

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE
AREQUIPA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL TRABAJO REMOTO DE LOS DOCENTES EN
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE AREQUIPA 2021**

Tesis presentada por la bachiller:

ARAGON CASTRO, JENNIFER BRUSHESKA

Para optar el Grado académico de Maestra en
Ciencias: Educación con mención en Gestión y
Administración Educativa

ASESOR: Mg. EULOGIO MAMANI VASQUEZ

AREQUIPA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Esta investigación se encuentra dedicada a mi hijo Nicolás Aarón, que es mi vida entera , el que me impulsa a seguir adelante como profesional para alcanzar mis sueños y metas

Jennifer Aragon

AGRADECIMIENTO

La presente investigación se pudo realizar gracias al apoyo de los colegas de las instituciones del distrito de Arequipa. Agradezco al Mg. Eulogio Mamani Vásquez por su tiempo, dedicación, e impulsarme a culminar este trabajo de investigación.

A mis seres queridos que me apoyaron incondicionalmente para hacer realidad mis sueños.

Gracias por todo

Jennifer Aragon

RESUMEN

El trabajo de investigación tiene como propósito establecer la relación de la gestión educativa y el trabajo remoto de los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa. La calidad en la educación básica regular es muy importante para generar aprendizajes significativos en nuestros estudiantes y la gestión educativa y su relación con el trabajo remoto del docente son parte fundamental para tener buenos resultados en las instituciones educativas.

La investigación fue basada desde un enfoque cuantitativo y de diseño descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 98 docentes que trabajan en los centros educativos Juana Cervantes de Bolognesi y Stanford, la técnica empleada es la encuesta para cada variable se empleó un test de gestión educativa y el trabajo remoto de los docentes debidamente validado y sometido a un criterio de confiabilidad, para la contratación de hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman .

Como resultados, se empleó la prueba de Spearman se aprecia que existe una relación significativa en la gestión educativa con en el trabajo remoto de los docente en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa. Por su parte, el coeficiente de Spearman dio un resultado de 0,714; de manera que la relación es de intensidad positiva considerable.

Palabras clave: Desempeño, Docente, Gestión Educativa.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to establish the relationship of educational management in teaching performance in Educational Institutions of the Arequipa district. The quality of regular basic education is very important to generate significant learning in our students and educational management and its relationship with teaching performance are a fundamental part of having good results in educational institutions.

The research based its study from a quantitative perspective and a descriptive-correlational design. The population consisted of 98 teachers who work in the Juana Cervantes de Bolognesi and Stanford educational institutions, the technique used is the survey for both variables, a duly validated educational management and teacher performance test was used and submitted to reliability criteria, for the The contracting of hypotheses was used by Spearman's correlation coefficient.

As results, the investigation of the account According to the result of the Spearman test, it is appreciated that there is a significant relationship in educational management with teaching performance in the Educational Institutions of the Arequipa district. For its part, the Spearman coefficient gave a result of 0.714; so the relationship is of considerable positive intensity.

Keywords: Teaching, Performance, Educational Management.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCION.....	xiii

CAPITULO I

MARCO TEORICO

LA GESTION EDUCATIVA Y EL TRABAJO REMOTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

1.1. Antecedentes.....	1
1.1.1. Internacionales.....	1
1.1.2. Nacionales.....	3
1.1.3. Locales.....	5
1.2. La gestión educativa.....	7
1.2.1. Bases teóricas científicas de la Gestión Educativa	7
1.2.2 Definiciones de gestión educativa	8
1.2.3. Enfoques de la gestión educativa.....	9
1.2.3.1. Enfoque burocrático	9
1.2.3.2. Enfoque sistémico	10
1.2.3.3. Enfoque gerencial	10
1.2.4 Dimensiones de la gestión educativa	10
1.2.4.1. Gestión institucional.....	11

1.2.4.2. Gestión administrativa	11
1.2.4.3. Gestión pedagógica.	11
1.2.4.4. Gestión comunitaria.	12
1.3. El desempeño docente en el trabajo remoto	13
1.3.1 .De la prestación del servicio no presencial	13
1.3.2 . Medios a emplearse para la prestación del servicio no presencial	14
1.3.3 . Formas del servicio no presencial o remoto	14
1.3.4. Teorías científicas del desempeño docente.	15
1.3.4.1. Teoría de la equidad.	15
1.3.4.2. Teoría de las expectativas.	15
1.3.4.3. Teorías de desempeño docente	16
1.3.4.3.1. Teoría de equidad Klinger y Nabaldian	16
1.3.5. Definición del Desempeño docente	16
1.3.6. Dimensiones del desempeño docente.....	17
1.3.6.1. Dimensión desempeño docente	17
1.3.6.2. Dominio: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	18
1.3.6.3. Dominio: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. ...	18
1.3.6.4. Dominio: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	19

