



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Gestión escolar y desempeño docente en una institución  
educativa por convenio del distrito de Comas, año 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Medina Cuadros, Jovita Rosario (ORCID: 0000-0002-2334-3714)

**ASESOR:**

Dr. Pérez Saavedra, Sigifredo Segundo (ORCID: 0000- 0002-2366-6724)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

LIMA — PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A mi amada familia que son mi principal soporte y los que me han brindado su apoyo constante, desinteresado e incondicional en todo aquello que me haya propuesto.

### **Agradecimiento**

A la Universidad Cesar Vallejo, por otorgarme la oportunidad de realizar mis estudios de Postgrado.

Al Dr. Segundo Pérez Saavedra por su profesionalismo y las enseñanzas que me brindó para el desarrollo de la presente tesis.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	5
<b>III. METODOLOGÍA</b>	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Operacionalización de variables	12
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	13
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	14
<b>IV. RESULTADOS</b>	15
<b>V. DISCUSIÓN</b>	23
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	27
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	28
<b>REFERENCIAS</b>	29
<b>ANEXOS</b>	35
Anexo 1. Matriz de consistência	36
Anexo 2. Operacionalización de variables	38
Anexo 3. Ficha técnica de los instrumentos	39
Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos	41
Anexo 5. Base de datos de la prueba piloto	42
Anexo 6. Instrumentos de recolección de datos	43

Anexo 7. Certificado de validez de los instrumentos	45
Anexo 8. Base de datos de la recolección de datos	57
Anexo 9. Autorización de la institución donde se aplicó el instrumento	59
Anexo 10. Gráficos y figuras	60

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Validez de contenido por juicio de expertos	13
Tabla 2. Frecuencias descriptivas de la variable: Gestión escolar	15
Tabla 3. Frecuencias descriptivas de las dimensiones de la variable Gestión escolar	15
Tabla 4. Frecuencias descriptivas de la variable: Desempeño docente	16
Tabla 5. Frecuencias descriptivas de las dimensiones de la variable Desempeño docente	16
Tabla 6. Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre gestión escolar y desempeño docente.	17
Tabla 7. Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la dimensión pedagógico curricular y el desempeño docente.	18
Tabla 8. Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente.	19
Tabla 9. Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la dimensión administrativa-financiera y el desempeño docente.	20
Tabla 10. Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la dimensión organizacional-operativa y el desempeño docente.	21

## Índice de y figuras

	Pág.
Figura 1. Gestión escolar de la institución educativa por convenio	60
Figura 2. Dimensiones de la gestión escolar de la institución educativa por convenio.	60
Figura 3. Desempeño docente de la institución educativa por convenio	61
Figura 4. Dimensiones del desempeño docente de la institución educativa por convenio.	61

## Resumen

El estudio de investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre la gestión escolar y desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021. Se empleó un enfoque cuantitativo, de método hipotético-deductivo, tipo básica – descriptivo, correlacional de diseño no experimental. La muestra la conformaron 70 docentes a quienes se les aplicó dos cuestionarios, uno por cada variable. Los resultados evidenciaron que, ambas variables se encuentran en nivel eficiente, siendo gestión escolar en un porcentaje de 72,8% y el desempeño docente en 82,3%. Otro hallazgo es la relación estadísticamente significativa moderada entre la gestión escolar y desempeño docente ( $p\_valor < 1\%$ ) de manera directa positiva y de grado alto dado un  $Rho = 0,812$ . Del mismo modo, las dimensiones pedagógico-curricular, comunitaria, administrativa-financiera y operacional-organizativa, se relacionan con el desempeño docente de grado moderado. Se concluye que mientras la gestión escolar sea eficiente, el desempeño docente en la institución educativa por convenio también lo será, caso contrario los resultados tenderían a ser deficientes.

**Palabras clave:** Gestión escolar, desempeño docente, liderazgo pedagógico.

## **Abstract**

The research study aimed to determine the relationship between school management and teacher performance in an educational institution by agreement of the district of Comas, 2021. A quantitative approach, hypothetical-deductive method, basic type - descriptive, correlational design was used. not experimental. The sample was made up of 70 teachers to whom two questionnaires were applied, one for each variable. The results showed that both variables are at an efficient level, with school management in a percentage of 72.8% and teacher performance in 82.3%. Another finding is the moderate statistically significant relationship between school management and teacher performance ( $p\_value < 1\%$ ) in a direct positive way and to a high degree given a  $Rho = 0.812$ . In the same way, the pedagogical-curricular, community, administrative-financial and operational-organizational dimensions are related to moderate teaching performance. It is concluded that while the school management is efficient, the teaching performance in the educational institution by agreement will also be, otherwise the results would tend to be deficient.

**Keywords:** School Management, teaching performance, pedagogical leadership.

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos se han venido presentando una serie de cambios sociales que demandan garantizar una educación de calidad que contribuya a reducir las desigualdades y contar con equipos directivos cuyo liderazgo influya prioritariamente en todo el proceso educativo es uno de los principales factores para que esto se haga realidad Pérez (2007).

Ante esa situación Rodríguez y Molina (2011) explican que en la gestión escolar de una escuela existe un liderazgo centrado en lo administrativo y otro centrado en lo pedagógico curricular y en estudios realizados a escuelas ineficaces, en España se determinó como factores significativos de una mala gestión escolar a directores con ausencia de liderazgo, centrados en labores administrativas, poco comprometidos en su labor y con bajas expectativas hacia los estudiantes y profesores Murillo et al. (2016).

Ante esta situación Vaillanat y Rodriguez (2018) sostienen que la gestión escolar centrada en la labor administrativa se ha convertido en un problema de gestión el cual se remonta hacia muchas décadas atrás, tal como se mencionó en el I Congreso de Partido Comunista Cubano realizado en el año 1975 en donde una de las principales críticas fue precisamente la excesiva carga administrativa que tienen los directivos, con tareas no centradas en su labor de asesor impidiéndole así orientar, coordinar, dirigir, estimular y brindar toda la ayuda que requiere el personal docente.

El Ministerio de Educación (2014) peruano en los últimos lineamientos planteó cambios estructurales que priorizan una gestión escolar basada en el aprendizaje y el liderazgo pedagógico, sin embargo, la labor directiva continúa enmarcada como una función básicamente administrativa, priorizada en el cumplimiento de normas y desligada de su principal objetivo, el aprendizaje de los estudiantes y para atender esta problemática el Minedu en el año 2017 implementó una estrategia denominada “Escritorio Limpio” que buscaba reducir la carga administrativa directiva y a la fecha no se evidencia el éxito de dicha iniciativa.

En lo que respecta a las instituciones educativas públicas por convenio el cargo directivo en los últimos años por cumplimiento de la Ley de Reforma

Magisterial, ha sido asumido por personal docente propuesto por la congregación, generando un clima de incertidumbre ya que en este escenario se observa que los nuevos gestores escolares no cuentan con la experiencia, los conocimientos y las condiciones que la organización educativa requiere. Además, la constante renovación entre sus miembros genera un clima de inestabilidad, improvisación en la planificación, poca comunicación entre los estamentos, prácticas de liderazgo autoritarios o permisivos que han sido aprovechadas por el personal, para el incumplimiento en sus responsabilidades o para la formación de grupos que vienen afectando el clima y la buena marcha institucional.

La gestión escolar del directivo necesita inspirar, orientar y acompañar el desarrollo de competencias y capacidades de sus integrantes creando condiciones que contribuyan al aprendizaje de los estudiantes, por esa razón se requieren competencias en el manejo de procedimientos pedagógicos, tecnológicos, administrativos y económicos entre otros requisitos y los docentes propuestos al no contar con ese perfil limitan sus labores a un cumplimiento de normas o peticiones de las instancias educativas superiores.

En la actualidad los directivos dedican gran parte de su tiempo a la elaboración de informes solicitados por la DRELM o UGEL y la inexperiencia y poco manejo administrativo como organizativo, les demandan más tiempo en su cumplimiento, limitándolos así en llevar a cabo una buena organización, administración y el trabajo pedagógico que se requiere.

Tal como lo mencionó Valdés (2004) la labor y funciones del director se ven impedidas de realizar y cumplir de manera eficiente por el número excesivo de tareas que tienen, dejando de lado la tarea fundamental que es la de asesorar técnicamente a los maestros, teniendo como consecuencia que el docente produzca un trabajo pedagógico desactualizado, poco monitoreado desencadenándose en un bajo desempeño.

Asimismo, en un informe realizado sobre la profesión docente la Comisión Europea en 1996 refirió como problemática a la deserción docente siendo las principales causas la búsqueda de mejoras salariales, manejo de situaciones menos estresantes y mayor probabilidad de promoción profesional Cano (1998). Han transcurrido décadas y la problemática aún continúa tal como lo menciona

Alonso (2016) que luego de un análisis a las políticas de la Unión Europea sobre la práctica docente concluyó que labor docente requiere una continua formación que le permita la actualización de sus competencias, capacidades y actitudes y la inversión realizada en su formación aún sigue siendo insuficiente, aunque se hacen esfuerzos por mejorar sus condiciones.

A nivel latinoamericano en escuelas chilenas se presentaron problemas por dedicación a tareas ajenas a la gestión pedagógica y exceso de atribuciones para administrar los recursos financieros, ocasionando una falta de competencias para la planificación institucional, poca participación en proyectos comunes, poca confianza en sí mismos, bajas expectativas personales y el poco compromiso; influyendo así en la ineficacia de los resultados en las aulas donde los estudiantes no aprenden Murillo et al (2016)

En el Perú con el objetivo de valorar el desempeño docente se ha venido realizando una evaluación para el ascenso de escala magisterial basada en la formación profesional o meritocracia y el examen de conocimientos pedagógicos, que contribuyen a un incremento en la retribución económica, pero no se evidencia la mejora en el trabajo en el aula y/o en la escuela, de tal manera que la ejecución de dichas evaluaciones viene generando mucha controversia.

Si la problemática mencionada continúa, entonces los objetivos propuestos de garantizar una buena gestión escolar no serán alcanzados, de tal manera que repercutirá en una de las principales prioridades de la escuela que es la de contribuir con el estudiante y sus aprendizajes a través del buen desempeño de los docentes.

En tal sentido se plantea como problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión escolar y el desempeño docente en una institución educativa por convenio? (Ver anexo 1).

Considero que el presente trabajo es relevante y tiene como justificación teórica ser considerado como un aporte a la investigación porque, al emplearse instrumentos validados y confiables sobre las variables, en un futuro podrá ser empleado en posibles investigaciones, en cuanto a la justificación práctica, se pretende relacionar la gestión escolar y el desempeño docente para contribuir así con la mejora educativa desde el rol del directivo, quien al asumir su gestión

focalice y promueva acciones en las dimensiones de la gestión escolar que se indican en el presente estudio porque, al intervenir en el desempeño docente se evidenciará su repercusión en la mejora del aprendizaje de los educandos y como justificación metodológica se aprecia que para obtener resultados en el tipo de investigación realizado se emplearon cuestionarios con escala de respuesta estandarizada (Likert) distribuidos de manera virtual dado el contexto actual.

En esta investigación los objetivos se orientaron a comprobar las premisas formuladas y se planteó la Hipótesis general: Hg Existe relación significativa entre la gestión escolar y el desempeño docente en una institución educativa por convenio. (Ver anexo 1. Matriz de consistencia).

## II. MARCO TEÓRICO

En relación a los trabajos previos en la literatura internacional tenemos que, en Colombia, Quintana (2018) en su tesis de tipo cualitativa sobre la relación dinámica entre la calidad educativa y la gestión escolar donde participaron maestros y directivos, concluyó que la gestión escolar, debe ser una herramienta que le permita al directivo asumir una posición frente a la meta propuesta, considerando el reconocimiento de las capacidades y las condiciones que posee la institución.

Cabrera (2019) en la investigación descriptiva explicativa, realizada en Ecuador sobre la gestión pedagógica y desempeño docente concluyó que las dimensiones acompañamiento docente y liderazgo pedagógico tienen influencia sobre el desempeño de los docentes y de acuerdo al liderazgo que se ejecute, ésta influirá de manera directa en la metodología que los docentes empleen para la enseñanza y por consecuencia en el aprendizaje. Y en una unidad educativa ecuatoriana se llevó a cabo la investigación descriptiva realizada a 37 participantes entre ellos docentes del nivel bachillerato en donde Indacochea (2019) concluyó que la planificación, organización y desarrollo del aprendizaje de la gestión educativa tiene relación con el desempeño laboral en forma determinante y, además, mencionó que la singularidad de la gestión del directivo influye significativamente en la labor docente.

