

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**

**BENEDICTO XVI**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

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



**GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE UNA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE TAMBOGRANDE  
2022**

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

**AUTOR(A)**

Br. Julissa Taboada Noe

**ASESOR(A)**

Dr. Cruz Aguilar Reemberto

<https://orcid.org/0000-0003-2362-2147>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Educación y Responsabilidad Social

**TRUJILLO - PERÚ**

**2023**

## Índice de similitud

### Tesis Julissa

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

1

[repositorio.uct.edu.pe](http://repositorio.uct.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

2

[repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

3

[hdl.handle.net](http://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

5

[dspace.unitru.edu.pe](http://dspace.unitru.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

6

[repositorio.uladech.edu.pe](http://repositorio.uladech.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

7

[repositorio.une.edu.pe](http://repositorio.une.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

8

Submitted to Universidad Catolica de Trujillo

Trabajo del estudiante

<1%

9

[repositorio.upn.edu.pe](http://repositorio.upn.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

**Autoridades universitarias**

Excmo. Mons. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M

**Arzobispo Metropolitano de Trujillo**

**Fundador y Gran Canciller**

Dr. Miranda Diaz Luis Orlando

**Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI**

Dra. Silva Balarezo Mariana Geraldine

**Vicerrectora Académica**

Dra. Silva Balarezo Mariana Geraldine

**Decana de la Facultad de Humanidades**

Dr. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

**Vicerrector Académico (e) de Investigación**

Dra. Reategui Marín Teresa Sofia

**Secretaria General**

### **Conformidad del asesor**

Yo, Reemberto Cruz Aguilar con DNI N° como asesor del trabajo de investigación GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE TAMBOGRANDE, 2022 desarrollada por la alumna Julissa Taboada Noe , con D.N.I. N° 40534683 , egresada de la Carrera de Educación secundaria con mención en ciencias sociales, considero que dicho trabajo de titulación reúne los requisitos tanto técnicos como científicos y corresponden con las normas establecidas en el reglamento de titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Facultad Humanidades. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por la comisión de la clasificación designado por el Decano de la Facultad de Humanidades.



---

Reemberto Cruz Aguilar

## **Dedicatoria**

La presente tesis está dedicada a mi menor hija que es fuente de inspiración para salir adelante y que me ayuda a crecer en el ámbito personal, profesional y laboral.

A mi familia por el apoyo mutuo y motivación a diario para alcanzar mis objetivos.

## **Agradecimiento**

Expreso mi agradecimiento a la Universidad Católica de Trujillo, por la oportunidad de terminar mi carrera profesional formada en valores y principios morales.

A mi asesor por brindar sus conocimientos en la elaboración del presente trabajo investigativo que gracias a sus orientaciones logre finalizar con éxito mi tesis.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Julissa Taboada Noe con DNI 40534683 egresados del Programa de Estudios de complementación pedagógica de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Humanidades, para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: “Gestión educativa y desempeño en docentes de una Institución Educativa secundaria de Tambogrande, 2022”, el cual consta de un total de 84 páginas, en las que se incluye 20 tablas y 1 figuras, más un total de 22 páginas en anexos. Dejamos 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, garantizamos 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. Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 8%, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

La Autora

## Índice

Índice de similitud .....	ii
Autoridades universitarias .....	iii
Conformidad del asesor .....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento .....	vi
Declaratoria de autenticidad .....	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>13</b>
<b>II. METODOLOGÍA .....</b>	<b>23</b>
2.1. Enfoque, tipo.....	23
2.2. Diseño de investigación.....	23
2.3. Población, muestra y muestreo .....	24
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos .....	24
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información .....	25
2.6. Aspectos éticos en investigación .....	25
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>26</b>
3.1. Presentación y análisis de resultados .....	26
3.2. Prueba de Hipótesis.....	31
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>37</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>42</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>44</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>45</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>50</b>
<b>Anexo 8: Matriz de consistencia.....</b>	<b>66</b>



## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Resultados de la variable gestión educativa.....	26
<b>Tabla 2</b>	Resultados de la variable desempeño docentes.....	26
<b>Tabla 3</b>	Resultados de la dimensión Gestión institucional.....	27
<b>Tabla 4</b>	Resultados de la dimensión gestión administrativa.....	27
<b>Tabla 5</b>	Resultados de la dimensión gestión pedagógica.....	28
<b>Tabla 6</b>	Resultados de la dimensión gestión comunitaria.....	28
<b>Tabla 7</b>	Resultados de la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docentes.....	29
<b>Tabla 8</b>	Resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docentes.....	29
<b>Tabla 9</b>	Resultados de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docentes.....	30
<b>Tabla 10</b>	Resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docentes.....	30
<b>Tabla 11</b>	Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk entre gestión educativa y desempeño docentes.....	31
<b>Tabla 12</b>	Prueba de contrastación entre la variable gestión educativa y desempeño docentes.....	32
<b>Tabla 13</b>	Prueba de contrastación entre la dimensión gestión institucional de la gestión educativa y la variable desempeño docentes.....	32
<b>Tabla 14</b>	Prueba de contrastación entre la dimensión gestión administrativa de la gestión educativa y la variable desempeño docentes.....	33
<b>Tabla 15</b>	Prueba de contrastación entre la dimensión gestión pedagógica de la gestión educativa y la variable desempeño docentes.....	33
<b>Tabla 16</b>	“Prueba de contrastación entre la dimensión gestión comunitaria de la gestión educativa y la dimensión desempeño docentes.....	34
<b>Tabla 17</b>	Prueba de contrastación entre la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docentes y la gestión educativa.....	34
<b>Tabla 18</b>	Prueba de contrastación entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docentes y la gestión educativa.....	35
<b>Tabla 19</b>	Prueba de contrastación entre la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docentes y la gestión educativa.....	35
<b>Tabla 20</b>	Prueba de contrastación entre la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docentes y la gestión educativa.....	36

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Diseño correlacional .....	23
--	----

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión educativa y desempeño docente del centro educativo Secundaria de Tambogrande, 2022. Fue aplicado con un diseño no experimental correlacional, con una muestra de 25 docentes del nivel secundario mediante el muestreo no probabilístico. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario sobre gestión educativo conformado por 30 ítems y el cuestionario de desempeño docente por 28 ítems. La población estuvo integrada por 25 docentes contratos y nombrados del nivel secundario. Se obtuvieron resultados descriptivos, el 60% de los docentes obtuvieron un nivel regular en la gestión educativa y un 52% perciben un nivel medio en el desempeño docente indicando que la mitad de docentes presentan dificultades al desempeñarse de manera eficiente empezando por la preparación y enseñanza de los aprendizajes en los estudiantes, los mismos que repercuten en el rendimiento escolar de los estudiantes. En conclusión, la gestión educativa presentó una relación significativa y positiva con el desempeño en docentes de una I.E Secundaria de Tambogrande, 2022; como se demostró en la prueba de hipótesis de correlación entre dichas variables ( $r=0.766$ ,  $p<0.05$ ).

**Palabras clave:** gestión educativa, desempeño docente, institución educativa, secundaria.

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between educational management and teacher performance Secondary School of Tambogrande, 2022. It was applied with a non-experimental correlational design, with a sample of 25 secondary school teachers through non-probabilistic sampling. The instrument used was the educational management questionnaire with 30 items and the teacher performance questionnaire with 28 items. The population consisted of 25 contract and appointed teachers at the secondary level. Descriptive results were obtained: 60% of the teachers obtained a regular level in educational management and 52% perceived an average level in teaching performance, indicating that half of the teachers have difficulties in performing efficiently, starting with the preparation and teaching of student learning, which have repercussions on the students' school performance. In conclusion, educational management presented a significant and positive relationship with the performance of teachers Secondary School of Tambogrande, 2022; as demonstrated in the hypothesis test of correlation between these variables ( $r=0.766$ ,  $p<0.05$ ).

**Keyword:** educational management, teacher performance, educational institution, secondary school.

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la gestión educativa se ha convertido en un desafío que está latente en cualquier centro de estudios, para ello se necesita efectuar cambios a los paradigmas y generar una visión de gestión en las escuelas permitiendo crear estrategias que con lleve a tomar decisiones en función a la calidad de procesos y administración (Arrieta, 2021). También, se considera que el desempeño docente es un aspecto primordial para los cambios didácticos en desarrollar procesos de enseñanza, que con lleve a los alumnos a descubrir sus capacidades de forma exitosa en las Instituciones Educativas (Villareal, 2019).

En España el grupo Adobe cumple un rol importante en relación a la gestión educativa aplicando tecnologías y plataformas virtuales donde participan más de 65000 docentes a nivel de Latinoamérica. Las mismas que contribuyen al aprendizaje educativo identificando espacios sencillos y óptimos que permitan usar aplicaciones digitales que generan contenidos interactivos para el desarrollo de su creatividad (Prensario TI latín América, 2022).

No obstante, en Latinoamérica y el Caribe vivieron la crisis educativa más grande en los últimos años debido a la pandemia, 24 millones de alumnos abandonaron sus estudios frente a la desigualdad educativa sin encontrar decisiones y políticas sólidas que contrajeron consecuencias. Además, se considera importante la relación que existe entre estudiante y profesor al comprobarse que virtualmente no existía efectividad del aprendizaje remoto considerado bajo y heterogéneo durante la pandemia (Banco Mundial, 2022).

En México una revista informó que el 90.23% de calidad de enseñanza y logros de aprendizaje en los alumnos de diversos centros de estudios repercute en el desempeño y trabajo integral que desarrolle el docente, considerando que los países de Latinoamérica presentaron un Ranking de puesto bajo frente a la calidad educativa (Martínez, et al 2016).

Además, La contraloría general del Perú (2022) manifestó que, en el Callao, el 30% de centros educativos públicos presentaron deficiencias en infraestructura escolar, carecen de servicios básicos y son bajas las condiciones de bioseguridad generando un mal impacto al desarrollo integral de los estudiantes por no contar con una gestión sostenible y adecuada.

La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, manifestó que existe un bajo nivel de calidad en el desempeño de los profesores, los mismos que son

generados por la falta de preparación en contenidos, aplicación de estrategias didácticas, recursos y medios evaluativos por parte de los maestros considerando una preocupación latente (Gómez y Valdez, 2019).

En un centro educativo del nivel secundario de Tambogrande, se observó que no se logra gestionar de manera correcta los procesos administrativos y el liderazgo, además se ha identificado que se cuenta con docentes que son egresados de alguna universidad o instituto que siguen trabajando con métodos tradicionales y poca interacción en actividades del plantel. Bajo este contexto se ha tomado la decisión de realizar frente a las deficiencias que existen.

Por tal razón se planteó el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y desempeño en docentes de una institución educativa Secundaria de Tambogrande? Así mismo los problemas específicos fueron : a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión institucional de la gestión educativa con desempeño en docentes de una institución educativa Secundaria de Tambogrande? b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión administrativa de la gestión educativa con desempeño en docentes de una institución educativa Secundaria de Tambogrande? c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión pedagógica de la gestión educativa con desempeño en docentes de una institución educativa Secundaria de Tambogrande? d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión comunitaria de la gestión educativa con desempeño en docentes de una institución educativa Secundaria de Tambogrande ? e) ¿Cuál es la relación entre la dimensión preparación de clase del desempeño en docentes con la gestión educativa de una institución educativa Secundaria de Tambogrande ? f) ¿Cuál es la relación entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño en docentes con la gestión educativa de una institución Secundaria de Tambogrande ? g) ¿Cuál es la relación entre la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño en docentes con la gestión educativa de una institución educativa Secundaria de Tambogrande? h) ¿Cuál es la relación entre la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño en docentes con la gestión educativa de una institución educativa Secundaria de Tambogrande?

En función a la justificación teórica al incluir información relevante y actualizada ayuda a potenciar el marco teórico con teóricas que permite conocer los aspectos relevantes de la información. Además, se justifica de manera metodológica siendo las razones de apoyo a la creación de instrumentos los mismos que fueron validados por jueces de expertos que

brindaron su aprobación para ser aplicados en una población dada. Se justifica de manera práctica al brindar soluciones de mejora a la dificultad que acontece el centro educativo que serán mejoradas al aplicar estrategias educativas que ayudan a solucionar problemas.