CAPITULO II

MARCO OPERATIVO Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

2.1. Planteamiento del problema.....	20
2.2. Justificación de la investigación	21
2.3. Formulación del problema.....	22

2.4 Objetivos de la investigación.....	22
2.4.1 Objetivo General	22
2.4.2 Objetivo Específico	22
2.5 La hipótesis de la investigación.....	22
2.5. Variables de la investigación.....	23
2.7 Indicadores de la investigación	23
2.8 Metodología de la investigación	28
2.8.1Enfoque de la investigación	28
2.8.2Nivel de investigación.....	28
2.8.3Tipo de investigación.....	28
2.8.4 Diseño.....	29
2.9. Técnica	30
2.10. Instrumento	30
2.11. Población y muestra.....	31
2.12. Técnica para el análisis de datos	31
2.13. Presentación de resultados de la investigación.....	31
2.13.1. Resultados de la primera variable	31
2.13.2 Resultados de la segunda variable	42
2.14. Comprobación de la hipótesis	52
2.15. Discusión de resultados	59

CAPITULO III

MARCO PROPOSITIVO DE LA INVESTIGACION

COMPETENCIAS DIRECTIVAS	61
3.1. Denominación de la propuesta.....	61
3.2. Descripción de las necesidades	61
3.3. Justificación de la propuesta	62
3.4. Público objetivo	62
3.5. Objetivos de la propuesta.....	63
3.6. Planificación detallada de la actividad.....	63
3.7. Cronograma de acciones	71
3.8. Presupuesto.....	71
3.9. Evaluación	71
CONCLUSIONES.....	72
SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES	73
BIBLIOGRAFÍA.....	74
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	32
La gestión educativa de los docentes en las Instituciones Educativas del Cercado de Arequipa, 2021	32
Tabla 2. Dimensión pedagógica de los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021	34
Tabla 3. Dimensión institucional de los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021	36
Tabla 4. Dimensión Organizacional-Administrativo de la gestión educativa de los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021	38
Tabla 5. Dimensión Comunitaria de la gestión educativa de los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021	40
Tabla 6.	42
El desempeño docente en el trabajo remoto en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021	42
Tabla 7.	44
Dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021	44
Tabla 8.	46
Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021	46
Tabla 9.	48
Dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021	48
Tabla 10.	50
Dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021	50

Tabla 11.	54
Correlacion entre la gestión educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021	54
Tabla 12.	55
Correlación entre la dimensión pedagógica y el desempeño docente en trabajo remoto en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021	55
Tabla 13.	56
Correlación entre la dimensión institucional y el desempeño docente en trabajo remoto en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021	56
Tabla 14.	57
Correlación entre la dimensión administrativa y el desempeño docente en trabajo remoto en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021	57
Tabla 15.	58
Correlación entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente en trabajo remoto en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021	58

Índice de gráficos

Figura 1. La gestión educativa de los docentes en las Instituciones Educativas del Cercado de Arequipa, 2021	32
Figura 2. Dimensión pedagógica de los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021	34
Figura 3. Dimensión institucional de la gestión educativa de los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021	36
Figura 4. Dimensión Organizacional-Administrativo de la gestión educativa de los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021	38
Figura 5. Dimensión: Comunitaria de la gestión educativa de los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021	40
Figura 6.	42
El desempeño docente en el trabajo remoto en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021	42
Figura 7.	44
Dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021	44
Figura 8.	46
Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021	46
Figura 9.	48
Dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021	48
Figura 10.	50
<i>Dimensión</i> Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente <i>en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021</i>	50

INTRODUCCION

La educación básica regular en los últimos años ha sufrido un gran cambio por la pandemia ya que las instituciones educativas se han adaptado a la forma virtual, la gestión educativa se ha adecuando a cada necesidad de la comunidad educativa, los docentes también se han adaptado al trabajo remoto cubriendo las necesidades de las estudiantes. La gestión educativa es el pilar para generar una educación de calidad a través de sus estrategias y diferentes acciones en las instituciones educativas, el desempeño del maestro es la actuación respecto a sus competencias todas las acciones tomadas para generar y llevar un buen servicio escolar.