Mientras que, en México, Arroyo (2016) en un estudio de caso de una escuela primaria donde participaron toda la comunidad educativa concluyó que no hay formación para ser directivo y al pasar de docentes al frente de una institución no les permite desarrollarse de acuerdo a las necesidades y expectativas que se requieren y al no contar con una formación teórica pasa a ser un personaje cumplidor de la normativa y no de un trabajo innovador que atienda las necesidades y carencias de docentes y estudiantes.

En Nigeria en el estado de Enugu, Patience (2018) con la participación de 146 directores de escuelas secundarias, concluyó que la deficiencia del apoyo de los directivos a la labor docente podría conducir a un bajo rendimiento académico de los estudiantes causado por métodos de enseñanza obsoletos conclusión que concuerda con el estudio realizado por Hassan en el 2013 sobre la evaluación de

maestros, en cuya investigación encontró una serie de deficiencias organizativas, profesionales y culturales en las prácticas en el aula en donde se enfatizaba un exceso de teoría y memorismo en la práctica docente, mientras que Prew y Fellow (2018) en estudios realizados en gestión escolar en la educación secundaria en el África Sub-Saharan, sostienen que se ha obtenido experiencias positivas en las escuelas que han asumido la descentralización de la gestión y la gobernanza de la escuela.

Con relación a los trabajos previos revisados en el contexto nacional de tipo no experimental correlacional tenemos a Contreras (2019) cuya unidad de análisis fueron 50 docentes y dio a conocer que hay relación significativa en sus variables gestión escolar y desempeño docente y la relación más alta se observó en preparación para el aprendizaje de los estudiantes por ese motivo recomienda incorporar capacitaciones al docente para lograr un mejor desempeño.

Apaza (2018) luego de realizar una investigación en 2 instituciones educativas públicas sobre gestión escolar y desempeño docente donde participaron 120 encuestados determinó una alta correlación entre sus variables y Sánchez (2018) encuestando a 90 docentes pertenecientes a la red 02 de Puente Piedra reveló que hay relación positiva alta entre las mismas variables y la mayor relación se presenta en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

De la misma manera estudios sobre gestión escolar y práctica docente Vegas (2016) en colegios de la red 15 de la UGEL 05, con la participación de 108 docentes y Zamora (2019) con 101 docentes pertenecientes a la red 06 de la UGEL 01 concluyeron en la existencia de una correlación positiva significativa entre las variables mencionadas, recomendando que debe reforzarse la gestión mediante la realización de talleres, jornadas de reflexión y análisis de los logros obtenidos para plantear metas que les permitan tomar mejores decisiones sobre su labor.

Fernández (2019) en la tesis de tipo correlacional-causal desarrollada cuya población fueron 36 profesionales educativos determinó que existe incidencia de la gestión escolar en la práctica docente, pero que no incide la gestión en la convivencia escolar y Silva (2020) reveló una relación positiva alta en el estudio

desarrollado sobre gestión pedagógica y desempeño docente en una institución educativa pública con una población censal de 70 docentes indicando que los docentes establecen una buena relación con las instituciones de su entorno. Finalmente, De la Cruz (2020) en la investigación de gestión administrativa y desempeño docente con 80 encuestados señaló que entre las variables existe relación significativa, por lo tanto, ambas serán eficientes o caso contrario ineficientes.

Todos los trabajos mencionados contribuyen al desarrollo de la presente tesis y para continuar con ella se definirán las variables que intervienen en ella, así tenemos a Pozner (2000) quien define a la gestión escolar como las acciones que asume el equipo directivo con el fin de movilizar y hacer posible la intención pedagógica, también refiere que el directivo como líder de la gestión escolar asume la responsabilidad de la toma de decisiones reflexionadas y compartidas al equipo docente al cual acompañará para alcanzar los retos planteados. Asimismo, Pozner (2007) enfatiza que la gestión escolar dinamiza los procesos y a los integrantes que desarrollan la acción pedagógica.

Otro de los conceptos que se conocen es el brindado por la Secretaría de la Educación Pública de los estados mexicanos (2008) quienes manifiestan que la gestión escolar tiene como fin los logros de aprendizaje y para alcanzarlo intervienen directivos, docentes, las normas que la rigen, los estamentos de toma de decisiones y todos los actores y factores relacionados para desarrollar las actividades en la escuela que permitan llegar a dicho horizonte.

Además, la SEP (2008) aclara que la gestión escolar incluye una serie de prácticas y asuntos de la vida cotidiana de la escuela; que provoca que sus integrantes; atiendan y generen ambientes y condiciones que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes de acuerdo con una cultura organizacional y Cucun et al (2018) resume a la gestión escolar como un factor que determina la calidad de la educación, porque determina la efectividad del currículo, las facilidades de la infraestructura, el uso adecuado del tiempo y el proceso de aprendizaje la gestión escolar es decir la utilización óptima de los componentes de la escuela.

Pozner (2000) considera que la gestión escolar tiene 4 dimensiones: La dimensión pedagógico-curricular definida como la razón de ser de la escuela y

fundamentalmente busca cohesionar las acciones pedagógicas en las que intervienen los docentes; por esa razón se preocupan por la aplicación de metodologías y estrategias que logren el progreso de las competencias de los estudiantes, garantizándoles así aprendizajes para la vida.

La SEP (2008) enfatiza que la dimensión pedagógico-curricular comprende la planificación, evaluación, clima de aula, uso del tiempo para la enseñanza y el aprendizaje los cuales requieren ser analizadas porque representan el valor didáctico en el interior de la escuela y el Programa de Escuelas de Calidad (2010) agrega que este nivel se relaciona en cómo el docente lleva a cabo los procesos de enseñanza para garantizar el aprendizaje y ello conlleva al uso de una metodología óptima para el desarrollo de competencias.

Otra dimensión es la comunitaria definida por Pozner (2000) como el conjunto de relaciones que por cotidianidad se producen entre quienes forman parte de la comunidad educativa, la SEP (2006) sostiene que son las interrelaciones sociales e institucionales que se establecen con la comunidad y las organizaciones que se relacionan con la educación. El PEC (2010) enfatiza que en esta dimensión de participación social se involucra a las familias y la comunidad en trabajos que favorezcan los aprendizajes de los educandos.

En la dimensión administrativa-financiera Pozner (2000) se refiere a los recursos humanos, materiales, financieros, de tiempo, disponibles para distribuirlos apropiadamente y garantizar la ejecución de la gestión de la escuela y el PEC (2010) incluye el cumplimiento de la normatividad, el control escolar a través de la información que ofrece el centro y que la infraestructura reúna las condiciones básicas para favorecer la intención pedagógica.

Otra de las dimensiones es la organizacional-operativa y Pozner (2000) sostiene que es la que engrana a las otras dimensiones para lograr su buen funcionamiento y la SEP (2006) destaca su importancia en la forma como se organizan los miembros de la comunidad escolar para lograrlo y el PEC (2010) agrega que esta dimensión considera las interrelaciones de los miembros de la escuela respaldados en un código de ética bien cimentado.

Otra de las variables que se van a estudiar en la presente tesis es el desempeño docente definida por Loureiro et al (2016) como la labor docente

basada en la capacitación sobre los contenidos y la preparación para poder brindarlos en el proceso de enseñanza, mientras que Scriven (1988 y 1994) y mencionado por Escudero (2019) sostienen que luego de llevar a cabo un análisis detallado de los deberes de la profesión docente éste debe contar con conocimientos de la materia, comunicación instruccional, gestión, programación, desarrollo de la competencia evaluativa, uso de los recursos disponibles y la relación con la institución y la comunidad. Robalino (2005) agrega que el desempeño del docente depende de un conjunto de elementos que no se limitan al manejo disciplinario y habilidades didácticas en el aula sino también a qué tan involucrados y responsables se muestren en el desarrollo de la escuela y de la educación tanto dentro y fuera de ella y también de la interacción con los otros actores educativos.

Martínez y Lavín (2017) en sus escritos concluyen que el desempeño docente contribuye a incrementar la calidad educativa y que ésta se refleja en su actuación. Por lo tanto, es uno de los principales elementos que debe considerarse, además de contar con un perfil que delimite lo que es y lo que se espera de él.

Valdés (2004) define al desempeño docente como la facultad de atender los requerimientos de aprendizaje de los estudiantes y éste se alcanzará a través de fortificar su relevancia en el cambio educativo. Las dimensiones que serán consideradas en la presente tesis son las capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales.

Valdés (2004) nos da a conocer que las capacidades pedagógicas expresan el logro alcanzado por el docente durante su formación y la debe emplear de forma apropiada durante su labor profesional demostrando así sus conocimientos metodológicos, pedagógicos y sus habilidades didácticas. En relación a la emocionalidad nos indica que además de la vocación, el docente debe demostrar cualidades psicológicas y personales que le permitan ejercer su profesión de manera adecuada comprendiéndose a sí mismo y a los demás facilitando así su buen desempeño.

En cuanto a la responsabilidad del desempeño de sus funciones, él mismo nos agrega que la asistencia, puntualidad, la participación, el cumplimiento, la capacitación permanente, el involucramiento en la toma de decisiones son acciones que lo demuestran y en la dimensión de las relaciones interpersonales nos indica que se debe destacar que la labor docente no se limita al interior del aula sino también fuera de ella y cómo se llevan a cabo las interrelaciones entre quienes conforman la comunidad educativa.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

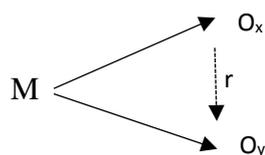
La investigación construida es tipo básica y tiene como origen un marco teórico que al elaborarlo busca ampliar los conocimientos científicos, pero sin comprobarlos con ningún aspecto práctico y Esteban (sf) nos dice que la investigación básica es esencial para el desarrollo científico y sirve como cimiento a la investigación aplicada o tecnológica.

El nivel de investigación es descriptiva correlacional porque al recoger datos e informaciones permite analizar, probar la hipótesis o responder a preguntas como la relación que existe entre la gestión escolar y el desempeño docente y tal como lo destacó Ñaupas et al (2018), sirve para tomar decisiones correctivas a nivel institucional.

Es transversal, porque el estudio se focaliza en el análisis de las variables en un momento determinado y los participantes responden una sola vez en el instrumento empleado para el recojo de información

En la investigación se empleó el enfoque cuantitativo porque, se recaudaron datos numéricos procesados estadísticamente cuyos resultados al ser interpretados brindan información útil que relacionará las variables de estudio. Rodríguez y Molina (2011) menciona que en este enfoque los datos deben ser analizados estadísticamente; es decir las mediciones obtenidas se transforman en valores numéricos para ser analizados por medio de la estadística.

El esquema correspondiente a este diseño es:



Dónde:

*M* : Muestra de docentes

*O<sub>x</sub>*: Gestión escolar

*O<sub>y</sub>*: Desempeño docente

*r* : relación

### **3.2 Operacionalización de variables**

En relación a la variable gestión escolar Pozner (2000) refiere al directivo docente como líder de la gestión escolar, responsable de la toma de decisiones reflexionadas y compartidas al equipo docente al cual acompañará para alcanzar los retos planteados y enfatiza que la gestión escolar organiza los talentos presentes en la escuela a través de acciones que promueven y posibilitan el logro de la intencionalidad pedagógica.

La definición operacional de la variable gestión escolar está organizada en cuatro dimensiones: pedagógico-curricular, comunitaria, administrativa-financiera, organizacional-operativa las cuales serán recabados a través de una encuesta con escala de Likert que contiene un total de 20 ítems, cinco para cada dimensión. *(Ver anexo 2. Operacionalización de variables)*

En la variable desempeño docente Valdés (2004) señala que es la facultad de atender los requerimientos de aprendizaje de los estudiantes y éste se alcanzará a través de fortificar su relevancia en el cambio educativo. La definición operacional de esta variable tiene cuatro dimensiones: Capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad de sus funciones y relaciones interpersonales; y para ser medida se consideró emplear una encuesta con escala de Likert que contiene seis ítems para cada dimensión dando un total de veinticuatro ítems. *(Ver anexo 2. Operacionalización de variables)*

### **3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

El estudio se llevó a cabo con la población de docentes de la I.E. Fe y Alegría 10 del distrito de Comas, y tal como lo menciona Arias (2012) la población es la agrupación de elementos que integran un estudio, que al tener características comunes permiten generalizar las conclusiones que se obtienen. En el presente caso el número de unidades que lo conformaron fue de 70 y por ese motivo no fue necesario extraer una muestra obteniéndose los datos o información de la totalidad de la población.