El objetivo clave es Determinar la relación entre la gestión educativa y desempeño en docentes de una institución educativa Secundaria de Tambogrande,2022. Los objetivos específicos son: a) determinar la relación entre la dimensión gestión institucional de la gestión educativa con desempeño en docentes de una institución educativa Secundaria de Tambogrande. b) determinar la relación entre la dimensión gestión administrativa de la gestión educativa con desempeño en docentes de una institución educativa Secundaria de Tambogrande. c) determinar la relación entre la dimensión gestión pedagógica de la gestión educativa con desempeño en docentes de una institución educativa Secundaria de Tambogrande. d) determinar la relación entre la dimensión gestión comunitaria de la gestión educativa con desempeño en docentes de una institución educativa Secundaria de Tambogrande. e) determinar la relación entre la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño en docentes con la gestión educativa de una institución educativa Secundaria de Tambogrande. f) determinar la relación entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño en docentes con la gestión educativa de una institución educativa Secundaria de Tambogrande. g) determinar la relación entre la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño en docentes con la gestión educativa de una institución educativa Secundaria de Tambogrande. h) determinar la relación entre la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño en docentes con la gestión educativa de una institución educativa Secundaria de Tambogrande,2022”.

La presente investigación presento como hipótesis general: existe correlación significativa entre la gestión educativa y desempeño en docentes de una institución educativa Secundaria de Tambogrande. Las hipótesis específicas fueron: a) existe correlación relevante entre la dimensión gestión institucional de la gestión educativa con desempeño en docentes de una institución educativa Secundaria de Tambogrande. b) existe correlación relevante entre la dimensión gestión administrativa de la gestión educativa con desempeño en docentes de una institución educativa Secundaria de Tambogrande. c) existe correlación importante entre la dimensión gestión pedagógica de la gestión educativa con desempeño en docentes de una institución educativa Secundaria de Tambogrande. d) existe relación importante entre la dimensión gestión comunitaria de la gestión educativa con desempeño en docentes de una

institución educativa Secundaria de Tambogrande. e) existe relación relevante entre la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño en docentes con la gestión educativa de una institución educativa Secundaria de Tambogrande. f) existe correlación relevante entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño en docentes con la gestión educativa de una institución educativa Secundaria de Tambogrande. g) existe relación relevante entre la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño en docentes con la gestión educativa de una institución educativa Secundaria de Tambogrande. h) existe relación relevante entre la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño en docentes con la gestión educativa de una institución educativa Secundaria de Tambogrande.

Con respecto a los antecedentes de nivel internacional encontramos a Gonzales y Herrera (2022), presentaron una maestría titulada evaluación docente en el desempeño académico de los estudiantes, que presentó como objetivo determinar el impacto de la evaluación docente en función a los resultados académicos de sus alumnos, también aplicaron un método de enfoque empirista, cuantitativa y descriptiva. Además, la técnica que aplicaron es el análisis documental a 67 docentes y 708 estudiantes. En conclusión, la evaluación docente incide de manera significativa en los resultados académicos de los estudiantes.

Andrade (2021), presentó una maestría en educación llamada Desempeño docente en conductas disruptivas de jóvenes con necesidades especiales con el objetivo de fortalecer su desempeño laboral en función al manejo de conductas disruptivas, brindando técnicas en fortalecer el ambiente escolar. Aplicó una metodología de enfoque mixto, tipo descriptiva, documental y de campo a una muestra de 101 comprendido entre el personal institucional y se aplicó los instrumentos de observación, encuesta y entrevista. Finalmente, se llegó a la conclusión que los profesionales de educación tienen un desempeño bajo en sus labores además no aplican herramientas tecnológicas y estrategias pedagógicas al centro de estudios.

Chávez y Henrique (2020), realizaron un artículo de revisión que lleva por nombre gestión y desempeño laboral en los profesionales de la educación, presentó como objetivo determinar la relación que existe entre ambas variables. Además, empleó una investigación descriptiva correlacional. Se elaboraron encuestas a 260 docentes. Se llegó a la conclusión que si los centros de estudios aplican la gestión del conocimiento estos con llevan a cambios



mentales a los profesores al integrar una cultura de conocimientos compartidos incorporados a una buena gestión pedagógica y TIC.

A nivel nacional se halló a Concha (2022), elaboró una maestría que presentó como objetivo determinar la influencia de la gestión educativa en el desempeño laboral en los colaboradores de un centro de estudios. La metodología es básica, cuantitativo y correlacional. La investigación estuvo constituida en 204 profesores del cual se aplicó una encuesta. Se llegó a concluir que los docentes aplican un buen desempeño en sus labores usando estrategias que con lleva a los estudiantes a sentirse motivado en aprender. Además, la gestión que aplican es planificada utilizando los procesos administrativos de manera eficiente y eficaz.

Soria, et al., (2022) desarrollaron una revista que presenta como objetivo determinar la gestión educativa en el desempeño laboral de los directivos de una escuela. El método fue descriptivo acompañado de ciento cincuenta directivos que fueron encuestados en el plantel donde laboral. Se llegó a concluir que para que exista un ambiente laboral agradable es primordial que este dirigido por un líder que aplique estrategias comunicativas, aprendizaje pedagógico y trabajo en equipo para lograr resultados satisfactorios que contribuyan a mejoras en el centro educativo.

García (2020), elaboró una tesis titulada Gestión educativa y desempeño docente de un colegio de Lima. El método fue correlacional, nivel no experimental y enfoque cuantitativo. Se aplicó una encuesta a 42 docentes. Se llegó a concluir que la gran mayoría de docentes desarrollan un desempeño docente eficaz en el centro de estudios, los mismos que contribuyen en alcanzar mejores logros de aprendizajes en los estudiantes al desarrollar sus propias habilidades, competencias y capacidades educativas.

A nivel local se encontró a Livia (2022) desarrolló una tesis que tiene por objetivo establecer la relación en la gestión educativa y desempeño docente. El método que utilizó es cuantitativo y no experimental aplicando un cuestionario a 30 docentes. Finalmente, se concluye que al mejorar el desempeño docente existe una mejor relevancia en la gestión curricular en función a la realidad que presenta el centro educativo gestionando de manera correcta los recursos y estrategias educativas en función a los aprendizajes esperados por los estudiantes.

Saona y Sosa (2021), presentaron una tesis de pregrado tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la innovación educativa y evaluación del desempeño docente. La metodología fue básica y no experimental. Además, participaron 50 docentes que fueron encuestados. Se concluye que, al aplicar innovación en el centro educativo mejora el nivel de desempeño al mostrar acciones innovadoras en su práctica docente que contribuye alcanzar objetivos institucionales y de aprendizaje en los estudiantes considerando una educación de calidad.

Ubillus (2019), elaboró una investigación titulada que presentó como objetivo determinar la relación entre gestión educativa y desempeño docente en un centro de estudios. El método desarrollado fue cuantitativo y método hipotético deductivo. Se aplicó un cuestionario a 56 profesores. Se llegó a concluir que se debe mejorar los programas académicos incluyendo el desarrollo de habilidades múltiples que despierte el interés de participar a los estudios considerando importante incorporar una serie de recursos y estrategias educativas.

Además, se consideran bases teóricas científicas. La gestión educativa se define como el procedimiento de planificar y direccionar un plantel educativo, donde el liderazgo perdure para los lineamientos institucionales correctos y prevalezca el cumplimiento de metas u objetivos organizacionales (Zapata, 2021). Para Martí (2005), son aquellas acciones ejecutables para cumplir con los objetivos de un plan institucional educativo. De igual forma, Tapia (2003) plantea que los centros de estudios no solo se basan en la parte pedagógica sino deben proporcionar acciones novedosas que permitan ser fiables, íntegros y visionarios en la educación. Según Pozner (2000) son aquellos procedimientos institucionales que se ejecutan bajo un organigrama horizontal o vertical al interior del sistema educativo que brinda servicio social e integra a la educación. Así mismo se necesita la participación de un liderazgo académico acompañado de una buena gestión que permite el éxito educativo (Reyes et al, 2017). Se define como la comunicación y gestión educativa que incluye mecanismos de planificación y organización basado en la normativa y reglamentos institucionales para generar un buen clima laboral y aprendizaje para los estudiantes (Unesco, 2011).

En la teoría del liderazgo constructivista, según Lambert (2003) manifiesta que el director no solo es responsable de la gestión educativa y debe estar conformada por todos los integrantes de la Institución. Se considera que el liderazgo es un proceso de aprendizaje

continuo donde el aprender es reciproco utilizando la asertividad y comunicación con todos, los mismos que reflexionan de las falencias o problemática que acontece en el centro educativo. Estos mismos se ven desarrollados como un proceso de aprendizaje constructivista que son ejecutados por los profesionales de la educación en función a los estudiantes, aplicando liderazgo contribuyen al dialogo, evalúan el aprendizaje, organizan y ejecutan planes de mejora en función a las estrategias educativas que ayuden a mejorar la práctica educativa y la convivencia con los alumnos de manera comunicativa y asertiva concentrando la participación en el desarrollo de habilidad entre los colaboradores de la institución logrando mejores resultados y democracia en las escuelas.

Según el Ministerio de Educación [MINEDU], presenta las siguientes dimensiones: La gestión escolar comprende cuatro dimensiones: La estratégica se basa en la estructura organizacional como la elaboración de la misión y visión institucional conjuntamente con las políticas y responsabilidades. Administrativa se orienta a la supervisión de tareas y funciones por todo el personal del colegio y el buen manejo de los recursos. Pedagógica se desarrolla en el buen desempeño profesional de los profesores en impartir clases de calidad obteniendo buenos resultados de aprendizaje y la Comunitaria involucra a toda la comunidad educativa en satisfacer sus necesidades esenciales por la escuela (Pérez, 2021).

La gestión educativa es importante porque con lleva a una buena administración dentro de las organizaciones en fortalecer e innovar estrategias que con lleve alcanzar conocimientos, aprendizajes, fortalecimiento en la gestión institucional, democracia, autonomía y calidad en sus enseñanzas. Así mismo contar con líderes comprometidos y responsables es función del proceso educativo, considerando primordial aplicar una guía de cumplimiento de metas u objetivos en la toma de decisiones incluyendo planes, competencias y organizaciones entre el plantel (Lepeley, 2003). Según Giménez (2018) indica que al ser aplicado fortalece el desarrollo formativo y académico contribuyendo a mejora del aprendizaje de los alumnos en función a conocimientos, capacidades e innovación siendo de vital importancia para lograr un mejor rendimiento académico que desarrolle su saber potencias y habilidades cognitivas con ayuda de estrategias y procedimientos se logran los objetivos propuestos

El PEI como instrumento de la gestión en los centros educativos plasma una serie de documentos que son presentados en la gestión interna del colegio aprobado por los lineamientos administrativos. Considerado como herramientas de gestión que son normadas

por las unidades de gestión local alcanzando un liderazgo participativo en trabajar en equipo por consensos y ejecución de la organización educativa. Se considera algunos medios de gestión y son los siguientes: PEI, PCIE, PAT, RI, MOF y IGA, considerando importante desarrollar estos documentos de gestión administrativas y el director tiene la función de revisar y aprobar en conjunto con el CONEI considerando los lineamientos tanto técnicos como estratégicos en el ámbito escolar (Salazar, 2018).

En la variable desempeño docente presentamos sustento teórico, social y cognitivo del autor Bandura se enfoca a la autoeficacia del docente situado en la parte cognitiva de la práctica docente, donde identifica que el ser humano presenta la iniciativa y capacidad de auto organizarse, autorregularse y auto reflexionar en base a su conducta y acciones en el entorno en relación con las capacidades personales y eficacia que ejerce en su profesión para lograr su objetivos tanto personales, profesionales y laborales en un determinado ambiente de un adecuado rendimiento desde un proceso psicológico basado en lo cognitivo, motivacional, afectivo y selectivo. Por lo tanto, el desempeño docente es auto eficaz para su funcionamiento fortaleciendo su práctica educativa (Bandura, 2004).

El autor Guzmán (2015), define que es la experiencia en el campo de estudio, dominio de conocimientos y capacidades de los profesionales de la educación que juegan un papel mediador en la práctica educativa. Además, Fernández (2008) menciona que son acciones que realiza el docente para cumplir con alcanzar los aprendizajes cognitivos, sociales en los estudiantes y metas institucionales. No obstante, se conceptualiza como el conjunto de competencias y desempeños que son aquellos dominios, competencias y desempeños que son propios del docente al ejercer la práctica educativa con los estudiantes, los mismos que deben alcanzar como objetivo lograr que los niños o adolescentes puedan aprender considerado una herramienta útil y a la vez estratégica integrada que parte por el desarrollo pedagogía de los profesionales de educación (Minedu, 2012). Además, los docentes poseen la capacidad de impartir conocimientos en su práctica didáctica los mismos que son transmitidos a los alumnos siendo eficiente y a afrontar problemáticas en el salón de clase (Fabelo et al., 2006).