La investigación busca el establecimiento de la correlación sobre el trabajo remoto y la gestión educacional de cada docente en el centro educativo de Arequipa, es importante el desarrollo de un gestión eficiente y eficaz porque ello va llevar a que se desarrolle un trabajo organizado y las instituciones educativas logren sus objetivos.

El presente investigación está dividido en tres capítulos: En el capítulo I presentamos el Marco Teórico se desarrolla los antecedentes a nivel local, nacional, internacional, las bases teóricas, definiciones, enfoques, dimensiones que sustentan el estudio sobre la gestión educativa y el trabajo remoto de los docente. En el capítulo II se encuentra el Marco Operativo y resultados de la investigación, en este capítulo se desarrolla el planteamiento, justificación, formulación del problema, los objetivos, la hipótesis, técnica e instrumentos que ayudaron a recopilar las información para la investigación, posteriormente se analizan y detallan los resultados a través de la estadística para las dos variables de la investigación. En el capítulo III, Marco Propositivo, se presenta la denominación de la propuesta, descripción de cada necesidad, justificación de la propuesta, objetivo, planificación de las actividad, el cronograma, finalmente se presenta conclusiones, recomendaciones y bibliografía.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE

Para la realización de la investigación se ha revisado investigaciones locales, nacionales e internacionales referentes a la gestión educativa y el trabajo remoto así como los principales conceptos de cada variable de estudio y dimensiones respectivamente.

1.1. Antecedentes.

Para la realización de la tesis se ha revisado diversos estudios relacionados a cada variable de la investigación a nivel de repositorios de universidades internacionales y locales.

1.1.1. Internacionales.

Briones, V. (2020). *“Incidencia de calidad educacional en los desempeños de los docentes en el proceso de gestión educativa”*; Como objetivo principal se buscó establecer el factor que tiene una incidencia sobre la calidad educacional esto en mérito al análisis del estándar de desempeño, contribuyendo a las soluciones prácticas estudiadas.

Como población y muestra de estudio de 502 personas. La metodología de estudio fue mixto, permitiendo hacer un establecimiento sobre el ámbito educacional y por lo que genera a buscar una mejora en cada práctica de cada docente, permitiendo brindar un mejor servicio educativo. En los resultados se pudo observar la falta de empleo del manual dispuesto por UNESO, lo que genera que no se lleve a cabo de manera correcta la actividad docente, es decir su desempeño. Los manuales de desempeño sirven como centro entre la coordinación y comunicación que permiten transmitir y registrar de manera cronológica todo dato de la institución educativa. El estudio está relacionado con la primera variable de investigación de nuestro trabajo la investigación ya que lo que busca es mejorar el desempeño docente, a través de un instructivo o manual. También menciona que la inexistencia de una buena gestión educativa y la poca supervisión de las funciones de los docentes llevan a que no se cumplan los estándares de calidad educativa.

Builes, N., Puente, S., Calderón, G., & Betancur, H. (2020). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y el enfoque sobre la gestión de administración", los objetivos eran realizar un análisis de la correlación sobre la característica personal, profesional y de gestión del directivo en las I.E. de los 117 municipios de Antioquia, se tomó en consideración 4 dimensiones (académica, administrativa, comunidad y directiva) en tres sentidos denominados funcionalistas, estructuralistas y críticas. El estudio es cuantitativo inferencial y descriptivo, con la población de estudio de 242 directores de las I.E., seleccionados aleatoriamente encuestados por medio del cuestionario auto administrado.

El resultado releva que la práctica empleada por cada directivo docente es de carácter estructural y funcional, pudiendo afirmar que cada directivo docente en su centro educativo ha venido cambiando el giro a un carácter de gestión crítica. En la investigación esto se encuentra relacionado, puesto que es fundamental la función del director para que la institución educativa tenga un buen funcionamiento en la gestión educativa se tiene que abarcar todas las dimensiones para que la institución lleve un buen manejo

Carrasco, C. (2018) *“Las experiencias de la gestión educacional escolar. Una acción dinámica para una transformación cultural”*. El objetivo del estudio fue otorgar un medio organizacional de gestión a los docentes. Bajo un análisis cultural en el centro educacional fortaleciendo las acciones de dirección y el equipo como líder transformador. La metodología del trabajo de investigación fue auto etnográfico, ya que se empleó el diario del director para recabar los datos correspondientes, de igual forma, se utilizó el test de autodescubrimiento para poder determinar el valor con el que lidera a los grupos. La población fue sobre dos establecimientos educacionales, finalmente la conclusión de la investigación nos indica que permite dar un valor especial a los escolares como líderes de transformación del centro educacional, esto domina toda competencia directiva que facilite el proceso de transformación y cambio de la institución. La investigación se relacionada con nuestro estudio por que menciona que se tienen que identificar las necesidades de la institución y solo a través del trabajo colaborativo se lleva a cabo una buena gestión educativa.