Arias (2012), refiere que cuando no es posible emplear la totalidad de elementos que integran una determinada población, se usa un subconjunto representativo el cual se obtiene de la población accesible y se le denomina

muestra representativa y para su obtención se realiza un proceso que permita determinar a cada elemento que conformará la muestra y a ese procedimiento le denomina muestreo que en este caso no será empleado porque tal como se mencionó se incluirá a totalidad de los integrantes.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica aplicada en el estudio realizado fue la encuesta y como instrumento el cuestionario de preguntas con escala tipo Likert, empleada para medir actitudes y en esta oportunidad fueron adaptaciones que permitieron el recojo de información sobre las dos variables.

Una indagación no tiene sentido sino se realiza la recolección de datos tal como lo menciona Behar (2008). Asimismo, Tamayo (2014) refiere que la técnica es la parte operativa que considera procedimientos y para Hernández y Mendoza (2018), el cuestionario viene a ser un conjunto de interrogantes sobre las variables que se buscan medir de tal manera que permite recoger la información necesaria que se busca conocer.

Para determinar la validez del contenido de los instrumentos se sometieron al juicio de tres expertos tal como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1.

#### *Validez de contenido por juicio de expertos*

Nº	Grado académico	Expertos	Resultado
1	Doctor	Segundo Sigifredo Pérez Saavedra	Aplicable
2	Doctor	Jaime David Menacho Carhuamaca	Aplicable
3	Doctora	María del Carmen Quispe Tito	Aplicable

La confiabilidad de los instrumentos elaborados de forma estadística se realizó mediante el test Alpha de Cronbach, que se realizó a través de una prueba piloto aplicada a 7 docentes con características análogas a la población investigada. Las cifras obtenidas son confiables a una magnitud aceptable tal como lo menciona Celina y Campo (2005) pues supera el 0,7 (Ver anexo 4)

### 3.5 Procedimientos

Luego de haber realizado la validación y confiabilidad de los instrumentos se elaboró mediante Google forms ambos cuestionarios que fueron compartidos a

cada uno de los docentes que formaron parte de la población censal, previo a una breve explicación sobre su aporte a la investigación.

### **3.6 Método de análisis de datos**

La calificación y tabulación de los datos obtenidos fueron realizados mediante el empleo del programa estadístico Excel 2019 y SPSS23. Se presentaron figuras y tablas para mostrar los resultados los cuales permitieron evidenciar el nivel de relación encontrada entre la gestión escolar y desempeño docente, con sus respectivas dimensiones. Asimismo, para la comprobación de la hipótesis se procedió a verificar la distribución de la normalidad que siguieron las variables a través del coeficiente Rho de Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

De acuerdo a Galán (2010) los criterios empleados durante todo el proceso de investigación fueron la búsqueda de la verdad y la honestidad para que los resultados obtenidos que se muestran corresponden exactamente a los obtenidos en el proceso, sin ser manipulados ni maquillados, porque el único interés ha sido realizar una investigación que permitió sentir la satisfacción de continuar con la búsqueda del conocimiento y el bienestar de desarrollarlo. Además, tal como lo menciona Ñaupás et al (2018) el recojo de la información se realizó respetando la confidencialidad y el consentimiento informado y así los participantes expresaron sus respuestas con absoluta libertad de tal manera que se mantuvo su protección. También, la información registrada ha sido empleada respetando el código de ética científica mediante el uso de las normas APA como parte del respeto a la propiedad intelectual y para detectarlo se empleó el Turnitin de la tal forma que permitió corregir las similitudes.

## IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 2.

*Frecuencias descriptivas de la variable: Gestión escolar*

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Deficiente	1	1,4
Regular	18	25,7
Eficiente	51	72,9
Total	70	100,0

En los resultados obtenidos se distingue una mayor frecuencia en el nivel “eficiente” para la variable gestión escolar, la cual tuvo un 72,9% de los 70 encuestados. Asimismo, existe un nivel “regular” en un 25,7% y por último un nivel “deficiente” en un 1,4% con respecto al desarrollo de la gestión escolar desde la percepción de los docentes encuestados.

Tabla 3.

*Frecuencias descriptivas de las dimensiones de la variable Gestión escolar*

<b>Variable y dimensiones</b>	<b>Deficiente</b>		<b>Regular</b>		<b>Eficiente</b>		<b>Total</b>
	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>N</b>
D1: Pedagógico- curricular	1	1.4	15	21.4	54	77.1	70
D2: Comunitaria	1	1.4	37	52.9	32	45.7	70
D3: Administrativa-financiera	1	1.4	19	27.1	50	71.4	70
D4: Organizacional-operativa	1	1.4	11	15.7	58	82.9	70
Variable Gestión escolar	1	1,4	18	25,7	51	72,9	70

En los resultados expuestos se determina una mayor frecuencia en el nivel “eficiente” para la variable “gestión escolar”, la cual tuvo un 72,9% de los 70 docentes encuestados. Asimismo, con respecto a las dimensiones, en los resultados obtenidos se distingue una mayor frecuencia en el nivel “eficiente” para lo “pedagógico-curricular”, la cual tuvo un 77,1%; existe un nivel predominante “regular” en un 52,9% de la dimensión “comunitaria”; una mayor presencia del nivel “eficiente” en un 71,4% en la dimensión “administrativa financiera” y por último un nivel “eficiente” en un 82,9% en la dimensión “organizacional-operativa” de la variable “gestión escolar”. De la misma manera, se distingue una menor

frecuencia en el nivel “deficiente” en todas las dimensiones y la variable en estudio, lo que significa una adecuada gestión escolar en el contexto de estudio.

Tabla 4.

*Frecuencias descriptivas de la variable: Desempeño docente*

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Bajo	1	1,4
Regular	10	14,3
Alto	59	84,3
Total	70	100,0

Se observa en los resultados de la tabla 3 una mayor frecuencia en el nivel “alto” para la variable desempeño docente, la cual tuvo un 84,3% de los 70 encuestados. Asimismo, existe un nivel “regular” en un 14,3% y por último un nivel “bajo” en un 1,4% con respecto al desempeño docente desde la apreciación de los docentes encuestados.

Tabla 5.

*Frecuencias descriptivas de las dimensiones de la variable Desempeño docente*

<b>Variable y dimensiones</b>	<b>Bajo</b>		<b>Regular</b>		<b>Alto</b>		<b>Total</b>
	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>N</b>
D1: Capacidades pedagógicas	1	1.4	8	11,4	61	87,1	70
D2: Emocionalidad	1	1.4	10	14,3	59	84,3	70
D3: Responsable en el desempeño de sus funciones	1	1.4	14	20,0	55	78,6	70
D4: Relaciones interpersonales	1	1.4	11	15,7	58	82,9	70
Variable Desempeño docente	1	1,4	10	14,3	59	84,3	70

En los resultados expuestos se determina una mayor frecuencia en el nivel “alto” para la variable “desempeño docente”, la cual tuvo un 84,3% de los 70 docentes encuestados. Asimismo, con respecto a las dimensiones, en los resultados obtenidos se distingue una mayor frecuencia en el nivel “alto” para las “capacidades pedagógicas”, la cual tuvo un 87,1%; existe un nivel predominante de “alto” en un 84,3% de la dimensión “emocionalidad”; una mayor presencia del nivel “alto” en un 78,6% en la dimensión “responsable en el desempeño de sus funciones” y por último un nivel “alto” en un 82,9% con respecto a la dimensión

“relaciones interpersonales” de la variable desempeño docente. De la misma manera, se distingue una menor frecuencia en el nivel “bajo” en todas las dimensiones y la variable en estudio, lo que significa un adecuado desempeño del personal docente.

## Resultados inferenciales

### Hipótesis general de la investigación

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la gestión escolar y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la gestión escolar y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021.

Prueba de correlación: Spearman

Nivel de significancia,  $\alpha = 0.05$

Indicador: Acepta la H<sub>0</sub> cuando  $p > 0.05$ , rechaza la H<sub>0</sub> cuando  $p < 0.05$

Tabla 6.

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre gestión escolar y desempeño docente.*

			Variable gestión escolar	Variable desempeño docente
Rho de Spearman	Variable gestión escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,547**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Variable desempeño docente	Coeficiente de correlación	,547**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.547^{**}$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, se fundamenta con el valor de  $p = 0,000$  que resulta menor al de  $p =$

0,05 y en consecuencia la relación es significativa, rechazándose la hipótesis nula (H<sub>0</sub>), determinándose que existe relación significativa entre la gestión escolar y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021.

### Hipótesis específica 1

H<sub>a</sub>: Existe relación directa entre lo pedagógico-curricular y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre lo pedagógico-curricular y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021

Prueba de correlación: Spearman

Nivel de significancia,  $\alpha = 0.05$

Indicador: Acepta la H<sub>0</sub> cuando  $p > 0.05$ , rechaza la H<sub>0</sub> cuando  $p < 0.05$

Tabla 7.

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la dimensión pedagógico curricular y el desempeño docente.*

			Dimensión pedagógico-curricular	Variable desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión pedagógico-curricular	Coefficiente de correlación	1,000	,595**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Variable desempeño docente	Coefficiente de correlación	,595**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		70	70	

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.595^{**}$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, se fundamenta con el valor de  $p = 0,000$  que resulta menor al de  $p =$

0,05 y en consecuencia la relación es significativa, rechazándose la hipótesis nula (H<sub>0</sub>), determinándose que existe relación significativa entre la dimensión pedagógico-curricular y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021.

### Hipótesis específica 2

H<sub>a</sub>: Existe relación directa entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021

Prueba de correlación: Spearman

Nivel de significancia,  $\alpha = 0.05$

Indicador: Acepta la H<sub>0</sub> cuando  $p > 0.05$ , rechaza la H<sub>0</sub> cuando  $p < 0.05$

Tabla 8.

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente.*

			Dimensión comunitaria	Variable desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión comunitaria	Coefficiente de correlación	1,000	,353**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	70	70
	Variable desempeño docente	Coefficiente de correlación	,353**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	70	70

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.353^{**}$ ) lo que indica una correlación positiva baja, se fundamenta con el valor de  $p = 0,003$  que resulta menor al de  $p = 0,05$  y

en consecuencia la correlación es significativa, rechazándose la hipótesis nula (H<sub>0</sub>), determinándose que existe relación significativa entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente en una institución educativa de convenio del distrito de Comas, 2021.

### Hipótesis específica 3

H<sub>a</sub>: Existe relación directa entre la dimensión administrativa-financiera y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre la dimensión administrativa-financiera y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021

Prueba de correlación: Spearman

Nivel de significancia,  $\alpha = 0.05$

Indicador: Acepta la H<sub>0</sub> cuando  $p > 0.05$ , rechaza la H<sub>0</sub> cuando  $p < 0.05$

Tabla 9.

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la dimensión administrativa-financiera y el desempeño docente.*

			Dimensión administrativa -financiera	Variable desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión administrativa- financiera	Coeficiente de correlación	1,000	,442**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Variable desempeño docente	Coeficiente de correlación	,442**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.442^{**}$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, se fundamenta con el valor de  $p = 0,000$  que resulta menor al de  $p =$

0,05 y en consecuencia la correlación es significativa, rechazándose la hipótesis nula ( $H_0$ ), determinándose que existe relación significativa entre la dimensión administrativo financiero y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021.

#### Hipótesis específica 4

$H_a$ : Existe relación directa entre la dimensión organizacional-operativa y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021

$H_0$ : No existe relación directa entre la dimensión organizacional-operativa y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021

Prueba de correlación: Spearman

Nivel de significancia,  $\alpha = 0.05$

Indicador: Acepta la  $H_0$  cuando  $p > 0.05$ , rechaza la  $H_0$  cuando  $p < 0.05$

Tabla 10.

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la dimensión organizacional-operativa y el desempeño docente.*

			Dimensión organizacional-operativa	Variable desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión organizacional - operativa	Coefficiente de correlación	1,000	,446**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Variable desempeño docente	Coefficiente de correlación	,446**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.446^{**}$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, se fundamenta con el valor de  $p = 0,000$  que resulta menor al de  $p =$

0,05 y en consecuencia la correlación es significativa, rechazándose la hipótesis nula ( $H_0$ ), determinándose que existe relación significativa entre la dimensión organizacional–operativa y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021.

