



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Desempeño docente y gestión escolar en una institución educativa
pública de la Ugel 02 -Lima 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Saenz Rosales, Rosa Elena (orcid.org/0000-0002-0627-8682)

ASESOR:

Dr. Díaz Manrique, Jimmy (orcid.org/0000-0002-5240-1522)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias
en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis ángeles: papá Hernán, mamá Paulina, mis hermanos Juan, Samuel y a mi cuñada Laura que desde la eternidad me iluminan.

A mi esposo, hijos, hermanos y amigas por su amor y apoyo incondicional.

Agradecimiento

Agradezco a la UCV y a los docentes de la escuela de posgrado, por su profesionalismo, constancia, dedicación y paciencia, en especial al Dr. Jimmy Díaz Manrique.

A mis compañeros con quienes hemos compartido esta meta, a pesar de las dificultades de los tiempos tan duros de pandemia.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGIA.....	13
3.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	13
3.2 Variables y Operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Métodos de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Variables Desempeño Docente y sus dimensiones.....	14
Tabla 2 Variables Gestión Escolar y sus dimensiones.....	15
Tabla 3 Escala de valoración, Likert.....	16
Tabla 4 Poblaciones docentes entre hombres y mujeres.....	16
Tabla 5 Validez de contenido de los instrumentos por juicio de expertos.....	18
Tabla 6 Confiabilidad de instrumentos, Desempeño Docente y Gestión Escolar.	19
Tabla 7 Distribución de F. por rango de la Variables Desempeño Docente.....	21
Tabla 8 Distribución de F. por rango de la Variables Gestión Escolar.....	22
Tabla 9 Distribución de F. por rango de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	23
Tabla 10 Distribución de F. por rango de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.....	24
Tabla 11 Distribución de F. por rango de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	25
Tabla 12 Distribución de F. por rango de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	26
Tabla 13 Distribución de F. por rango de la dimensión gestión estratégica.....	27
Tabla 14 Distribución de F. por rango de la dimensión gestión administrativa.....	28
Tabla 15 Distribución de F. por rango de la dimensión gestión pedagógica.....	29
Tabla 16 Distribución de F. por rango de la dimensión gestión comunitaria.....	30
Tabla 17 Coeficiente C. del desempeño docente y la gestión escolar.....	31
Tabla 18 Coeficiente C. del desempeño docente y la gestión estratégica.....	32
Tabla 19 Coeficiente C. del desempeño docente y la gestión administrativa.....	33
Tabla 20 Coeficiente C. del desempeño docente y la gestión pedagógica.....	34
Tabla 21 Coeficiente C. del desempeño docente y la gestión comunitaria.....	35

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Diseño de investigación.....	13
Figura 2. Rangos del desempeño docente.....	21
Figura 3. Rangos de la gestión escolar.....	22
Figura 4. Rangos de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	23
Figura 5. Rangos de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.....	24
Figura 6. Rangos de la dimensión participación en la gestión de la escuela Articulada a la comunidad.....	25
Figura 7. Rangos de la dimensión desarrollo de la profesionalización y la Identidad docente.....	26
Figura 8. Rangos de la dimensión gestión estratégica.....	27
Figura 9. Rangos de la dimensión gestión administrativa.....	28
Figura 10. Rangos de la dimensión gestión pedagógica.....	29
Figura 11. Rangos de la dimensión gestión comunitaria.....	30

Resumen

La investigación considera el estudio de la mediación pedagógica de los docentes en su desempeño favorable mediante el uso de estrategias metodológicas, estrategias de evaluación y recursos que éste utilice en el aprendizaje para mejorar el sistema educativo y como base la gestión escolar en el marco social, político y económico; por lo que el objetivo de estudio es determinar la relación entre el desempeño docente y la gestión escolar en una institución educativa pública de la UGEL 02 - Lima 2022.

El trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional, el diseño de investigación es no experimental, se trabajó con una muestra censal de 83 docentes y con dos instrumentos validados. Para procesar la información se utilizó el Software estadístico SPSS V26.

Los resultados estadísticos, al concluir los objetivos de la investigación, facilitaron las siguientes conclusiones: el desempeño docente, con respecto a la gestión estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria guarda una relación moderada directa y positiva (promedio 0,35); y la relación entre las variables desempeño docente y la gestión escolar tiene una relación moderada directa y positiva (0,37); por lo que consideramos que el proceso de cambio es lento entre estas dos variables.

Palabras clave: Desempeño docente, Gestión escolar, Institución Educativa.

Abstract

The research considers the study of the pedagogical mediation of teachers in their favorable performance through the use of methodological strategies, evaluation strategies and resources that he uses in learning to improve the educational system and as a basis for school management in the social, political and economic; Therefore, the objective of the study is to determine the relationship between teaching performance and school management in a public educational institution of UGEL 02 - Lima 2022.

The research work has a quantitative approach of correlational descriptive level, the research design is non-experimental, we worked with a Census sample of 83 teachers and with two validated instruments. Statistical software SPSS V26 was used to process the information.

The statistical results at the conclusion of the research objectives facilitated the following conclusions: teaching performance, with respect to strategic, administrative, pedagogical and community management, has a moderate direct and positive relationship (average 0.35); and the relationship between the variables teaching performance and school management has a moderate direct and positive relationship (0.37); so we consider that the process of change is slow between these two variables.

Keywords: Teaching performance, School Management and Educational Institution.

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño docente y la gestión escolar son materia de interés a nivel mundial puesto que son factores influyentes en la calidad educativa, en la cristalización de las metas educacionales y en el desarrollo de las naciones. Organizaciones mundiales como la UNESCO, la OCDE, Unión Europea, entre otros, realizan constantes investigaciones en materia educacional, así mismo la preocupación en cada país se ha manifestado a través de reformas legislativas, nuevas propuestas curriculares y diversas estrategias a fin de mejorar la calidad de la educación en la cual directivos y docentes desempeñan un rol fundamental. A pesar de haber consenso sobre la importancia de los docentes y los directivos en el logro de las metas educativas, podemos observar que existen deficiencias en cuanto a sus prácticas reflejadas en los resultados de evaluaciones, ya sea a estudiantes, docentes o directivos. Tomando como referencia el informe del MINEDU (2018) sobre la prueba PISA, que ubica a los alumnos con logros aceptables desde el nivel 2 hasta los destacados en el nivel 6, encontramos en el ranking a las regiones chinas de Pekín, Shangai, Jiangsu y Cantón, seguidos por Singapur, Macao y Hong Kong, ubicándose la mayoría de alumnos entre los niveles 3 y 5; la mayoría de países europeos se agrupan en el nivel 2, mientras que en el nivel 1 están la mayoría de países latinoamericanos, siendo Uruguay y Chile los países con mejores resultados de la región; en promedio entre las tres competencias evaluadas Chile alcanza un 60.3%, Uruguay un 54.6%, y Perú 43.6% de alumnos ubicados a partir del nivel 2 es decir en proceso; en cuanto al análisis de los resultados de esta prueba abordan factores asociados a los resultados, uno de ellos se relaciona con la presente investigación, donde toman en cuenta la disciplina, el trabajo del docente entre otros. Por otro lado, en nuestro país tenemos diversas evaluaciones destacando las nacionales y las censales; según resultados recientes de la ECE 2019 y la Evaluación Virtual (EVA 2021), las estadísticas promedio en comunicación fueron: ECE 61.4% y EVA 50.9%; y, en matemática 56.1% ECE, mientras que en la EVA 47.7%, dichos porcentajes corresponden a niveles en proceso y satisfactorio lo cual refleja una disminución en los resultados esperados. A nivel local la Ugel 02 se ubica en el cuarto lugar en Lima metropolitana con un promedio de las tres áreas evaluadas un 55.2% de

alumnos en niveles en proceso y satisfactorio. Cabe destacar que el MINEDU (2019) señala dos factores asociados al rendimiento, uno de ellos relacionado con los procesos E-A, los cuales son: el Plan Lector y el involucramiento de los padres de familia, el cual se relaciona en parte con la investigación presente.

Sobre el desempeño docente, Córdor y Remache (2019) señalan que su evaluación posibilita la mejora de la calidad educativa, en la medida en que se encaminan en el desarrollo de cada docente a través del autorreflexión y el compromiso para la mejora permanente de su propia práctica educativa y, en cuanto a la gestión escolar, Pozner (2000) señala que son las acciones del equipo que dirige una institución educativa para promover y hacer posible lograr la intención pedagógica en la comunidad; así mismo, indica que los directivos deben ser capaces de integrar todas las dimensiones de dicha función.

Respecto a las evaluaciones de desempeño docente, a nivel nacional, el MINEDU las programó de forma escalonada y entre los años 2018 y 2021 empezando por nivel inicial hasta secundaria, a la fecha dicha evaluación se ha aplicado solo a docentes de inicial, la más reciente en el 2019, los resultados según MINEDU (2019) refieren que el 19% no lograron el nivel satisfactorio. De otro lado, es importante mencionar que, al interior de cada escuela, los directivos monitorean periódicamente a los docentes, sin embargo, se observa en los comunicados de la Ugel 02 que los resultados se socializan en los círculos de directivos a través de sus redes educativas, no habiendo evidencia de alguna sistematización de los resultados, lo cual constituye la pérdida de insumos importantes y oportunidades para la mejora de la práctica docente.

Con respecto a la gestión escolar, el acceso a cargos directivos y sus evaluaciones en las escuelas públicas de nuestro país, están enmarcadas en la Ley De Reforma Magisterial (Ley 29944) LRM y su modificatoria Ley 3054. En el 2014 se realizó el primer concurso a cargos directivos, para una gestión por un periodo de 4 años luego de los cuales se aplicaría la evaluación de desempeño directivo para la permanencia en el cargo, los resultados presentados por el MINEDU (2021) indican que entre los años 2018 y 2019 se evaluaron cerca de

13,256 directivos de EBR, de cuales alrededor de 4,500 eran del nivel secundaria. Los instrumentos de evaluación consideraron las dimensiones del marco del buen desempeño directivo (MDDir) y se utilizaron guías de entrevistas y observación a los directivos, encuestas a profesores, alumnos y padres, por lo cual consideramos fue una evaluación bastante completa; los resultados aprobatorios para EBR secundaria fueron: a nivel nacional 68.6% de alrededor de 4,500 evaluados; en Lima Metropolitana 64.4% de 854 y en la Ugel 02 solo el 47.3% de 155 directivos evaluados. Abraham (2017) afirma que existen aspectos que afectan negativamente el desempeño docente, entre ellos deficiente gestión estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria. Los resultados son una muestra de las deficiencias en cuanto a la gestión escolar.

La educación es un engranaje de varios elementos, Pozner (2000) menciona que para aprender a ver la integralidad de las estructuras organizativas debemos captar todo lo que acontece en ella, las interrelaciones y aquello antes no observado, solo así tendremos la capacidad de mejorarlas. De otro lado, Freire y Miranda (2014) señalan que la gestión directiva tiene efectos en el rendimiento de los estudiantes.

Ante todo lo expuesto, en la presente investigación planteamos como problema general: ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la gestión escolar en una institución educativa pública de la Ugel 02 - Lima 2022?, y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la dimensión estratégica en una institución educativa pública de la Ugel 02 – Lima 2022?; ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la dimensión administrativa en una institución educativa pública de la Ugel 02 - Lima 2022; ¿Cuál es la relación el desempeño docente y la dimensión pedagógica en una institución educativa pública de la Ugel 02 - Lima 2022?; y finalmente, ¿Cuál es la relación entre desempeño docente y la dimensión comunitaria en una en una institución educativa pública de la Ugel 02 - Lima 2022?.

Así mismo, el objetivo general es determinar la relación entre el desempeño docente y la gestión escolar en una institución educativa pública de la Ugel 02 -

Lima 2022, y como objetivos específicos: determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión estratégica en una institución educativa pública de la Ugel 02 – Lima 2022; determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión administrativa en una institución educativa pública de la Ugel 02. Lima 2022; determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión pedagógica en una institución educativa pública de la Ugel 02 - Lima 2022 y, por último, determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión pedagógica en una institución educativa pública de la Ugel 02 - Lima 2022.

En la presente investigación daremos respuestas a la hipótesis general: existe una relación significativa entre el desempeño docente y la gestión escolar en una institución educativa pública de la Ugel 02 - Lima 2022, así mismo se plantean las siguientes hipótesis específicas: existe una relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión estratégica en una institución educativa pública de la Ugel 02, Lima 2022; existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión administrativa en una institución educativa pública de la Ugel 02, Lima 2022; existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión pedagógica en una institución educativa pública de la Ugel 02 – Lima 2022 y, como cuarta y última hipótesis: existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión comunitaria en una institución educativa pública de la UGEL 02 – Lima 2022.

Finalmente, es importante reflexionar sobre la necesidad de una política educativa coherente y estable, ser conscientes responsabilidad de los directivos y docentes y la priorización de atender las demandas y necesidades de nuestros estudiantes, para el logro de los fines de la educación. Por ello resulta pertinente investigar acerca del desempeño docente y la gestión escolar y establecer criterios aplicables a otros ámbitos en nuestra localidad, región o país. Así mismo los instrumentos de la presente investigación consideran los perfiles de directivos y docentes en nuestro país, siendo un referente para nuevas investigaciones y propuestas de mejora.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los trabajos a nivel internacional, en una institución mexicana, Zaldívar y Quintal (2021) realizan una investigación bajo un enfoque cuantitativo correlacional descriptivo, aplicado a 23 docentes y dos directivos. En dicho estudio el objetivo planteado fue describir los componentes que intervienen en el desempeño docente y la gestión institucional, concluyendo que factores como la motivación, las relaciones positivas y comunicación entre directivos y docentes; la infraestructura y los recursos didácticos proporcionados, así como la creación de redes educativas, influyen en el desempeño de los docentes, planteando finalmente que la necesidad de proponer programas, gestiones y políticas educativas para optimizar la calidad de la educativa. Sobre gestión estratégica, Ortega et al., (2021) en la ciudad de Córdoba analizan primeramente la historia, mencionando el aspecto social, político, económico y religioso los cuales dieron origen a paradigmas del quehacer educativo, dichos modelos cimientan las organizaciones que distinguen la gestión y la educación, así mismo, en la actualidad señalaron los cambios con respecto a la gestión estratégica, exploraron el sistema educativo, la gestión educativa y los diferentes tipos de administración, considerando aportes, condiciones para establecer estrategias y una gestión íntegra en el nivel educativo; tomando los estudios de Riveras (2020) en una universidad hispana, cuya tesis doctoral tuvo por la finalidad analizar el liderazgo directivo y cómo influye en los docentes, aplicando un enfoque mixto, a través de entrevistas y cuestionarios a 168 profesores y 6 directivos de 6 colegios, manifestando la importancia del liderazgo directivo, principalmente en el compromiso e involucramiento con procesos de transformación educativa por los docentes, así mismo concluye que la influencia del directivo se fundamenta más en lo emocional que en lo técnico administrativo. En América Latina, Bravo (2017) estudia sobre la influencia para una organización eficaz y eficiente, estudio cualitativo, que propuso como objetivo identificar características del director y su influencia en el logro de metas institucionales, estudio aplicado a casi 60 integrantes de la escuela, concluye los directivos deben reunir un perfil de competencias, las que evidenciaron en su líder institucional, obteniendo resultados positivos en su investigación. Finalmente, Vargas (2021), en una

universidad ecuatoriana, investiga sobre la gestión y el liderazgo en relación a la mejora de la educación, bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva y correlacional aplicada a 88 profesores y 6 directores, sobre los cuales encuentra una limitada gestión la dimensión pedagógica, en la implementación de proyectos la planificación, estrategias, también refiere un liderazgo deficiente. De otro lado encuentra que los docentes muestran un alto nivel de desempeño en la mayoría de indicadores, faltando potenciar el clima laboral entre docentes. En síntesis, según la correlación de Pearson esta investigación indica una correlación inversa ($r=-,710$) concluyendo que el incremento del liderazgo pedagógico tiene una incidencia negativa en el desempeño del docente.