1.1.2. Nacionales.

Quispe , M. (2020) *“La gestión de pedagogía en la mejora del desempeño docente”*. Como objetivo principal se buscó por demostrar cómo se encuentra relacionado la pedagogía con la docencia en el centro educacional I.E.P. “Bertola Brecht”, 2017, La población del estudio estuvo conformado por 49 docentes, 234 estudiantes y 9 directivos en quienes se empleó la encuesta.

El enfoque del estudio fue cuantitativo, con diseño correlacionar de corte transversal. Se llegó a determinar que entre cada variable hay una correlación que se obtiene mediante un grado positivo. Se concluyó que si existe una mayor estrategia educacional en la gestión pedagógica directiva, habrá un mayor desempeño en cada docente. Caso contrario, si no se prioriza la gestión pedagógica esto traerá consigo que cada docente presente deficiencias y sea limitado.

La investigación está relacionada al estudio, ya que toma las dos variables estudiadas y menciona que si hay buena gestión directiva el desempeño de los docentes llegara a ser óptimo.

Sosa, G. (2018). "*La gestión educacional en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de Puentes Piedra*". El estudio tiene como objetivos la determinación de las influencias sobre el sistema educacional en el desempeño docente del centro estudiantil referido. La hipótesis general del trabajo de investigación refiere que la gestión educación tiene una influencia de positividad en los desempeños de los maestros, la población se conformó por 1260 profesores de la I.E. Habiendo realizado un cálculo se pudo tomar a 294 individuos para trabajar con ellos. El método de estudio fue de método inductivo, deductivo, descriptiva, el diseño fue no experimental. Así mismo, se concluyó que la gestión tiene una influencia sobre el desempeño. El estudio tiene una correlación sobre el estudio por que menciona que sistema educacional tiene que ser adaptado a todo nuevo cambio uno de ellos la gestión educacional, ya que el proceso de gestión es fundamental para que haya un buen rumbo sobre la institución educativa llevando un buen servicio a los educandos.

Aguilar, R., Alayo , C. (2018). "*Desempeño docente y la gestión educacional en la I.E. "Modelo" en la ciudad de Trujillo, 2018*", como objetivo de estudio se tuvo la determinación de la correlación entre la gestión educacional y el desempeño docente. La metodología del estudio fue correlacional, descriptivo, el diseño es no experimental, puesto que no se puede manipular ninguna variable, la población se conformó por 52 profesores del grado secundario, empleado una encuesta de 28 ítem sobre el desempeño y 30 ítem sobre la gestión directiva, siendo ambas correctamente validadas. La conclusión del trabajo de investigación fue la correlación de significancia entre cada variable sobre la I.E. referida. Así mismo, se observó un nivel positivo basado en el resultado estadístico que ha sido calculado por medio de Rho Spearman.

El estudio se relacionó con la investigación ya que posee las dos variables de estudio, concluye que el monitoreo y acompañamiento para los docentes se debe de implantar para dar solución a todo problema que se situación en la gestión educativa, también se debe de plantear estrategias para la resolución de conflictos.

1.1.3. Locales.

Sanchez, D. (2021). *“El desempeño laboral y la gestión administrativa en un centro educativo en la coyuntura de la Covid-19 “*. El objetivo del estudio es definir la correlación entre cada variable en docentes de la I.E. Andenes de Chilina, 2020, el estudio tiene una metodología de tipo pura, el nivel de estudio fue correlacional, buscando determinar la correlación sobre cada variable. El estudio fue mediante un método deductivo, hipotético, el enfoque de estudio fue cuantitativo de corte transversal, esto debido a que las variables fueron manipuladas. La población se conformó por 28 profesores tanto hombres como mujeres, lo cual se ubican dentro del nivel educativa básico. En el resultado obtenido, mediante la prueba de Pearson aplicada a cada variable de investigación se pudo concluir la existencia de la correlación de significancia positiva. La investigación se relaciona con el presente estudio, puesto que menciona la relación entre cada variable teniendo una relación positiva es decir una buena gestión administrativa lleva a un óptimo desempeño docente.