## V. DISCUSIÓN

En este punto de la discusión se muestran los resultados indagados los cuales fueron recabados mediante la aplicación de cuestionarios a los 70 docentes de una institución de convenio del distrito de Comas, quienes formaron parte de la población censal de la investigación. La recolección de datos fue realizada a través de un enlace a las herramientas digitales on line y la comunicación se estableció a través del WhatsApp, además se cuenta como evidencia la carta de aceptación de la directora de la institución colaboradora.

Luego de haber llevado a cabo la presente investigación se pudo identificar el nivel de cada una de las variables estudiadas, sin embargo, como investigador he observado que estos instrumentos pudieron ser de mejor confiabilidad, teniendo en cuenta el contexto en el cual se desarrolló el levantamiento de la información, donde los docentes no tuvieron un control u observación directa por parte del investigador.

Asimismo, para extender la presente investigación hubiese sido apropiado aplicar cuestionarios a los otros miembros de la comunidad escolar tales como los educandos y sus y progenitores de tal manera que se hubiese permitido triangular la información recabada o pudiese haberse llevado a cabo la observación directa para recoger información en el lugar donde se desenvolvía la población investigada.

Los resultados registrados permitieron identificar una correlación positiva y moderada entre las variables de estudio y el nivel que obtenido en la gestión escolar fue eficiente y en lo referido a desempeño docente fue alto, mientras que Zamora (2019) y Vegas (2016) en las mismas variables obtuvieron una correlación positiva y alta. Hay que observar que Zamora y Vegas en sus trabajos de investigación tuvieron una población más extensa, ya que pertenecieron a redes educativas de instituciones públicas.

Si revisamos los resultados de la gestión escolar, la institución educativa de convenio alcanzó un 72.9% en el nivel eficiente, Zamora (2019) obtuvo en el nivel bueno el 70.3%, mientras que Vegas (2016) alcanzó el nivel bueno en el 42,6%. Ante esta evidencia se puede apreciar que tanto en instituciones educativas públicas o de convenio se puede lograr una buena gestión escolar, pero se debe

tener en cuenta que el colegio de convenio cuenta con acompañamiento en la gestión a cargo de un equipo pedagógico, mientras que en los colegios públicos los docentes que asumen el cargo directivo lo asumen en base a su experiencia y conocimientos adquiridos, tal como lo indica Arroyo (2016) en un estudio de caso realizado en una escuela estatal con 24 docentes donde concluyó que no hay formación para ser directivo y al pasar de docentes al frente de una institución pasan a ser personajes cumplidores de la normativa y no de un trabajo innovador que atienda las necesidades y carencias del docente y estudiantes.

En cuanto a los resultados que se mostraron de las percepciones que los docentes tienen sobre su desempeño, en la institución educativa por convenio se obtuvo nivel alto 84.3% mientras que en el nivel eficiente De la Cruz (2020) obtuvo en el 25%, y Apaza (2018) 20%. Si revisamos estos resultados observamos que en la institución de convenio los docentes consideran que su desempeño tiene un nivel alto principalmente porque asumen compromisos que abarcan labores extras con el fin de poner en práctica el ideario, además de recibir capacitaciones muchas veces gratuitas para el desarrollo de sus habilidades de enseñanza en cambio en las colegios públicos el horario docente es cumplido estrictamente y las capacitaciones para mejorar su desempeño son solventadas por los interesados. Asimismo, como lo hace notar Soodmand y Doosti (2016) la elevada carga laboral, un clima laboral inadecuado, desinterés de parte de los estudiantes por aprender y situaciones estresantes son elementos que tienen como consecuencia un bajo desempeño docente.

Continuando se aprecia que en la primera hipótesis específica la dimensión pedagógica-curricular se relaciona al desempeño docente en una correlación positiva moderada mostrando que a medida que ésta se incrementa se logrará mejores resultados en el desempeño, resultados similares se encuentran en Zamora (2019) que obtuvo también una correlación positiva regular, teniendo en cuenta que en esta dimensión se promueve la labor docente para el mejoramiento de su desempeño pedagógico. Considerando que según el Minedu (2014) la dimensión pedagógica tiene que ver con la labor que el docente realiza en el aula tales como el uso del tiempo, el manejo de las teorías pedagógicas, estrategias de aprendizaje entre otros.

En la segunda hipótesis específica se relaciona la dimensión comunitaria y el desempeño docente obteniéndose una correlación positiva baja, mientras que Contreras (2019) y Silva (2020) en estudios realizados en colegios estatales del cono norte de Lima, obtuvieron una correlación positiva alta determinándose que ambas instituciones educativas públicas demuestran una mayor relación con las instituciones de su entorno, característica que se aprecia en la institución educativa por convenio en menor porcentaje. Se debe mencionar que las instituciones culturales, académicas y sociales buscan crear nexos con la institución educativa por convenio, pero cuando los intereses desvían la intención de apoyo van generando desconfianza en los directivos de tal manera que esos nexos son rechazados y según el Minedu (2014) el trabajo de las instituciones de nuestro entorno debe contribuir para garantizar en los estudiantes el aprendizaje.

En la tercera hipótesis específica se relaciona la dimensión administrativa-financiera con el desempeño docente obteniéndose una correlación positiva moderada con un 71.4% en el nivel eficiente, mientras que Chávez y Olivos (2019) en una escuela pública de Trujillo con una población censal de 52 docentes obtuvieron en la dimensión gestión administrativa con el nivel bueno el 9.6% y De la Cruz (2019) con la participación de 16 directivos de instituciones educativas ecuatorianas obtuvo el nivel siempre en un 56,3%. Entendiendo que esta dimensión considera la distribución oportuna de las finanzas, los materiales pedagógicos y de infraestructura, además de los recursos humanos; apreciándose que existe en las instituciones educativas públicas cierta desconfianza que genera incomodidad y malestar mientras que en la institución educativa por convenio el directivo utiliza los recursos eficientemente porque ha asumido un compromiso con su labor para alcanzar los resultados planteados generando de esta manera confianza en que los recursos son empleados en beneficio de la población estudiantil (Torres, Lastenia & Prieto; 2016) manifestación que refirieron luego de llevar a cabo un estudio descriptivo, correlacional con una población donde intervinieron integrantes de la comunidad escolar y según Pozner (2007) los recursos humanos, materiales y financieros deben estar disponibles para ser distribuidos apropiadamente de tal manera que se pueda garantizar una buena gestión en la escuela.

Finalmente, en la cuarta hipótesis específica se relaciona la dimensión organizacional-operativa y se obtiene una correlación positiva moderada con un 82.9% en el nivel eficiente, Chávez y Olivos (2019) obtuvieron 3.8% en el nivel bueno y Sánchez (2018) en el nivel eficiente 4.4%, ambos en escuelas públicas y ambos obtuvieron resultados bastante bajos en cuanto a lo organizacional debiendo destacar que en la institución por convenio tal como lo señala Quispe (2020), se tiene como característica que los docentes se identifican con la institución y trabajan en equipo comprometiéndose en la realización de las actividades que contribuyan al logro de mejores resultados. Asimismo, se debe considerar que la SEP (2008) destaca la importancia de esta dimensión porque es la forma como se organizan los miembros de los actores educativos para lograr las metas planteadas.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** En la presente investigación se ha determinado que existe relación significativa entre la gestión escolar y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas. Los resultados indican una correlación positiva moderada ( $r = 0.547^{**}$ ). Esto significa que mientras la gestión escolar sea eficiente, el desempeño docente también lo será y si sucede lo contrario ambas variables serán ineficientes.

**Segundo.** Se ha determinado que existe relación significativa entre la dimensión pedagógico-curricular y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas. Los resultados de la prueba de Rho de Spearman indican una correlación positiva moderada ( $r = 0.595^{**}$ ). Esto significa que mientras lo pedagógico-curricular sea eficiente el desempeño docente también lo será y viceversa.

**Tercera.** Se ha determinado en la presente investigación que existe relación significativa entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas. Los resultados indican una correlación positiva baja, ( $r = 0.353^{**}$ ). Por lo tanto, si la dimensión comunitaria se incrementa el desempeño docente también lo hará y si sucede lo contrario ambas variables serán ineficientes.

**Cuarta.** Se ha determinado en la presente investigación que existe relación significativa entre la dimensión administrativa-financiera y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas. Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, ( $r = 0.442^{**}$ ), indica una correlación positiva moderada. Por ello si la dimensión administrativa-financiera es eficiente entonces el desempeño docente también lo será y si sucede lo contrario, los resultados también serán ineficientes en ambas variables.

**Quinta.** Se ha determinado en la presente investigación que existe relación significativa entre la dimensión organizacional – operativa y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas. Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, ( $r = 0.446^{**}$ ) indican una correlación positiva moderada. Es decir que mientras la dimensión organizacional-operativa es eficiente el desempeño docente también lo será y viceversa.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Se recomienda al equipo directivo de la institución educativa de convenio del distrito de Comas involucrar a docentes, padres de familia y estudiantes en la organización y participación de las actividades para que contribuyan con el mejoramiento del desempeño docente.
- Segunda.** Se recomienda al equipo directivo de la institución educativa de convenio del distrito de Comas seguir fortaleciendo lo pedagógico-curricular a través de la participación en la planificación y orientaciones en el desarrollo de estrategias, recursos metodológicos y procesos de evaluación y retroalimentación que permita el buen desempeño docente.
- Tercero.** En cuanto a la participación de las instituciones locales en la dimensión comunitaria se recomienda al equipo directivo establecer lazos y convenios que permitan beneficiar y fortalecer a la comunidad educativa y por ende el desempeño docente.
- Cuarto.** Para seguir contando con la confianza adquirida en la dimensión administrativa-financiera dinamizar la participación de todos los docentes en las comisiones de trabajo para la distribución equitativa de las labores y continuar brindando las mejoras en el uso de los materiales o recursos tecnológicos.
- Quinto.** El equipo directivo debe continuar brindando espacios de integración del personal que fomentan un clima laboral favorable que propicia entre los integrantes de la comunidad escolar el buen trato.
- Sexta.** Para futuras investigaciones se recomienda realizar un recojo de información de los otros integrantes de la comunidad escolar es decir progenitores y estudiantes que permitan triangular la información recabada.

## REFERENCIAS

- Apaza, R. (2018). *Gestión escolar y desempeño docente en aula de instituciones educativas, Santa Anita, 2018*. [Tesis de maestra, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24330/Apaza\\_CRK.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24330/Apaza_CRK.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alonso (2016). Políticas de la Unión Europea en materia de formación continua del profesorado. [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-PoliticasDeLaUnionEuropeaEnMateriaDeFormacionConti-5789084%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-PoliticasDeLaUnionEuropeaEnMateriaDeFormacionConti-5789084%20(2).pdf)
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. 6ta edición. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/FidiasG.Arias.ElProyectedeInvestigacion6ta.Edicin.pdf>
- Arroyo, A. (2016). *La gestión escolar y las dimensiones en el proceso de calidad*. [Título Maestría, Universidad Pedagógica Nacional]. <http://200.23.113.51/pdf/31819.pdf>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom. <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Cabrera, M. (2019). La gestión pedagógica y su influencia en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, Los Ríos, Ecuador, 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42792/Cabrera\\_RMP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42792/Cabrera_RMP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cano, E. (1998). Evaluación de la calidad educativa. Editorial La Muralla, S.A. [file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/UNIV%20CESAR%20VALLEJO/ECPI\\_Cano\\_3\\_Unidad\\_1.pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/UNIV%20CESAR%20VALLEJO/ECPI_Cano_3_Unidad_1.pdf)
- Celina, H. y Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIV (4),572-580. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80634409>

- Chavez, M., y Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa "Modelo" Trujillo, 2018.*  
[https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B\\_018100388B\\_M\\_2019.pdf](https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf)
- Contreras, L. (2019). *Gestión escolar y desempeño docente en la Institución Educativa 3049 Imperio de Tahuantinsuyo de Independencia*
- Cucun, S., Mayang A., Mia A., Silmaulan N., y Syifa D. (2019). Principal Leadership in the Implementation of Effective School Management.  
 file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Principal\_Leadership\_in\_the\_Implementation\_of\_Effe.pdf
- De La Cruz, M. (2019). *Gestión escolar estratégica y relaciones interpersonales en docentes y directivos de la Unidad Educativa Salinas Siglo XXI, Santa Elena - Ecuador 2019.*  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56538/De%20la%20Cruz\\_LME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56538/De%20la%20Cruz_LME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- De la Cruz, P. (2020). *Gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora del Carmen, Huaral 2020.*  
 file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/De%20La%20Cruz\_CPSD%20(2).pdf
- Egboka, P. (2018). Principals' Application of Management Support Practices for Enhancing Teachers Job Performance in Secondary Schools in Enugu State, Nigeria.
- Escudero, T. (2019). *Evaluación del profesorado como camino directo hacia la mejora de la calidad educativa.* Revista de investigación educativa, 37(1),15-37. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/17151-1311-PB%20(2).pdf
- Esteban (s.f). *Tipos de investigación.*  
<http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>