A nivel nacional Checa (2022) estudió las variables gestión administrativa con respecto al trabajo docente en instituciones públicas, mediante una investigación no experimental-transversal y de enfoque cuantitativo y de tipo correlacional, con una muestra de 20 docentes y un cuestionario validado; el resultado mostró en un nivel regular en 60% en la parte cómo se administraba y el 75% en el nivel alto para la planeación y con niveles bajos la organización y el control, así mismo el desempeño del docente en el nivel regular, concluyéndose que existe una relación alta y directa entre las variables, también se observa una opinión negativa de la gestión organización y control. Sánchez (2020) desarrolló una investigación en la zona de Lima Norte, cuyas variables fueron gestión escolar y desempeño docente, investigación de tipo básico, correlacional y enfoque cuantitativo y se utilizó un cuestionario cerrado a los 90 docentes como conclusión se demostró la hipótesis general es decir la relación y significancia que hay entre las variables gestión escolar y desempeño docente. También Cerón (2018), investigó la gestión de los responsables de la administración y el desempeño del docente, su investigación de tipo correlacional, con un diseño no experimental y enfoque mixto. Se aplicó una encuesta a una muestra de 161 docentes, los resultados probaron que existe una dependencia o relación entre las variables de estudio con un nivel de correlación 0,52 y 0,00 de significancia, siendo suficiente condición para su aceptación. Por otro lado Cerdas et al., (2017) investigan la gestión administrativa de los directivos de una institución, con enfoque mixto y una muestra de 192 docentes, aplicaron un cuestionario de tipo

semiestructurado para recoger las opiniones de con respecto a la gestión curricular, procesos pedagógicos y la gestión administrativa; los resultados evidenciaron el poco conocimiento de la plana docentes acerca de la gestión administrativa por la escasa divulgación de las directrices del ministerio de educación; también encontramos la investigación de Huiza (2017), enfocado en el nivel de gestión educativa comunitaria, debido a las situación crítica de la educación, plantearon como objetivo describir el nivel de conocimiento de los encargados de la dirección de la institución educativa; el estudio descriptivo de enfoque mixto, utilizó encuestas validadas, mostrando como resultado deficiencias de los directivos en la gestión comunitaria , lo que implica desconocimiento de la gestión de los procesos educativos con respecto a la comunidad educativa y autoridades de la zona.

Sobre las definiciones en la investigación, es importante mencionar que el término gestión educativa, según Cassasus (2000), tiene sus orígenes EEUU y países europeos en la década de los 60 y se introdujo en américa latina 20 años más tarde, siendo una disciplina con pocos años y aún en construcción; así mismo señala que se basa en los elementos usuales de la gestión aplicados al campo educativo y que tiene dos aspectos que son la teoría y la práctica; consideramos además la SEP (2010) que define el termino gestión como todas las acciones orientadas al logro de objetivos en plazos determinados, siendo ésta la acción principal de quien administra que es el nexo entre la planificación y los objetivos propuesto y que, en el plano educativo, se ha categorizado en tres niveles los cuales son el institucional, escolar y pedagógica, haciendo una distinción la OIE (2017) entre los términos gestión educativa y escolar, indicando que el primero aborda un nivel más amplio y el segundo en las unidades más pequeñas del sistema educativo, que son las escuelas; así otros autores como Alvariño et al., (2020) señalan que la gestión es un componente básico en el proceso de lograr la calidad institucional pero en base al desempeño de los docentes.

Sobre gestión escolar, Pozner (2000) afirma que son todas las acciones realizadas por el equipo directivo y tienen una intencionalidad pedagógica en la

comunidad a la cual se brinda el servicio educativo, así mismo la UNESCO (2011), señaló la importancia de abordar la gestión escolar de manera integral, tomando en cuenta los actores internos de la escuela, inclusive los propios estudiantes, y a la vez considerar los elementos externos constituidos por padres de familia, comunidad, organizaciones, lo económico, la legalidad e incluso el aspecto cultural y político, todo aquello manifestado en la cotidianeidad de la escuela. La SEP (2010) señala que gestión escolar es el ámbito donde confluyen los directores, docentes, las normativas, las entidades de decisión, y los que están relacionados con el quehacer educativo es decir estudiantes y padres de familia y la forma como se estructuran los ambientes de aprendizaje y la comunidad. y en nuestro país, el MINEDU (2021b) describe la gestión escolar como un conjunto de procesos tanto administrativos y de estrategias de liderazgo, cuya finalidad es el desarrollo integral del alumno, también busca garantizar el acceso y culminación de los estudios de la educación básica, lo cual se consigue a través de los nuevos comités principales establecidos a partir del año 2022 como son las comisiones en lo operativo , pedagógico y del bienestar escolar, así también se consultó la guía para la gestión escolar MINEDU (2022) donde se afirma la importancia de conocer las dimensiones de la gestión escolar para optimizar la gestión en las instituciones, contemplando además los beneficios, necesidades y peculiaridades de los estudiantes. Alvariño et al., (2000) proponen un concepto integrador, afirmando que es una actividad que relaciona diferentes áreas y son importantes para edificar la institución, para ello se debe considerar el aspecto administrativo, organizativo, lo académico, el aspecto político y pedagógico; también el aspecto cultural; en esa línea, Cassasus (2000) distingue entre la gestión a nivel del sistema, llamado nivel macro y a nivel de escuela, llamado nivel micro, debemos recordar que la gestión escolar a nivel de la escuela involucra la toma de decisiones y acciones al interior de las instituciones educativas para el logro de sus objetivos.

En cuanto a las variables del presente estudio consideramos definiciones de autores, respecto a la gestión escolar, se consideran la dimensión estratégica que, según el MINEDU (2021b) es la concepción de una alineación clara y en cooperación con los fines y propósitos educativos de la IE, cuyo objetivos y metas

se formulan para la avance de la institución; de otro lado, la SEP (2010) la denomina dimensión organizativa y la define como la interrelación de los docentes y padres de familia el cual debe darse en un clima propicio y fomento de valores; también incluye a las organizaciones de la escuela como la seguridad, representaciones estudiantiles entre otros. Sobre la dimensión administrativa, el MINEDU (2021b), sostiene que son las acciones que apoyan las condiciones de operatividad y que admiten los trabajos educativos-pedagógicos y estratégicos para que sea fluida y efectiva; tenemos también la propuesta de la SEP (2010) indicando se relaciona con los recursos humanos y materiales y debe tomar en cuenta trabajos con respecto a la seguridad y control de la información relacionada con todos los que participan en la escuela, también tiene que ver con el cumplimiento de las normas, la supervisión o monitoreo entre otras; en cuanto a la dimensión pedagógica el MINEDU (2021b) lo conceptualiza como la médula de formación educativa de la IE, puesto que en ella convergen todas las actividades directamente relacionadas con los aprendizajes; de otro lado, la SEP (2010) señala que la gestión pedagógica contempla factores como la planeación, evaluación, conducción en el aula, uso del tiempo, recursos entre otros, es decir la todo lo relacionado netamente a la práctica docente en su labor pedagógica.

Manes (2014) describe en su libro la gestión estratégica y sus requisitos para instituciones que buscan mejorar su sistema educativo en este mundo globalizado y como gerenciar una institución educativa, mediante estrategias en el proceso de conducción con habilidades directivas en planeamiento, dirección y apreciación de la gestión estratégica, en concreto para lograr la eficacia pedagógica y la eficiencia en su administración, encontrando nuevas puertas para una mejora continua en la enseñanza con mucha estimulación y valores como base de una mejora en la educación, considera que las instituciones y organizaciones educativas tienen una misión creando paradigmas en sus nuevas estrategias, es decir instituciones visionarias con parte de una reacción competitiva en este mundo de cambios educativos. Así mismo, respecto a la gestión comunitaria, Ferguson (2005) explica que existe un vínculo con la comunidad educativa, esta relación con instituciones de la comunidad tiene como propósito establecer colaborativos entre docentes, padres de familia y

organizaciones comunitarias, principalmente para fomentar una cultura participativa en bien de la comunidad educativa y en bienestar de la institución, así mismo resolver alguna problemática de la institución educativa, también es importante mencionar la investigación de Agbo (2007) en relación al contexto cultural, en ella destaca la importancia del trabajo integrador y colaborativo con los comunidad, debido también a su riqueza multicultural con la finalidad de mejorar los objetivos institucionales; en México, la SEP (2010) considera a padres de familia, docentes y demás personas de la comunidad educativa; las relaciones con el entorno y con las organizaciones comunitarias y civiles, señalando la importancia de la comunicación permanente. Finalmente, en nuestro país, sobre la dimensión comunitaria, el MINEDU (2021b) destaca su relación con la convivencia en comunidad educativa, debiéndose garantizar la interrelación entre instituciones para complementar el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.

Frigerio et al., (1992) proponen cuatro dimensiones en las instituciones: la primera es la dimensión de organización, en la cual prevé cómo se organizan los miembros de una comunidad educativa para ofrecer calidad educativa, segundo la dimensión administrativa, en la cual remarca las acciones y estrategias que utiliza la institución para la conducción de los recursos humanos, económicos, etc. de los miembros de la comunidad educativa, tercero la dimensión comunitaria, en ella hace énfasis en la relación escuela-comunidad educativa y su participación respecto a la cultura comunitaria, y en cuarto lugar la dimensión pedagógica, que comprende la parte educativa, es decir los educadores y los procesos de enseñanza-aprendizaje como parte del proceso fundamental de la educación de calidad. Además, precisa que la gestión escolar pertenece a la escuela, cuyo ámbito gubernamental es la gestión, en ella se involucran acciones y toma de decisiones con respecto a la institución educativa, donde la dirección promueve y posibilita el logro de sus objetivos en la comunidad educativa. Así también la gestión pedagógica se entiende como el desarrollo de aprendizajes para el logro de la calidad educativa mediante una buena gestión, es decir que la gestión escolar involucra a todo el sistémica educativo, e intervienen todos los actores de

la comunidad educativa internos y externos que se interrelacionan en el desarrollo educativo y cultural.

Finalmente, como señala el MINEDU (2021b) la gestión será exitosa en la medida en que se asuman todas las dimensiones de manera holística, resaltando que la dimensión pedagógica debe tener mayor atención y dedicación y que los instrumentos de gestión son importantes también en la planeación, organización y conducción de las instituciones educativas, es importante también la comunicación con la comunidad educativa mediante diversas estrategias que el director o líder desarrolla en beneficio de los aprendizajes de los alumnos.

Con respecto al desempeño docente, Chiavenato (2006) manifiesta que el desempeño es la percepción de la recompensa en mérito al esfuerzo, y que éste se sustenta en las capacidades y observaciones como se desenvuelven, así mismo dicho desempeño tiene una metodología e instrumentos que posibilitan la evaluación de la práctica de los trabajadores. Córdor y Remache (2019) señalan que su evaluación posibilita la mejora de la calidad educativa, en la medida en que se encaminan en el desarrollo de cada docente a través del autorreflexión y el compromiso para la mejora permanente de su propia práctica educativa. El MINEDU (2020) define el desempeño de los docentes como la intervención pedagógica del educador en un clima propicio en el proceso de aprendizaje del estudiante en el aula, mediante la motivación y uso de estrategias metodológicas y estrategias de evaluación, los recursos que éste utilice en labor cotidiana entre otros. Martínez y Lavi (2017) señalan que el desempeño docente considera aspectos diversos, siendo básicamente el accionar esperado de los profesores en su práctica educativa, destaca también la importancia de una serie de características que debe tener el docente.

Así mismo, el Marco del Buen Desempeño Docente (2012) plantea una nueva visión del docente como profesional que debe estar acorde a la sociedad contemporánea y a las demandas contemplando dimensiones comunes en todas las profesiones y proponiendo otras tres dimensiones más específicas en la carrera docente. Así mismo, dicho documento propone cuatro dominios que

agrupan desempeños, los cuales han guiado la investigación presente, por ello consideramos importante su definición y son el dominio preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación de la gestión articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. El primer dominio se enfoca netamente en planear y organizar insumos para el trabajo del docente en aula, el segundo se refiere a la aplicación de dicha planificación, es el trabajo práctico en el aula, el tercero aborda un aspecto más amplio involucrando al docente con la comunidad, destacando la comunicación, participación y clima favorable, y por último el cuarto dominio contempla a la potenciación de la formación docente a través de la reflexión, trabajo colegiado, reflexión de sus prácticas entre otras. Es importante mencionar que los dominios y competencias propuestos en este documento son la referencia para las evaluaciones de desempeño de los docentes y por lo cual debe ser de amplio dominio de los docentes.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

La presente investigación de tipo básica, al respecto Ñaupás et al, (1993) señalan que son básicas en la medida que ayudan a construir nuevos conocimientos a través de la revisión de investigaciones previas; así mismo se ha realizado bajo un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional al tener como propósito asociar las dos variables de estudio: desempeño docente y gestión educativa; Hernández et al., (2014) afirman que los estudios correlacionales buscan establecer el nivel de correlación que pueda existir entre dos o más variables en un contexto específico.

Sobre el diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal al respecto Hernández et al., (2014) señala las investigaciones no experimentales se realizan sin intervenir de manera intencional en las variables, observando los hechos o fenómenos como se dan en su contexto natural; y es de corte transversal por que se copilan los datos en periodo específico de tiempo.

El esquema de estudio es:

Figura 1. Diseño de investigación



Dónde: M es la muestra del estudio
O_x es la variable desempeño docente
O_y es la variable gestión escolar y
r es la relación de ambas variables.

3.2 Variables y Operacionalización

Hernández, et al. (2014) señalan que las variables son medibles y observables, y que al relacionarlas podemos obtener una valoración utilizable que forma parte de las hipótesis planteadas o teorías del estudio.

Variable 1:

Desempeño docente: En la presente investigación, la variable 1 (desempeño docente), según MINEDU (2020), contempla cuatro dimensiones: preparación, aprendizaje - enseñanza, participación con la comunidad y desarrollo de la identidad docente, dichas variables e indicadores se han tomado como referencia para la construcción de un nuevo instrumento.

Tabla 1

Variables Desempeño Docente y sus dimensiones.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>MINEDU (2020) define el desempeño docente tiene que ver con la intervención pedagógica del educador en un clima propicio en el proceso de aprendizaje del estudiante en el aula, mediante la motivación y uso de estrategias metodológicas y estrategias de evaluación, los recursos que éste utilice en labor cotidiana entre otros</p>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> -Identifica y diagnostica -Cuaderno de ocurrencia -Carpeta pedagógica -Propósitos de aprendizaje -Competencias estudiantes -Experiencias y retos -Criterios de evaluación -Documentos pedagógicos
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> -Normas de convivencia -Propósitos de aprendizaje -Estrategias y aprendizaje -Instrumentos de evaluación -Logro de competencias -Retroalimentación -Compromisos con estudiantes
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> -Elaboración de instrumentos -Participación activa -Acciones de mejora -Aliados estratégicos -Interactúa con padres -Compromisos con pfff, mejora
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> -Actualización, especialización -Participación permanente -Asistencia -Cumplimiento trabajo

Fuente: Elaboración propia.

Definición Operacional:

La variable desempeño docente ha considerado cuatro dimensiones, organizadas en 25 indicadores, la dimensión uno consta de 8 indicadores, la segunda dimensión tiene 7 indicadores, la tercera contiene 6 indicadores y la cuarta dimensión 4 indicadores, siendo en total 25 ítems contemplados en una lista de cotejo por lo tanto es dicotómica, con niveles o rangos bajo, regular y alto.