Capira,P.(2019) *“El Rol de la compañía pedagógica en la gestión directiva y el desempeño laboral en los maestros de la I.E. del grado primario Chivay-Caylloma, 2019”*. La investigación tiene como objetivo la determinación de la correlación existente entre cada variable. La investigación tiene una metodología descriptiva correlacional, puesto que cada variable de estudio no fue manipulada, solo se empleó el cuestionario para cada variable, la población se conformó 36 maestros y 2 directores de ambos centros educativos, luego se buscó identificar la correlación sobre cada uno. Así mismo, se empleó el software Excel y Spss. El resultado del instrumento aplicado determina que el acompañamiento pedagógico que cumple cada director es alto.

Así mismo, el desempeño en el trabajo es elevado, puesto que, por medio de Pearson, se pudo concluir, una relación positiva sobre cada variable, por tanto dar un apoyo de pedagogía a los docentes influye positivamente sobre el aprendizaje de cada estudiante, en merito a la gestión educacional implementada por el ME. La investigación tiene relación con estudio, puesto que menciona que el acompañamiento para el docente lleva a que mejore en su práctica en el aula y los resultado de deben los estudiantes sea el adecuado.

Ccama , R. (2019). *“El desempeño docente para alcanzar logros en el aprendizaje de la CEBA Luz Esperanza. En el penal, Arequipa-2018”*. El estudio tuvo como objetivo precisar el nivel de influencia que existe sobre el desenvolvimiento para los de aprendizaje de las alumnas de referido centro. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo. Así mismo, es cuasi experimental. La población de estudio fue 4 docentes y 56 estudiantes. En los resultados se realizó el análisis de cada criterio a evaluar sobre cada docente establecido en la rúbrica de evaluación sobre la ficha a analizar. Posterior a ello, con el puntaje obtenido sobre cada docente y el registro numérico de los alumnos se empleó Pearson, observando una existencia sobre la influencia y dependencia entre cada variable de investigación. Se pudo concluir indicando que la influencia del desempeño incide de manera activo sobre cada estudiante en los procedimientos de aprendizaje para alcanzar logros de aprendizaje en cada estudiante, se obtiene una correlación positiva y dependencia entre ellas. La investigación tiene relación con la variable de estudio desempeño docente, en dicha investigación menciona que el desempeño del docente va a influir en el aprendizaje de cada estudiante es decir solo, por tanto es importante para alcanzar el logro de los educandos.

1.2. La gestión educativa.

1.2.1. Bases teóricas científicas de la Gestión Educativa

1.2.1.1. Teoría de la administración científica.

Taylor Frederick refiere que el objetivo sobre esta teoría es incrementar el rendimiento de la labor del trabajador a través de una buena distribución para mejorar la labor del trabajador.

Taylor (1875) menciona cinco principios fundamentales

- a) Principio de planeamiento: refiere a que en caso no exista planificación por los obreros es tiene que ser remplazado por un estudio organizado y planificado.
- b) Principio de preparación: Los obreros tienen que estar clasificados de acuerdo a sus habilidades y destrezas, incrementando la producción de la empresa.
- c) Principio de control: El obrero tiene que ser monitoreado para verificar como realiza sus funciones.
- d) Principio de ejecución: en la empresa se tiene que realizar un trabajo disciplinado es necesario que tenga una buena distribución de responsabilidades y las funciones de cada trabajado estén organizadas.

Taylor indica que estos principios son muy importantes para que la empresa tenga un ahorro de materiales y se incremente el desempeño de los obreros teniendo en cuenta los incentivos el modelo de trabajo, la selección de los obreros

Así mismo Pestana (2005) nos dice que algunos autores indican que carece de sustentos psicológicos, lo que con lleva a una práctica para aumentar la producción de la empresa a costa de bienestar físico de los obreros

A pesar de no estar de acuerdo con la teoría de Taylor en muchas compañías siguen llevando este modelo y las empresas siguen vigentes.

1.2.2 Definiciones de gestión educativa

Según, López (2011) nos menciona que es fundamental que cada individuo del centro educativo es decir los estudiantes, profesores, directores, administrativos, padres de familia, buscando alcanzar una meta establecida y cada objetivo que se llega a cumplir cuando los directivos cumplen con buenas cualidades para poder llevar la dirección del centro educativo

En tal sentido nos menciona (Deslano, 2011) la gestión educativa pretende incrementar la eficiencia y eficacia es decir una mayor productividad en el sector educación, el centro educativo se tiene que medir y evaluar para comprobar su gestión con la clara respuesta de obtener soluciones sobre el problema que se presente en referido centro educativo.