Según sus dimensiones se presentan a continuación: a) La preparación para el aprendizaje son aquellos conocimientos y contenidos pedagógicos que utiliza una serie de herramientas y recursos didácticos aplicando estrategias en la práctica educativa. Además, se debe planificar el trabajo educativo al momento de elaborar los documentos pedagógicos.

b) Enseñanza para el aprendizaje corresponde al método que se utiliza para impartir conocimientos por parte de los docentes hacia los alumnos desarrollando un ambiente favorable y motivador dominando contenidos pedagógicos que con lleva al logro y desafío en los procesos educativos. c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es involucrar a todo el personal que labora en la Institución Educativa para la ejecución de proyectos educativos innovadores identificados por la institución que contribuye a mejorar resultados en los aprendizajes de la población estudiantil. d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se refleja en el quehacer profesional y trabajo colaborativo por todos los miembros que lo conforman alcanzando resultados satisfactorios en los aprendizajes e implementación de políticas educativas (Minedu, 2012).

Los factores del desempeño docente al momento que se imparten las clases son las siguientes: a) didáctica: los docentes deben aplicar una serie de procedimientos, principios y tácticas que ayudan a comunicarse de manera verbal y no verbal considerando los recursos didácticos. b) personalidad: se conoce como aquellos rasgos que presente el docente al practicar sus valores éticos y desarrollo profesional de manera correcta. c) motivación: es el interés que despiertas en los estudiantes para alcanzar objetivos y aprendizajes en clase. d) orientación: es la ayuda que brindan los docentes para mejorar conocimientos y habilidades enfocado en los jóvenes que reciben la educación. e) competencias para enseñar: son aquellas habilidades que alcanzan los aprendizajes en función a la orientación y coherencia de manera sintetizada en los contenidos de clase por las diversas especialidades cumpliendo alcanzar la calidad en los alumnos (Flores et al., 2018).

Los profesores contratados y nombrados pasan por una evaluación para identificar aquellas fortalezas y debilidades las mismas que serán implementadas para mejorar aspectos deficientes con el propósito contar con docentes altamente competitivos en la labor pedagógica contribuyendo mejoras en el aprendizaje de los alumnos. Sin embargo, la Unesco (2012) manifiesta que aún existen métodos tradicionales al evaluar a los profesionales de la educación no siendo efectivas en la educación actual por ello se considera cinco orientaciones que son aceptables y actualizadas en el desempeño actual: 1) las evaluaciones deben ser claras y transparentes utilizando instrumentos confiables acompañado de un personal capacitado y profesional en la materia que contribuya a relaciones de impacto en los agentes educativos. 2) la capacitación para los docentes es primordial en la generación

estándares y criterios evaluativos con el propósito que exista una planificación y organización al momento que son evaluados y obtener resultados eficientes. 3) el objetivo de aplicar la evaluación es lograr la formación del saber en los docentes aplicando retroalimentación que mejora su práctica educativa los mismos que deben presentar un plan de acción en la formación de sus conocimientos y apoyo moral. 4). Al ser evaluados incluye a participar de los ascensos y mejoras en las condiciones de la carrera docente a través de una práctica y uso de estrategias los que serán reconocidos por estímulos económicos y desarrollo académico generando una formación de calidad a los estudiantes. 5). Se debe ejecutar procesos que evalúen de manera óptima la labor que ejecuta el docente y la interacción con la comunidad educativa cumpliendo a cabalidad funciones y responsabilidades en su quehacer diario.

El desempeño docente es importante porque alcanza lograr la calidad del sistema educativo en los aprendizajes esperado por los estudiantes, además se aplican una serie de instrumentos evaluativos que permite identificar el nivel en la que se encuentran los maestros de la educación ingresando a reflexión y mejoras en su práctica como docente (Díaz, 2010). Así mismo De la Cruz (2008) indicó que es importante porque permite identificar el nivel de profesionalismo y los conocimientos acompañado de aspectos conductuales al demostrar responsabilidad, trabajo colaborativo y valores que con lleve al compromiso con el centro educativo generando un buen desarrollo personal y profesional del perfil innovador.

## II. METODOLOGÍA

### 2.1. Enfoque, tipo

El enfoque es cuantitativo. Según Hernández (2018), define como un proceso secuencial bajo un sustento que analiza la realidad, mediante el cual se realiza el procesamiento de datos con la finalidad de comprobar las hipótesis realizando cálculos numéricos y un análisis inferencial para comprobar las teorías.

Es tipo básica. Según Muntané (2010) define que son aquellas que utilizan y formulan nuevas teorías aumentando conocimientos científicos, no utilizan aspectos prácticos sino indaga sobre el estudio que se aborda.

### 2.2. Diseño de investigación

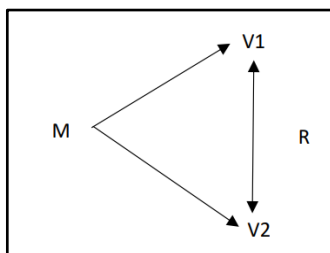
El presente estudio es no experimental correlacional. Este diseño pretende relacionar y asociar ambas variables. El autor (Valderrama, 2020), define que mide las variables, después se establece la correlación usando procedimientos estadísticos que nos ayuda a comprobar las hipótesis. Por lo tanto, se establece la relación que existe entre gestión educativa y desempeño docente de la I.E. Secundario Atahualpa de Tambogrande, 2022.

El método a utilizar es el método inductivo. Según Rodríguez y Pérez (2017), manifiestan que este método inicia con los hechos observables hacia el establecimiento de leyes o teorías que parte de lo específico a lo general basado en la probabilidad. Además, se consideró el método hipotético deductivo enfocado en la hipótesis principal mediante la observación evitando la inducción (Clavijo et al., 2014).

El esquema del diseño fue el siguiente:

### Figura 1

*Diseño correlacional*



**Donde:**

**M:** Docentes

**V1:** Gestión educativa

**V2:** Desempeño docente

**R:** relación entre ambas variables

### ***2.3. Población, muestra y muestreo***

La Población está conformada por los docentes que trabajan en el centro educativo comprendido por 25 docentes entre nombrados y contratados. Según Tamayo (2014), la población es la representación total de un universo que presenta ciertas características que son planteadas por el propio investigador.

La muestra está conformada por el 100% de la población, es decir por los 25 docentes del nivel secundario entre nombrados y contratados. Según Hernández (2006), la muestra es una representación de la población que conforma ciertas características que presentan los elementos que la componen. Se realizó un muestreo no probabilístico censal porque involucra a todos los participantes que conforma la población bajo una unidad de análisis (Ramírez, 2012).

### ***2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos***

La técnica es el análisis documental, consiste en extraer información relevante para ser incorporado y analizado realizando la descripción desde un contexto o lenguaje dado, considerando ser un propósito comunicativo e informativo que recupera información para ser interpretado (Peña y Pirela, 2007). Además, el instrumento es el cuestionario según Hernández y Mendoza (2018), se desarrollan a través de formularios conformado por preguntas para luego recolectar y dar respuestas. Por lo tanto, en el presente estudio para la recolección de datos se aplicaron los instrumentos para la variable 1 y 2 que se muestran a continuación:

#### **Cuestionario para la variable 1: Gestión educativa**

Presenta 4 dimensiones: gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria correspondiente a 30 ítems con una escala valorativa del 1 al 5.



## **Cuestionario para la variable 2: Desempeño en docentes**

Conformado por 4 dimensiones y un total de 28 ítems con una escala de medición del 1 al 5.

### **2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información**

Se aplicó el procesamiento de datos, a través de la hoja de cálculo de Excel versión 16 los mismos que fueron procesados en la herramienta estadística del SPSS versión 25 para la elaboración de tablas y gráficos porcentuales que sirvieron para los resultados descriptivos y posteriormente la contrastación de hipótesis a través de los resultados inferenciales.

### **2.6. Aspectos éticos en investigación**

Con respecto a los cumplimientos del protocolo en investigación la Universidad Católica de Trujillo presenta el siguiente código de ética de investigación científica (2021) considerando los siguientes:

- **Derecho del autor:** se refiere a respetar la dignidad humana, identificación y libertad al derecho auténtico de información y confidencia de la privacidad del autor respetando los derechos humanos del investigador.
- **Consentimiento informado y expreso:** los participantes que son parte de la investigación tienen la libertad de poder ser involucrados en la investigación, es decir, son autónomos de poder o no participar autorizando en firmar el consentimiento informado.
- **Responsabilidad, rigor científico y veracidad:** procede que en los instrumentos de recolección de datos deben presentar validez y confiabilidad en el proceso de investigación.
- Por otro lado, es importante agregar que este estudio considera la similitud en base a turnitin al no ser copia o pega de otros trabajos ya existentes, el autor proporciona información analizada e interpretada sin ser plagio de otras investigaciones mostrando un porcentaje aceptable y permitido por los propios lineamientos de la universidad.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Presentación y análisis de resultados

**Tabla 1**

*Resultados de la variable gestión educativa*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Deficiente	1	4%
Regular	15	60%
Bueno	9	36%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Encuesta de aplicación a los docentes

En la *Tabla 1* se visualiza que el 60% de los docentes obtienen un nivel regular en la gestión educativa, el 36% tiene un nivel bueno, en tanto que el 4% obtienen un nivel deficiente. Esto indica que más de la mitad de profesionales en la educación considera que falta mejorar la gestión educativa en el plantel.

**Tabla 2**

*Resultados de la variable desempeño docentes*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	1	4%
Medio	13	52%
Alto	11	44%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Encuesta de aplicación a los docentes

En la *Tabla 2*, el 52% perciben un nivel medio en el desempeño docente, el 44% un nivel alto, en tanto que el 4% un nivel bajo. Indicando que la mitad de docentes presentan dificultades al desempeñarse de manera eficiente empezando por la preparación y enseñanza de los aprendizajes en los estudiantes, los mismos que repercuten en el rendimiento escolar de los alumnos.

**Tabla 3***Resultados de la dimensión Gestión institucional*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Deficiente	1	4%
Regular	10	40%
Bueno	14	56%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Encuesta de aplicación a los docentes

En la *Tabla 3* según la dimensión gestión institucional el 56% de docentes lo considera bueno, el 40% en un nivel regular y el 4% en un nivel deficiente. Estos resultados, demuestran que gran mayoría de los encuestados manifestaron que existe una buena gestión educativa involucrando organización y planificación en sus procesos educativos.

**Tabla 4***Resultados de la dimensión gestión administrativa*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Deficiente	1	4%
Regular	14	56%
Bueno	10	40%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Encuesta de aplicación a los docentes

En la *Tabla 4* se visualiza que el 56% de los profesores del nivel secundaria perciben un nivel regular en la gestión administrativa, un 40% en nivel bueno, en tanto que el 4% un nivel deficiente. Lo que indica que la gestión administrativa presenta algunas deficiencias en los recursos económicos, materiales y humanos.

**Tabla 5***Resultados de la dimensión gestión pedagógica*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Deficiente	1	4%
Regular	9	36%
Bueno	15	60%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Encuesta de aplicación a los docentes

En la *Tabla 5* se observa que la dimensión gestión pedagógica desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa de Tambogrande se encuentra en un nivel bueno en un 60%, un nivel regular un 36% y un nivel deficiente en un 4%. Esto indica que los docentes se sienten satisfechos al realizar gestiones pedagógicas de manera correcta.

**Tabla 6***Resultados de la dimensión gestión comunitaria*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Deficiente	1	4%
Regular	14	56%
Bueno	10	40%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Encuesta de aplicación a los docentes

En la *Tabla 6* se observó como resultado el 56% de profesionales de la educación consideran un nivel regular en la gestión comunitaria, un 40% nivel bueno y un 4% un nivel deficiente. Lo que indica que más de la mitad de docentes presentaron inconformidad al no involucrarse en actividades educativas y poca participación en el desarrollo de proyectos educativos innovadores.

**Tabla 7***Resultados de la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docentes*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Inicio	1	4%
Proceso	17	68%
Logro	7	28%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Encuesta de aplicación a los docentes

En la *Tabla 7* se observa como resultado el 68% de trabajadores se encuentran en un nivel de proceso en la preparación para el aprendizaje de su desempeño, un 28% nivel logro y un 4% en nivel de inicio. Cabe indicar que los docentes a un les falta planificar su trabajo pedagógico al momento de elaborar su programación curricular, unidades y sesiones didácticas, además en algunos casos les falta aplicar estrategias para lograr resultados satisfactorios de aprendizaje en los estudiantes.

**Tabla 8***Resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docentes*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Inicio	2	8%
Proceso	16	64%
Logro	7	28%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Encuesta de aplicación a los docentes

En la *Tabla 8* se muestra que el 64% de participantes se encuentran en un nivel proceso en la enseñanza para el aprendizaje, el 28% se encuentra en nivel logro y un 8% en inicio. Por lo tanto, la gran mayoría de docentes no aplican tecnologías innovadoras en la ejecución de las sesiones de clase y actividades educativas dejando de lado la práctica docente y proyecto educativos.