Variable 2: Gestión Escolar

En cuanto a la variable 2 (gestión escolar) tomando como autor a Pozner (2003), se han considerado 4 tipos de dimensiones: institucional estratégica, administrativa, como aprendizaje la pedagógica y como actividad que interactúa la comunitaria.

Tabla 2

Variables Gestión Escolar y sus dimensiones.

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES
Pozner (2003) Define la gestión escolar como el “conjunto de acciones relacionadas entre sí emprendidas por el equipo directivo para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en/con la comunidad educativa”	Gestión Estratégica	-Comunicación horizontal -Instrumentos de gestión -Difusión a tiempo Elaboración de proyectos -Organizar y liderar
	Gestión Administrativa	-Gestión operativa -Recursos económicos -Materiales educativos -Monitoreo funciones -Organización y liderazgo -Informe entidades
	Gestión Pedagógica	-Lidera práctica educativa -Participación talleres -Asesoría socioemocional -Tutoría y convivencia -Relaciones interpersonales
	Gestión Comunitaria	-Diálogo con padres -Aliados estratégicos -Promueve actividades comunidad

Fuente: Elaboración propia.

Definición Operacional:

La variable Gestión Escolar, se utilizará una encuesta a los docentes, la cual 5 indicadores en la dimensión estratégica, 7 en la dimensión gestión administrativa, 7 en la dimensión gestión pedagógica y 3 en la dimensión gestión comunitaria, con niveles o rangos bajo, regular y alto, considera las categorías y puntuaciones:

Tabla 3: *Escala de valoración, Likert*

CATEGORIAS	PUNTUACIÓN
Nunca	1
Casi Nunca	2
A Veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Ñaupas H, et al (2018), la población de estudio es el total de los elementos con características similares, cuyas actividades, características los investigadores consideran para una correcta investigación, estas pueden ser materiales y no materiales, medibles o no medibles. En la presente investigación, la población es de 83 docentes tal como se observa en la tabla 4.

Tabla 4: *Población docente entre hombres y mujeres*

Docentes	Género	%
Hombres	35	43
Mujeres	48	57
Total	83	100

N=83 docentes de áreas técnicas y humanidades.

Criterios de Inclusión: Se consideran a los docentes que están en la condición de nombrados y contratados.

Criterios de Exclusión: Los docentes que no participan de la encuesta.

3.3.2 Muestra

Hernández, et al (2014), describen varios tipos de muestra; en nuestra investigación no utilizaremos ninguna selección de muestra ni muestreo, puesto que la población no es muy numerosa. La muestra será no probabilística de tipo censal es decir participarán todos los docentes de la Institución Educativa.

3.3.3 Unidad de Análisis

La unidad de análisis está conformada por docentes contratados y nombrados de una institución educativa de la UGEL 02, Distrito de Independencia 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Para Hernández et, al. (2014), recolectar datos tiene que ver con aplicar instrumentos y con ella recabar información de las opiniones de las variables de estudio. De allí se desprenderán los datos para proceder al análisis. Las técnicas en la presente investigación serán una encuesta sobre para gestión escolar y observación para desempeño docente.

3.4.2. Instrumentos

Según Hernández, et al (2014), todo instrumento de recolección de información debe estar sujeto a tres requisitos, las cuales son, la confiabilidad, validez y objetividad. Así mismo dichos autores señalan que el instrumento es el conjunto de interrogantes referidas a las variables de estudio que se pretende evaluar.

Los instrumentos propuestos son un cuestionario para gestión escolar y lista de cotejo para desempeño docente, tomando como modelos investigaciones relacionadas aplicadas en contextos similares, sin embargo, al no ajustarse enteramente a la presente investigación los instrumentos son una adaptación, considerando las dimensiones y los ítems anteriormente señalados, tomando como base la propuesta del Mg. Sánchez Risco, Marcial y Mg.Checa Nazario, Hernán Alexander.

3.4.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos Validación

Según Hernández et al (2014) la validez son técnicas que se utilizan para la aprobación de los instrumentos, mediante expertos y conocedores del tema y la confiabilidad es la medición de la veracidad del instrumento de recolección de información. Para su validez de los instrumentos se someterá a juicio de 3 expertos, validez de aplicable de manera unánime.

Validación

Según Hernández et al. (2014), mide el grado de fiabilidad del instrumento de la variable de estudio, esta validación lo hacen profesionales con experiencias o expertos, presentando opiniones para su mejora.

Tabla 5

Validez de contenido de los instrumentos por juicio de expertos

Académico	Especialidad	Veredicto
Mg. Luis E. Claros Dianderas	Temático	Aplicable
Mg. Josué Callupe Astuhuaman	Metodólogo	Aplicable
Mg. Merly León Palacios de Canales	Temático	Aplicable

Confiabilidad

Mide el grado de claridad y/o veracidad de los instrumentos de cada variable utilizados en la investigación, su confiabilidad resulta ser el mismo cuando se aplica en otro momento el instrumento a la misma persona, así lo detalla Hernández et al. (2014). Si inicia con una prueba piloto para ver su funcionalidad y fiabilidad, comúnmente una pequeña muestra de la población seleccionada, para ello se utiliza el coeficiente de Alfa de Cronbach. En nuestro caso se determinó 0,8 para la variable gestión escolar y 0,7 para el desempeño docente, siendo esta buenas y estando dentro de los valores aceptados que señalados la fiabilidad de ellos.

Tabla 6:

Confiabilidad de los instrumentos, Desempeño Docente y Gestión Escolar

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,656	25

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	22

De la tabla 6 observamos que la fiabilidad del instrumento es alta y muy alta respectivamente, por lo que podemos utilizar para aplicar a nuestra muestra.

3.5. Procedimiento

Como parte del proceso del desarrollo del trabajo de investigación, mencionaremos los procedimientos y/o actividades que se tomaron en cuenta para su desarrollo, básicamente en la concepción de la Gestión Escolar en la cual está definido los procesos administrativos y estrategias, así mismo las actividades relacionadas con ellas es decir el desempeño docente cuyo objetivo se señaló inicialmente en la relación entre las variables de estudio, para ello se indagaron diversas fuentes, tanto primarias como secundarias para ampliar la problemática planteada, investigaciones que formaron parte de un bagaje de conocimientos para sentar la bases de nuestro marco teórico, así mismo se indagaron diversos antecedentes y los conceptos de sus dimensiones. Seguidamente se definió el problema, los objetivos y las hipótesis; posteriormente la metodología, el tipo de investigación, enfoque, matriz operacional, población, muestra, cuestionarios, prueba piloto y validación; finalmente se aplicaron los instrumentos, cuya data se procesó con un software estadístico para la contrastación de las hipótesis y las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se utilizó el software estadístico SPSS V26 para procesar la información de los instrumentos aplicados, la interpretación estadística se presentó en el capítulo de resultados a través de tablas de frecuencias, gráficos y las respectivas pre conclusiones de cada una de las variables y dimensiones en estudio, la inferencia estadística muestra la relación de la variable y sus dimensiones, resultando contrastar las hipótesis general y las específicas, encontrando mediante el coeficiente de Pearson los valores de correlación entre ellas.

3.7. Aspectos éticos

Con respecto a los principios y valores que rigen nuestra condición como profesionales, es menester considerar que nuestro desempeño en el presente se ha regido por los principios y normas éticas establecidos en las comunidades académicas, así mismo se han considerado las normas de nuestra universidad. Resalto el respeto por el esfuerzo y producción intelectual de diversos investigadores a quienes he recurrido como fuentes, haciendo uso de las normas APA vigentes para investigaciones, así mismo destacar que los instrumentos utilizados u otros documentos institucionales se han tratado con la confidencialidad, anonimato y con fines estrictamente investigativos.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Descripción de las variables:

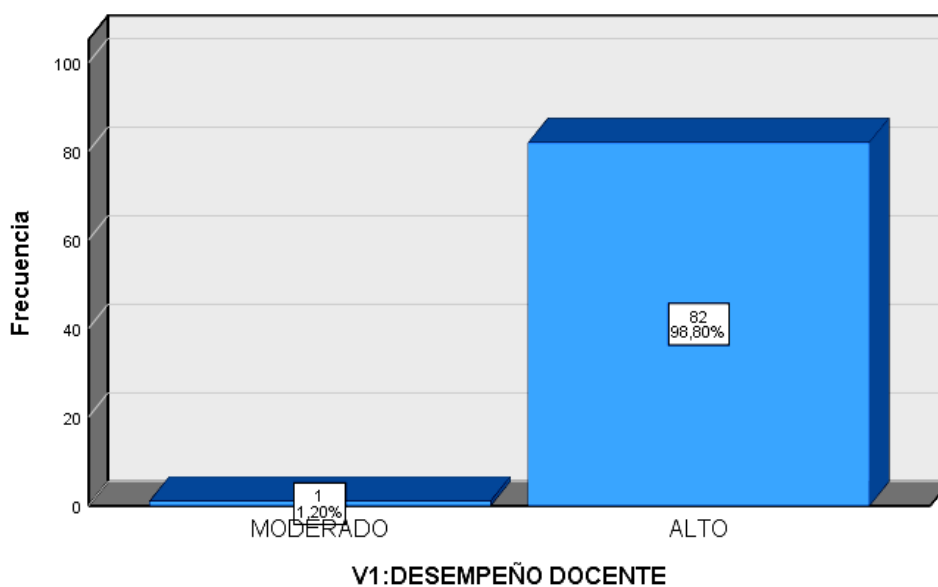
Se describe las distribuciones de frecuencias y en porcentajes de los niveles de los rangos de cada variable y dimensiones de estudio en las siguientes tablas:

Tabla 7:

Distribución de frecuencias por rango de la Variables Desempeño Docente

V1: DESEMPEÑO DOCENTE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MODERADO	1	1,2	1,2	1,2
	ALTO	82	98,8	98,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figura 2. Rangos del desempeño docente



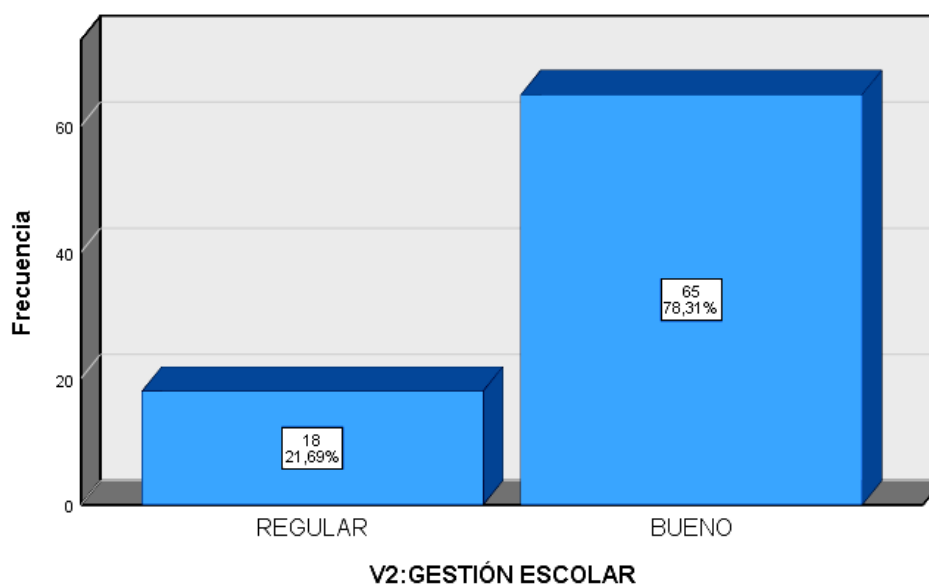
La tabla 7 y figura 2, muestra las frecuencias y porcentajes de los niveles de los rangos en que se encuentra la variable desempeño docente, en donde el nivel alto representa el 98,8% y solamente el 1,2% representa el nivel moderado, por lo que podemos apreciar una muy buena apreciación en las opiniones encontradas.

Tabla 8

Distribución de frecuencias por rango de la Variables Gestión Escolar

V2: GESTIÓN ESCOLAR					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	18	21,7	21,7	21,7
	BUENO	65	78,3	78,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figura 3. Rangos de la gestión escolar



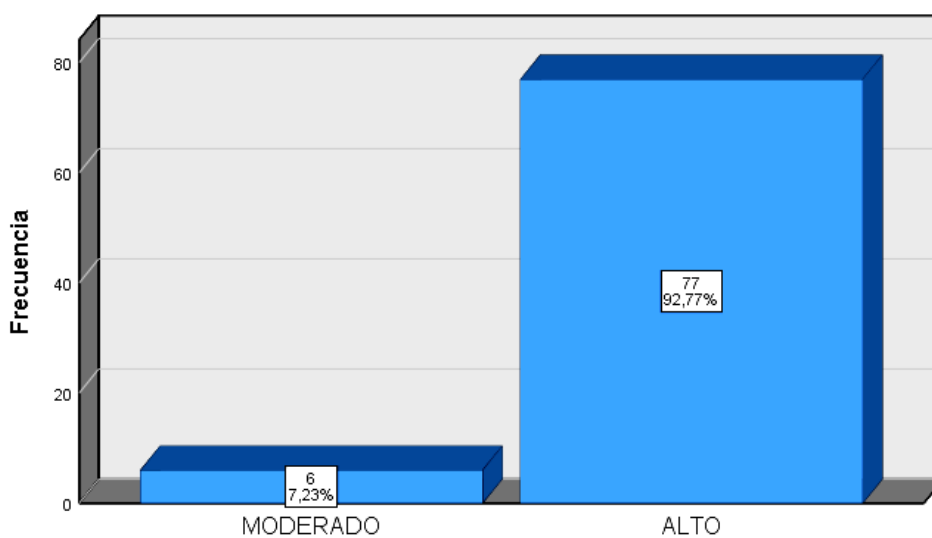
La tabla 8 y figura 3, muestra la información descriptiva de los niveles de los rangos en que se encuentra la variable gestión escolar, en donde el nivel bueno representa el 78,3% y el 21,7% representa el nivel regular, por lo que podemos apreciar son buenas las apreciaciones en las opiniones encontradas.

Tabla 9

Distribución de frecuencias por rango de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MODERADO	6	7,2	7,2	7,2
	ALTO	77	92,8	92,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figura 4. Rangos de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes



D1DD:PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

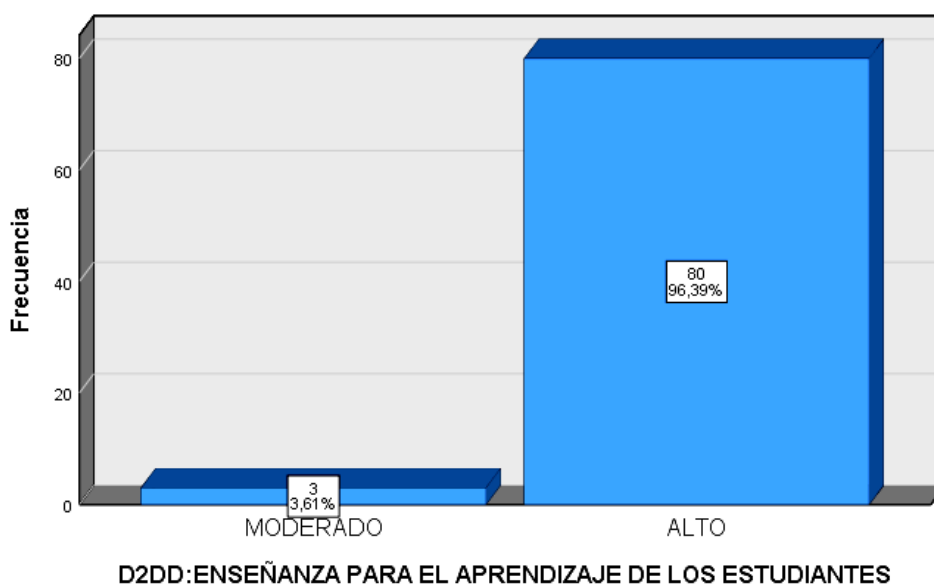
La tabla 9 y figura 4, muestra las frecuencias descriptivas con sus porcentajes de los niveles de los rangos en que se encuentra la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en donde el nivel alto representa el 92,8% y el 7,2% representa el nivel moderado, por lo que podemos apreciar son buenas las apreciaciones encontradas en las opiniones.