- Fernandez, R. (2018). *Gestión escolar y desempeño docente en la Institución Educativa N° 1251 Peruano Suizo, distrito de Ate – Lima, 2018*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38841/Fernandez\\_DR.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38841/Fernandez_DR.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Galan, M. (2010) *Ética de la investigación*. Revista Iberoamericana de Educación / Revista Ibero-americana de Educação. (ISSN: 1681-5653).  
<https://rieoei.org/historico/jano/3755GalnnJano.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Indacochea, J. (2019). *La Gestión Educativa y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés” Guayas, Ecuador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42795/Indacochea\\_RJJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42795/Indacochea_RJJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Loureiro, S., Míguez, M., y Otegui, X. (2016). *Desempeño docente en la enseñanza universitaria: análisis de las opiniones estudiantiles*. Cuadernos de Investigación Educativa, 7(1),55-67. ISSN: 1510-2432.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=443646604005>
- Martinez, S. y Lavin, J., (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*.  
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Murillo, J., Hernandez, R. y Martinez, C. (2015). *¿Qué ocurre en las aulas donde los niños y niñas no aprenden? Estudio cualitativo de aulas ineficaces en Iberoamérica*.  
[https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/679105/que\\_murillo\\_p\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/679105/que_murillo_p_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Ministerio de Educación (28 de noviembre de 2013). *Gestión educativa*. Pilar Pozner. [Vídeo]. Youtube.  
<https://www.youtube.com/watch?v=wzbv9RztvUg>
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del Buen desempeño directivo*.  
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Patience, E. (2018). Principals' Application of Management Support Practices for Enhancing Teachers Job Performance in Secondary Schools in Enugu State, Nigeria. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED585939.pdf>
- Pérez Esclarín, Antonio (2007). *Calidad de la educación popular*. Educere, 11(37),201-208.[fecha de Consulta 2 de Agosto de 2021]. ISSN: 1316-4910. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35603704>
- Pozner, P. (2000). El Directivo como gestor de los aprendizajes escolares. Aique. Argentina.<https://formacioncontinuaedomex.files.wordpress.com/2012/12/12-pozner-pilar.pdf>
- Prew, M. y Fellow, V. (2018). Note on School-Based Management in Secondary Education in Sub-Saharan. Africa. <https://mastercardfdn.org/wp-content/uploads/2019/05/School-Based-Managment-in-Secondary-Education.pdf>
- Programas de Educación de Calidad (2010). *Estándares de Gestión para la Educación Básica*. Editorial SEP. México, D.F.
- Quintana-Torres, Y. E. (2018). *Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica*. Educación y Educadores, 21(2), 259-281. doi: 10.5294/edu.2018.21.2.5
- Quispe, M. (2020). La gestión de la calidad educativa desde la perspectiva público - privado: el caso de Fe y Alegría del Perú.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41407/Quispe\\_TMDC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41407/Quispe_TMDC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista?. Revista PRELAC (1). 7-23.  
[http://www.opech.cl/bibliografico/Doc\\_Docente/Una\\_panoramica\\_de\\_la\\_carrera\\_docente\\_en\\_America\\_Latina.pdf](http://www.opech.cl/bibliografico/Doc_Docente/Una_panoramica_de_la_carrera_docente_en_America_Latina.pdf)

Rodríguez-Molina (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. Educación y Educadores, 14(2),253-267.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83421404003>

Sanchez, M. (2018). *Gestión escolar y desempeño docente en instituciones educativas públicas RED 2, Puente Piedra*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/21208>

Secretaría de Educación Pública (2008). *Plan estratégico de transformación escolar*. Editorial Comité Editorial de la Administración Pública Estatal. México.

Silva, G. (2020). Gestión pedagógica y desempeño docente en una institución educativa pública, Los Olivos 2020.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48684/Silva\\_NGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48684/Silva_NGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Soodmand, H. y Doosti, M. (2016). Investigating the impact of job satisfaction/dissatisfaction on Iranian English teachers' job performance. Iranian Journal of Language Teaching Research, <https://bit.ly/2YJI8jR>

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Noriega Editores. México,D.F.  
[file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/EL\\_PROCESO\\_DE\\_INVESTIGACION\\_CIENTIFICA\\_M.pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/EL_PROCESO_DE_INVESTIGACION_CIENTIFICA_M.pdf)

Torres, Y.; Lastenia, L. & Prieto, D. (2016). Performance management and quality education in basic schools. Revista negotium, 12(34), 58–80.  
[file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/DialnetDesempenoGerencialYCalidadEducativaEnLasEscuelasBa-7203423%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/DialnetDesempenoGerencialYCalidadEducativaEnLasEscuelasBa-7203423%20(1).pdf)

- Vaillant y Rodriguez (2018). *Perspectivas de UNESCO y la OEI sobre la calidad de la educación. Calidad de la Educación en Iberoamérica: Discursos, políticas y prácticas (pp.136-155)*. Disponible en: (PDF) Perspectivas de UNESCO y la OEI sobre la calidad de la educación (researchgate.net)
- Valdés, H. (2004). *I Congreso Nacional de Educación y Cultura en Cuba*. file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/Valdes%20%20Evaluacion%20del%20deseño%20del%20docente%20CUBA.pdf
- Valdes, H. (2004). *La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba*.
- Vegas, E. (2017). *Gestión escolar y la práctica docente en las instituciones educativas del nivel primario de la RED*. 15 – Ugel N° 05, distrito de SJL, 2016. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17071?show=full&locale-attribute=en>
- Zamora, L. (2019). *Gestión escolar y práctica docente en profesores de la RED 06 UGEL 01, San Juan De Miraflores – 2019*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40275/ZAMORA\\_GLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40275/ZAMORA_GLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistência

**Título:** Gestión escolar y desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021.

**Autora:** Jovita Rosario Medina Cuadros (ORCID: 0000-0002-2334-3714)

**Asesor:** Dr. Segundo Sigifredo, Pérez Saavedra (ORCID: 0000-0002-2366-6724)

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Gestión escolar				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p><b>Problema General:</b> ¿Cómo se relaciona la gestión escolar y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Cómo se relaciona la dimensión pedagógico-curricular y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión comunitaria y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión administrativa-financiera y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión organizacional-operativa y el desempeño</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la gestión escolar y el desempeño docente en instituciones educativas por convenio del distrito de Comas, 2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación entre la dimensión pedagógico-curricular y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión administrativa-financiera y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión organizacional-operativa y el desempeño</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación entre la gestión escolar y el desempeño docente en instituciones educativas por convenio del distrito de Comas, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación directa entre la dimensión pedagógico-curricular y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021</p> <p>Existe relación directa entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021</p> <p>Existe relación directa entre la dimensión administrativa-financiera y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021</p> <p>Existe relación directa entre la dimensión organizacional-operativa y el desempeño</p>	Pedagógico- curricular	Implementación del currículo Acompañamiento y monitoreo	1-2-3 4-5	<p><b>Política</b></p> <p>Nunca: 1 Pocas veces: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5</p>	<p>Eficiente (74 – 100) Regular (47 – 73) Deficiente (20 – 46)</p>
			Comunitaria	Comunidad educativa Alianzas estratégicas	6-7 8-9-10		
			Administrativa-financiera	Gestión de recursos humanos/materiales e infraestructura Gestión de recursos didácticos	11-12-13 14-15		
			Organizacional-Operativa	Distribución de tareas Relaciones interpersonales	16-17 18-19-20		
			Variable 2: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Capacidades pedagógicas	Habilidades metodológicas Habilidades educativas	1-2-3 4-5-6	<p><b>Política</b></p> <p>Nunca: 1 Rara vez: 2 A veces: 3 A menudo: 4 Frecuente: 5</p>	<p>Bajo (24 – 56) Regular (57 – 88) Alto (89 – 120)</p>
			Emocionalidad	Vocación pedagógica Autoestima	7-8-9 10-11-12		
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Reglamento Profesionalidad	13-14-15 16-17-18		

dimensión organizacional-operativa y el desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021?	docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021	docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, 2021	Relaciones interpersonales	Dentro de la clase Fuera de la clase	19-20-21 22-23-24		
--	---	---	----------------------------	---	----------------------	--	--

Nivel – diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Método:</b> Hipotético – deductivo</p> <p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional</p>	<p><b>Población:</b> Personal docente de una institución educativa por convenio del Distrito de Comas.</p> <p><b>Muestreo:</b> Muestra censal</p> <p><b>Tamaño de la muestra</b> 70 docentes</p>	<p><b>Variable 1:</b> Gestión escolar</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: De la Cruz, Marlene (Adaptación J. Medina Cuadros)</p> <p>Año: 2021</p> <p>Ámbito de Aplicación: I.E. Fe y Alegría 10</p> <p>Forma de administración: Personal</p>	<p>Descriptiva: Se hicieron figuras y tablas</p> <p>Inferencial: Para la prueba de hipótesis se utilizó Rho de Spearman</p>
		<p><b>Variable 2:</b> Desempeño docente</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: De la Cruz, Pilar (Adaptación J. Medina Cuadros)</p> <p>Año: 2020</p> <p>Ámbito de Aplicación: I.E. Fe y Alegría 10</p> <p>Forma de administración: Personal</p>	

## Anexo 2. Operacionalización de variables

### Operacionalización de la variable 1: Gestión escolar

<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Items</i>	<i>Escalas</i>	<i>Niveles y Rango</i>
<i>Pedagógico-curricular</i>	<i>Implementación del currículo</i>	<i>1-2-3</i>	Escala Likert 1= Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	<i>Eficiente</i> (74 -100)  <i>Regular</i> (47-73)  <i>Deficiente</i> (20 -46)
	<i>Acompañamiento y monitoreo</i>	<i>4-5</i>		
<i>Comunitaria</i>	<i>Comunidad educativa</i>	<i>6-7-8</i>		
	<i>Alianzas estratégicas</i>	<i>9-10</i>		
<i>Administrativa-financiera</i>	<i>Gestión de recursos humanos/materiales e infraestructura</i>	<i>11-12-13</i>		
	<i>Gestión de recursos didácticos</i>	<i>14-15</i>		
<i>Organizacional-operativa</i>	<i>Organigramas</i>	<i>16-17</i>		
	<i>Distribución de tareas</i>	<i>18</i>		
	<i>Relaciones interpersonales</i>	<i>19-20</i>		

### Operacionalización de la variable 2: Desempeño docente

<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Items</i>	<i>Escalas</i>	<i>Niveles y Rango</i>
<i>Capacidades pedagógicas</i>	<i>Habilidades metodológicas</i>	<i>1-3</i>	Escala Likert 1= Nunca 2 = Pocas veces 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	<i>Eficiente</i> (89 -120)  <i>Regular</i> (57-88)  <i>Deficiente</i> (24-56)
	<i>Habilidades educativas</i>	<i>4-6</i>		
<i>Emocionalidad</i>	<i>Vocación pedagógica</i>	<i>7-9</i>		
	<i>Autoestima</i>	<i>10-12</i>		
<i>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</i>	<i>Reglamento</i>	<i>13-15</i>		
	<i>Profesionalidad</i>	<i>16-18</i>		
<i>Relaciones interpersonales</i>	<i>Dentro de clase</i>	<i>19-21</i>		
	<i>Fuera de clase</i>	<i>22-24</i>		

### Anexo 3. Ficha técnica de los instrumentos

*Ficha técnica del instrumento para medir la variable Gestión escolar*

Nombre : Gestión escolar  
Autor : De la Cruz, Marlene (Adaptación J. Medina Cuadros)  
Año : 2019  
Administración : Individual  
Tiempo de aplicación : 10 minutos  
Objetivos : Determinar la gestión escolar en sus cuatro dimensiones:  
Pedagógico-curricular, Comunitaria, Administrativa-financiera y Organizacional-operativa en una institución educativa de convenio del distrito de Comas

#### **Dimensiones e indicadores**

***Dimensión pedagógico-curricular*** (5 items)

Implementación del currículo 1,2,3

Acompañamiento y monitoreo 4,5

***Dimensión comunitaria*** (5 items)

Alianzas estratégicas 6,7,8

Participación de PPF 6,7

***Dimensión administrativa-financiera*** (5 items)

Gestión de Recursos humanos/

Materiales e infraestructura 11,12,13

Gestión de recursos didácticos 14,15

***Dimensión organizacional-operativa*** (5 items)

Distribución de tareas 16,17

Relaciones interpersonales 18-19,20

Eficiente (74 - 100)

