en los encuentros de reflexión sobre la práctica educativa.	E					Aplicable
17	Participa en capacitaciones pedagógicas a nivel local, regional y nacional.	E					Aplicable
18	Comparte experiencias significativas de desarrollo profesional que atienden las necesidades de los estudiantes.	E					Aplicable
19	Actúa conforme a los principios de ética profesional docente en diferentes circunstancias.	E					Aplicable
20	Toma decisiones y actúa siempre respetando los derechos humanos.	E					Aplicable

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				E
Amplitud de contenido				E
Redacción de los Ítems				E
Claridad y precisión				E
Pertinencia				E

Evaluado por:

APellidos y Nombres: Mg. Castillo Córdova Margarita
COLEGIATURA: 1546069916
DNI: 46069916



Firma

Fecha: 14/10/2024

Exp 3.



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.11 Apellidos y nombres del informante: Mg. Paredes Capristano, María Magdalena
- 1.12 Institución donde labora: Institución Educativa N° 1562 Nuevo Horizonte
- 1.13 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de la gestión educativa y el desempeño docente
- 1.14 Autor del instrumento: Adaptado de Quinde (2023), y Tejada (2022), por: Br. Julcarima Hinostriza, Antonio y Peralta Méndez, Elfer Olmer
- 1.15 Título de la Investigación: GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN OTUZCO 2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				90	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				90	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				85	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				90	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				85	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				85	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				90	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				85	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				90	
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				90	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: SI HAY SUFICIENCIA (APLICABLE)

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **88**

Lugar y Fecha: San Martín, **14/10/2024**


María Magdalena Paredes Capristano
 MAGISTER
 EDUCACIÓN BÁSICA / INVESTIGACIÓN
 DNI: 46069916. Teléfono: 947061097

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar **Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N°	GESTIÓN EDUCATIVA	E	B	M	X	C	Observaciones
01	Tomo decisiones fundamentadas en la misión y visión de la institución educativa	E					Aplicable
02	Participo de manera activa en la elaboración de los documentos de gestión institucional.	E					Aplicable
03	Me adhiero a las normas y lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación	E					Aplicable
04	Formo parte de la administración de proyectos innovadores en el sector educativo.	E					Aplicable
05	Evalúo los problemas actuales que enfrenta la institución	E					Aplicable
06	Me gusta elaborar planes a corto y mediano plazo para alcanzar los objetivos institucionales.	E					Aplicable
07	Comparto mi plan de trabajo con mis colegas, directivos y estudiantes.	E					Aplicable
08	Considero a los padres de familia como aliados estratégicos para la institución educativa.	E					Aplicable
09	Tengo experiencia en actividades productivas que generan ingresos para la institución.	E					Aplicable
10	Me complace gestionar recursos financieros para cubrir las necesidades de mis estudiantes	E					Aplicable
11	Estoy al tanto de las funciones que realiza el director de la institución educativa.	E					Aplicable
12	Cumplo con los compromisos y pactos establecidos por la institución educativa.	E					Aplicable
13	Disfruto contribuyendo con sugerencias para lograr los objetivos de la institución.	E					Aplicable
14	Me gusta coordinar y liderar grupos de trabajo para alcanzar los objetivos educativos.	E					Aplicable
15	He sido invitado por el director a unirme a equipos de trabajo.	E					Aplicable
16	Se me asignan responsabilidades de acuerdo con mi especialidad en la institución.	E					Aplicable
17	Planifico mis sesiones de clase de acuerdo con las pautas curriculares del Ministerio de Educación.	E					Aplicable
18	Aplico los lineamientos dentro del marco del buen desempeño docente.	E					Aplicable
19	El líder de la institución educativa me motiva e inspira.	E					Aplicable
20	Cuento con recursos educativos que respaldan el proceso de enseñanza y aprendizaje.	E					Aplicable
21	Me familiarizo con las prácticas pedagógicas durante el desarrollo del proceso educativo.	E					Aplicable
22	Elaboro estrategias para mejorar la calidad del proceso educativo.	E					Aplicable
23	Realizo mi labor docente en un ambiente seguro y emocionalmente positivo.	E					Aplicable
24	He recibido capacitación para mejorar la calidad de la educación.	E					Aplicable
25	Realizo actividades de servicio comunitario dirigidas a la sociedad.	E					Aplicable
26	Promuevo iniciativas para resguardar los recursos naturales.	E					Aplicable
27	Elaboro proyectos de investigación y desarrollo en beneficio de la comunidad educativa.	E					Aplicable
28	Participo en encuentros laborales con distintas instituciones.	E					Aplicable
29	Mantengo vínculos positivos con los padres de familia y la comunidad.	E					Aplicable
30	Me comunico con	E					Aplicable
31	las autoridades locales sobre los retos relacionados con una educación de calidad.	E					Aplicable
32	Impulso la cooperación entre la comunidad y la institución educativa.	E					Aplicable