Tabla 10

Distribución de frecuencias por rango de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MODERADO	3	3,6	3,6	3,6
	ALTO	80	96,4	96,4	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figura 5. Rangos de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



La tabla 10 y figura 5, muestra las frecuencias dados en los niveles y sus porcentajes, en los diferentes rangos que se encuentra la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en donde el nivel alto representa el 95,4% y el 3,6% representa el nivel moderado, por lo que podemos apreciar son muy buenas las apreciaciones encontradas en las opiniones.

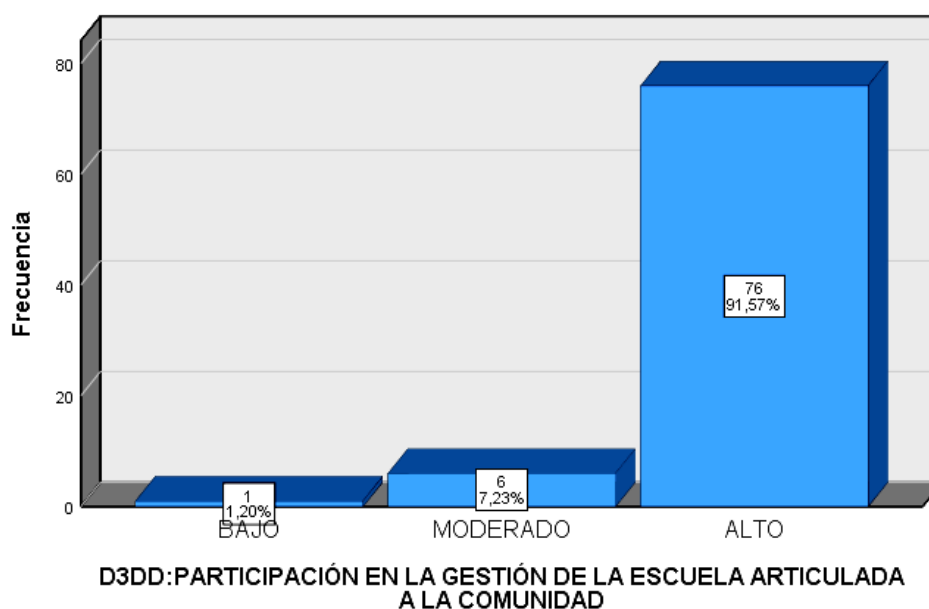
Tabla 11

Distribución de frecuencias por rango de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	1,2	1,2	1,2
	MODERADO	6	7,2	7,2	8,4
	ALTO	76	91,6	91,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figura 6. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



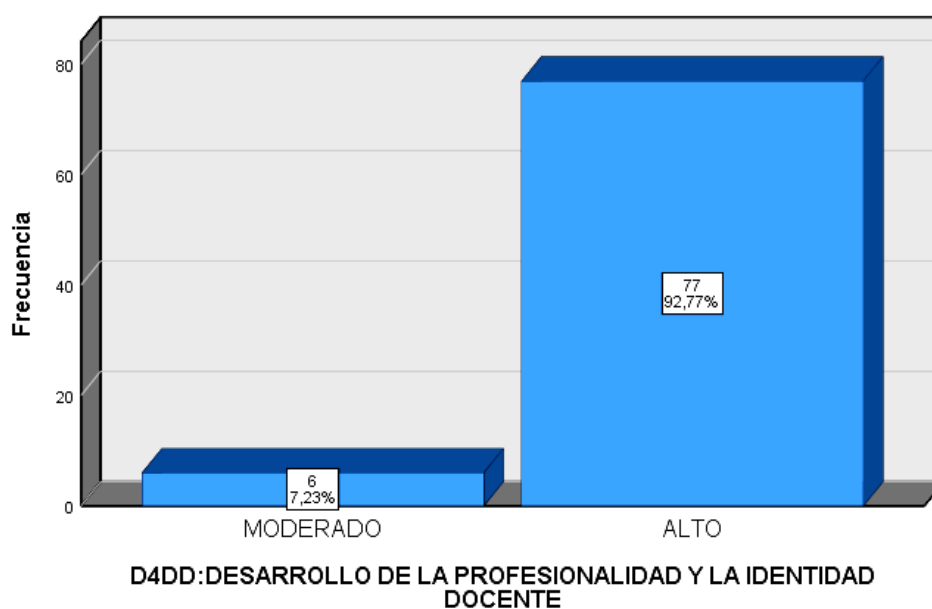
La tabla 11 y figura 6, muestra la estadística descriptiva de los niveles de los rangos en que se encuentra la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en donde el nivel alto representa el 91,6%; el 7,2% el nivel moderado y solo el 1,2% en el nivel bajo, por lo que podemos apreciar son muy buenas las apreciaciones encontradas en las opiniones.

Tabla 12

Distribución de frecuencias por rango de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MODERADO	6	7,2	7,2	7,2
	ALTO	77	92,8	92,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figura 7. Rangos de la dimensión desarrollo de la profesionalización y la identidad docente



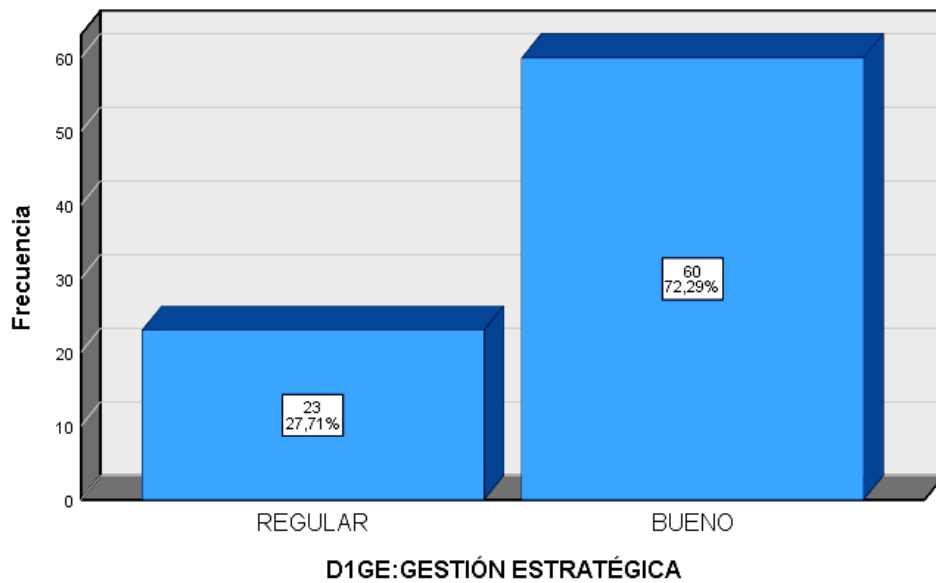
La tabla 12 y figura 7, muestra las frecuencias y porcentajes de los niveles de los rangos en que se encuentra la dimensión desarrollo de la profesionalización y la identidad docente, en donde el nivel alto representa el 92,7% y el 7,3% en el nivel moderado, por lo que podemos apreciar son muy buenas las apreciaciones encontradas en las opiniones.

Tabla 13

Distribución de frecuencias por rango de la dimensión gestión estratégica

GESTIÓN ESTRATÉGICA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	23	27,7	27,7	27,7
	BUENO	60	72,3	72,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figura 8. Rangos de la dimensión gestión estratégica



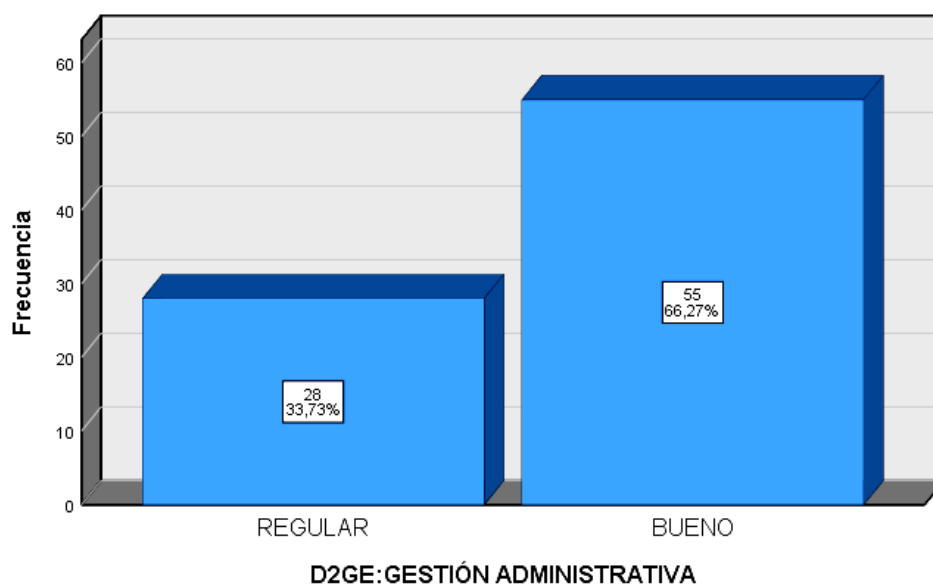
La tabla 13 y figura 8, muestra las frecuencias con sus respectivos niveles y sus porcentajes en los rangos que se encuentra la dimensión gestión estratégica, en donde el nivel bueno representa el 72,3% y el 2,7% en el nivel regular, por lo que podemos apreciar son buenas las apreciaciones encontradas en las opiniones.

Tabla 14

Distribución de frecuencias por rango de la dimensión gestión administrativa

GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	28	33,7	33,7	33,7
	BUENO	55	66,3	66,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figura 9. Rangos de la dimensión gestión administrativa



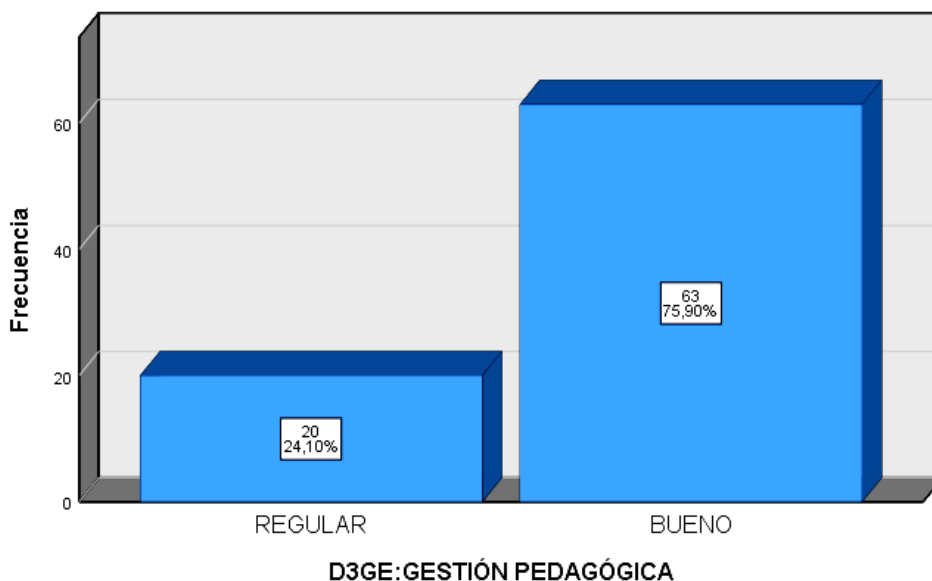
La tabla 14 y figura 9, muestra las frecuencias y también los porcentajes de los niveles de los rangos en que se encuentra la dimensión gestión administrativa, en donde el nivel bueno representa el 66,3% y el 33,7% en el nivel regular, por lo que podemos apreciar son buenas las apreciaciones encontradas en las opiniones.

Tabla 15

Distribución de frecuencias por rango de la dimensión gestión pedagógica

GESTIÓN PEDAGÓGICA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	20	24,1	24,1	24,1
	BUENO	63	75,9	75,9	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figura 10. Rangos de la dimensión gestión pedagógica



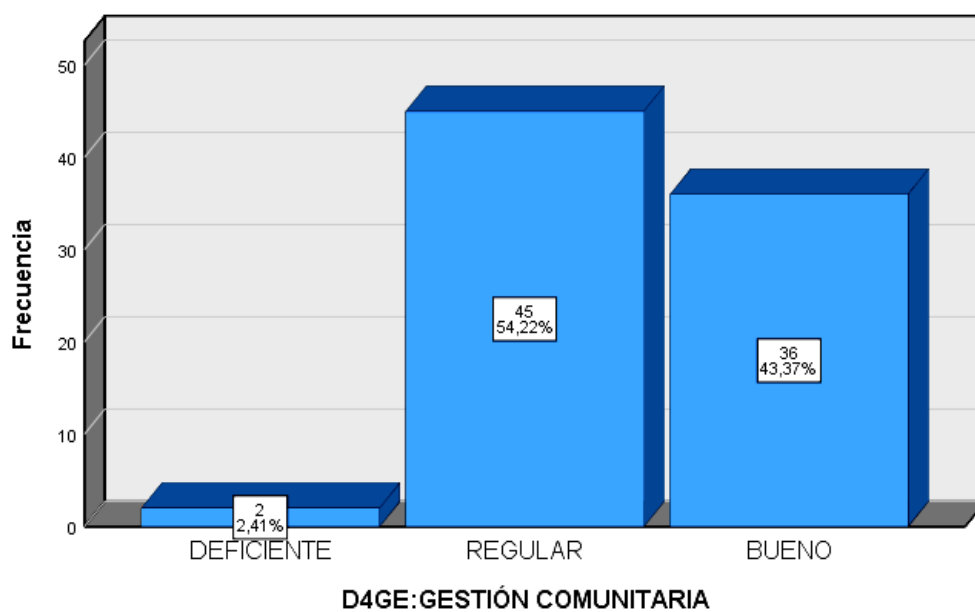
La tabla 15 y figura 10, muestra las frecuencias y porcentajes de los niveles de los rangos en que se encuentra la dimensión gestión pedagógica, en donde el nivel bueno representa el 75,9% y el 24,1% en el nivel regular, por lo que podemos apreciar son buenas las apreciaciones encontradas en las opiniones.

Tabla 16

Distribución de frecuencias por rango de la dimensión gestión comunitaria

GESTIÓN COMUNITARIA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	2	2,4	2,4	2,4
	REGULAR	45	54,2	54,2	56,6
	BUENO	36	43,4	43,4	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figura 11. Rangos de la dimensión gestión comunitaria



La tabla 16 y figura 11, muestra las frecuencias con sus respectivos porcentajes de los niveles de los rangos en que se encuentra la dimensión comunitaria, en donde el nivel bueno representa el 43,4%; el 54,2% en el nivel regular y el 2,4% en el nivel deficiente, por lo que podemos apreciar regular las apreciaciones encontradas en las opiniones.

4.2. Descripciones inferenciales

Para la contrastación de las hipótesis utilizaremos un criterio de decisión definido por el valor de la significancia:

1° Se rechaza la hipótesis nula (H_0) si $p\text{-valor} < 0.05$

2° Se acepta la hipótesis nula (H_0) si $p\text{-valor} \geq 0.05$

Hipótesis General:

H_0 : No existe una relación significativa entre el desempeño docente y la gestión escolar en una institución educativa pública de la UGEL 02 - Lima 2022.

H_a : Existe una relación significativa entre el desempeño docente y la gestión escolar en una institución educativa pública de la UGEL 02 - Lima 2022.

Tabla 17

Coefficiente de correlación del desempeño docente y la gestión escolar.