Baremos Regular (47 – 73)

Deficiente (20 – 46)

*Ficha técnica del instrumento para medir la variable Desempeño docente*

Nombre : Desempeño docente  
Autor : De la Cruz, Pilar (Adaptación J. Medina Cuadros)  
Año : 2020  
Administración : Individual  
Tiempo de aplicación : 10 minutos  
Objetivos : Determinar el desempeño docente en sus cuatro dimensiones:  
Capacidades pedagógicas, Emocionalidad, Responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales en los docentes en una institución educativa de convenio del distrito de Comas

**Dimensiones e indicadores**

***Dimensión capacidades pedagógicas*** (6 items)

Habilidades metodológicas 1,2,3

Habilidades educativas 4,5,6

***Dimensión emocionalidad*** (6 items)

Vocación pedagógica 7,8,9

Autoestima 10,11,12

***Dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones*** (6 items)

Reglamento 13,14,15

Profesionalidad 16,17,18

***Dimensión relaciones interpersonales*** (6 items)

Dentro de la clase 19,20,21

Fuera de la clase 22,23,24

Baremos	Alto	(89 – 120)
	Regular	(57 – 88)
	Bajo	(24 – 56)

#### Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos

<b>Instrumentos</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
C1	0,95	20
C2	0,86	24



## Anexo 6. Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario sobre Gestión escolar

Estimado docente, me es grato saludarlo(a) e invitarlo(a) a responder el presente cuestionario, con la finalidad de obtener información sobre la Gestión Escolar del Equipo directivo en la institución educativa que usted labora. Sus respuestas son confidenciales y anónimas y no existen preguntas correctas e incorrectas.

Agradezco su colaboración, tiempo y honestidad al responderlo.

Instrucciones: Elija y marque con un aspa (x) una sola alternativa.

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

N°	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: PEDAGÓGICO CURRICULAR</b>						
1	El equipo directivo orienta al docente en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.					
2	El equipo directivo orienta al docente en los procesos de evaluación y retroalimentación.					
3	El equipo directivo propicia el cumplimiento de las actividades programadas en la calendarización del año escolar.					
4	El equipo directivo monitorea y orienta al docente en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos, para la mejora de su práctica pedagógica.					
5	El equipo directivo promueve considerar los intereses y necesidades de los estudiantes en la programación curricular.					
<b>DIMENSIÓN 2: COMUNITARIA</b>						
6	El equipo directivo brinda espacios de participación a los PPAF a través de los comités de aula, APAFA, CONEI u otros.					
7	El equipo directivo promueve la participación de las familias, para lograr las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
8	El equipo directivo involucra a las instituciones locales como municipio, centro de salud, comisaría, etc. para el logro del desarrollo integral del estudiante.					
9	El equipo directivo promueve la realización de pasantías docentes y/o estudiantiles con instituciones educativas de la red local.					
10	El equipo directivo evidencia la ejecución de las alianzas y convenios establecidos con las instituciones aliadas: Institutos superiores, universidades, centro de salud, comisaría, municipalidad, CEM, etc.					
<b>DIMENSIÓN 3: ADMINISTRATIVA-FINANCIERA</b>						
11	El equipo directivo administra adecuadamente al potencial humano asignándole comisiones, cargos, funciones para su efectivo desarrollo					
12	El equipo directivo distribuye los recursos económicos que administra en atender las necesidades prioritarias de los estudiantes como infraestructura y/o materiales didácticos.					
13	El equipo directivo emplea recursos económicos en la formación docente: Uso de las TICs, metodología, evaluación, etc.					
14	El equipo directivo gestiona y promueve el uso de plataformas online y/o aplicativos para el mejor desarrollo de las sesiones de aprendizaje					
15	El equipo directivo promueve el uso de material educativo brindado por el MINEDU, Perueduca, Aprendo en Casa, Webinar, etc.					
<b>DIMENSIÓN 4: ORGANIZACIONAL-OPERATIVA</b>						
16	El equipo directivo dinamiza la participación de todos los docentes en las comisiones de trabajo.					
17	El equipo directivo organiza el trabajo colaborativo entre docentes para contribuir a la mejora de la enseñanza y del clima escolar					
18	El equipo directivo promueve un clima de confianza que favorece al diálogo y el intercambio de ideas.					
19	El equipo directivo propicia el buen trato en las interacciones que se dan en la escuela.					
20	El equipo directivo propicia espacios de integración del personal que fomentan un clima laboral favorable					

## Cuestionario sobre Desempeño Docente

Estimado docente, me es grato saludarlo(a) e invitarlo(a) a responder el presente cuestionario, con la finalidad de obtener información sobre su desempeño docente en la institución educativa que usted labora. Sus respuestas son confidenciales y anónimas y no existen preguntas correctas e incorrectas.

Agradezco su colaboración, tiempo y honestidad al responderlo.

Instrucciones: Elija y marque con un aspa (x) una sola alternativa.

1 = Nunca      2 = Rara vez      3 = A veces      4 = A menudo      5= Frecuente

N°	Items	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS</b>						
1	Los docentes demuestran gran dominio de la materia que enseñan					
2	Los docentes mantienen motivados a los estudiantes durante el proceso de la sesión de aprendizaje.					
3	Los docentes planifican detalladamente el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
4	Los docentes utilizan estrategias innovadoras de enseñanza- aprendizaje en su práctica docente.					
5	Los docentes manejan información detallada sobre el progreso del aprendizaje de cada uno de sus estudiantes.					
6	Los docentes mantienen un ambiente de confianza que propicia la participación activa de los estudiantes.					
<b>DIMENSIÓN 2: EMOCIONALIDAD</b>						
7	Los docentes demuestran vocación pedagógica en el desarrollo de la práctica educativa.					
8	Los docentes realizan un proceso de reflexión autocrítica sobre su práctica pedagógica.					
9	Los docentes en toda acción pedagógica fomentan la práctica de valores en los estudiantes.					
10	Los docentes demuestran una alta autoestima profesional					
11	Los docentes se encuentran motivados con la labor que realizan en la institución educativa.					
12	Los docentes actúan con asertividad en su relación con los estudiantes					
<b>DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES</b>						
13	Los docentes asisten con puntualidad a las actividades que se programan en la institución educativa.					
14	Los docentes cumplen con el Reglamento Interno de la institución educativa					
15	Los docentes presentan a tiempo toda la documentación que les solicitan (Planes, registros, informes, etc.)					
16	Los docentes participan con propuestas innovadoras y/o creativas en las reuniones colegiadas.					
17	Los docentes realizan sus labores pedagógicas con autonomía personal y profesional.					
18	Los docentes participan en capacitaciones, cursos, y/o estudios que contribuyen con su formación y desempeño profesional.					
<b>DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES</b>						
19	Los docentes atienden y realizan seguimiento a los problemas de los estudiantes.					
20	Los docentes transmiten un nivel de altas expectativas respecto al desarrollo de los estudiantes.					
21	Los docentes promueven activamente la igualdad de género, la identidad cultural y la atención a la diversidad.					
22	Los docentes participan y se integran a las actividades que programa la institución.					
23	Los docentes promueven una óptima comunicación con los padres de familia.					
24	Los docentes demuestran ser ejemplo de trabajo, práctica de valores y virtudes dentro y fuera de la institución					

## Anexo 7. Certificado de validez de los instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1: GESTIÓN ESCOLAR

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PEDAGÓGICO-CURRICULAR</b>								
1	El equipo directivo orienta al docente en la planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje	✓		✓		✓		
2	El equipo directivo orienta al docente en los procesos de evaluación y retroalimentación.	✓		✓		✓		
3	El equipo directivo propicia el cumplimiento de las actividades programadas en la calendarización del año escolar.	✓		✓		✓		
4	El equipo directivo monitorea y orienta al docente en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos, para la mejora de su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
5	El equipo directivo promueve considerar los intereses y necesidades de los estudiantes en la programación curricular.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: COMUNITARIO</b>								
6	El equipo directivo brinda espacios de participación a los PPF a través de los comités de aula, APAFA, CONEI u otros.	✓		✓		✓		
7	El equipo directivo promueve la participación de las familias, para lograr las metas de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
8	El equipo directivo involucra a la las instituciones locales como municipio, centro de salud, comisaría, etc. para el logro del desarrollo integral del estudiante.	✓		✓		✓		
9	El equipo directivo promueve la realización de pasantías docentes y/o estudiantiles con instituciones educativas de la red local	✓		✓		✓		
10	El equipo directivo evidencia la ejecución de las alianzas y convenios establecidos con las instituciones aliadas: Institutos superiores, universidades, centro de salud, comisaría, municipalidad, Centro de emergencia mujer, etc.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: ADMINISTRATIVO- FINANCIERO</b>								
11	El equipo directivo administra adecuadamente al potencial humano asignándole comisiones, cargos, funciones para su efectivo desarrollo	✓		✓		✓		
12	El equipo directivo distribuye los recursos económicos que administra en atender las necesidades prioritarias de los estudiantes como infraestructura y/o materiales didácticos.	✓		✓		✓		
13	El equipo directivo emplea recursos económicos en la formación docente: Uso de las TICs, metodología, evaluación, etc.	✓		✓		✓		
14	El equipo directivo gestiona y promueve el uso de plataformas online y/o aplicativos para el mejor desarrollo de las sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
15	El equipo directivo promueve el uso de material educativo brindado por el MINEDU, Perueduca, Aprendo en Casa, Webinar, etc.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: ORGANIZACIONAL- OPERATIVO</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	

16	El equipo directivo dinamiza la participación de todos los docentes en las comisiones de trabajo.	✓		✓		✓		
17	El equipo directivo organiza el trabajo colaborativo entre docentes para contribuir a la mejora de la enseñanza y del clima escolar	✓		✓		✓		
18	El equipo directivo promueve un clima de confianza que favorece al diálogo y el intercambio de ideas.	✓		✓		✓		
19	El equipo directivo propicia el buen trato en las interacciones que se dan en la escuela.	✓		✓		✓		
20	El equipo directivo propicia espacios de integración del personal que fomentan un clima laboral favorable	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable**       **Aplicable después de corregir** [  ]      **No aplicable** [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr. MENACHO CARHUAMACA, JAIME DAVID      DNI: 40219932**

**Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN. DOCENTE TEMÁTICO**

<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**Comas, 31 de mayo del 2021**




---

**Dr. JAIME DAVID MENACHO CARHUAMACA**  
 Doctor y Magister en Educación  
 Docente Investigador  
 Historiador

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS</b>							
1	Los docentes demuestran gran dominio de la materia que enseñan	✓		✓		✓		
2	Los docentes mantienen motivados a los estudiantes durante el proceso de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Los docentes planifican detalladamente el proceso de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	Los docentes utilizan estrategias innovadoras de enseñanza- aprendizaje en su práctica docente.	✓		✓		✓		
5	Los docentes manejan información detallada sobre el progreso del aprendizaje de cada uno de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Los docentes mantienen un ambiente de confianza que propicia la participación activa de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: EMOCIONALIDAD</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los docentes demuestran vocación pedagógica en el desarrollo de la práctica educativa.	✓		✓		✓		
8	Los docentes realizan un proceso de reflexión autocrítica sobre su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
9	Los docentes en toda acción pedagógica fomentan la práctica de valores en los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Los docentes demuestran una alta autoestima profesional	✓		✓		✓		
11	Los docentes se encuentran motivados con la labor que realizan en la institución educativa.	✓		✓		✓		
12	Los docentes actúan con asertividad en su relación con los estudiantes	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los docentes asisten con puntualidad a las actividades que se programan en la institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Los docentes cumplen con el Reglamento Interno de la institución educativa	✓		✓		✓		
15	Los docentes presentan a tiempo toda la documentación que les solicitan (Planes, registros, informes, etc.)	✓		✓		✓		
16	Los docentes participan con propuestas innovadoras y/o creativas en las reuniones	✓		✓		✓		

	colegiadas.						
17	Los docentes realizan sus labores pedagógicas con autonomía personal y profesional	✓		✓		✓	
18	Los docentes participan en capacitaciones, cursos, y/o estudios que contribuyen con su formación y desempeño profesional.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	Los docentes atienden y realizan seguimiento a los problemas de los estudiantes.	✓		✓		✓	
20	Los docentes transmiten un nivel de altas expectativas respecto al desarrollo de los estudiantes.	✓		✓		✓	
21	Los docentes promueven activamente la igualdad de género, la identidad cultural y la atención a la diversidad.	✓		✓		✓	
22	Los docentes participan y se integran a las actividades que programa la institución.	✓		✓		✓	
23	Los docentes promueven una óptima comunicación con los padres de familia.	✓		✓		✓	
24	Los docentes demuestran ser ejemplo de trabajo, práctica de valores y virtudes dentro y fuera de la institución	✓		✓		✓	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [X]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr. MENACHO CARHUAMACA, JAIME DAVID      DNI: 40219932**

**Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN. DOCENTE TEMÁTICO**

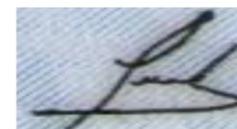
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**Comas, 1 de junio del 2021**




---

**Dr. JAIME DAVID MENACHO CARHUAMACA**  
 Doctor y Magister en Educación  
 Docente Investigador  
 Historiador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1: GESTIÓN ESCOLAR**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PEDAGÓGICO CURRICULAR</b>								
1	El equipo directivo orienta al docente en la planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje	X		X		X		
2	El equipo directivo orienta al docente en los procesos de evaluación y retroalimentación.	X		X		X		
3	El equipo directivo propicia el cumplimiento de las actividades programadas en la calendarización del año escolar.	X		X		X		
4	El equipo directivo monitorea y orienta al docente en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos, para la mejora de su práctica pedagógica.	X		X		X		
5	El equipo directivo promueve considerar los intereses y necesidades de los estudiantes en la programación curricular.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COMUNITARIO</b>								
6	El equipo directivo brinda espacios de participación a los PPAF a través de los comités de aula, APAFA, CONEI u otros.	X		X		X		
7	El equipo directivo promueve la participación de las familias, para lograr las metas de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
8	El equipo directivo involucra a la las instituciones locales como municipio, centro de salud, comisaría, etc. para el logro del desarrollo integral del estudiante.	X		X		X		
9	El equipo directivo promueve la realización de pasantías docentes y/o estudiantiles con instituciones educativas de la red local	X		X		X		
10	El equipo directivo evidencia la ejecución de las alianzas y convenios establecidos con las instituciones aliadas: Institutos superiores, universidades, centro de salud, comisaría, municipalidad, Centro de emergencia mujer, etc.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: ADMINISTRATIVO- FINANCIERO</b>								
11	El equipo directivo administra adecuadamente al potencial humano asignándole comisiones, cargos, funciones para su efectivo desarrollo	X		X		X		
12	El equipo directivo distribuye los recursos económicos que administra en atender las necesidades prioritarias de los estudiantes como infraestructura y/o materiales didácticos.	X		X		X		
13	El equipo directivo emplea recursos económicos en la formación docente: Uso de las TICs, metodología, evaluación, etc.	X		X		X		
14	El equipo directivo gestiona y promueve el uso de plataformas online y/o aplicativos para el mejor desarrollo de las sesiones de aprendizaje	X		X		X		
15	El equipo directivo promueve el uso de material educativo brindado por el MINEDU, Perueduca, Aprendo en Casa, Webinar, etc.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: ORGANIZACIONAL- OPERATIVO</b>								
16	El equipo directivo dinamiza la participación de todos los docentes en las comisiones	X		X		X		

	de trabajo.						
17	El equipo directivo organiza el trabajo colaborativo entre docentes para contribuir a la mejora de la enseñanza y del clima escolar	X		X		X	
18	El equipo directivo promueve un clima de confianza que favorece al diálogo y el intercambio de ideas.	X		X		X	
19	El equipo directivo propicia el buen trato en las interacciones que se dan en la escuela.	X		X		X	
20	El equipo directivo propicia espacios de integración del personal que fomentan un clima laboral favorable	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ x ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: **MARÍA DEL CARMEN QUISPE TITO**    **DNI: 09949215**

**Especialidad del validador:** **DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD – MAGISTER EN EDUCACIÓN**

**...31.....de...MAYO.....del 2021.....**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



-----  
Dra. María del Carmen Quispe Tito  
DNI 09949215

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS</b>								
1	Los docentes demuestran gran dominio de la materia que enseñan	X		X		X		
2	Los docentes mantienen motivados a los estudiantes durante el proceso de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
3	Los docentes planifican detalladamente el proceso de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X		
4	Los docentes utilizan estrategias innovadoras de enseñanza- aprendizaje en su práctica docente.	X		X		X		
5	Los docentes manejan información detallada sobre el progreso del aprendizaje de cada uno de sus estudiantes.	X		X		X		
6	Los docentes mantienen un ambiente de confianza que propicia la participación activa de los estudiantes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: EMOCIONALIDAD</b>								
7	Los docentes demuestran vocación pedagógica en el desarrollo de la práctica educativa.	X		X		X		
8	Los docentes realizan un proceso de reflexión autocrítica sobre su práctica pedagógica.	X		X		X		
9	Los docentes en toda acción pedagógica fomentan la práctica de valores en los estudiantes.	X		X		X		
10	Los docentes demuestran una alta autoestima profesional	X		X		X		
11	Los docentes se encuentran motivados con la labor que realizan en la institución educativa.	X		X		X		
12	Los docentes actúan con asertividad en su relación con los estudiantes	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES</b>								
13	Los docentes asisten con puntualidad a las actividades que se programan en la institución educativa.	X		X		X		
14	Los docentes cumplen con el Reglamento Interno de la institución educativa	X		X		X		
15	Los docentes presentan a tiempo toda la documentación que les solicitan (Planes, registros, informes, etc.)	X		X		X		
16	Los docentes participan con propuestas innovadoras y/o creativas en las reuniones colegiadas.	X		X		X		
17	Los docentes realizan sus labores pedagógicas con autonomía personal y profesional.	X		X		X		
18	Los docentes participan en capacitaciones, cursos, y/o estudios que contribuyen con su formación y desempeño profesional.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES</b>								

19	Los docentes atienden y realizan seguimiento a los problemas de los estudiantes.	X		X		X		
20	Los docentes transmiten un nivel de altas expectativas respecto al desarrollo de los estudiantes.	X		X		X		
21	Los docentes promueven activamente la igualdad de género, la identidad cultural y la atención a la diversidad.	X		X		X		
22	Los docentes participan y se integran a las actividades que programa la institución.	X		X		X		
23	Los docentes promueven una óptima comunicación con los padres de familia.	X		X		X		
24	Los docentes demuestran ser ejemplo de trabajo, práctica de valores y virtudes dentro y fuera de la institución	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [x]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: **MARÍA DEL CARMEN QUISPE TITO**      **DNI: 09949215**

**Especialidad del validador:** **DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD – MAGISTER EN EDUCACIÓN**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

...31.....de...mayo.....del 2021.....



-----  
Dra. María del Carmen Quispe Tito  
DNI 09949215

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1: GESTIÓN ESCOLAR**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PEDAGÓGICO CURRICULAR</b>							
1	El equipo directivo orienta al docente en la planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje	X		X		X		
2	El equipo directivo orienta al docente en los procesos de evaluación y retroalimentación.	X		X		X		
3	El equipo directivo propicia el cumplimiento de las actividades programadas en la calendarización del año escolar.	X		X		X		
4	El equipo directivo monitorea y orienta al docente en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos, para la mejora de su práctica pedagógica.	X		X		X		
5	El equipo directivo promueve considerar los intereses y necesidades de los estudiantes en la programación curricular.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMUNITARIO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	El equipo directivo brinda espacios de participación a los PPF a través de los comités de aula, APAFA, CONEI u otros.	X		X		X		
7	El equipo directivo promueve la participación de las familias, para lograr las metas de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
8	El equipo directivo involucra a la las instituciones locales como municipio, centro de salud, comisaría, etc. para el logro del desarrollo integral del estudiante.	X		X		X		
9	El equipo directivo promueve la realización de pasantías docentes y/o estudiantiles con instituciones educativas de la red local	X		X		X		
10	El equipo directivo evidencia la ejecución de las alianzas y convenios establecidos con las instituciones aliadas: Institutos superiores, universidades, centro de salud, comisaría, municipalidad, Centro de emergencia mujer, etc.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: ADMINISTRATIVO- FINANCIERO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	El equipo directivo administra adecuadamente al potencial humano asignándole comisiones, cargos, funciones para su efectivo desarrollo	X		X		X		
12	El equipo directivo distribuye los recursos económicos que administra en atender las necesidades prioritarias de los estudiantes como infraestructura y/o materiales didácticos.	X		X		X		
13	El equipo directivo emplea recursos económicos en la formación docente: Uso de las TICs, metodología, evaluación, etc.	X		X		X		
14	El equipo directivo gestiona y promueve el uso de plataformas online y/o aplicativos para el mejor desarrollo de las sesiones de aprendizaje	X		X		X		
15	El equipo directivo promueve el uso de material educativo brindado por el MINEDU, Perueduca, Aprendo en Casa, Webinar, etc.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: ORGANIZACIONAL- OPERATIVO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	El equipo directivo dinamiza la participación de todos los docentes en las comisiones de trabajo.	X		X		X		

17	El equipo directivo organiza el trabajo colaborativo entre docentes para contribuir a la mejora de la enseñanza y del clima escolar	X		X		X		
18	El equipo directivo promueve un clima de confianza que favorece al diálogo y el intercambio de ideas.	X		X		X		
19	El equipo directivo propicia el buen trato en las interacciones que se dan en la escuela.	X		X		X		
20	El equipo directivo propicia espacios de integración del personal que fomentan un clima laboral favorable	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ x ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. SEGUNDO SIGIFREDO PEREZ SAAVEDRA    **DNI:**

**Especialidad del validador:** DOCTOR

...31.....de...MAYO.....del 2021.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS</b>							
1	Los docentes demuestran gran dominio de la materia que enseñan	X		X		X		
2	Los docentes mantienen motivados a los estudiantes durante el proceso de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
3	Los docentes planifican detalladamente el proceso de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X		
4	Los docentes utilizan estrategias innovadoras de enseñanza- aprendizaje en su práctica docente.	X		X		X		
5	Los docentes manejan información detallada sobre el progreso del aprendizaje de cada uno de sus estudiantes.	X		X		X		
6	Los docentes mantienen un ambiente de confianza que propicia la participación activa de los estudiantes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: EMOCIONALIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Los docentes demuestran vocación pedagógica en el desarrollo de la práctica educativa.	X		X		X		
8	Los docentes realizan un proceso de reflexión autocrítica sobre su práctica pedagógica.	X		X		X		
9	Los docentes en toda acción pedagógica fomentan la práctica de valores en los estudiantes.	X		X		X		
10	Los docentes demuestran una alta autoestima profesional	X		X		X		
11	Los docentes se encuentran motivados con la labor que realizan en la institución educativa.	X		X		X		
12	Los docentes actúan con asertividad en su relación con los estudiantes	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Los docentes asisten con puntualidad a las actividades que se programan en la institución educativa.	X		X		X		
14	Los docentes cumplen con el Reglamento Interno de la institución educativa	X		X		X		
15	Los docentes presentan a tiempo toda la documentación que les solicitan (Planes, registros, informes, etc.)	X		X		X		
16	Los docentes participan con propuestas innovadoras y/o creativas en las reuniones colegiadas.	X		X		X		
17	Los docentes realizan sus labores pedagógicas con autonomía personal y profesional.	X		X		X		
18	Los docentes participan en capacitaciones, cursos, y/o estudios que contribuyen con su formación y desempeño profesional.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES</b>							
19	Los docentes atienden y realizan seguimiento a los problemas de los estudiantes.	X		X		X		
20	Los docentes transmiten un nivel de altas expectativas respecto al desarrollo de los	X		X		X		

	estudiantes.						
21	Los docentes promueven activamente la igualdad de género, la identidad cultural y la atención a la diversidad.	X		X		X	
22	Los docentes participan y se integran a las actividades que programa la institución.	X		X		X	
23	Los docentes promueven una óptima comunicación con los padres de familia.	X		X		X	
24	Los docentes demuestran ser ejemplo de trabajo, práctica de valores y virtudes dentro y fuera de la institución	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [x]**              **Aplicable después de corregir [ ]**              **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. SEGUNDO SIGIFREDO PEREZ SAAVEDRA      **DNI:**

**Especialidad del validador: DOCTOR EN**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**...31.....de...mayo.....del 2021.....**