Hace unos años Ponce (2018) refiere que este punto consiste en una serie de actividades de quienes se encargan de dirigir las organizaciones educativas para lograr los fines deseados en favor de los usuarios es decir los estudiantes.

La gestión educativa son interacciones con los actores educativos sobre los recursos tangibles o intangibles, es un proceso permanente en colaboración de cada miembro de la organización educativa. (Amat, 2010)

En ambas definiciones esto tiene un proceso principal, así como los actores a toda la comunidad educativa para la planificación de todas acciones que tiene para mejorar en su funcionamiento.

La gestión se caracteriza por resolver los problemas que se dan en una institución educativa, es decir sobre el grupo en cada acción para alcanzar los objetivos planteados, su principal acción es la administración

Las instituciones educacionales se encuentre en un procedimiento de adecuación, se ordenan alrededor de una visión y misión transformadora, que da sentido a las acciones de responsabilidad y fomenta los valores, principios en la sociedad globalizada (Arriaga, 2008).

En el caso de Ivancevich (2006) el proceso de gestión educativa es una herramienta educativa aplicativa a la educación. (Ivancevich, 2006, p. 102), concibe llevar la teoría a las prácticas educativas a través de planes, políticas y acciones.

Para la UNESCO (2011) la gestión educacional se plantea como un medio de diversos actores sociales en un contexto cultural.

Según Chiavenato (2009), la gestión educacional es un procedimiento por el que el equipo de directores determina las acciones a realizar es decir planifica los objetivos, necesidades, cambios, nuevas metas a través de estrategias para lograr los objetivos deseados

Es una actividad donde se toman muchas decisiones para mejorar sus servicios a través de la colaboración e sus trabajadores en función a su desempeño con un trato justo.

Se considera que resulta un procedimiento de agente educativo que busca emplear una acción a seguir según una planificación, objetivos institucionales, necesidades y estrategias de cambio a mejores situaciones (Pérez, 2008).

Finalmente concluimos que la gestión educativa consiste en diferentes actividades y acciones para conducir los centros educativos en sus diferentes dimensiones institucionales, pedagógicas y administrativas para mejorar toda condición educativa y laboral de cada miembro en la población educacional.

1.2.3. Enfoques de la gestión educativa

Como refiere Alvarado (2006) el enfoque de estudio esta dividió en sistemático, general y burocrático.

1.2.3.1. Enfoque burocrático

Refiere a la organización de actividades a través de diferentes normas. El trabajador cuenta con diversas atribuciones y cargos establecidos adecuadamente, mientras que otro ascenso depende de la meritocracia y capacidad técnica.

El sistema educacional resulta un punto importante para fortalecer todo sistema del país, por lo tanto, el sistema educacional es importarte para cumplir con los objetivos establecidos. Esta es tarea del Estado y la administración pública.

El desarrollo educacional desde el Estado tiene una dependencia normativa y legal, partiendo de la fundación del centro educativo, la implementación de personal, construcción y otros puntos relevantes.

Personal docente, administrativo, presupuestos y otros. Todo esto se rige por normativa nacional, y la ley que otras marcas otorgan la función a las instituciones.

1.2.3.2. Enfoque sistémico

Existen diversos factores como estudiantes, materiales, plan curricular y profesores. Instrumento de planeación y otro que actúa sobre el fin educacional. De esta manera, se busca determinar la gestión y educación como una sistematización integral con un elemento decisorio sobre la educación, con un fin específico.

1.2.3.3. Enfoque gerencial

Trata sobre la planificación educacional mediante un orden sistemático y racional sobre diversos proyectos y acciones, en la que se destina todo recurso financiero y humano para alcanzar un fin educativo.

La planificación es importante en los procesos educativos. Tiene como finalidad dar secuencialidad a las diferentes actividades, prever la futura acción educacional, unificando la actividad por cada área. Asimismo, se encarga que el plan institucional se desarrolle de manera integral, armónica y coordinada. Del mismo modo, la flexibilidad es importante para la implementación de estos planes.

1.2.4 Dimensiones de la gestión educativa

La UNESCO (2011) refiere que todo elemento externo, interno, interactúan y se articula entre sí, en esto se puede hacer una distinción, que puede unirse por medio de su propia naturaleza. De esta manera se consideran cuatro dimensiones dentro de la gestión: la pedagogía, la administración, la comunidad y la institucionalidad. Se encuentra enfocadas a una perspectiva propuesta por la UNESCO sobre el manual dado por referida organización.