			Correlaciones	
			V1: DESEMPEÑO DOCENTE	V2: GESTIÓN ESCOLAR
Rho de Spearman	V1: DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	1,000	,373**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	83	83
	V2: GESTIÓN ESCOLAR	Coeficiente de correlación	,373**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	83	83

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

La tabla 17, muestra que la significancia bilateral $0.00 < 0.01$, y un coeficiente de correlación de Spearman es 0,373; considerándose suficiente condición para rechazar la H_0 ; por lo que concluimos que existe una relación positiva y moderada entre el desempeño docente y la gestión escolar.

Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre desempeño docente y la dimensión estratégica en una institución educativa pública de la UGEL 02 -Lima – 2022.

Ha: Existe relación significativa entre desempeño docente y la dimensión estratégica en una institución educativa pública de la UGEL 02 -Lima – 2022.

Tabla 18

Coefficiente de correlación del desempeño docente y la gestión estratégica

		Correlaciones	
		V1: DESEMPEÑO DOCENTE	D1: GESTIÓN ESTRATÉGICA
Rho de	V1: DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	1,000
Spearman	DOCENTE	Sig. (bilateral)	,389**
		N	,000
			83
	D1: GESTIÓN	Coeficiente de correlación	,389**
	ESTRATÉGICA	Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			83

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

La tabla 18, muestra que la significancia bilateral $0.00 < 0.01$, y un coeficiente de correlación de Spearman es 0,389; considerándose suficiente condición para rechazar la Ho; por lo que concluimos que existe una relación positiva y moderada entre el desempeño docente y la gestión estratégica.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión administrativa en una institución educativa pública de la UGEL 02 -Lima 2022.

Ha: Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión administrativa en una institución educativa pública de la UGEL 02 -Lima 2022.

Tabla 19

Coefficiente de correlación del desempeño docente y la gestión administrativa

			V1: DESEMPEÑO DOCENTE	D2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	V1: DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	1,000	,410**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	D2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	,410**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

La tabla 19, muestra que la significancia bilateral $0.00 < 0.01$, y un coeficiente de correlación de Spearman es 0,410; considerándose suficiente condición para rechazar la Ho; por lo que concluimos que existe una relación positiva y moderada entre el desempeño docente y la gestión administrativa.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión Pedagógica en una institución educativa pública de la Ugel 02 - Lima 2022.

Ha: Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión Pedagógica en una institución educativa pública de la Ugel 02 - Lima 2022.

Tabla 20

Coefficiente de correlación del desempeño docente y la gestión pedagógica

			Correlaciones	
			V1: DESEMPEÑO DOCENTE	D3: GESTIÓN PEDAGÓGICA
Rho de Spearman	V1: DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	1,000	,303**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	83	83
	D3: GESTIÓN PEDAGÓGICA	Coeficiente de correlación	,303**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	83	83

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

La tabla 20, muestra que la significancia bilateral $0.00 < 0.01$, y un coeficiente de correlación de Spearman es 0,303; considerándose suficiente condición para rechazar la Ho; por lo que concluimos que existe una relación positiva y moderada entre el desempeño docente y la gestión pedagógica.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión Comunitaria en una institución educativa pública de la UGEL 02 -Lima 2022.

Ha: Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión Comunitaria en una institución educativa pública de la UGEL 02 -Lima 2022.

Tabla 21

Coefficiente de correlación del desempeño docente y la gestión comunitaria

			Correlaciones	
			V1: DESEMPEÑO DOCENTE	D4: GESTIÓN COMUNITARIA
Rho de	V1: DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	1,000	,317**
Spearman	DOCENTE	Sig. (bilateral)	.	,004
		N	83	83
	D4: GESTIÓN	Coeficiente de correlación	,317**	1,000
	COMUNITARIA	Sig. (bilateral)	,004	.
		N	83	83

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

La tabla 21, muestra que la significancia bilateral $0.00 < 0.01$, y un coeficiente de correlación de Spearman es 0,317; considerándose suficiente condición para rechazar la Ho; por lo que concluimos que existe una relación positiva y moderada entre el desempeño docente y la gestión comunitaria.

V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En esta sección veremos la triangulación de los elementos necesarios para comparar los resultados y conclusiones. Primeramente, abordaremos los resultados descriptivos, luego los resultados inferenciales de las opiniones encontradas de la muestra de estudio, de cada una de las variables y dimensiones de la presente investigación; mencionaremos algunos autores nacionales e internacionales, sus resultados y conclusiones.

Sobre las variables de estudio : desempeño docente y gestión escolar, los resultados descriptivos de la variable desempeño docente, muestran una frecuencia del 98.8% corresponde al nivel “alto”; también se observan apreciaciones considerables con respecto a las dimensiones desarrollo para el aprendizaje y enseñanza de los educandos, participación en la gestión articulada, la profesionalidad e identidad docente y 78.3% en el nivel “bueno” que corresponde a la gestión escolar, resultando buena la apreciación sobre las dimensiones gestión estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria; así mismo con respecto a los resultados inferenciales, el indicador de estas dos variables es alta, encontrándose un coeficiente de Spearman es 0,373 entre las dos variables con un nivel de significancia $0,00 < 0,05$; cuyos resultados compararemos con el estudio de Sánchez (2020) desarrolló una investigación de tipo descriptivo correlacional de la gestión escolar y desempeño docente en una muestra de 90 docentes, concluyendo en la aceptación de la hipótesis general, es decir la relación entre las variables que son gestión escolar y desempeño docente. En esta perspectiva también hay relación con Zaldívar y Quintal (2021) al concluir que factores como la motivación, las relaciones positivas y comunicación entre directivos y docentes; la infraestructura y los recursos didácticos proporcionados, así como la creación de redes educativas, influyen en el desempeño de los docentes, y se relaciona también con los hallazgos de Bravo (2017) quien concluyó sobre la necesidad determinadas competencias que deben desarrollar los directivos a fin favorecer el logro de las metas de la escuela. Autores como Frigerio et al., (1992) estudiaron la gestión escolar considerando cuatro dimensiones en las instituciones: la primera es la dimensión de

organización, en la cual prevé cómo se organizan los miembros de una comunidad educativa para ofrecer una buena calidad educativa en base a su funcionamiento de calidad, segundo la dimensión administrativa, en la cual remarca las acciones y estrategias que utiliza la institución para la conducción de los recursos humanos, económicos, etc. de los miembros de la comunidad educativa, tercero la dimensión comunitaria, en la que enfatiza la relación de la escuela con la comunidad educativa y la disposición en considerar la cultura comunitaria, y en cuarto lugar la dimensión pedagógica, que comprende la parte educativa; en nuestra investigación también se involucraron cuatro dimensiones, de las cuales la dimensión estratégica alcanzó el 72,3% en el nivel bueno, por lo que se deduce que el equipo directivo está trabajando bien en cuanto a la elaboración y aplicación de sus instrumentos de gestión, además, en relación a la dimensión administrativa el resultado no fue muy alto pero es muy alentador ya que en el nivel bueno se alcanzó el 66.3% es decir la planificación, manejo de recursos, monitoreo de funciones y otros aún están desarrollándose, con respecto a la dimensión pedagógica se alcanzó el 75.9% en el nivel bueno, por lo que consideramos que el monitoreo pedagógico, la gestión tutorial y las relaciones interpersonales entre otras está bien cimentadas pudiendo afirmar que constituyen una fortaleza en la institución, y acerca de la dimensión comunitaria se alcanzó el 43.4% en el nivel bueno, por lo que consideramos que el equipo directivo debe dar más énfasis el dialogo con los padres y miembros de la comunidad así mismo falta involucrar a las instituciones de la comunidad, que constituyen aliados estratégicos para las instituciones educativas en general.

Con respecto a la primera dimensión desempeño docente y gestión estratégica se encontró en el análisis descriptivo de la gestión estratégica, está representado en un 72.3% en el nivel “bueno” y solo el 2,7% en el nivel regular, por tanto las opiniones son buenas con respecto a la difusión de la visión compartida de los objetivos y metas educacionales a través de sus instrumentos de gestión, de la buena comunicación, del incentivo al trabajo de comisiones y a proyectos de mejora; en referencia a los resultados inferenciales de estas dos variables se considera moderada con un coeficiente de correlación de Spearman es 0,389 entre las dos variables; en el estudio descriptivo de Ortega et al., (2021),

analizan el aspecto social, político económico, cultural y religioso que según propone son base para la actual gestión de la educación y los cambios con respecto a la gestión estratégica. También Manes, (2014) en su libro la gestión estratégica de organizaciones con respecto a la coordinación y evaluación de la gestión estratégica, refiere que para lograr la eficacia pedagógica y la eficiencia en su administración, las instituciones y organizaciones educativas tienen la misión de crear paradigmas en sus nuevas estrategias en este mundo globalizado y competitivo en la educación; además, Riveras (2020) plantea la importancia del liderazgo en la gestión directiva, manifestando también que los directivos comprometerse en el proceso de cambio y en las innovaciones de la práctica docente.

En relación a la segunda dimensión, correspondiente a las variables desempeño docente y la gestión administrativa, como ya vimos existe una “alta” aceptación del desempeño y con respecto a la dimensión la gestión administrativa se encuentra en el nivel “bueno” con 66.3% y con el 33.7% en el nivel “regular”; en base a dichos porcentajes deducimos que las apreciaciones respecto a las condiciones operativas, planificación de los recursos económicos y monitoreo del cumplimiento de las funciones, son regulares; es decir se necesitan mejoras para una buena gestión administrativa, y con respecto a los resultados inferenciales de estas dos variables se tiene una moderada aceptación con un coeficiente de correlación de Spearman es 0,410 entre las dos variables, resultado que se asocia con la investigación de Cerón (2018), con enfoque cuantitativo con diseño no experimental, de tipo descriptivo-correlacional, aplicada a una muestra de 161 docentes en la cual concluyó que la gestión administrativa y el desempeño docente guardan relación directa y de nivel regular con un coeficiente de correlación de 0,52 y una significancia $0,00 < 0,05$, aceptando la hipótesis de investigación. Por otro lado, Cerdas et al., (2017) en su investigación concluyen con la apreciación de 192 docentes con respecto a la gestión curricular, procesos pedagógicos y la gestión administrativa, quienes señalan tener muy poco conocimiento sobre la gestión administrativa, debido a que no se divulgan apropiadamente las directrices del ministerio; resultados que se complementan con el estudio de Checa (2022) en su investigación de tipo descriptivo-

correlacional, con una muestra de 20 docentes; donde se aprecia en un nivel regular en 60% la gestión administrativa y el 75% en el nivel alto para la planeación en cuanto a la organización y control se hallaron niveles bajos y sobre el desempeño del docente en el nivel regular, concluyéndose de esta manera que las variables se relacionan directamente y un nivel alto además de una baja opinión sobre la gestión organización y control.

Con respecto a la dimensión tres: desempeño docente y gestión pedagógica, como ya vimos la apreciación del desempeño docente es alta, y en esta dimensión la gestión pedagógica en el nivel “bueno” el 75.9% tiene una buena apreciación y una apreciación de “regular” del 24.1%; con la cual podemos ver que los directivos tiene un buen liderazgo, hacen participar en talleres, seminarios y en la tutoría a sus docentes, además fortaleciendo las relaciones interpersonales, por lo que consideramos una buena aceptación de dicha gestión, y con respecto a los resultados inferenciales estas dos variables, encontrándose una correlación moderada de Spearman es 0,303 entre las dos variables, también Sánchez (2020) encuentra una relación entre la gestión escolar con el desempeño docente, por lo que en nuestro estudio también se ha logrado mostrar que entre estas dos variables guardan relación directa y positiva. Sin embargo, encontramos un resultado distinto en cuanto a la gestión pedagógica, en la investigación Vargas (2021), de enfoque cuantitativo, tipo descriptiva y correlacional que aplicó a 88 y 6 directores, sobre la gestión y el liderazgo para la mejora educativa, dicha investigación difiere de los nuestros al concluir, según la correlación de Pearson que existe una correlación inversa ($r=-,710$) entre liderazgo pedagógico y desempeño del docente.

En esta última dimensión de estudio correspondió a la variable desempeño docente y la gestión comunitaria, como se observó, se muestran altos niveles de desempeño docente y con respecto a la dimensión la gestión comunitaria en el nivel “bueno” el 43.4%, en el nivel “regular” 54,2% y en el nivel “deficiente” el 2.4% teniendo una baja apreciación por tanto falta mejorar con respecto a acercamiento a la comunidad educativa, a los aliados estratégicos de la comunidad, municipalidad, organizaciones de la comunidad, identidad y compromiso y con

respecto a los resultados inferenciales de estas dos variables se tiene un coeficiente de correlación de Spearman moderada es 0,317 entre las dos variables. Estudios sobre el nivel de gestión educativa comunitaria, muestran la situación crítica de la educación en su investigación descriptiva, entre ellos Huiza (2017), señala como responsables a los directivos de la institución educativa al encontrar que ellos carecen de una gestión comunitaria con su comunidad educativa, lo que implica desconocimiento de la gestión de los procesos educativos con respecto a los padres de familia, docentes, estudiantes y autoridades de la zona. Navarro et, al. (2017) complementan la idea sobre cómo las instituciones educativas abordan los problemas de la institución vinculados a la comunidad, a los actores directos es decir los directores, padres de familia, coordinadores y representantes de la comunidad que trabajan unidos, observamos que el resultado de la investigación demostró la existencia de vínculos de trabajo entre los miembros de la comunidad a través de planes definidos de gestión con la comunidad. Estos resultados refuerzan nuestra investigación, dado que existe todavía un vacío en planes y proyectos para involucrar a los miembros de una comunidad en beneficio de las instituciones educativas. Finalmente, al comparar la dimensión comunitaria con las referencias investigativas, observamos que hay aspectos pendientes de mejora siendo importante interactuar con el exterior puesto que son un aspecto importante en el logro de las metas institucionales.

VI. CONCLUSIONES

Primera. - Al lograr el objetivo general con los resultados estadísticos de la contrastación de la hipótesis general, se concluye que el desempeño docente y la gestión escolar tienen una relación moderada (0,373) y una significancia de 0,00; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Segunda. - Así mismo al lograr el objetivo específico 1, con los resultados estadísticos de la contrastación de la hipótesis específica 1, se concluye que el desempeño docente y la gestión estratégica tienen una relación moderada (0,389) y una significancia de 0,00; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tercera. - Análogamente al lograr el objetivo específico 2, con los resultados estadísticos de la contrastación de la hipótesis específica 2, se concluye que el desempeño docente y la gestión administrativa tienen una relación moderada (0,410) y una significancia de 0,00; por lo que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

Cuarta. – También al lograr el objetivo específico 3, con los resultados estadísticos de la contrastación de la hipótesis específica 3, se concluye que el desempeño docente y la gestión pedagógica tienen una relación moderada (0,303) y una significancia de 0,00; por lo que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

Quinta. - Análogamente al lograr el objetivo específico 4, con los resultados estadísticos de la contrastación de la hipótesis específico 4, se concluye que el desempeño docente y la gestión comunitaria tienen una relación moderada (0,317) y una significancia de 0,00; por lo que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. - De la conclusión obtenida del desempeño docente y la gestión escolar se recomienda a los directivos, seguir aportando al desempeño docente a fin de contribuir en una nueva escuela con prácticas organizacionales, administrativas, pedagógicas y comunitarias, así mismo tomar decisiones para transformación de la institución acorde a los nuevos paradigmas.

Segunda. - De la conclusión obtenida del desempeño docente y la gestión estratégica, se recomienda a directivos y docentes continuar con su trabajo enmarcado en los instrumentos necesarios y el uso de recursos orientándose a lograr los objetivos institucionales, buscando obtener una ventaja competitiva y sea sostenible.

Tercera. - De la conclusión obtenida del desempeño docente y la gestión administrativa, se recomienda a los directivos mejorar las coordinaciones para los procesos educativos y el uso óptimo los recursos de la institución para alcanzar las metas institucionales.