**Tabla 9**

*Resultados de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docentes*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Inicio	3	12%
Proceso	17	68%
Logro	5	20%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Encuesta de aplicación a los docentes

En la tabla 9 se observa como resultado que el 68% de docentes se encuentran en nivel proceso en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 20% nivel de logro y un 12% en nivel inicio. Cabe indicar que existe poca planificación, desarrollo y ejecución de proyectos educativos existiendo una comunicación no afectiva y un clima desfavorable en algunos profesionales de la educación.

**Tabla 10**

*Resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docentes*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Inicio	1	4%
Proceso	20	80%
Logro	4	16%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Encuesta de aplicación a los docentes

En la *Tabla 10* se observa como resultado que el 80% de docentes se encuentran en nivel proceso en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de su desempeño, el 16% un nivel de logro y un 4% en nivel de inicio. Por consiguiente, existe un gran número de docentes que falta por alcanzar la reflexión en su práctica pedagógica y aportar de manera colaborativa al clima institucional en participar continuamente en actividades para mejoras en su desarrollo profesional.

### 3.2. Prueba de Hipótesis

#### Contrastación de hipótesis

**Tabla 11**

*Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk entre gestión educativa y desempeño docentes*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Educativa	0.924	25	0.063
Desempeño docente	0.918	25	0.045

Criterios de decisión

Si  $p < 0.05$ : Rechazamos la  $H_0$  y aceptamos la  $H_1$

Si  $p > 0.05$  Aceptamos la  $H_0$  y rechazamos la  $H_1$

En la tabla 11 se observa que la muestra es de 25 elementos, por tal razón, se utilizó la prueba estadística de Shapiro Wilk. Con respecto a la significancia (Sig), visualizamos que la mayoría de datos son mayores a 0.05 y se obtuvo como resultado una distribución normal, utilizando la contrastación de hipótesis del coeficiente  $r$  de Pearson.

#### **Prueba de hipótesis general**

**H0:** No existe relación significativa entre la gestión educativa y desempeño docente de una I.E. Secundaria de Tambogrande, 2022.

**H1:** Existe relación significativa entre la gestión educativa y desempeño docente de una I.E. Secundaria de Tambogrande, 2022.

**Tabla 12***Prueba de contrastación entre la variable gestión educativa y desempeño docentes*

	<b>Gestión Educativa</b>	
<b>Desempeño</b>	Correlación de	
<b>Docentes</b>	Pearson	,766**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	25

Data del SPSS V 25.

En la tabla 12 con respecto a la correlación entre la variable gestión educativa y desempeño docente se encontró  $r= 0.766$  y una significancia bilateral  $p= (0.000)$  considerando que  $p<0.05$ . se manifiesta que la gestión educativa influye de manera significativa en el desempeño docentes, existiendo una correlación positiva considerable.

**Prueba de hipótesis específica 1****Tabla 13***Prueba de contrastación entre la dimensión gestión institucional de la gestión educativa y la variable desempeño docentes.*

	<b>Gestión Institucional</b>	
<b>Desempeño en docentes</b>	Correlación de Pearson	,871**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	25

Data del SPSS V 25.

En la tabla 13 se observa que el coeficiente de Pearson = 0.871 (existiendo una relación positiva considerable) con un nivel de significancia menor a 0.05, mediante cual existe una relación directa y significativa entre la dimensión gestión institucional y la variable desempeño en docentes



## Prueba de hipótesis específica 2

**Tabla 14**

*Prueba de contrastación entre la dimensión gestión administrativa de la gestión educativa y la variable desempeño docentes*

		<b>Gestión Administrativa</b>
<b>Desempeño en docentes.</b>	Correlación de Pearson	,850**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	25

Data del SPSS V 25.

En la tabla 14 se observa que el coeficiente de Pearson = 0.850 (existiendo una relación positiva considerable) con un nivel de significancia menor a 0.05, mediante cual existe una relación directa y significativa entre la dimensión gestión administrativa y la variable desempeño docente.

## Prueba de hipótesis específica 3

**Tabla 15**

*Prueba de contrastación entre la dimensión gestión pedagógica de la gestión educativa y la variable desempeño docentes*

		<b>Gestión Pedagógica</b>
<b>Desempeño en docentes</b>	Correlación de Pearson	,843**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	25

Data del SPSS V 25.

En la tabla 15 se observa que el coeficiente de Pearson = 0.843 (existiendo una relación positiva considerable) con un nivel de significancia menor a 0.05, mediante cual existe una relación directa y significativa entre la dimensión gestión pedagógica y la variable desempeño docente.

## Prueba de hipótesis específica

**Tabla 16**

Prueba de contrastación entre la dimensión gestión comunitaria de la gestión educativa y la dimensión desempeño en docentes

		<b>Gestión Comunitaria</b>
<b>Desempeño en docentes</b>	Correlación de Pearson	,869**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	25

Data del SPSS V 25.

En la tabla 16 se observa que el coeficiente de Pearson = 0.869 (existiendo una relación positiva considerable) con un nivel de significancia menor a 0.05, mediante cual existe una relación directa y significativa entre la dimensión gestión comunitaria y la variable desempeño docente.

## Prueba de hipótesis específica 5

**Tabla 17**

*Prueba de contrastación entre la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docentes y la gestión educativa*

		<b>Preparación para el aprendizaje</b>
<b>Gestión Educativa</b>	Correlación de Pearson	,509**
	Sig. (bilateral)	0.009
	N	25

Data del SPSS V 25.

En la tabla 17 se observa que el coeficiente de Pearson = 0.509 (existiendo una relación positiva media) con un nivel de significancia menor a 0.05, mediante cual existe una relación directa y significativa entre la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño en docentes y la variable gestión educativa.

## Prueba de hipótesis específica 6

**Tabla 18**

Prueba de contrastación entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docentes y la gestión educativa

		<b>Enseñanza para el aprendizaje</b>
<b>Gestión Educativa</b>	Correlación de Pearson	,717**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	25

Data del SPSS V 25.

En la tabla 18 se observa que el coeficiente de Pearson = 0.717 (existiendo una relación positiva considerable) con un nivel de significancia menor a 0.05, mediante cual existe una relación directa y significativa entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño en docentes y la variable gestión educativa.

## Prueba de hipótesis específica 7

**Tabla 19**

*Prueba de contrastación entre la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docentes y la gestión educativa*

		<b>Participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>
<b>Desempeño docentes</b>	Correlación de Pearson	,750**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	25

Data del SPSS V 25.

En la tabla 19 se observa que el coeficiente de Pearson = 0.750 (existiendo una relación positiva considerable) con un nivel de significancia menor a 0.05, mediante cual existe una relación directa y significativa entre la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño en docentes y la variable gestión educativa.

## Prueba de hipótesis específica 8

**Tabla 20**

*Prueba de contrastación entre la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docentes y la gestión educativa*

		<b>Gestión Comunicativa</b>
<b>Gestión Educativa</b>	Correlación de Pearson	,561**
	Sig. (bilateral)	0.004
	N	25

Data del SPSS V 25.

En la tabla 20 se observa que el coeficiente de Pearson = 0.561 (existiendo una relación positiva media) con un nivel de significancia menor a 0.05, mediante cual existe una relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño en docentes y la variable gestión educativa.

#### IV. DISCUSIÓN

En función a los resultados hallados se discute lo siguiente; los datos inferenciales encontrados de la presente investigación en la variables gestión educativa y desempeño en docentes presentó una distribución normal utilizando la contrastación de hipótesis del coeficiente R de Pearson, existiendo una correlación positiva considerable de  $r = 0.766$ ; además, el  $p$  valor obtenido es de 0.000 menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ ; por lo tanto, se afirma que existe una correlación entre ambas variables de estudio y que influyen de manera significativa. Por lo que coincide con García (2022) halló como resultado el índice del Rho de Spearman  $X^2c=0.427$ , con una significancia de 0.002, cabe indicar que estadísticamente existe relación significancia entre la gestión educativa y el desempeño docente en los profesionales de la educación. De la misma manera guarda concordancia con Livia (2022) al demostrar categóricamente una correlación significativa entre las variables antes mencionadas, esta relación presentó resultados positivos a medida que la gestión curricular mejora estas repercuten de manera óptima en el desempeño docente demostrando logros en la hipótesis. También, estos resultados coinciden con Soria (2022) al demostrar que existe una asociación directa entre los factores que fueron investigados del valor gestión educativa que influye de manera relevante en el desempeño docente y se relacionan entre sí. Además, Chávez y Olivos (2019) concluyeron en sus resultados la relación y asociación de las variables en mención considerándose altamente significativas, siendo una correlación de Rho  $=0.877$  y una significancia  $p = 0.000$  menor a ( $p < 0.05$ ). Estos resultados son contrastados con lo que expone Lambert (2004) quien señala en su teoría, para alcanzar relaciones humanas efectivas se debe integrar trabajar en equipo de manera colaborativa con la participación de un líder, de aquel que dirige los destinos de otro logrando objetivos institucionales mediante procesos que orienta a una determina dirección del logro de la excelencia institucional desde la planificación, colaboración e innovación; sin embargo no tendría resultado si no existe un buen equipo de trabajo. Por otro lado, el autor antes mencionado en su teoría cognitiva de la autoeficacia sostiene que el desempeño docente fortalece la práctica educativa que las personas llevan a cabo a través de conductas eficientes y sostenibles en su desempeño académico y habilidades demostrables en el campo educativo en función a las metas por alcanzar desarrollando resultados significativos en su práctica docente (Bandura, 2004).

Con respecto a la dimensión 1, gestión institucional de la variable gestión educativa, se obtuvo como resultados que existe una correlación positiva considerable de  $r= 0.871$ , asimismo, el  $p$  valor obtenido es de 0.000 menor al nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ ; por lo tanto, existe una relación directa entre la dimensión y la variable desempeño en docentes. Estos resultados son semejantes a Chávez y Olivos (2019) al demostrar una correlación de  $Rho = 0.878$  presentando una relación positiva directa y un nivel de significancia menor al 5% entre la gestión institucional y el desempeño docente del nivel secundaria de una Institución Educativa Pública. Estos resultados con corroborados con lo que explica Pérez (2021) quien indica que la gestión institucional en el contexto educativo contribuye a mejoras en el desempeño docente al obtener buenos resultados y estar motivados al ejecutar acciones y ser parte de un equipo institucional por personas motivadas que aporten ideas y toda su experiencia, esto sucede cuando existe una buena gestión apoyando a la innovación y se incluya buenas gestiones educativas.

En función la dimensión 2, gestión administrativa de la variable gestión educativa, se halló como resultado que existe una correlación positiva considerable, donde  $r=0.850$ , y  $p$  un valor de 0.000 con una significancia menor al  $\alpha = 0.05$ ; por consiguiente, existe una relación directa y significativa entre la dimensión y la variable desempeño en docentes. Guarda relación con Chávez y Olivos (2019) al indicar que  $r=0.875$  y ( $p<0.05$ ) cabe indicar que existe una alta relación de forma directa y significativa encontrándose relacionada entre la dimensión y variable en los docentes del nivel secundaria de una escuela. Estos valores no concuerdan con Ubillus (2019) al demostrar que no existe correlación significativa que se mostró en la dimensión administrativa presentando valores negativos en sus indicadores y una significancia mayor a 0.05. Estos resultados con corroborados con Pérez (2021) al indicar que la administración en el ámbito educativo ayuda a gestionar de manera efectiva y productiva la administración enfoca a la realización de actividades obteniendo resultados productivos en base a las políticas de trabajo institucional y el efectivo manejo del control de los recursos.

En la dimensión 3, gestión pedagógica de la gestión educativa, se obtuvo como resultado que existe una relación positiva considerable  $r=0.843$  y  $p$  con una significancia de 0.000 menor al  $\alpha = 0.05$ ; mediante el cual existe una relación directa y significativa entre la dimensión y la variable desempeño en docentes. Estos resultados guardan coincidencia con Chávez y Olivos (2019) que obtuvo una correlación de Spearman  $r=0.875$  existiendo una

alta relación directa y un nivel de significancia menor a 0.05, al concluir que la dimensión se relaciona significativamente con la variable desempeño docente. Guarda concordancia con Ubillus (2019) apreció una relación significativa en la dimensión pedagógica y demostró una correlación positiva débil con el desempeño docente considerando que deben mejorar en base a las dimensiones planteadas. Estos resultados con corroborados con lo que afirma Pérez (2021) quien indica que la gestión pedagógica mejora a obtener resultados significativos en el rendimiento del desempeño docente que contribuye desarrollo y proyección en sus aprendizajes los mismos que contribuyen a niveles de logro en los aprendizajes de los estudiantes siempre se han transmitidos de manera asertiva y colaborativa por el buen funcionamiento educativo.