1.2.4.1. Gestión institucional.

Para la UNESCO (2011):

Refiere que esto busca permitir la contribución, identificando cada debilidad sobre los ámbitos educacionales, precisando cada falencia para su fortalecimiento. Así mismo, busca participar sobre cada agente, pudiendo organizarlo en un sentido adecuado para un funcionamiento óptimo, es decir sobre cada acción referida a un aspecto estructura, distribución de tarea, la división de trabajo, el espacio y tiempo. (p.35)

Es relevante una buena gestión interinstitucional ya que posibilita valorar y promover los desarrollos de capacidad y habilidades de grupo e individuales con la finalidad de desarrollar y desenvolver de manera autónoma, flexible y competente, permitiendo realizar transformaciones y adaptaciones ante el cambio y exigencia en un contexto social.

1.2.4.2. Gestión administrativa.

Según la UNESCO (2011):

Por medio del ámbito educación las gestiones administrativas se encuentra basadas sobre estrategias y acciones de dirección a un nivel de procesos técnicos, tiempo, recursos humanos, información, materiales, supervisión, seguridad e higiene con el fin del favorecimiento en el proceso de enseñanza.

Estos factores buscan que en todo momento se pueda hacer una conciliación sobre el interés individual con las instituciones, en tal sentido que se logre una toma de decisión correcta conllevando a una acción positiva, logrando el objetivo de cada I.E. (2011 , p.36)

En conclusión una correcta administración permitirá que el personal de conformación sobre la I.E. tenga una correlación con el proceso de supervisión y normas en merito a los factores económicos, humanos y materiales, cuyo fin es promover y fortalecer el cumplimiento de cada norma establecida.

1.2.4.3. Gestión pedagógica.

De acuerdo con la UNESCO (2011):

Esto resulta el proceso primordial para la I.E. y cada miembro que conforma el proceso de aprendizaje y enseñanza, las programaciones, la curricular, la estrategia metodológica y didáctica, la evaluación sobre el aprendizaje, el recurso didáctico y el empleo de cada material. (2011, p. 36)

En resumen, esto cumple un rol esencial sobre cada docente en merito a la práctica. Y uso del dominio de programas y planes. De igual forma determina el dominio de enfoque pedagógico y estrategia didáctica el estilo de enseñanza, la relación, la actualización, formación con cada estudiante, buscando el fortalecer toda competencia en los maestros, y entre otros puntos relevantes.

1.2.4.4. Gestión comunitaria.

Esto permite tomar e identificar la decisión correcta frente a aquella debilidad, condición y demanda en base a la realidad educacional. De igual forma, se busca una participación activa sobre los padres, alumnos, docentes y directivo en eventos realizados por los centros educacionales y comunidades.

De acuerdo a la UNESCO (2011):

La gestión educacional tiene como fin la buena relación de las I.E. con los entornos interinstitucionales y sociales, considerando a cada padre de familiar y la organización municipal, estatal, eclesiales y organizaciones civiles. La participación sobre el mismo, debe responde a los objetivos facilitando el establecimiento de una alianza estratégica, mejorando la calidad educacional. (p. 36)

En suma, dentro de estos ámbitos es importante tomar la iniciativa para realizar una actividad desarrollando programas beneficiando a la población y buscando una óptima participación a nivel exterior e interior en forma agrupada.

De lo referido Alvarado (2006) menciona que esto es dividido en enfoques, considerándose el sistémico, burocrático y gerencial.

1.3 El desempeño docente en el trabajo remoto

La Resolución Viceministerial N° 097-2020-MINEDU Establecer disposiciones para el trabajo remoto de los profesores, según lo previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, en las instituciones educativas y programas educativos de educación básica y técnico productiva públicas, a fin de garantizar el desarrollo del servicio educativo no presencial en condiciones de calidad, equidad y diversidad, durante el estado de emergencia nacional o el periodo que disponga el Ministerio de Educación en el marco de la normatividad vigente, así como las responsabilidades de las instancias de gestión educativa descentralizada, que aseguren el desarrollo del servicio educativo no presencial.

1.3.1 De la prestación del servicio no presencial

El trabajo remoto para brindar el servicio no presencial, se desarrolla considerando las actividades organizadas de acuerdo al Currículo Nacional de Educación Básica - CNEB, por ciclo, grado y área curricular, según el modelo de servicio que implementa cada IE, con los materiales educativos 2020 distribuidos por el Minedu, alineándolos al material interactivo que se presente en la plataforma virtual u otros medios de comunicación o telecomunicación, que para tal efecto implementa el Minedu en coordinación con las UGEL y DRE, en el marco de la estrategia “Aprendo en casa” u otra que para tal fin implemente el Minedu.