Cuarta. - De la conclusión obtenida del desempeño docente y la gestión pedagógica, se recomienda que el docente continúe sus prácticas en forma organizada, trabajo en equipo, el trabajo curricular, su formación continua los recursos de enseñanza y aprendizaje; así como los directivos tomar el liderazgo en este aspecto.

Quinta. - De la conclusión obtenida del desempeño docente y la gestión comunitaria, se recomienda a los directivos y docentes mayor compromiso con las demandas de la comunidad e integración con los aliados estratégicos, lo cual será importante para la mejorar la convivencia, prevención y participación dentro de la institución.

REFERENCIAS

- Abdur Rashid Khan & Hafeez and Zia Ur Rehman (2015). *Amin Application of Expert System with Fuzzy Logic in Teachers Performance Evaluation. Article, International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, Vol. 2, No.2.
- Abraham, R. (2017). La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra - Lima - 2016 (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7005>
- Aguado, C; García, O; Laguador, J. y Deligero, J. (2015). Teaching Performance and Extent of Work Values among Faculty Members in one Asian Maritime Academy. *Article, International Journal of Management Sciences* Vol. 5, No. 12, 2015, 805-816
- Al-Ajez, F. (2015). The Reality of training male and female teachers of high schools during the service in Gaza Provinces. **Article**, *The Journal of Islamic Studies*, 18(2).
- Al-Shudifat, B. (2014). The role of educational supervisors in developing the professional performance of teachers of Social Studies in the Department of Education for Northwestern Badia in the province of Mafraq. *Damascus University Journal*, 30(20).
- Albores, C. (2014). *Teachers' Performance in Relation to Pupils' Academic Achievement in North District of Guihulngan City Division*. Recuperate: <https://www.grin.com/en/catalog/subject/557/?lang=fr>

- Alvariño C; Arzola, S; Brunner, J; Recart, M y Vizcarra, R. (2000). Gestión escolar: un estado del arte de la literatura. *Revista Paideia*, 29, pp. 15-43.1. Recuperado de: <https://idoc.pub/documents/idocpub-8jlk9v2x5n5>
- Arsaythamby M & Khalid K. (2015). *The Effects of Clinical Supervision on the Teaching Performance of Secondary School Teachers*. *Procedia. Articles. Social and Behavioral Sciences*. Volume 93, 21 Pages 35-39
- Attinello, J; Lare, D. y Waters, F. (2006). *The value of teacher portfolios for evaluation and professional growth*. *NASSP Bulletin*, 90(2), 132-152. <http://dx.doi.org/10.1177/0192636506288864>
- Bakar, A.; Mohamed, S. y Zakaria, N. (2011). *Work Values of Malaysian School Counselors: Its Implication on School Counseling*, Article, *Journal of Social Sciences*, 7(3): 456-461., <http://goo.gl/HQuNW4>
- Bravo, C. (2017). *Liderazgo Pedagógico del Director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la VI Región (tesis de maestría)*. Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago, Chile. Recuperado de: <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/21539>
- Campbell, A. (2016). *Understanding the teacher performance evaluation process from the perspective of Jamaican public school teachers*. Ontario Institute for the Studies in Education University of Toronto
- Cassasus J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. UNESCO. Recuperado de: <https://idoc.pub/documents/idocpub-8jlk9v2x5n5>
- Catolos, L. y Catolos, F. (2017). *Teaching Performance of Selected Public Secondary School Teachers in Tanay, Rizal*. *Revista International Conference on Management Science, Innovation, and Technology*.

<http://icmsit.ssru.ac.th/icmsit/fmsicmsit/images/Teaching-Performance-of-Selected-Public-Secondary-School-Teachers-in-Tanay-Rizal.pdf>

Cerdas, V; García, J; Torres, N. y Fallas, M. (2017). *Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: Percepción del colectivo docente y la dirección*. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 12 (2), 95-122 <https://doaj.org/article/b47e1ed9cd604ef193b3e7a52e8f8908>

Cerón, G. (2018). *Gestión administrativa y desempeño docente en la red N° 07 Ventanilla*. (tesis de grado) Lima - Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22443/Cer%
c3%b3n_VGJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22443/Cer%c3%b3n_VGJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Checa, H. (2022). *Gestión administrativa y el desempeño docente en instituciones públicas*. Tesis de grado. Chiclayo Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78113/Checa
_NHA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78113/Checa_NHA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiavenato, E. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración Séptima edición*. Editorial Mc Graw Hill. México. Recuperado de: <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

Cóndor, B. y Remache, M. (2019). *La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa*. Cátedra, 2(1), 116–131. – Ecuador. <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CATEDRA/article/view/1436>

Gülsün, B; Aktepebaş, A; Emete, Y. y Sahin, A. (2018). *Postgraduate thesis assessment in educational management supervision and planning*. *Computer Science*, Volume 120, 2017. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.322>

- Hénard, F. & Roseveare, D. (2012). *Fostering quality teaching in higher education: Policies and practices. Institutional Management in Higher Education*.
<https://learningavenue.fr/assets/pdf/QT%20policies%20and%20practices.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México D.F.: Mc Graw Hill Interamericana. 6ta. Edición.
Recuperado de:
https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Huiza, J. (2017). Gestión educativa comunitaria de los directores en las instituciones educativas de la Ugel Huancavelica (Tesis de grado) - Perú.
<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5121/Huiza%20Soto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Khairi S; Norhisham M. & Asbi B. (2017). The Effect of School Administration and Educational Supervision on Teachers teaching performance: Training Programs as a Mediator Variable. *Article, Asian Social Science; Vol. 12, No. 10; 2016 ISSN 1911-2017 E-ISSN 1911-2025*
- Laguador, J. & Avena, E. (2013). Time Management and Teaching Performance among Maritime and Engineering Faculty Members: Basis for an Intervention Plan, *Article, International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development, 2(3): 42-61.*
- Lavigne, A.L., & Good, T.L. (2019). *Enhancing Teacher Education, Development, and Evaluation: Lessons Learned from Educational Reform (1st ed.)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315630892>
- Mahgoub, Y. (2014). *Development of Teacher Performance and its Impact on Enhancing on the Quality of the Educational Process. Article,*

researchgate, *La Pensé* 76(0031-4773):169 .Recuperado de <https://is.gd/L1DxSy>

Manes, J. (2014). *Gestión estratégica para instituciones educativas: guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. – 2ª ed. – Buenos Aires: Granica. Recuperado de <https://is.gd/dDSrjv>

Martínez, S. y Lavi, J. (2017). Aproximación al concepto de Desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. *Congreso Nacional de Investigación Educativa*. México. <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

MINEDU (2012). Marco del Buen Desempeño docente. Perú. Recuperado de http://www.MINEDU.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

MINEDU (2018). Resultados Evaluación PISA 2018 Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes – UMC. Ministerio de Educación. Perú. Recuperado de: <http://umc.minedu.gob.pe/resultadospisa2018/>

MINEDU (2020). *Informe nacional. Evaluación Excepcional del Desempeño Docente 2019 Nivel Inicial-Tramo II*. Recuperado de: <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11612913391Informe-Nacional-Evaluaci%C3%B3n-Excepcional-del-Desempe%C3%B1o-Docente-Nivel-Inicial-Tramo-II-2019.pdf>

MINEDU (2021a). Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos de IE 2018 – 2019 Grupos I, II y III. *Informe Regional de Lima Metropolitana*. Perú https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/1163414132115.-LimaMetropolitana_Inf.Regional_EDDirIE.pdf

MINEDU (2021b). Guía para la gestión escolar en Instituciones Educativas y Programas educativos de educación básica. Ministerio de Educación. Perú. Recuperado de

https://drive.google.com/file/d/1Eogj7OWfhV7n_Qvbci2j_mnmAektcYao/view

MINEDU (2021c). Estudio Virtual de Aprendizajes EVA 2021. Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes – UMC - PERÚ. Recuperado de: <https://es.calameo.com/read/006286625c182069266b9?view=slide&page=1>

Navarro, M; Ortega, M. y Guzmán, M. (2017). La dimensión comunitaria de la gestión: La escuela como actor desde las narrativas de un plantel de educación secundaria, en la ciudad de Durango. (tesis de grado). México. <http://www.upd.edu.mx/PDF/Libros/GestionEscolar.pdf>

Ngozi R; Jones G. y Prince N. (2015). A Review of Leadership Theories, Principles and Styles and Their Relevance to Educational Management. DOI: 10.5923/j.mm.20150501.02. Recovered: https://www.researchgate.net/publication/283081945_A_Review_of_Leadership_Theories_Principles_and_Styles_and_Their_Relevance_to_Educational_Management

Nyarko, J. (2013). Perceptions on head teachers' supervisory competencies in public basic schools in the Kwaebibirem district in the Eastern region of Ghana. from <http://www.ir.ucc.edu.go/space/handle/123456789/1155?mode=full>

Ñaupas H; Mejía, E; Novoa E. y Villagómez, A. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U. 5a. Ed. Bogotá. Recuperado de https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf

Opper, M. (2019). Teachers Matter: Understanding Teachers' Impact on Student Achievement. Santa Monica, CA: RAND Corporation. https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR4312.html.

- Ortega, M; Encalada, M, y Natali, M. (2021). La gestión estratégica en las instituciones educativas. Universidad Católica de Córdoba-España. (Tesis de grado). Recuperado de http://pa.bibdigital.ucc.edu.ar/2982/1/TF_Ortga_Encalada_Natali.pdf
- Özgenel, M. & Özkan, P. (2019). The Role of Teacher Performance in School Effectiveness. *Article, Teacher Education*. DOI:10.35826/ijets. Recupérate https://www.ijetsar.com/Makaleler/1013701222_6.%20417-434%20mustafa%20%c3%b6zgenel.pdf
- Pozner, P. (2000). El Director como gestor de los aprendizajes escolares. Editorial Aique. 5ta Ed. Buenos Aires - Argentina. <https://formacioncontinuaedomex.files.wordpress.com/2012/12/12-pozner-pilar.pdf>
- Riveras, J. (2020). La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas. (Tesis Doctoral). Universidad. Autónoma de Barcelona. España. Recuperado de [:https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/672024/jcrl1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/672024/jcrl1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ronghui, K. (2018). Educational Leadership or Educational Management. Primary School Principal and Teachers' Views on School Management in China- A Case Study. Module ID Code: IE901 Dissertation. Recovered: https://www.researchgate.net/publication/331175625_Educational_Leadership_or_Educational_Management_Primary_School_Principal_and_Teachers'_Views_on_School_Management_in_China_-_A_Case_Study
- Sánchez, M. (2020). Relación entre gestión educativa y satisfacción laboral docente en la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura, 2020 – (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52412/S%c3%a1nchez_RM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Secretaría de Educación Pública (SEP, 2010). Alianza por la Educación de Calidad. Modelo de Gestión Educativa Estratégica. México. Recuperado de:

<http://escuelas%20de%20calidad/Modelo%20de%20Gesti%C3%B3n%20Educativa.pdf>

UNESCO (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Recuperado de

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162.locale=es>

Vargas, P. (2021). El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño del docente en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Ambato. (Tesis grado). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31962/1/091%20GTH.pdf>

Zaldívar, M. y Quintal, S. (2021). Factores que influyen en el desempeño docente del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán, México. *Plumilla Educativa*, 29(1), 15–27. Recuperado de:

<https://doi.org/10.30554/pe.1.4465.2022>

ANEXOS

Título DESEMPEÑO DOCENTE Y GESTIÓN ESCOLAR EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LA UGEL 02 - LIMA 2022							
Autor: Sáenz Rosales, Rosa Elena (ORCID:0000-0002-0627-8682)							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la gestión escolar y en una institución educativa pública de la Ugel 02 - Lima 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la dimensión estratégica en una institución educativa pública de la Ugel 02 – Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación el desempeño docente y la dimensión administrativa en una institución educativa pública de la Ugel 02 - Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación el desempeño docente y la dimensión Pedagógica en una institución educativa pública de la Ugel 02 - Lima 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño docente y la gestión escolar en una institución educativa pública de la Ugel 02 -Lima 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar relación el desempeño docente y la dimensión estratégica en una institución educativa pública de la Ugel 02 - Lima 2022.</p> <p>Determinar la relación el desempeño docente y la dimensión administrativa en una institución educativa pública de la Ugel 02 -Lima 2022.</p> <p>Determinar la el desempeño docente y la dimensión Pedagógica en una institución educativa pública de la Ugel 02 - Lima 2022.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación significativa entre el desempeño docente y la gestión escolar en una institución educativa pública de la Ugel 02 - Lima 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión estratégica en una institución educativa pública de la Ugel 02 - Lima 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión administrativa en una institución educativa pública de la Ugel 02 -Lima 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión Pedagógica en una institución educativa pública de la Ugel 02 - Lima 2022.</p>	Variable 1: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Identifica y diagnostica -Cuaderno de ocurrencias -Carpeta pedagógica -Propósitos de aprendizaje -Competencias estudiantes -Experiencias y retos -Criterios de evaluación -Documentos pedagógicos	1 - 8	Si (1) No (0)	Bajo 0 – 8 Moderado 9 – 17 Alto 18 – 25
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	-Normas de convivencia -Propósitos de aprendizaje -Estrategias y recursos -Instrumentos de evaluación -Logro de competencias -Retroalimentación -Compromisos con estudiante	9 - 15		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	-Elaboración de instrumentos -Participación activa -Acciones de mejora -Aliados estratégicos -Interactúa con padres -Compromisos con padres, mejora	16 - 21		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-Actualización, especialización -Participación permanente -Asistencia -Cumplimiento trabajo	22 - 25					

¿Cuál es la relación entre desempeño docente y la dimensión comunitaria en una institución educativa pública de la Ugel 02 - Lima 2022	Determinar la relación desempeño docente y la dimensión comunitaria en una institución educativa pública de la Ugel 02 - Lima 2022.	Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión comunitaria en una institución educativa pública de la Ugel 02 - Lima 2022.					
			Variable 2: Gestión escolar				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Estratégica	-Comunicación horizontal -Instrumentos de gestión -Difusión a tiempo -Elaboración de proyectos -Organiza y lidera	1 – 5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 22 – 51 Regular 52 – 80 Bueno 81 - 110
			Administrativa	-Gestión operativa -Recursos económicos -Materiales educativos -Monitoreo funciones -Organización y liderazgo -Informe entidades	6 – 12		
Pedagógica	-Lidera practica educativa -Participación talleres -Coordinación pedagógica y bienestar -Documentos pedagógicos -Sostenimiento socioemocional -Asesoran Saanee -Relaciones interpersonales	13 – 19					
Comunitaria	-Dialogo con padres -Aliados estratégicos -Actividades comunidad	20 - 22					
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
Enfoque: Cuantitativo Tipo de estudio: Básico Diseño de investigación: No experimental de tipo transversal correlacional simple	Población: 83 docentes, entre hombres y mujeres. Muestra censal: 83 docentes, entre hombres y mujeres.	Variable 1: Desempeño docente Técnica: Observación Instrumento: Lista de cotejo Variable 2: Gestión escolar Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Descriptiva: Se realizarán tablas y figuras estadísticas en barras, así como tablas de contingencia. Inferencial: Se hicieron cálculos estadísticos para analizar la prueba de las hipótesis en la cual se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (Rho). $Rho = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{N(N^2 - 1)}$ Donde: D = Diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x – y N = Número de parejas de datos				