Con respecto a la dimensión 4, gestión comunitaria de la gestión educativa, se encontró como resultado que existe una relación positiva considerable de  $r=0.869$  y el valor  $p$  es de 0.000 menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ ; por lo tanto, existe una relación directa y significativa entre la dimensión la variable desempeño en docentes. Guarda concordancia con Chávez y Olivos (2019) al obtener una relación significativa de Spearman  $Rho=0.877$  existiendo una alta relación directa en función a la significancia  $p=0.000$  es menor al 0.05, considerando significativas entre la dimensión y la variable. Los resultados antes mencionados son semejantes a Ubillus (2019) que obtuvo como resultado en sus dimensiones una excelente relación encontrando un nivel positivo, a medida que mejora la gestión comunitaria se obtuvo mejores niveles de satisfacción en el desempeño que realizan los docentes en su práctica educativa y formativa. Estos resultados con corroborados con lo que menciona Pérez (2021) quien señala que la gestión comunitaria ayuda al desarrollo del buen desempeño docente al ofrecer servicios de calidad se obtienen logros satisfactorios que son experiencias vivencias en la comunidad educativas para el bien de todos.

En la dimensión 5, preparación para el aprendizaje del desempeño en docentes, se halló como resultado que existe una correlación positiva media correspondiendo a  $r=0.509$  y  $p$  es de 0.009 menor a 0.05, existiendo una relación directa y significativa entre la dimensión y la variable gestión educativa. Estos resultados guardan conformidad con García (2022), que obtuvo el valor  $Rho$  de Spearman  $X2c=0.707$  y un nivel de significancia 0.000 quien llegó a concluir que los indicadores de estudio se encuentran estadísticamente significativos y se relacionan entre sí en función a la preparación de los profesionales en la labor docente que realizan. Además, concuerdan con Livia (2022) en sus resultados  $Rho$  de Spearman, se

obtuvo  $r=0.515$  que existe una relación moderada y la significancia es menor a 0.05 se concluye, que se acepta la hipótesis existiendo una relación positiva entre la dimensión y variable de estudio. Estos resultados son corroborados con lo que interpreta Bandura (2004) quien indica que son importantes al desarrollar las competencias necesarias que les permita desempeñarse de forma eficiente para su práctica docente y contribuir en forma positiva en los aprendizajes de los estudiantes, esto está en base al perfil de egreso en las escuelas que son implementados en la gestión educativa, en el cual vienen laborando contribuyendo en alcanzar logros satisfactorios por parte de los profesionales de la educación.

En la dimensión 6, enseñanza para el aprendizaje del desempeño en docentes existe una correlación positiva considerable de  $r=0.717$  y el nivel de significancia  $p$  es de 0.000 menor al  $\alpha = 0.05$ , por lo tanto, existe una relación directa y significativa entre la dimensión y la variable gestión educativa. Estos valores guardan similitud con el autor García (2022) al encontrar que Rho de Spearman calculado, es  $X^2c= 0.978$ , y el nivel de confianza de Significación asintótica (bilateral) 0.008 pto. es  $<$  Significación 0.040 pto. Mediante el cual, se concluye que estadísticamente existe significancia y relación entre la gestión educativa que se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje del personal docente de una escuela del nivel secundario. Así mismo guarda concordancia con Livia (2022) en los datos de Rho de Spearman 0.497 y una significancia  $p<0.05$  existe una correlación significativa, positiva y moderada entre las variables propuestas. Estos resultados son comparados con lo que manifiesta Bandura (2004) quien señala que es primordial formar a los educandos y que se aplique estrategias de enseñanza en los aprendizajes de acuerdo al contexto sociocultural que se desenvuelve en función a los estudiantes y a partir de la interacción pedagógica, saber y conocimientos promoviendo se llega al desarrollo integral de los alumnos.

En función a la dimensión 7, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño en docentes existe una relación positiva considerable de  $r=0.750$  y un nivel de significancia de  $p$  0.000 menor al  $\alpha = 0.05$ , por tal razón, existe una relación directa y significativa entre la dimensión y la variable gestión educativa. Estos valores concuerdan con García (2022) en el valor de Rho de Spearman calculado, es  $X^2c= 784$ , y el nivel de confianza de Significación asintótica (bilateral) 0.037 pto. es  $<$  Significación 0.034 pto. En función a ello se concluye que el estudio se encuentra estadísticamente relacionado entre la gestión educativa y la participación en la gestión articulada a la comunidad del personal docente de la Institución Educativa. Así mismo Livia (2022) concuerda en sus



resultados que obtuvo Rho de Spearman 0.542 y el grado de significación estadística cuyo valor es  $p < 0,05$ , en conclusión, el grado de correlación es significativo, positivo e importante entre la dimensión y variable aceptando la hipótesis formulada. Estos resultados con contrastados con lo que expresa Bandura (2004) quien señala que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, refiere a la gestión escolar con el funcionamiento y participación de la escuela al momento de tomar decisiones involucrándose en el quehacer del sistema educativo al beneficiarse en la comunidad educativa al comprender la gestión, valoración de conocimientos y oportunidades que enriquece los procesos de aprendizajes enfocado en promover la participación de la construcción de un entorno seguro y colaborativo, enfocado en los enfoques transversales. Por otro lado, es importante promover la vinculación de la comunidad si trabajamos juntos contribuimos a mejoras de los estudiantes desde un ámbito local y valorar de manera positiva las oportunidades del contexto sociocultural de manera oportuna a través del diálogo y colaboración con la comunidad generando aprendizajes significativos en los estudiantes.

En la dimensión 8, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño en docentes existe una relación positiva media de  $r=0.561$  y  $p$  es 0.004 menor al  $\alpha = 0.05$ , por lo tanto, existe una relación directa y significativa entre la dimensión y la variable gestión educativa. Estos datos coinciden con García (2022), el valor de Rho de Spearman calculado, es  $X^2 = 0,0874$ , y el nivel de confianza y entonces cumple la relación de orden de Significación asintótica (bilateral) 0.026 pto. es  $<$  Significación 0.05 pto. En conclusión, la investigación se relaciona de manera significativamente entre la relación con el desarrollo de la profesionalidad del personal docente de la Institución Educativa logrando una adecuada asociatividad. Estos resultados son contrastados con lo que explica Bandura (2004) quien señala que el desarrollo personal es pieza clave para un profesional competente por ello, se debe promover el conocimiento y autoestima fortaleciendo su identidad docente fortaleciendo de manera progresiva de forma práctica demostrando una actuación ética en el ejercicio profesional, con capacidad de asumir sus propios retos y la transformación de las relaciones sociales en un mundo cada vez complejo y cambiante. Además, el desarrollo profesional docentes se potencializa con las tecnologías digitales que brindan oportunidades de aprendizaje y promueven la construcción de comunidades profesionales con el uso adecuadas de herramientas de gestión educativa.

## V. CONCLUSIONES

**Primera.** La gestión educativa tiene relación significativa y positiva con el desempeño en docentes de una Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022; como se demostró en la prueba de hipótesis de correlación entre dichas variables ( $r=0.766$ ,  $p<0.05$ ).

**Segunda.** La dimensión gestión institucional de la gestión educativa tiene una relación positiva considerable con el desempeño en docentes de una Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022; como se demostró en la prueba de hipótesis de correlación entre dichas variables ( $r=0.871$ ,  $p<0.05$ ).

**Tercera.** La dimensión gestión administrativa de la gestión educativa tiene una relación positiva considerable con el desempeño en docentes de una I.E Secundaria de Tambogrande, 2022; como se demostró en la prueba de hipótesis de correlación entre la dimensión y la variable ( $r= 0.850$ ,  $p <0.05$ ).

**Cuarta.** La dimensión gestión pedagógica de la gestión educativa tiene una relación positiva considerable con el desempeño en docentes de una I.E Secundaria de Tambogrande, 2022; como se demostró en la prueba de hipótesis de correlación entre la dimensión y la variable ( $r= 0.843$ ,  $p< 0.05$ ).

**Quinta.** La dimensión gestión comunitaria de la gestión educativa tiene una relación positiva considerable con el desempeño en docentes de una I.E Secundaria de Tambogrande, 2022; como se demostró en la prueba de hipótesis de correlación entre la dimensión y la variable ( $r= 0.869$ ,  $p< 0.05$ ).

**Sexta.** La dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño en docentes tiene una relación positiva media con la gestión educativa de una I.E Secundaria de Tambogrande, 2022; como se demostró en la prueba de hipótesis de correlación entre la dimensión y la variable ( $r=0.509$ ,  $p< 0.05$ ),

**Séptima.** La dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño en docentes tiene una relación positiva considerable con la gestión educativa de una I.E Secundaria de Tambogrande, 2022; como se demostró en la prueba de hipótesis de correlación entre la dimensión y la variable ( $r= 0.750$ ,  $p<0.05$ ).

**Octava.** La dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño en docentes existe una relación positiva media con la gestión educativa de una I.E Secundaria de Tambogrande, 2022; como se demostró en la prueba de hipótesis de correlación entre la dimensión y la variable ( $r=0.561$ ,  $p<0.05$ ).

## **VI. RECOMENDACIONES**

Al personal directivo implementar proyectos en gestión educativa, a través del Manual de gestión con el fin de lograr una educación de calidad e íntegro en el fortalecimiento de funciones en el plantel educativo en sus procesos y acciones obteniendo metas para fortalecer su práctica pedagógica y proyectos innovadores.

A los directivos establecer un programa de capacitación docente diversificando un plan de actividades, a través de convenios de cursos y taller por Instituciones regionales y nacionales del Ministerio de Educación, Unidad de gestión educativas y dirección regional de educación.

A la Institución educativa y coordinadores pedagógicos promover actividades colaborativas y de integración para trabajar en equipo, con la finalidad de involucrar al personal docentes y construir una gestión curricular diversificada para alcanzar objetivos institucionales y planes de acciones mejorando continuamente el aprendizaje y misión del centro educativo.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arrieta, A. (2021). (2021, agosto 20). Educación: La importancia de la gestión educativa y sus componentes. Management y Finanzas. <https://mauricioarrieta.pe/educacion-la-importancia-de-la-gestion-educativa-y-sus-componentes/>
- Andrade, M. (2021). *Desempeño docente en las conductas disruptivas de estudiantes con necesidades educativas especiales*. [Trabajo de titulación, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]. Repositorio ulvr. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4340/1/TM-ULVR-0282.pdf>
- Banco Mundial (2022, abril 25). Latinoamérica vive la crisis educativa más grande de los últimos 100 años. *Escuela de tiempo completo en el salvador*. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2022/04/25/latinoamerica-crisis-educativa>
- Bandura, A. (2004). The growing primacy of perceived efficacy in human self-Development, adaptation and change. *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia*. Castellón: Universitat Jaume I Servicio de Comunicación y Publicaciones.
- Briggs, A., Coleman, M. y Morrison, M. (2012). *Research Methods in Educational Leadership and Management*. London: SAGE Publications Ltd.
- Chávez, M., y Henríquez, E. (2020). *La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador*. [Trabajo de maestría, Universidad politécnica salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19092/4/UPS-GT002973.pdf>
- Clavijo, D., Guerra, D., y Yañez, D. (2014). *Método, metodología y técnicas de la investigación aplicada al derecho*, Bogotá: Grupo Editorial Ibañez.
- Concha, N. (2022). *Gestión educativa y desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa emblemática "Inca Garcilaso de la Vega"*. [Tesis de maestría, Universidad nacional de san Antonio abad del cuzco]. [https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6478/253T20221032\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6478/253T20221032_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Código de ética de investigación científica (2021, febrero 03). Artículos del código ético. Aprobación de investigación. [https://www.uct.edu.pe/images/transp/RES\\_014-2021\\_r\\_aprobar\\_codigo\\_etica\\_investigacin\\_version\\_10.pdf](https://www.uct.edu.pe/images/transp/RES_014-2021_r_aprobar_codigo_etica_investigacin_version_10.pdf)
- De la Cruz, J. (2008) Desempeño docente. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Cuadernos de pedagogía.
- Fabelo Corzo, J., De Jesús Pérez, F., Marí Lois, J., Ferrari Rizzo, J., Gerrero Jimenez, G., Castillo S. F. y otros autores. (2006). Educación, Ética y Desarrollo Integral del Educando. Educap/ EPLA, Lima, Perú
- Fernández, J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia. *Universitas Psychologica.*, Lima.
- Flores, K., Polo, J., y Torres, C. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en las instituciones educativas FAP de Lima*. [Maestría en educación, Universidad Marcelino Champagnat]. <https://hdl.handle.net/20.500.14231/544>
- García, J. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente del colegio N°1171 Jorge Basadre Grohmann del distrito de el Agustino departamento de Lima 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/9671ec0b-fba9-44e3-840c-36b1b1013853>
- Giménez, A. (2018) The role of management of educational institutions in competency-based learning. *Revista Páginas de Educación*. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/pe/v9n1/v9n1a01>
- Gómez, L y Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Gonzales, N., y Herrera, L. (2022). *Incidencia de la evaluación docente en el desempeño académico de los estudiantes*. [Trabajo de Maestría, Universidad de la Costa]. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/9110/Incidencia%20de%20la%20evaluaci%C3%B3n%20docente%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20acad%C3%A9mico%20de%20los%20estudiantes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Guzmán, R. (2015). *Autorreflexión y evaluación de la práctica docente*. México: Universidad del Salvador.
- Martínez, G., Guevara, A., y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, vol. 12, núm.6, pp.123-134. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Martínez (2004), Ideas centrales de la metodología cualitativa Lima. *Revista de psicología. UMSM*.
- Martí, I. (2005). *Diccionario enciclopédico de la Educación*. Barcelona: Edit. CEAC
- Minedu, (2012). Marco del buen desempeño docente: para mejorar tú práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Resolución Ministerial N°0547. *Corporación grafica Navarrete*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Minedu, (2018). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima: Ministerio de Educación. [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_docente.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf)
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *Liver Research Unit. Hospital Universitario Reina Sofía*. [https://www.researchgate.net/profile/Jordi-Muntane/publication/341343398\\_Introduccion\\_a\\_la\\_Investigacion\\_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jordi-Muntane/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf)
- Prensario TI latín América, (2022, noviembre 30). Retos de la educación en América Latina durante 2022. <https://prensariotila.com/retos-de-la-educacion-en-america-latina-durante-2022/>
- Pérez, S. (2021, abril 19). Gestión escolar de instituciones educativas públicas de educación básica. Ugel 5. [https://www.ugel05.gob.pe/sites/default/files/2021-04/4\\_21abril2021\\_OM\\_013\\_APP\\_GESTION\\_ESCOLAR\\_IIEE.pdf](https://www.ugel05.gob.pe/sites/default/files/2021-04/4_21abril2021_OM_013_APP_GESTION_ESCOLAR_IIEE.pdf)
- Peña, V., y Pirela, J. (2007). La complejidad del análisis documental. *Redalyc*, 16, pp. 55-81. <https://www.redalyc.org/pdf/2630/263019682004.pdf>
- Pozner, P. (2000). *Gestión educativa estratégica*. Buenos Aires, Argentina: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPE)