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar. **Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N°	DESEMPEÑO DOCENTE	E	B	M	X	C	Observaciones
01	Tiene saberes actualizados en la materia que enseña.	E					Aplicable
02	Se mantiene informado sobre las metodologías pedagógicas que aplica en el aula.	E					Aplicable
03	Estructura el currículo vinculando de manera lógica los aprendizajes que se buscan fomentar en los estudiantes.	E					Aplicable
04	Elabora evaluaciones de manera organizada, formativa y ajustada a las necesidades de los alumnos, alineadas con los propósitos de aprendizaje.	E					Aplicable
05	Planifica las sesiones de clase de manera organizada y estructurada, en función de los resultados de aprendizaje esperados.	E					Aplicable
06	Crea un ambiente positivo manejando bien la conducta de los estudiantes.	E					Aplicable
07	Inspira en los alumnos confianza en su capacidad para aprender.	E					Aplicable
08	Entiende el objetivo de la clase y las expectativas sobre el progreso de los estudiantes.	E					Aplicable
09	Presenta contenidos actualizados de manera clara y accesible.	E					Aplicable
10	Usa métodos que permiten evaluar las competencias de forma personalizada.	E					Aplicable
11	Contribuye en la creación y puesta en marcha del Proyecto Educativo Institucional.	E					Aplicable
12	Se vincula de manera colaborativa con la comunidad educativa para promover un ambiente democrático sostenible.	E					Aplicable
13	Lleva a cabo proyectos de investigación y desarrollo pedagógico, tanto de forma individual como en grupo.	E					Aplicable
14	Impulsa el trabajo en equipo de forma respetuosa durante el aprendizaje de los estudiantes.	E					Aplicable
15	Incluye a toda la comunidad educativa en los desafíos de su labor docente.	E					Aplicable
16	Acude y colabora en los encuentros de reflexión sobre la práctica educativa.	E					Aplicable
17	Participa en capacitaciones pedagógicas a nivel local, regional y nacional.	E					Aplicable
18	Comparte experiencias significativas de desarrollo profesional que atienden las necesidades de los estudiantes.	E					Aplicable
19	Actúa conforme a los principios de ética profesional docente en diferentes circunstancias.	E					Aplicable
20	Toma decisiones y actúa siempre respetando los derechos humanos.	E					Aplicable

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				E
Amplitud de contenido				E
Redacción de los Ítems				E
Claridad y precisión				E
Pertinencia				E

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Paredes Capristano, María Magdalena
COLEGIATURA: 1518169942
DNI: 18169942



María Magdalena Paredes Capristano
MAGISTER
EDUCACIÓN INFANTIL Y EDUCACIÓN

Fecha: 14/10/2024

Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento 1

Resumen de procesamiento de casos				
		N	%	
Casos	Válido	24	100.0	
	Excluido ^a	0	0.0	
	Total	24	100.0	
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del				
Estadísticas de				
Alfa de Cronbach	N de elementos			
0.988	32			
Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	118.50	1049.652	0.934	0.987
VAR00002	118.21	1070.607	0.904	0.988
VAR00003	118.25	1063.848	0.922	0.988
VAR00004	118.13	1064.549	0.867	0.988
VAR00005	118.25	1063.848	0.922	0.988
VAR00006	118.21	1070.607	0.904	0.988
VAR00007	118.25	1063.848	0.922	0.988
VAR00008	118.63	1058.245	0.853	0.988
VAR00009	118.96	1072.389	0.714	0.988
VAR00010	118.58	1055.297	0.909	0.988
VAR00011	118.54	1079.824	0.803	0.988
VAR00012	118.42	1081.297	0.598	0.989
VAR00013	118.42	1053.384	0.944	0.987
VAR00014	118.71	1081.694	0.776	0.988
VAR00015	118.58	1082.862	0.638	0.988
VAR00016	118.54	1055.042	0.871	0.988
VAR00017	118.29	1068.998	0.735	0.988
VAR00018	118.29	1059.085	0.894	0.988
VAR00019	118.21	1072.520	0.877	0.988
VAR00020	118.17	1057.275	0.854	0.988
VAR00021	118.08	1071.993	0.899	0.988
VAR00022	118.29	1059.868	0.909	0.988
VAR00023	118.25	1066.804	0.883	0.988
VAR00024	118.25	1062.283	0.888	0.988
VAR00025	118.25	1065.935	0.867	0.988
VAR00026	118.04	1064.563	0.924	0.988
VAR00027	118.00	1083.304	0.740	0.988
VAR00028	118.04	1064.563	0.924	0.988
VAR00029	117.92	1076.949	0.812	0.988
VAR00030	118.17	1064.145	0.886	0.988
VAR00031	118.04	1076.563	0.764	0.988
VAR00032	118.42	1073.645	0.843	0.988

Instrumento 2

		N	%		
Resumen de procesamiento de casos					
Casos	Válido	24	100.0		
	Excluido ^a	0	0.0		
	Total	24	100.0		
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del					
Estadísticas de					
Alfa de Cronbach		N de elementos			
0.984		20			
Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	
VAR 00001	73.33	390.145	0.917	0.983	
VAR 00002	73.63	399.984	0.792	0.984	
VAR 00003	73.79	399.650	0.801	0.984	
VAR 00004	73.38	387.114	0.891	0.983	
VAR 00005	73.38	387.201	0.915	0.983	
VAR 00006	73.25	388.457	0.920	0.983	
VAR 00007	73.50	395.826	0.842	0.984	
VAR 00008	73.33	391.101	0.867	0.984	
VAR 00009	73.29	394.650	0.888	0.983	
VAR 00010	73.13	390.201	0.927	0.983	
VAR 00011	73.79	399.650	0.801	0.984	
VAR 00012	73.25	388.457	0.920	0.983	
VAR 00013	73.13	394.201	0.837	0.984	
VAR 00014	73.38	394.332	0.706	0.985	
VAR 00015	73.29	394.650	0.888	0.983	
VAR 00016	73.33	390.145	0.917	0.983	
VAR 00017	73.13	390.201	0.927	0.983	
VAR 00018	73.58	382.080	0.920	0.983	
VAR 00019	73.00	395.913	0.856	0.984	
VAR 00020	73.08	398.688	0.811	0.984	

ANEXO 9: Reporte Turnitin

GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN OTUZCO 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe	7%
	Fuente de Internet	
2	hdl.handle.net	3%
	Fuente de Internet	
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	2%
	Trabajo del estudiante	
4	repositorio.unife.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.une.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 1%
Excluir bibliografía Activo