ANEXO 2

VALIDACION DE INSTRUMENTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DOMINIO 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
1	Identifica, de acuerdo a los resultados de la evaluación diagnóstica, las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
2	Cuenta con un anecdotario o cuaderno de ocurrencias de los estudiantes a cargo.	X		X		X		
3	La carpeta pedagógica contiene la programación curricular anual hechas y unidades de aprendizaje en concordancia a los estándares y desempeños del CNEB	X		X		X		
4	Presenta sesiones de aprendizaje acordes a los propósitos de aprendizaje y con una secuencia lógica.	X		X		X		
5	Las sesiones observadas movilizan diversas competencias de los estudiantes.	X		X		X		
6	Las evidencias o productos de las sesiones o experiencias son retadoras	X		X		X		
7	Los criterios de evaluación de las actividades de aprendizaje son claros y pertinentes	X		X		X		
8	Realiza una evaluación y o reajuste permanente de sus documentos pedagógicos	X		X		X		
DOMINIO 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Elabora en consenso sus estudiantes las normas de convivencia un el trabajo enmarcado en los enfoques transversales del CNEB	X		X		X		
10	Indica a sus estudiantes los propósitos de aprendizaje, productos y criterios de evaluación.	X		X		X		
11	Utiliza estrategias y recursos adecuados al propósito de las sesiones de aprendizaje	X		X		X		
12	Cuenta con instrumentos de evaluación como registros auxiliares y otros para sistematizar la información del progreso de los estudiantes.	X		X		X		
13	Aplica diversas técnicas e instrumentos, para evaluar el logro de las competencias en cada sesión	X		X		X		
14	El docente retroalimenta oportuna y permanente a los estudiantes sobre los resultados obtenidos en las evaluaciones realizadas durante el proceso de aprendizaje	X		X		X		
15	Establece con los estudiantes compromisos para mejorar el logro de las competencias.	X		X		X		
DOMINIO 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Participa en implementación los instrumentos de gestión IIGG de la institución educativa.	X		X		X		

17	Participa activamente en las actividades propuestas en las rutas de trabajo de las semanas de gestión manifestando sus opiniones, aportando ideas en la mejora del trabajo institucional.	X		X		X		
18	Propone acciones para la mejora de su trabajo pedagógico en función a la evaluación de los resultados por cada bimestre, a través de su trabajo colegiado	X		X		X		
19	Se involucra en el trabajo con los aliados estratégicos (BAPES, Municipio, Policía Nacional, ONGs u otros) contactados en la IE, para el logro de los objetivos y metas institucionales	X		X		X		
20	Informa en su horario regular de atención a PFFF y por bimestre sobre el progreso de sus hijos, atendiendo principalmente a los estudiantes que requieren mayor atención.	X		X		X		
21	Establece acuerdos con los padres cuyos hijos tienen dificultades en el logro de competencias a fin de tomar acciones para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
DOMINIO 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No	
22	Realiza estudios de post grado, diplomados, cursos capacitación o actualización a nivel organizacional o particular en los últimos 12 meses	X		X		X		
23	Participa activamente en las reuniones de trabajo del colegiado e institucionales.	X		X		X		
24	Asiste regular y puntualmente a su centro de trabajo.	X		X		X		
25	Cumple con responsabilidad su trabajo en las comisiones que se le ha encomendado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Dr.: JOSUE CALLUPE ASTUHUAMAN DNI 06139639

Especialidad del validador: ING/MG EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

03 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ESCOLAR

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN GESTIÓN ESTRATÉGICA								
1	El equipo directivo practica una comunicación horizontal con los diversos estamentos de la comunidad educativa.	X		X		X		
2	Los Instrumentos de Gestión se elaboran de acuerdo a las normas vigentes y en consenso con los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
3	El equipo directivo difunde oportunamente los IIGG en todos los estamentos de la comunidad educativa.	X		X		X		
4	Incentivan la elaboración de proyectos innovadores para la mejora de la calidad educativa.	X		X		X		
5	Organiza y lidera las comisiones principales de la IE (Comité de Gestión de las Condiciones Operativas, Comité de Gestión Pedagógica y Comité de Gestión del Bienestar)	X		X		X		
DIMENSIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
6	Los directivos coordinan con la comisión de gestión de las operativas y planifican la administración de los recursos económicos priorizando el bienestar de los estudiantes	X		X		X		
7	Se informa al CONEI en los plazos establecidos sobre el manejo de los recursos económicos.	X		X		X		
8	Distribuye oportunamente los textos y materiales educativo a estudiantes y docentes	X		X		X		
9	Monitorea el cumplimiento de las funciones y jornadas laborales del personal de la IE	X		X		X		
10	Los directivos lideran y organizan el trabajo de los docentes considerando las fortalezas para la mejora del servicio educativo.	X		X		X		
11	El equipo directivo asesora los docentes que requieren apoyo en su trabajo.	X		X		X		
12	Informan sobre el uso de recursos asignados a la institución a las entidades respectivas de manera oportuna	X		X		X		
DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA								
13	El equipo directivo Lidera el monitoreo de la práctica educativa en forma periódica	X		X		X		
14	Incentivan la participación en talleres, cursos o seminarios para la mejora de la práctica pedagógica	X		X		X		
15	El equipo directivo coordina con la comisión de gestión pedagógica y comisión de gestión del bienestar.	X		X		X		
16	Asesoran a los docentes en la elaboración de documentos pedagógicos.	X		X		X		
17	Los directivos y la comisión de gestión del bienestar orientan a los docentes para brindar un sostenimiento socioemocional a los estudiantes.	X		X		X		
18	El equipo directivo en coordinación con la comisión de gestión del bienestar asesora a los docentes para la adecuada atención a estudiantes con necesidades especiales.	X		X		X		

19	Se promueve el buen trato y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en la IE	X		X		X		
DIMENSIÓN GESTIÓN COMUNITARIA								
20	El equipo directivo lidera el diálogo con padres de familia con la finalidad de la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
21	Se establecen vínculos con aliados estratégicos con la finalidad de dar un mejor servicio educativo a la comunidad.	X		X		X		
22	Se involucra a los miembros de la comunidad educativa en actividades que promueven la identidad y compromiso institucional.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

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

Apellidos y nombres del juez validador, Mg/Dr.: JOSUE CALLUPE ASTUHAMAN DNI 06139639

Especialidad del validador: ING/MG EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

03 de junio del 2022

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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 LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DOMINIO 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
1	Identifica, de acuerdo a los resultados de la evaluación diagnóstica, las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
2	Cuenta con un anecdotario o cuaderno de ocurrencias de los estudiantes a cargo.	X		X		X		
3	La carpeta pedagógica contiene la programación curricular anual hechas y unidades de aprendizaje en concordancia a los estándares y desempeños del CNEB	X		X		X		
4	Presenta sesiones de aprendizaje acordes a los propósitos de aprendizaje y con una secuencia lógica.	X		X		X		
5	Las sesiones observadas movilizan diversas competencias de los estudiantes.	X		X		X		
6	Las evidencias o productos de las sesiones o experiencias son retadoras	X		X		X		
7	Los criterios de evaluación de las actividades de aprendizaje son claros y pertinentes	X		X		X		
8	Realiza una evaluación y o reajuste permanente de sus documentos pedagógicos	X		X		X		
DOMINIO 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
9	Elabora en consenso sus estudiantes las normas de convivencia un el trabajo enmarcado en los enfoques transversales del CNEB	X		X		X		
10	Indica a sus estudiantes los propósitos de aprendizaje, productos y criterios de evaluación.	X		X		X		
11	Utiliza estrategias y recursos adecuados al propósito de las sesiones de aprendizaje	X		X		X		
12	Cuenta con instrumentos de evaluación como registros auxiliares y otros para sistematizar la información del progreso de los estudiantes.	X		X		X		
13	Aplica diversas técnicas e instrumentos, para evaluar el logro de las competencias en cada sesión	X		X		X		
14	El docente retroalimenta oportuna y permanente a los estudiantes sobre los resultados obtenidos en las evaluaciones realizadas durante el proceso de aprendizaje	X		X		X		
15	Establece con los estudiantes compromisos para mejorar el logro de las competencias.	X		X		X		
DOMINIO 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD								
16	Participa en implementación los instrumentos de gestión IIGG de la institución educativa.	X		X		X		

17	Participa activamente en las actividades propuestas en las rutas de trabajo de las semanas de gestión manifestando sus opiniones, aportando ideas en la mejora del trabajo institucional.	X		X		X		
18	Propone acciones para la mejora de su trabajo pedagógico en función a la evaluación de los resultados por cada bimestre. a través de su trabajo colegiado	X		X		X		
19	Se involucra en el trabajo con los aliados estratégicos (BAPEs, Municipio, Policía Nacional, ONGs u otros) contactados en la IE, para el logro de los objetivos y metas institucionales	X		X		X		
20	Informa en su horario regular de atención a PPF y por bimestre sobre el progreso de sus hijos, atendiendo principalmente a los estudiantes que requieren mayor atención.	X		X		X		
21	Establece acuerdos con los padres cuyos hijos tienen dificultades en el logro de competencias a fin de tomar acciones para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
DOMINIO 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE								
22	Realiza estudios de post grado, diplomados, cursos capacitación o actualización a nivel organizacional o particular en los últimos 12 meses	X		X		X		
23	Participa activamente en las reuniones de trabajo del colegiado e institucionales.	X		X		X		
24	Asiste regular y puntualmente a su centro de trabajo.	X		X		X		
25	Cumple con responsabilidad su trabajo en las comisiones que se le ha encomendado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Ninguno

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Dr.:

MERLY LEÓN PALACIOS DE CANALES DNI 07942760

Especialidad del validador: ING/MG EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

02 de junio de 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ESCOLAR

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION GESTIÓN ESTRATÉGICA								
1	El equipo directivo practica una comunicación horizontal con los diversos estamentos de la comunidad educativa.	X		X		X		
2	Los Instrumentos de Gestión se elaboran de acuerdo a las normas vigentes y en consenso con los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
3	El equipo directivo difunde oportunamente los IIGG en todos los estamentos de la comunidad educativa.	X		X		X		
4	Incentivan la elaboración de proyectos innovadores para la mejora de la calidad educativa.	X		X		X		
5	Organiza y lidera las comisiones principales de la IE (Comité de Gestión de las Condiciones Operativas, Comité de Gestión Pedagógica y Comité de Gestión del Bienestar)	X		X		X		
DIMENSION GESTION ADMINISTRATIVA								
6	Los directivos coordinan con la comisión de gestión de las operativas y planifican la administración de los recursos económicos priorizando el bienestar de los estudiantes	X		X		X		
7	Se informa al CONEI en los plazos establecidos sobre el manejo de los recursos económicos.	X		X		X		
8	Distribuye oportunamente los textos y materiales educativo a estudiantes y docentes	X		X		X		
9	Monitorea el cumplimiento de las funciones y jornadas laborales del personal de la IE	X		X		X		
10	Los directivos lideran y organizan el trabajo de los docentes considerando las fortalezas para la mejora del servicio educativo.	X		X		X		
11	El equipo directivo asesora los docentes que requieren apoyo en su trabajo.	X		X		X		
12	Informan sobre el uso de recursos asignados a la institución a las entidades respectivas de manera oportuna	X		X		X		
DIMENSION GESTIÓN PEDAGÓGICA								
13	El equipo directivo Lidera el monitoreo de la práctica educativa en forma periódica	X		X		X		
14	Incentivan la participación en talleres, cursos o seminarios para la mejora de la práctica pedagógica	X		X		X		
15	El equipo directivo coordina con la comisión de gestión pedagógica y comisión de gestión del bienestar.	X		X		X		
16	Asesoran a los docentes en la elaboración de documentos pedagógicos.	X		X		X		
17	Los directivos y la comisión de gestión del bienestar orientan a los docentes para brindar un sostenimiento socioemocional a los estudiantes.	X		X		X		
18	El equipo directivo en coordinación con la comisión de gestión del bienestar asesora a los docentes para la adecuada atención a estudiantes con necesidades especiales.	X		X		X		

19	Se promueve el buen trato y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en la IE	X		X		X		
DIMENSION GESTIÓN COMUNITARIA								
20	El equipo directivo lidera el diálogo con padres de familia con la finalidad de la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
21	Se establecen vínculos con aliados estratégicos con la finalidad de dar un mejor servicio educativo a la comunidad.	X		X		X		
22	Se involucra a los miembros de la comunidad educativa en actividades que promueven la identidad y compromiso institucional.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

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

Apellidos y nombres del juez validador. MERLY LEÓN PALACIOS DE CANALES DNI 07942760

Especialidad del validador: MG EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

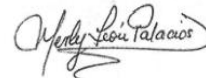
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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

02 de junio de 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ESCOLAR

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN GESTIÓN ESTRATÉGICA								
1	El equipo directivo practica una comunicación horizontal con los diversos estamentos de la comunidad educativa.	X		X		X		
2	Los Instrumentos de Gestión se elaboran de acuerdo a las normas vigentes y en consenso con los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
3	El equipo directivo difunde oportunamente los IIGG en todos los estamentos de la comunidad educativa.	X		X		X		
4	Incentivan la elaboración de proyectos innovadores para la mejora de la calidad educativa.	X		X		X		
5	Organiza y lidera las comisiones principales de la IE (Comité de Gestión de las Condiciones Operativas, Comité de Gestión Pedagógica y Comité de Gestión del Bienestar)	X		X		X		
DIMENSIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
6	Los directivos coordinan con la comisión de gestión de las operativas y planifican la administración de los recursos económicos priorizando el bienestar de los estudiantes	X		X		X		
7	Se informa al CONEI en los plazos establecidos sobre el manejo de los recursos económicos.	X		X		X		
8	Distribuye oportunamente los textos y materiales educativo a estudiantes y docentes	X		X		X		
9	Monitorea el cumplimiento de las funciones y jornadas laborales del personal de la IE	X		X		X		
10	Los directivos lideran y organizan el trabajo de los docentes considerando las fortalezas para la mejora del servicio educativo.	X		X		X		
11	El equipo directivo asesora los docentes que requieren apoyo en su trabajo.	X		X		X		
12	Informan sobre el uso de recursos asignados a la institución a las entidades respectivas de manera oportuna	X		X		X		
DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA								
13	El equipo directivo Lidera el monitoreo de la práctica educativa en forma periódica	X		X		X		
14	Incentivan la participación en talleres, cursos o seminarios para la mejora de la práctica pedagógica	X		X		X		
15	El equipo directivo coordina con la comisión de gestión pedagógica y comisión de gestión del bienestar.	X		X		X		
16	Asesoran a los docentes en la elaboración de documentos pedagógicos.	X		X		X		
17	Los directivos y la comisión de gestión del bienestar orientan a los docentes para brindar un sostenimiento socioemocional a los estudiantes.	X		X		X		
18	El equipo directivo en coordinación con la comisión de gestión del bienestar asesora a los docentes para la adecuada atención a estudiantes con necesidades especiales.	X		X		X		

15	Estableces con los estudiantes compromisos para mejorar el logro de las competencias.	X		X		X		
DOMINIO 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD								
16	Participa en implementación los instrumentos de gestión IIGG de la institución educativa.	X		X		X		
17	Participa activamente en las actividades propuestas en las rutas de trabajo de las semanas de gestión manifestando sus opiniones, aportando ideas en la mejora del trabajo institucional.	X		X		X		
18	Propone acciones para la mejora de su trabajo pedagógico en función a la evaluación de los resultados por cada bimestre. a través de su trabajo colegiado	X		X		X		
19	Se involucra en el trabajo con los aliados estratégicos (BAPEs, Municipio, Policía Nacional, ONGs u otros) contactados en la IE, para el logro de los objetivos y metas institucionales	X		X		X		
20	Informa en su horario regular de atención a PFFF y por bimestre sobre el progreso de sus hijos, atendiendo principalmente a los estudiantes que requieren mayor atención.	X		X		X		
21	Establece acuerdos con los padres cuyos hijos tienen dificultades en el logro de competencias a fin de tomar acciones para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
DOMINIO 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE								
22	Realiza estudios de post grado, diplomados, cursos capacitación o actualización a nivel organizacional o particular en los últimos 12 meses	X		X		X		
23	Participa activamente en las reuniones de trabajo del colegiado e institucionales.	X		X		X		
24	Asiste regular y puntualmente a su centro de trabajo.	X		X		X		
25	Cumple con responsabilidad su trabajo en las comisiones que se le ha encomendado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