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

## Anexo 8. Base de datos de la recolección de datos

Variable: Gestión escolar

GESTION ESCOLAR																			
PEDAGÓGICO-CURRICULAR					COMUNITARIA					ADMINISTRATIVA-FINANCIERA					ORGANIZACIONAL-OPERATIVO				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
5	5	5	3	4	4	4	5	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4
2	2	4	3	3	1	3	3	3	5	2	3	2	4	3	3	3	4	3	5
3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	4	2	3	5	5	5
5	5	5	4	3	3	3	3	1	3	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	4	3	4	1	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5	1	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	3	1	3	3	3	2	2	2	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	5	3	4	4	1	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
4	4	5	3	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	3	4	3	1	3	3	1	1	1	5	4	2	3	4	3	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	4	3	1	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4
4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	3	3	1	5	5	5	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	4	3	2	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	5	3	3	3	2	2	3	4	2	2	4	3	3	3	4	4
4	4	5	4	4	4	2	3	1	3	5	4	1	2	4	4	3	5	5	4
5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	3
5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	5	4	4	2	3	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5
4	3	4	3	3	4	3	2	1	2	2	3	1	3	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	5	4	4	4	2	2	1	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5
5	5	4	4	5	5	3	4	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	3	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	5	3	3	4	4	3
2	2	4	4	3	4	1	3	2	2	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	5	3	3	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	5	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	2	3	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4

# Variable: Desempeño docente

DESEMPEÑO DOCENTE																							
CAPACIDADES PEDAGÓGICAS						EMOCIONALIDAD						FUNCIONES						RELACIONES INTERPERSONALES					
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4
5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	2	2	4	5	5	5	5	4	4	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3
3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5
5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5
4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	3
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	2	3	4	2	4	3	2	4	4	5	4	4	3	2	4	3	2	4	3	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4
5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5
3	5	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5

## Anexo 9. Autorización de la institución donde se aplicó el instrumento



**FE Y ALEGRÍA 10**

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Comas, 27 de julio de 2021

**Dr. Carlos Venturo Orbegoso**  
Escuela de Posgrado  
Universidad "Cesar Vallejo" - Filial Lima  
Campus Lima Norte

Presente.

Por medio de la presente, otorgo el permiso a la docente JOVITA ROSARIO MEDINA CUADROS identificada con DNI N° 06904450, perteneciente a su casa de estudios, a fin de que pueda obtener información, en la institución que represento FE Y ALEGRÍA 10 de Collique del distrito de Comas, que le permita desarrollar su trabajo de investigación titulado: **Gestión escolar y desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, año 2021.**

Sin más por el momento, agradecemos su atención.

Atentamente,



  
Maria Elena Alvarez Sibuccha  
DIRECTORA

**JUNTOS POR UNA EDUCACION DE CALIDAD**

Av. Alfonso Ugarte S/N altura Km. 14.5 de Av. Túpac Amaru - Collique - Comas 2203231  
✉ feyalegria10@yahoo.es  <https://www.facebook.com/feyalegria10/>  <https://feyalegria10.wordpress.com/>

## Anexo 10. Gráficos y figuras

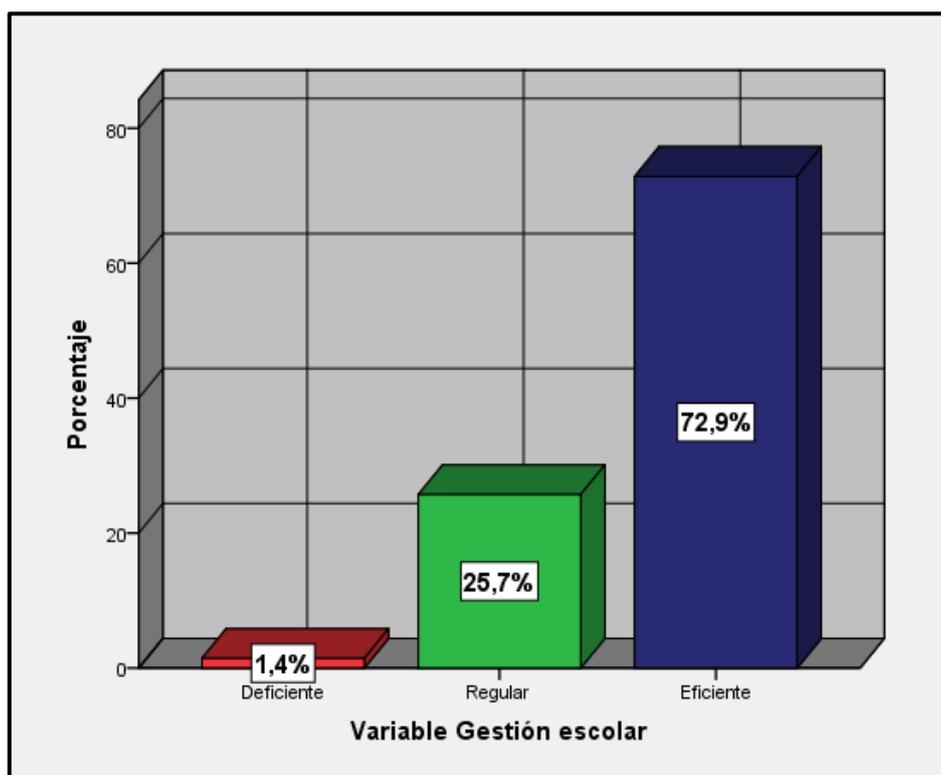


Figura 1. Gestión escolar de la institución educativa por convenio

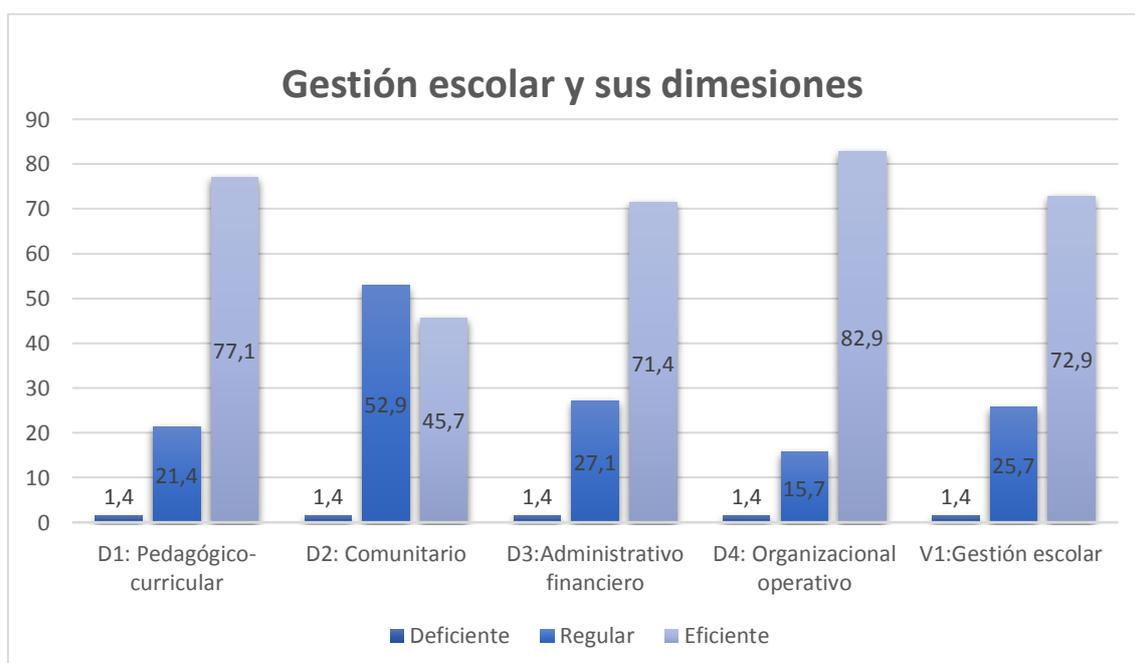


Figura 2. Dimensiones de la gestión escolar de la institución educativa por convenio.

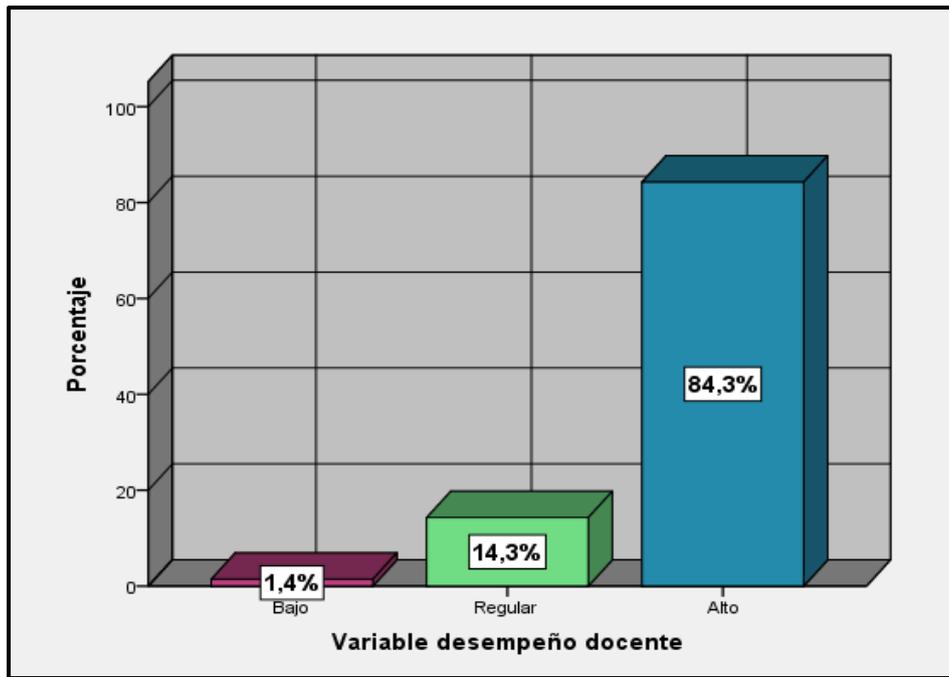


Figura 3. Desempeño docente de la institución educativa por convenio

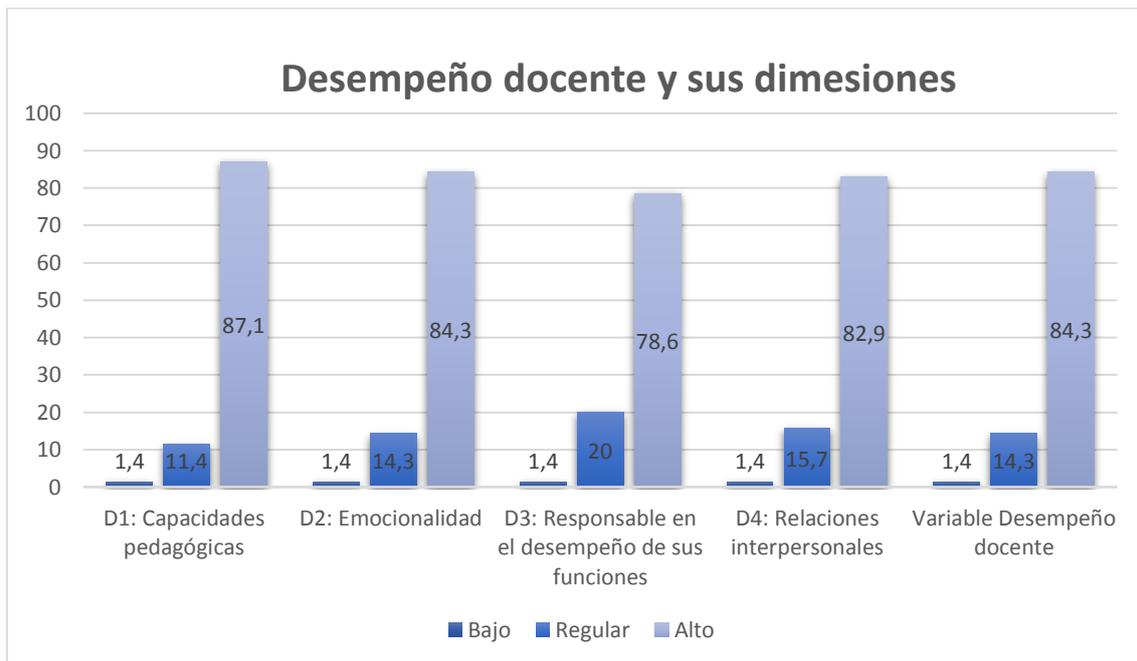


Figura 4. Dimensiones del desempeño docente de la institución educativa por convenio.