UNESCO. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S2007-7890202100070000800030&lng=en](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2007-7890202100070000800030&lng=en)

Reyes, V., Trejo, M. del C., & Topete, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 81. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.292>

Rodríguez, J., Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista escuela de administración de negocios*. núm. 82,2017, ' .1-26. Universidad EAN. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>

Saona, Y., y Sosa, Y. (2021). *Innovación educativa y evaluación del desempeño docente del nivel primario de una Institución educativa de Piura*. [Tesis de maestro, Universidad católica de Trujillo]. Repositorio uct. <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/2157>

Salazar, G. (2018). Análisis documental del proceso de formación docente acorde con la sociedad del conocimiento.

Salazar, N. (2018). *Proyecto educativo institucional y la gestión educativa*. [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://168.121.45.179/handle/20.500.11818/3882>

Soria O., Soria, k., Ancco, C., Vera, R., y Flores, E. (2022). Gestión educativa y desempeño laboral de los directores de instituciones educativas de la provincia de Aymaraes, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 578-599. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2246](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2246)

Villareal, S. (2019). *Desempeño docente*. [trabajo de investigación, Universidad Científica del Perú]. repositorio institucional UCP. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/826>

La contraloría general del Perú (2022, marzo 23). Más de 40 instituciones educativas tienen deficiencias en techos, paredes y pisos. Plataforma digital única del estado peruano. <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/594183-mas-de-40-instituciones-educativas-tienen-deficiencias-en-techos-paredes-y-pisos>



- Lambert, L. (2003). *Leadership Capacity for lasting school improvement*. Alexandria, Va.: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Livia, R. (2022). *Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa estatal José Carlos Mariátegui juzgara huanca bamba Piura*. [Tesis de Educación, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio unp. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3481/LYLI-LIV-CHI-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ubillus, M. (2019). *Gestión educativa y el desempeño docente universitario en la facultad de ingeniería de la universidad de Piura*. [Tesis de maestría en educación, Universidad de Piura]. <https://hdl.handle.net/11042/4003>
- Urrea, A. C., Atehortúa, A. Á., & Valderrama, S. C. (2020). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Medellín, Colombia.
- UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativa*. Lima, Perú: Lance Grafico S.A.C
- Unesco (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Ministerio de Educación, Lima – Perú.
- Viswesvaran. (2007). *La Evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas Españolas*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
- Zapata, R. (2021, marzo 12). *Gestión escolar de instituciones educativas públicas de educación básica. ugel 5*. [https://www.ugel05.gob.pe/sites/default/files/2021-04/4\\_21abril2021\\_om\\_013\\_app\\_gestion\\_escolar\\_iiee.pdf](https://www.ugel05.gob.pe/sites/default/files/2021-04/4_21abril2021_om_013_app_gestion_escolar_iiee.pdf)

## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

#### Variable 1: Gestión Educativa

Escala	puntos
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Nivel	Variable - Gestión Educativa
	Rango
Deficiente	[30-70]
Regular	[71-111]
Bueno	[112-150]

Nivel	Dimensiones			
	Gestión institucional	Gestión administrativa	Gestión pedagógica	Gestión comunicativa
Deficiente	[7-16]	[7-16]	[8-18]	[8-18]
Regular	[17-26]	[17-26]	[19-29]	[19-29]
Bueno	[27-35]	[27-35]	[30-40]	[30-40]



**CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LOS  
DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO**

**INSTRUCCIONES:**

Estimado docente en seguida se muestra preguntas, léalo detenidamente y marque según considere. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación.

La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que, a su vez indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

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

Marque con un aspa (x) en uno de los casilleros, de acuerdo a su respuesta

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN : GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>						
01	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI,PAT)					
02	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa.					
03	El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso.					
04	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela.					
05	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes.					
06	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela.					
07	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.					
<b>DIMENSIÓN : GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>						
08	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes.					
09	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.					
10	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.					
11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.					

12	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.					
13	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.					
14	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.					
<b>DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>						
15	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
16	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
17	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje.					
18	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.					
20	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
21	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
22	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.					
<b>DIMENSIÓN : GESTIÓN COMUNITARIA</b>						
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.					
24	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones					
25	Con otras instituciones , existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad					
26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.					
27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
29	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
30	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad					

**Variable 2: Desempeño en docentes**

<b>Escala</b>	<b>puntos</b>
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

<b>Nivel</b>	<b>Variable – Desempeño en docentes</b>
	<b>Rango</b>
<b>Inicio</b>	[28-65]
<b>Proceso</b>	[66-103]
<b>Logro</b>	[104-140]

<b>Nivel</b>	<b>Dimensiones</b>			
	<b>Preparación para el aprendizaje</b>	<b>Enseñanza para el aprendizaje</b>	<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>
<b>Inicio</b>	[8-18]	[8-18]	[6-14]	[6-14]
<b>Proceso</b>	[19-29]	[19-29]	[15-23]	[15-23]
<b>Logro</b>	[30-40]	[30-40]	[24-30]	[24-30]



**CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LOS  
DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO**

**INSTRUCCIONES:**

Estimado docente en seguida se muestra preguntas, léalo detenidamente y marque según considere. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación.

La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que, a su vez indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

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

Marque con un aspa (x) en uno de los casilleros, de acuerdo a su respuesta

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN : GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>						
01	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI,PAT)					
02	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa.					
03	El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso.					
04	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela.					
05	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes.					
06	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela.					
07	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.					
<b>DIMENSIÓN : GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>						
08	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes.					
09	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.					
10	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.					
11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.					

12	Uso material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
13	Fomento el uso de material educativo en sus estudiantes.					
14	Desarrollo un ambiente acogedor, afectivo y seguro con los estudiantes.					
15	Evaluó constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
16	Refuerzo las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.					
	<b>DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>					
17	Interactuó con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.					
18	Participo en la gestión del PEI dando aporte para su mejoramiento.					
19	Realizo proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
20	Fomento el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.					
21	Integro en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
22	Comparo con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					
	<b>DIMENSIÓN: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>					
23	Nos capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.					
24	Aplico los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.					
25	Ejercer la profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.					
26	Respeto la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.					
27	Muestro disposición para el trabajo de manera inmediata.					
28	Comparto dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.					

## Anexo 2: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	Cuestionario de la gestión educativa de los docentes del nivel secundario de la I.E Modelo de Trujillo 2018.
Autor y año: Rosario (2016)	Original: Abrahán Roy Rosario Flores Adaptación:
Objetivo del instrumento:	<b>Determinar la relación entre la gestión educativa y desempeño en docente de una I.E Secundaria de Tambogrande, 2022.</b>
Usuarios:	Docentes del nivel secundario
Forma de administración o modo de aplicación:	Presencial
Validez (Presentar la constancia de validación de expertos)	Jueces de expertos: Mg. Miguel A. Cisneros Castillo. Mg. Juan Carlos Vilela Guzmán. Dra. Fátima Rosalía Espinoza Porras.
Confiabilidad (Presentar los resultados estadísticos)	Alfa de cronbach: 0.832



Nombre original del instrumento:	Cuestionario de desempeño docente del nivel secundario de la I.E Modelo de Trujillo 2018.
Autor y año: Rosario (2016)	Original: Abrahán Roy Rosario Flores
	Adaptación: Julissa Taboada Noe
Objetivo del instrumento:	Determinar la relación entre la gestión educativa y desempeño en docente de una I.E Secundaria de Tambogrande, 2022.
Usuarios:	Docentes del nivel secundario
Forma de administración o modo de aplicación:	Presencial
Validez (Presentar la constancia de validación de expertos)	Jueces de expertos: Mg. Miguel A. Cisneros Castillo. Mg. Juan Carlos Vilela Guzmán. Dra. Fátima Rosalía Espinoza Porras.
Confiabilidad (Presentar los resultados estadísticos)	Alfa de cronbach: 0.884

### Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumento	Escala De Medición
Gestión educativa	Es aquella acción administrativa para alcanzar los objetivos institucionales para el logro de lo planificado (Marconi, 2016).	Está conformada por cuatro dimensiones y treinta ítems que es evaluada con el cuestionario de gestión educativa.	Gestión institucional	Elaboración de documentos. Proyectos institucionales. Reglamento interno. Manual de organización y funciones. Comisiones de trabajo. Comunicación horizontal. Cumplimiento de horas pedagógicas.	1,2,3,4,5,6 y 7.	cuestionario de gestión educativa	(5) siempre (4) Casi siempre (3) a veces (2) casi nunca (1) nunca
			Gestión administrativa	Recursos económicos. Textos educativos. Calendarización. Potencial humano. Monitoreo de la práctica pedagógica. Supervisión de funciones. Cumplimiento de normas.	8,9,10,11,12,13 y 14.		
			Gestión pedagógica	Teorías constructivistas Resolución de problemas. Material didáctico. Recursos. Ambiente. Evaluación de aprendizaje. Módulos de aprendizaje	15,16,17,18,19,20,21 y 22.		

			Gestión comunitaria	Aliados estratégicos. Relaciones con I.E. Participación. Iniciativa de desarrollo. Innovación al desarrollo. Fomentar el trabajo. Prácticas de enseñanza. Educación de calidad.	23,24,25,26,27, 28,29 y 30.		
Desempeño en docentes	Es un conjunto de estrategias que desarrolla el docente en su labor pedagógica, lo cual refleja el aprendizaje de los estudiantes para el logro de capacidades que planifican su rendimiento académico (Torres, 2008).	Está conformada por cuatro dimensiones y veintiocho ítems que es evaluada con el cuestionario de gestión educativa	Preparación para el aprendizaje	Conocimiento y comprensión. Características evolutivas. Programación curricular. Necesidades e interés. Conocimientos actualizados. Orientación. Estrategias didácticas. Actualidades y necesidades.	1,2,3,4,5,6,7 y 8.	Cuestionario de desempeño docente	(5) siempre (4) casi siempre (3) a veces (2) casi nunca (1) nunca
			Enseñanza para el aprendizaje	Estrategias. Teorías constructivistas. Resolución de problemas. Materiales didácticos. Uso de materiales por estudiante. Ambiente. Evaluación. Reforzamiento.	9,10,11,12,13, 14,15 y 16.		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Clima democrático. Gestión. Proyectos. Fomentación del trabajo.	17,18,19,20,21 y 22.		