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

Apellidos y nombres del juez validador, Mg/Dr.: LUIS E. CLAROS DIANDERAS DNI 25491706

Especialidad del validador: MG EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

02 de junio de 2022


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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

icias

ANEXO 3: Fichas técnicas de los instrumentos

FICHA TECNICA

Nombre	Cuestionario sobre Gestión Escolar
Autor	Mg- Checa Nazario, Hernán Alexander
Adaptado por	Rosa Elena Saenz Rosales
Ámbito de aplicación	Docentes de secundaria
Duración	30 minutos
Objetivo	Evaluar los niveles de gestión escolar en los directivos
Validez	<p>Validez de contenido y validez de constructo mediante el juicio de expertos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mg. Luis E. Claros Dianderas • Mg. Josué Callupe Astuhuaman • Mg. Merly León Palacios de Canales
Confiabilidad	Coeficiente de Alfa de Cronbach 0,8
Aspectos a evaluar	<p>El cuestionario está compuesto 4 dimensiones y por 22 ítems.</p> <p>D1 GESTIÓN ESTRATÉGICA (5 ítems) D2 GESTIÓN ADMINISTRATIVA (7 ítems) D3 GESTIÓN PEDAGOGICA (7 ítems) D4 GESTIÓN COMUNITARIA (3 ítems)</p>
Medición	<p><u>Escala de medición ordinal</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nunca (1) • Casi nunca (2) • A veces (3) • Casi Siempre (4) • Siempre (5)
Categorías generales	Deficiente, Regular, Bueno

FICHA TECNICA

Nombre	Lista de Cotejo Desempeño Docente
Autor	Mg. Sánchez Risco, Marcial
Adaptado por	Rosa Elena Saenz Rosales
Ámbito de aplicación	Docentes de secundaria
Duración	180 minutos
Objetivo	Evaluar los niveles de Desempeño Docente
Validez	<p>Validez de contenido y validez de constructo mediante el juicio de expertos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mg. Luis E. Claros Dianderas • Mg. Josué Callupe Astuhuaman • Mg. Merly León Palacios de Canales
Confiabilidad	Coeficiente de Alfa de Cronbach 0,7
Aspectos a evaluar	<p>El cuestionario está compuesto 4 dimensiones y por 22 ítems.</p> <p>D1 PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES. (8 ítems)</p> <p>D2 ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES (7 ítems)</p> <p>D3 PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD (6 ítems)</p> <p>D4 DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE (4 ítems)</p>
Medición	<p><u>Escala de medición ordinal</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • SI (1) • NO (0)
Categorías generales	Bajo, Moderado, Alto

ANEXO 4: INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

LISTA DE COTEJO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

El objetivo del presente instrumento es recoger información sobre el desempeño docente en la institución donde labora, con una finalidad estrictamente investigativa, el cuestionario es anónimo siendo importante la objetividad.

Instrucciones: Se marca con una "X" su respuesta: SI = 1 y NO: 0

	DOMINIO 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	SI(1)	NO(0)
1	Identifica, de acuerdo a los resultados de la evaluación diagnóstica, las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.		
2	Cuenta con un anecdotario o cuaderno de ocurrencias de los estudiantes a cargo.		
3	La carpeta pedagógica contiene la programación curricular anual hechas y unidades de aprendizaje en concordancia a los estándares y desempeños del CNEB		
4	Presenta sesiones de aprendizaje acordes a los propósitos de aprendizaje y con una secuencia lógica.		
5	Las sesiones observadas movilizan diversas competencias de los estudiantes.		
6	Las evidencias o productos de las sesiones o experiencias son retadoras		
7	Los criterios de evaluación de las actividades de aprendizaje son claros y pertinentes		
8	Realiza una evaluación y o reajuste permanente de sus documentos pedagógicos		
	DOMINIO 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	SI	NO
9	Elabora en consenso con sus estudiantes las normas de convivencia un el trabajo enmarcado en los enfoques transversales del CNEB		
10	Indica a sus estudiantes los propósitos de aprendizaje, productos y criterios de evaluación.		
11	Utiliza estrategias y recursos adecuados al propósito de las sesiones de aprendizaje		
12	Cuenta con instrumentos de evaluación como registros auxiliares y otros para sistematizar la información del progreso de los estudiantes.		
13	Aplica diversas técnicas e instrumentos, para evaluar el logro de las competencias en cada sesión		
14	El docente retroalimenta oportuna y permanente a los estudiantes sobre los resultados obtenidos en las evaluaciones realizadas durante el proceso de aprendizaje		
15	Establece con los estudiantes compromisos para mejorar el logro de las competencias.		
	DOMINIO 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	SI	NO
16	Participa en implementación de los instrumentos de gestión IIGG de la institución educativa.		
17	Participa activamente en las actividades propuestas en las rutas de trabajo de las semanas de gestión manifestando sus opiniones, aportando ideas en la mejora del trabajo institucional.		
18	Propone acciones para la mejora de su trabajo pedagógico en función a la evaluación de los resultados por cada bimestre. a través de su trabajo colegiado		
19	Se involucra en el trabajo con los aliados estratégicos (BAPES, Municipio, Policía Nacional, ONGs u otros) contactados en la IE, para el logro de los objetivos y metas institucionales		
20	Informa en su horario regular de atención a PPF y por bimestre sobre el progreso de sus hijos, atendiendo principalmente a los estudiantes que requieren mayor atención.		
21	Establece acuerdos con los padres cuyos hijos tienen dificultades en el logro de competencias a fin de tomar acciones para la mejora de los aprendizajes.		
	DOMINIO 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	SI	NO
22	Realiza estudios de post grado, diplomados. cursos capacitación o actualización a nivel organizacional o particular en los últimos 12 meses		
23	Participa activamente en las reuniones de trabajo colegiado e institucional.		
24	Asiste regular y puntualmente a su centro de trabajo.		
25	Cumple con responsabilidad su trabajo en las comisiones que se les ha encomendado.		

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LA GESTION ESCOLAR

Estimado docente, el objetivo del presente instrumento es recoger información sobre la gestión de los directivos en la institución donde labora, con una finalidad estrictamente investigativa, es también un cuestionario anónimo por lo cual se solicita responder todos los ítems con objetividad. Agradeciendo de antemano su apoyo en la presente.

Instrucciones: Lee atentamente todas las preguntas y por favor marca con una "X" el número que describa mejor tu opinión, con base en la escala siguiente. No deje preguntas sin responder.

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

	DIMENSIÓN GESTIÓN ESTRATÉGICA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	El equipo directivo practica una comunicación horizontal con los diversos estamentos de la comunidad educativa					
2	Los Instrumentos de Gestión se elaboran de acuerdo a las normas vigentes y en consenso con los miembros de la comunidad educativa.					
3	El equipo directivo difunde oportunamente los IIGG en todos los estamentos de la comunidad educativa					
4	Incentivan la elaboración de proyectos innovadores para la mejora de la calidad educativa.					
5	Organiza y lidera las comisiones principales de la IE (CGO, CGP,CGC)					
	DIMENSIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
6	Los directivos coordinan con la comisión de gestiones operativas y planifican la administración de los recursos económicos priorizando el bienestar de los estudiantes					
7	Se informa al CONEI en los plazos establecidos sobre el manejo de los recursos económicos.					
8	Distribuye oportunamente los textos y materiales educativo a estudiantes y docentes					
9	Monitorea el cumplimiento de las funciones y jornadas laborales del personal de la IE					
10	Los directivos lideran y organizan el trabajo de los docentes considerando las fortalezas para la mejora del servicio educativo.					
11	El equipo directivo asesora a los docentes que requieren apoyo en su trabajo.					
12	Informan sobre el uso de recursos asignados a la institución a las entidades respectivas de manera oportuna.					
	DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13	El equipo directivo lidera el monitoreo de la práctica educativa en forma periódica.					
14	Incentivan la participación en talleres, cursos o seminarios para la mejora de la práctica pedagógica.					
15	El equipo directivo coordina con la comisión de gestión pedagógica y comisión del bienestar					
16	Asesoran a los docentes en la elaboración de documentos pedagógicos.					
16	El equipo directivo coordina con la comisión de tutoría y convivencia y brindan asesoría a los docentes en cuanto la atención a estudiantes con necesidades especiales.					
17	Los directivos y la comisión de gestión del bienestar orientan a los docentes para brindar un sostenimiento socioemocional a los estudiantes.					
18	El equipo directivo en coordinación con la comisión de gestión del bienestar asesoran a los docentes para la adecuada atención a estudiantes con necesidades especiales.					
19	Se promueve el buen trato y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en la IE.					
	DIMENSIÓN GESTIÓN COMUNITARIA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
20	El equipo directivo lidera el diálogo con padres de familia con la finalidad de la mejora de los aprendizajes.					
21	Se establecen vínculos con aliados estratégicos con la finalidad de dar un mejor servicio educativo a la comunidad.					
22	Se involucra a los miembros de la comunidad educativa en actividades que promueven la identidad y compromiso institucional.					

ANEXO 5: Autorización para aplicación de instrumentos de investigación



MINISTERIO DE EDUCACIÓN – U.G.E.L. N° 02
INSTITUCIÓN EDUCATIVA “REPUBLICA DE COLOMBIA”
Av. Indoamérica 5ta. Cuadra – Tahuantinsuyo – Independencia

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Independencia, 06 de junio del 2022

ASUNTO: Permiso para aplicación de instrumentos de investigación en la Institución Educativa República de Colombia”

REFERENCIA: Solicitud de permiso de aplicación de instrumento de investigación de la maestra Rosa Elena Saenz Rosales.

La presente es para hacer de su conocimiento que se le otorga el permiso y las facilidades para aplicar el instrumento de investigación que estudia el Desempeño docente y gestión escolar en una institución educativa pública de la Ugel 02 - Lima 2022.

El presente documento tiene validez a partir del otorgamiento del mismo.

Aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. José Luis Cuéllar Chuquiyuri

Director

ANEXO 6:

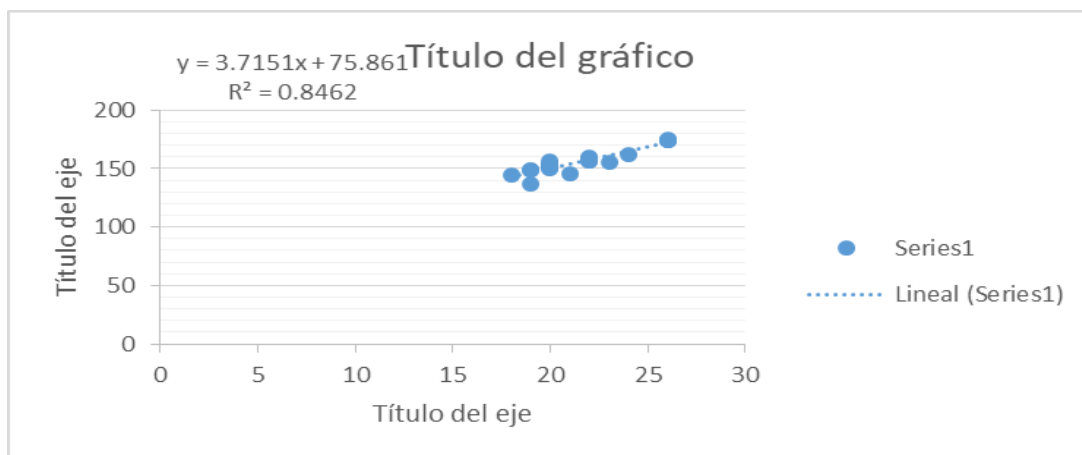
Resultado de la Prueba Piloto

Base de datos para prueba piloto:

V1 DESEMPEÑO DOCENTE																														
	DIM1								DIM2							DIM3					DIM4				SD1	SD2	SD3	SD4	STV1	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24						P25
DOC1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	5	5	5	4	19
DOC2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	5	23
DOC3	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	6	5	6	4	21
DOC4	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	7	7	3	3	20
DOC5	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	7	6	4	3	20
DOC6	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	6	6	5	3	20
DOC7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	8	6	5	5	24
DOC8	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	6	6	6	4	22
DOC9	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	6	5	6	3	20
DOC10	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	7	6	5	4	22
DOC11	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	6	5	5	3	19
DOC12	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	6	6	6	4	22
DOC13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	7	6	5	26
DOC14	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	6	6	6	4	22
DOC15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	7	6	5	26
DOC16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	7	6	5	26
DOC17	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	6	4	6	3	19
DOC18	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	5	6	5	4	20
DOC19	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	5	5	5	3	18
DOC20	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	5	6	5	4	20

V2 GESTIÓN ESCOLAR																										
	DIM1					DIM2						DIM3						DIM4				SUD1	SUD2	SUD3	SUD4	STV2
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21					
DOC1	4	5	5	3	5	5	4	3	5	3	2	4	5	4	3	4	4	4	3	5	22	22	24	12	137	
DOC2	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	3	3	4	4	5	5	23	25	24	14	155	
DOC3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	21	24	25	13	146	
DOC4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	25	28	24	14	151	
DOC5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	23	29	23	15	150	
DOC6	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	24	28	24	15	151	
DOC7	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	23	25	28	14	162	
DOC8	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	22	28	26	15	157	
DOC9	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	24	29	28	15	156	
DOC10	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	22	30	24	14	156	
DOC11	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	24	28	26	14	149	
DOC12	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	23	30	26	14	159	
DOC13	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	24	29	28	15	174	
DOC14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	25	29	26	14	160	
DOC15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	24	30	27	15	174	
DOC16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	25	30	27	15	175	
DOC17	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	23	29	26	14	149	
DOC18	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	22	29	27	15	153	
DOC19	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	24	27	25	14	144	
DOC20	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	22	30	27	14	153	

Correlación de las variables



La correlación entre las variables desempeño docente y gestión escolar es $r = 0.919$ ($R^2 = 0.846$); por lo que es muy buena, es decir es una correlación muy alta.

ANEXO 7:

PRUEBA DE NORMALIDAD

CONTRASTE DE HIPOTESIS: PRUEBA DE NORMALIDAD

H0: La variable si tiene distribución normal ($p > 0,05$)

H1: La variable no tiene distribución normal ($p < 0,05$)

En explorados para datos en escala:

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: DESEMPEÑO DOCENTE	,338	83	,000	,767	83	,000
V2: GESTIÓN ESCOLAR	,108	83	,019	,938	83	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Ambas variables no tienen una distribución normal, por lo tanto, utilizaremos la prueba de Spearman.

ANEXO 8:

Base de datos

Excel spreadsheet showing a data table for 'DESEMPEÑO DOCENTE' (Teacher Performance) across various categories and variables. The spreadsheet includes a ribbon with tabs like 'Inicio', 'Insertar', 'Diseño de página', 'Fórmulas', 'Datos', 'Revisar', 'Vista', and 'Nitro Pro 7'. The main data area contains columns for 'DESEMPEÑO DOCENTE' (with sub-categories like 'DIFERENCIACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE LOS ESTUDIANTES', 'DISEÑO DE ESTRATEGIAS PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES', etc.) and 'VARIABLE 2'. The data is organized into rows for individual teachers (e.g., Docente1, Docente2, etc.) and includes summary statistics at the bottom.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ MANRIQUE JIMMY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Desempeño docente y gestión escolar en una institución educativa pública de la Ugel 02 - Lima 2022", cuyo autor es SAENZ ROSALES ROSA ELENA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 17 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ MANRIQUE JIMMY DNI: 25713875 ORCID 0000-0002-5240-1522	Firmado digitalmente por: DMANRIQUEJ el 17-08- 2022 09:45:53

Código documento Trilce: INV - 0854135