				Prácticas de enseñanza. Retos de una educación.			
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Estrategias de enseñanza. Aprendizaje. Conocimiento. Honestidad, justicia y Respeto. Disposición laboral. Dificultades de enseñanza.	23,24,25,26,27 y 28.		

## Anexo 4: Carta de presentación



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

Trujillo, 01 de marzo, 2023.

**CARTA N°001-2023/UCT-FH**  
Director(a): Luz Maritza Zapata Yamunaque  
I.E. SECUNDARIA ATAHUALPA - UGEL TAMBOGRANDE  
PIURA. -

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

De mi especial consideración:

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

Ante usted presento a la bachiller *Taboada Noe Julissa*, de la Carrera de **EDUCACION SECUNDARIA CON MENCIÓN EN CIENCIAS SOCIALES**, quien desea realizar su trabajo de investigación denominada "Gestión educativa y desempeño docente de la Institución Educativa secundario Atahualpa del distrito de Tambogrande, 2022" en su institución los días 1,2 y 3 del mes marzo del presente año, con el propósito de aplicar sus instrumentos, siendo un requisito importante para la validez y confiabilidad de su tesis, con el fin de poder obtener su título profesional.

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

Muy respetuosamente,

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

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

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

**CARTA N°001-D-L-PIURA-IEATAHUALPA-2023**

Tambogrande, 20 de febrero del 2023

Señora:

**LIC. LUZ MARITZA ZAPATA YAMUNIQUE**

Directora de la I.E Secundaria Atahualpa

Presente. -

Asunto: sobre autorización de trabajo de investigación para el recojo de datos.

Es grato dirigirme a usted para saludarla y en atención a lo solicitado se informa al respecto que la dirección del plantel educativo, da visto bueno para la realización de trabajo de investigación titulado “Gestión educativa y desempeño docente de la Institución Educativa secundario Atahualpa del distrito de Tambogrande, 2022”, de la Bachiller Julissa Taboada Noe, a fin que obtenga el grado académico de Licencia en educación secundaria con mención en ciencias sociales, lo que informo para los fines pertinentes.

Sin otro particular, me despido de Usted.

Atentamente,

The image shows an official stamp and a handwritten signature. The stamp is circular and contains the text "MINISTERIO DE EDUCACIÓN" at the top, "DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN" in the middle, and "PIURA" at the bottom. To the right of the stamp is a handwritten signature in blue ink, which appears to be "Luz Maritza Zapata Yamunique". Below the signature, there is a printed name "Luz Maritza Zapata Yamunique" and a date "2023-02-20".

## Anexo 6: Consentimiento informado



ANEXO N° 01

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 01/03 / 2023

Luz Maritza Zapata Yamunaque

Directora

**I.E SECUNDARIA ATAHUALPA- UGEL TAMBOGRANDE**

Presente. –

Es grato dirigirme a usted para expresarle mis saludos y al mismo tiempo presentar a: Br. Julisa Taboada Noe estudiantes del programa de estudios de complementación pedagógica de la Facultad de Humanidades, quien desarrollarán el proyecto de tesis titulado:

Gestión educativa y desempeño docente de la Institución Educativa secundaria Atahualpa del distrito de Tambogrande, 2022, con la asesoría del Dr. Reemberto Cruz Aguilar.

Para ello requieren la autorización y acceso para aplicar los instrumentos: gestión educativa y desempeño docente a los participantes de la muestra de 25 docentes y la divulgación de la filiación de la entidad con las características de la misma.

Conocedores de su alto espíritu de colaboración con la investigación que redundará no solo en la identificación y planteamiento de solución a una problemática concreta, sino que al mismo tiempo permitirá el desarrollo de esta tesis que conduzca a la obtención del Título profesional de Licenciada en Educación con mención en ciencias sociales, para la Bachiller presentado líneas arriba.

Agradeciendo su atención a la presente. Atentamente,

**Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo**  
Decana de la Facultad de Humanidades  
Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Pd. El presente documento deberá ser firmado y sellado por la persona a la que se dirige el consentimiento, como signo de autorización del mismo.

CÓDIGO DE ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## Anexo 7: Asentimiento informado



### ASENTIMIENTO INFORMADO

Te estamos invitando a participar en el proyecto de investigación: “GESTION EDUCATIVA Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA ATAHUALPA DEL DISTRITO DE TAMBOGRANDE,2022”.

Lo que te proponemos hacer es diligencia unos cuestionarios de manera anónima y confidencial, cuya contestación dura aproximadamente (colocar el tiempo). Te solicitamos responder sinceramente la información para que la investigación arroje resultados válidos. La administración se realizará en el colegio donde estudias actualmente.

Tu participación en este estudio es completamente voluntaria, si en algún momento te negaras a participar o decidieras retirarte, esto no te generará ningún problema, ni tendrá consecuencias a nivel institucional, ni académico, ni social.

El equipo de investigación que dirige el estudio lo conforman: la bachillera Julissa Taboada Noe, a cargo de su asesor Dr. Reemberto Cruz Aguilar de la Facultad de Humanidades de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”.

La información suministrada por mí será confidencial. Los resultados podrán ser publicados o presentados en reuniones o eventos con fines académicos sin revelar datos de identificación de los participantes.

En bases de datos, todos los participantes serán identificados por un código que será usado para referirse a cada uno. Así se guardará el secreto profesional de acuerdo con lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales N° 29733 de 2013 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 003-2013-JUS, que rige en nuestro país.

Así mismo, declaro que fui informado suficientemente y comprendo que tengo derecho a recibir respuesta sobre cualquier inquietud que tenga sobre dicha investigación, antes, durante y después de su ejecución; que tengo el derecho de solicitar los resultados de los cuestionarios y pruebas que conteste durante la misma. Considerando que los derechos que tengo en calidad de participante de dicho estudio, a los cuales he hecho alusión previamente, constituyen compromisos del equipo de investigación responsable del mismo, me permitimos informar que asiento, de forma libre y espontánea, mi participación en el mismo.

En constancia de lo anterior, firmo el presente documento, en la ciudad de Trujillo, el día 26, del mes abril de 2023,

Firma \_\_\_\_\_

Nombre Julissa Taboada Noe

Documento de identificación No.40534683



Investigador 1: Julissa Taboada Noe

Documento de Identidad: 40534683

Correo institucional o personal: juli\_ariel@hotmail.com

Investigador 2: \_\_\_\_\_

Documento de identidad: \_\_\_\_\_

Correo institucional o personal: \_\_\_\_\_

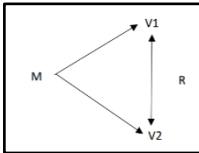
Asesor de la facultad de Humanidades: Dr. Reemberto Cruz Aguilar

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-2350-7633>

Correo institucional: [r.cruz@uct.edu.pe](mailto:r.cruz@uct.edu.pe)

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

**Anexo 8: Matriz de consistencia**

TITULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
Gestión Educativa y Desempeño en docentes de una Institución Educativa Secundaria Tambogrande, 2022	<b>GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y desempeño en docentes de una Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022.	<b>GENERAL</b> <b>Hi:</b> existe relación significativa entre la gestión educativa y desempeño en docentes de una Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022. <b>Ho:</b> no existe relación significativa entre la gestión educativa y desempeño en docentes de una Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022.	<b>GENERAL:</b> Determinar la relación entre la gestión educativa y desempeño en docentes de una Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022	<b>Variable 1:</b> Gestión educativa	Gestión institucional  Gestión administrativa.  Gestión pedagógica.  Gestión comunitaria.	<b>Tipo:</b> Básica  <b>Métodos:</b> Hipotético deductivo  Enfoque: cuantitativo  <b>Diseño:</b> No experimental, correlacional  <b>Esquema:</b>  Donde: M: Docentes V1: Gestión educativa V2: Desempeño en docentes. R: relación entre ambas variables  <b>Población y muestra:</b> La
	<b>Específicas :</b>	<b>Específicas :</b>	<b>Específicas :</b>	<b>Variable 2:</b> Desempeño en docentes	Preparación para el aprendizaje.  Enseñanza para el aprendizaje.  Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.  Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	
	a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión institucional de la gestión educativa con desempeño en docentes de la Institución Educativa Secundaria Tambogrande, 2022? b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión administrativa de la gestión educativa con desempeño en docentes de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022? c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión	<b>Hi1:</b> existe relación significativa entre la dimensión gestión institucional de la gestión educativa con desempeño en docentes de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022.  <b>Ho1:</b> no existe relación significativa entre la dimensión gestión institucional de la gestión educativa con desempeño en docentes de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022.  <b>Hi2:</b> existe relación significativa entre la dimensión gestión	a) determinar la relación entre la dimensión gestión institucional de la gestión educativa con desempeño en docentes de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022.  b) determinar la relación entre la dimensión gestión administrativa de la gestión educativa con desempeño en docentes de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022.			

	<p>pedagógica de la gestión educativa con desempeño en docentes de la Institución Educativa Secundaria Atahualpa del distrito de Tambogrande, 2022?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión comunitaria de la gestión educativa con desempeño en docentes de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022?</p> <p>e) ¿Cuál es la relación entre la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño en docentes con la gestión educativa de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022?</p> <p>f) ¿Cuál es la relación entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño en docentes con la gestión educativa de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022?</p> <p>g) ¿Cuál es la relación entre la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño en docentes con la gestión educativa de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022?</p>	<p>administrativa de la gestión educativa con desempeño en docentes de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022.</p> <p><b>Ho2:</b> no existe relación significativa entre la dimensión gestión administrativa de la gestión educativa con desempeño en docentes de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022.</p> <p><b>Hi3:</b> existe relación significativa entre la dimensión gestión pedagógica de la gestión educativa con desempeño en docentes de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022.</p> <p><b>Ho3:</b> no existe relación significativa entre la dimensión gestión pedagógica de la gestión educativa con desempeño en docentes de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022.</p> <p><b>Hi4:</b> existe relación significativa entre la dimensión gestión comunitaria de la gestión educativa con desempeño en docentes de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022.</p> <p><b>Ho4:</b> no existe relación significativa entre la dimensión gestión comunitaria de la gestión educativa con desempeño en docentes de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022.</p>	<p>c) determinar la relación entre la dimensión gestión pedagógica de la gestión educativa con desempeño en docentes de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022.</p> <p>d) determinar la relación entre la dimensión gestión comunitaria de la gestión educativa con desempeño en docentes de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022.</p> <p>e) determinar la relación entre la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño en docentes con la gestión educativa de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022.</p> <p>f) determinar la relación entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño en docentes con la gestión educativa de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022.</p> <p>g) determinar la relación entre la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a</p>		<p>población de estudio está constituida por los 25 docentes del nivel secundario de la I.E. Atahualpa del distrito de Tambogrande y la muestra comprende 25 docentes entre nombrados y contratados.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</b></p> <p><b>Técnica:</b> La Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de gestión institucional.</p> <p>Cuestionario de desempeño en docentes.</p>
--	--	---	---	--	---

	<p>h) ¿Cuál es la relación entre la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño en docentes con la gestión educativa de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022?</p>	<p><b>Hi5:</b> existe relación significativa entre la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño en docentes con la gestión educativa de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022.</p> <p><b>Ho5:</b> no existe relación significativa entre la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño en docentes con la gestión educativa de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022.</p> <p><b>Hi6:</b> existe relación significativa entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño en docentes con la gestión educativa de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022.</p> <p><b>Ho6:</b> no existe relación significativa entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño en docentes con la gestión educativa de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022.</p> <p><b>Hi7:</b> existe relación significativa entre la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño en docentes con la gestión educativa de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022.</p> <p><b>Ho7:</b> no existe relación significativa entre la dimensión</p>	<p>la comunidad del desempeño en docentes con la gestión educativa de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022.</p> <p>h) determinar la relación entre la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño en docentes con la gestión educativa de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022.</p>			<p><b>Métodos de análisis de investigación:</b></p> <p>Excel</p> <p>SPSS versión 25.</p>
--	---	--	---	--	--	--

		<p>participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño en docentes con la gestión educativa de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022.</p> <p><b>Hi8:</b> existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño en docentes con la gestión educativa de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022.</p> <p><b>Ho8:</b> no existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño en docentes con la gestión educativa de la Institución Educativa Secundaria de Tambogrande, 2022.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

## Anexo 9: constancia de validación de expertos

### EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**Trabajo de investigación:** Gestión Educativa y Desempeño Docente de la Institución Educativa Secundario Atahualpa del distrito de Tambogrande, 2023.

**Docente validador:** Mg.Miguel A. Cisneros Castillo

**Especialidad:** Licenciado en Historia y Geografía

**Grado académico:** Magister en Educación con mención en investigación y Docencia

**Cargo de la institución donde labora:** Jefe de la Unidad de Investigación del IESPP “Hno Victorino Elorz Goicoechea” Sullana

**INSTRUCCIÓN:** calificar el siguiente cuadro con los siguientes valores; No cumple con el criterio (1), Nivel bajo (2), Nivel moderado (3) y nivel alto (4)

#### Aspectos de validación

Variables	Dimensiones	N°	Ítems	Suficiencia	Coherencia	Relevancia	Claridad	Evaluación cualitativa según ítems	Observaciones
<b>Gestión educativa</b>	<b>Gestión institucional</b>	<b>01</b>	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI,PAT).	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>02</b>	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>03</b>	El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>04</b>	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de la escuela.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>05</b>	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>06</b>	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		

		<b>07</b>	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
<b>Gestión Administrativa</b>		<b>08</b>	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>09</b>	Se proporciona textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en aula.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>10</b>	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>11</b>	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>12</b>	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>13</b>	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>14</b>	Se vela por el cumplimiento de las normas emitidas por el Ministerio de Educación.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
	<b>Gestión pedagógica</b>		<b>15</b>	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
		<b>16</b>	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>17</b>	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>18</b>	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>19</b>	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		

		20	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	4	4	4	4		
		21	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	4	4	4	4		
		22	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	4	4	4	4		
	Gestión comunitaria	23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.	4	4	4	4		
		24	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones.	4	4	4	4		
		25	Con otras instituciones , existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad.	4	4	4	4		
		26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	4	4	4	4		
		27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	3	3	3	3		
		28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4		
		29	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	4	4	4	4		
30	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	4	4	4	4				
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	01	Identifico las características individuales socio culturales de los estudiantes.	4	4	4	4		
		02	Tengo en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.	4	4	4	4		
		03	Elaboró la programación curricular de manera coordinada con los colegas de grado.	4	4	4	4		
		04	Tengo en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes en la elaboración de las sesiones de clase.	4	4	4	4		
		05	Demuestro conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza.	4	4	4	4		



		<b>06</b>	Oriento de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>07</b>	Selecciono estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de los estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>08</b>	Selecciono actividades de acorde a la realidad y necesidades de los estudiante.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
	<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	<b>09</b>	Aplicó estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>10</b>	Tengo en cuenta las teorías constructivistas en las sesiones de aprendizaje.	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>		
		<b>11</b>	Trabajo con el enfoque de resolución de problemas en todas las sesiones de aprendizaje.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>12</b>	Uso material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>13</b>	Fomento el uso de material educativo en los estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>14</b>	Desarrollo un ambiente acogedor, afectivo y seguro con los estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>15</b>	Evaluó constantemente los aprendizajes de los estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>16</b>	Refuerzo las dificultades de los estudiantes con módulos de aprendizaje.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>17</b>	Interactuó con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>18</b>		Participo en la gestión del PEI dando aportes para su mejoramiento.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
	<b>19</b>		Realizo proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
	<b>20</b>		Fomento el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
	<b>21</b>		Integro en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		

<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	<b>22</b>	Comparto con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	4	4	4	4		
	<b>23</b>	Nos capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza y aprendizaje en las áreas de estudio.	4	4	4	4		
	<b>24</b>	Aplico los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes.	4	4	4	4		
	<b>25</b>	Ejercer la profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.	4	4	4	4		
	<b>26</b>	Respeto la heterogeneidad de los estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.	4	4	4	4		
	<b>27</b>	Muestro disposición para el trabajo de manera inmediata.	4	4	4	4		
	<b>28</b>	Comparto dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con los colegas para mejorar la práctica pedagógica.	4	4	4	4		

Ficha de informe de evaluación final por el experto por ítems y criterios como medida de tendencia central: la moda


  
 MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
 I.E.S.P.P. HNO. VICTORINO ELORZA BOCOCHEA  
 SULLANA  
  
 Mg. Miguel A. Cisneros Castillo  
 JEFE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

## EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**Trabajo de investigación:** Gestión Educativa y Desempeño Docente de la Institución Educativa Secundario Atahualpa del distrito de Tambogrande, 2023.

**Docente validador:** Mg. Juan Carlos Vilela Guzmán

**Especialidad:** Historia y Geografía

**Grado académico:** Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

**Cargo de la institución donde labora:** Docente del Área de Ciencias Sociales en la I.E.S.,"José María Raygada Gallo"

**INSTRUCCIÓN:** calificar el siguiente cuadro con los siguientes valores; No cumple con el criterio (1), Nivel bajo (2), Nivel moderado (3) y nivel alto (4)

### Aspectos de validación

Variables	Dimensiones	N°	Ítems	Suficiencia	Coherencia	Relevancia	Claridad	Evaluación cualitativa según ítems	Observaciones
Gestión educativa	Gestión institucional	01	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT).	4	4	4	4		
		02	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa.	4	4	4	4		
		03	El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso.	4	4	4	4		
		04	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de la escuela.	4	4	4	4		
		05	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes.	4	4	4	4		
		06	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela.	4	4	4	4		

		<b>07</b>	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
	<b>Gestión Administrativa</b>	<b>08</b>	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>09</b>	Se proporciona textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en aula.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>10</b>	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>11</b>	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>12</b>	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>13</b>	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>14</b>	Se vela por el cumplimiento de las normas emitidas por el Ministerio de Educación.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>Gestión pedagógica</b>	<b>15</b>	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>16</b>		Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
	<b>17</b>		Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
	<b>18</b>		Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
	<b>19</b>		Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
	<b>20</b>		Desarrollan con sus estudiantes un ambiente	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		

			acogedor, afectivo y seguro.						
		21	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	4	4	4	4		
		22	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	4	4	4	4		
	Gestión comunitaria	23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.	4	4	4	4		
		24	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones.	4	4	4	4		
		25	Con otras instituciones , existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad.	4	4	4	4		
		26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	4	4	4	4		
		27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	4	4	4	4		
		28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4		
		29	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	4	4	4	4		
30	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	4	4	4	4				
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	01	Identifico las características individuales socio culturales de los estudiantes.	4	4	4	4		
		02	Tengo en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.	4	4	4	4		
		03	Elaboró la programación curricular de manera coordinada con los colegas de grado.	4	4	4	4		
		04	Tengo en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes en la elaboración de las sesiones de clase.	4	4	4	4		
		05	Demuestro conocimientos actualizados sobre las	4	4	4	4		

			áreas o cursos de enseñanza.						
		<b>06</b>	Oriento de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>07</b>	Selecciono estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de los estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>08</b>	Selecciono actividades de acorde a la realidad y necesidades de los estudiante.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
	<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	<b>09</b>	Aplicó estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>10</b>	Tengo en cuenta las teorías constructivistas en las sesiones de aprendizaje.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>11</b>	Trabajo con el enfoque de resolución de problemas en todas las sesiones de aprendizaje.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>12</b>	Uso material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>13</b>	Fomento el uso de material educativo en los estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>14</b>	Desarrollo un ambiente acogedor, afectivo y seguro con los estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>15</b>	Evaluó constantemente los aprendizajes de los estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>16</b>	Refuerzo las dificultades de los estudiantes con módulos de aprendizaje.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
	<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>17</b>	Interactuó con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>18</b>	Participo en la gestión del PEI dando aportes para su mejoramiento.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>19</b>	Realizo proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>20</b>	Fomento el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>21</b>	Integro en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		

<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	<b>22</b>	Comparto con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
	<b>23</b>	Nos capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza y aprendizaje en las áreas de estudio.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
	<b>24</b>	Aplico los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
	<b>25</b>	Ejercer la profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
	<b>26</b>	Respeto la heterogeneidad de los estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
	<b>27</b>	Muestro disposición para el trabajo de manera inmediata.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
	<b>28</b>	Comparto dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con los colegas para mejorar la práctica pedagógica.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		

Ficha de informe de evaluación final por el experto por ítems y criterios como medida de tendencia central: la moda

  
**Mg. Juan Carlos Vilela Guzmán**  
**ESP HISTORIA Y GEOGRAFÍA**  
**D.N.I. Nº 03644289**

**Firma del docente validador**

## EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**Trabajo de investigación:** Gestión Educativa y Desempeño Docente de la Institución Educativa Secundario Atahualpa del distrito de Tambogrande, 2023.

**Docente validador:** Dra. Fátima Rosalía Espinoza Porras

**Especialidad:** Psicóloga

**Grado académico:** Doctora en Educación

**Cargo de la institución donde labora:** Docente universitaria en: Universidad Privada Antenor Orrego/ Escuela de Posgrado UCV

**INSTRUCCIÓN:** calificar el siguiente cuadro con los siguientes valores; No cumple con el criterio (1), Nivel bajo (2), Nivel moderado (3) y nivel alto (4)

### Aspectos de validación

Variables	Dimensiones	N°	Ítems	Suficiencia	Coherencia	Relevancia	Claridad	Evaluación cualitativa según ítems	Observaciones
Gestión educativa	Gestión institucional	01	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI,PAT).	4	4	4	4		
		02	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa.	4	4	4	4		
		03	El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso.	4	4	4	4		
		04	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de la escuela.	4	4	4	4		
		05	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes.	4	4	4	4		
		06	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela.	4	4	4	4		



		<b>07</b>	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
	<b>Gestión Administrativa</b>	<b>08</b>	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>09</b>	Se proporciona textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en aula.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>10</b>	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>11</b>	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>12</b>	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>13</b>	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>14</b>	Se vela por el cumplimiento de las normas emitidas por el Ministerio de Educación.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>Gestión pedagógica</b>	<b>15</b>	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>16</b>		Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
	<b>17</b>		Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
	<b>18</b>		Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
	<b>19</b>		Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		

		20	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	4	4	4	4		
		21	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	4	4	4	4		
		22	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	4	4	4	4		
	<b>Gestión comunitaria</b>	23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.	4	4	4	4		
		24	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones.	4	4	4	4		
		25	Con otras instituciones , existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad.	4	4	4	4		
		26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	4	4	4	4		
		27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	3	3	3	3		
		28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4		
		29	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	4	4	4	4		
	30	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	4	4	4	4			
<b>Desempeño docente</b>	<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>	01	Identifico las características individuales socio culturales de los estudiantes.	4	4	4	4		
		02	Tengo en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.	4	4	4	4		
		03	Elaboró la programación curricular de manera coordinada con los colegas de grado.	4	4	4	4		
		04	Tengo en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes en la elaboración de las sesiones de clase.	4	4	4	4		
		05	Demuestro conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza.	4	4	4	4		

		<b>06</b>	Oriento de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>07</b>	Selecciono estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de los estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>08</b>	Selecciono actividades de acorde a la realidad y necesidades de los estudiante.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
	<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	<b>09</b>	Aplicó estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>10</b>	Tengo en cuenta las teorías constructivistas en las sesiones de aprendizaje.	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>		
		<b>11</b>	Trabajo con el enfoque de resolución de problemas en todas las sesiones de aprendizaje.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>12</b>	Uso material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>13</b>	Fomento el uso de material educativo en los estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>14</b>	Desarrollo un ambiente acogedor, afectivo y seguro con los estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>15</b>	Evaluó constantemente los aprendizajes de los estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>16</b>	Refuerzo las dificultades de los estudiantes con módulos de aprendizaje.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
	<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>17</b>	Interactuó con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>18</b>	Participo en la gestión del PEI dando aportes para su mejoramiento.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>19</b>	Realizo proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>20</b>	Fomento el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
		<b>21</b>	Integro en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		

<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	<b>22</b>	Comparto con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	4	4	4	4		
	<b>23</b>	Nos capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza y aprendizaje en las áreas de estudio.	4	4	4	4		
	<b>24</b>	Aplico los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes.	4	4	4	4		
	<b>25</b>	Ejercicio la profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.	4	4	4	4		
	<b>26</b>	Respeto la heterogeneidad de los estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.	4	4	4	4		
	<b>27</b>	Muestro disposición para el trabajo de manera inmediata.	4	4	4	4		
	<b>28</b>	Comparto dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con los colegas para mejorar la práctica pedagógica.	4	4	4	4		

Ficha de informe de evaluación final por el experto por ítems y criterios como medida de tendencia central: la moda


**Colegio De Psicólogos Del Perú**  
 CONSEJO DIRECTIVO REGIONAL V - PIURA  
  
 -----  
**Dra. Fátima Rosalía Espinoza Porras**  
**VOCAL I**  
**C. Ps. P. 14102**