La interacción profesor/estudiante se lleva a cabo con la participación y/o en coordinación con los padres o madres de familia o apoderados de los estudiantes.

La prestación del servicio considerará las orientaciones brindadas por el Minedu al profesor, directivos y personal de las IGED teniendo en cuenta el acceso a medios virtuales, radio o televisión.

En las zonas rurales o de dispersión geográfica, se implementa mecanismos de comunicación a través de la radio y la televisión, en los ámbitos donde esta llegue. Se complementa con orientaciones pedagógicas elaboradas por el Minedu dirigidas a los profesores y el desarrollo de sesiones de aprendizaje mediante la radio y televisión local, de la estrategia “Aprendo en casa” u otra que para tal fin implemente el Minedu; para lo cual las UGEL deben establecer comunicación con los directivos, profesores y auxiliares de educación, con el propósito de articular acciones a fin de dinamizar el servicio educativo en las IIEE de su ámbito. Adicionalmente se brindarán orientaciones y mensajes a las madres y los padres de familia o tutores a través de radio, televisión local o megáfono (altoparlantes) en comunidades muy alejadas para orientarlos y se comprometan a participar en casa, en el proceso de aprendizaje de sus hijos e hijas.

1.3.2 Medios a emplearse para la prestación del servicio no presencial

El Minedu en relación y coordinación con las UGEL y DRE en el marco de la estrategia “Aprendo en casa” y, en concordancia con lo establecido en el artículo 32 del Reglamento de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-2012-ED, emite orientaciones sobre los recursos y contenidos educativos que puedan emplearse para el trabajo remoto de los profesores, para brindar el servicio educativo no presencial.

1.3.3 Formas del servicio no presencial o remoto

El director de la IE, junto con su equipo directivo, verifica con los profesores, el medio o mecanismo y las formas en que se presta el servicio educativo no presencial en función de las diversas formas de acceso de los estudiantes.

1.3.4. Teorías científicas del desempeño docente.

Klingner & Nabaladian (2002) indica su teoría de la vinculación sobre la capacidad de desempeño y la motivación así como la vinculación del rendimiento en el centro laboral.

1.3.4.1. Teoría de la equidad.

Esto refiere a como el trabajador tiene una vinculación con el trato que recibe por su empleador si es bueno o malo esto lleva a la motivación o desmotivación en su trabajo a realizar así lo refiere Klingner y Nabaladian (2002)

Si el personal tiene un trato bueno su desempeño en el trabajo se ve reflejado en expresiones de buena voluntad y lealtad es decir se percibe un incremento en su trabajo y el empleador lo percibe, sin embargo el buen trato y la equidad es un componente primordial para un óptimo nexo sobre el empleador y el empleado

La equidad consta de dos elementos:

- a) Los rendimientos
- b) Igualdad con otras

1.3.4.2. Teoría de las expectativas.

Esto refiere a lo referido por Klingner & Nabaladian (2002): en la satisfacción de los empleados proyectando como realizan su función de esa manera se puede apreciar como realizan su trabajo. Los elementos que se observaron fueron tres el deseo por alcanzar un objetivo, realizando su función con un buen desempeño.

El monitoreo del empleado tiene como objetivo darle reconocimiento a través de bonos salariales de esa manera se apreciara cómo va el desarrollo de su labor

Cornejo & Redondo (2001) mencionan como el procedimiento de enseñanza influye para que se tenga un buen resultado debiendo tener un aspectos positivos en las actitudes, motivación y producir una buena satisfacción en los trabajadores

1.3.4.3. Teorías de desempeño docente

De lo referido por Klinger & Nabaladian (2002) existe teorías importantes sobre el desempeño:

1.3.4.3.1. Teoría de equidad Klinger y Nabaladian

El trato del empleador hacia el empleado afecta en su motivación laboral así como el desempeño de sus funciones durante la jornada de trabajo. El respeto y buen clima laboral influye en la productividad laboral.

Sin embargo lo que perciben los colaboradores de sus directores son cuestiones subjetivas como acción cordial, palabras de actitud positiva y palabras de empuje, esas actitudes son lo que acercan a cada miembro a la empresa favoreciendo la comunicación.

Esto es constituido como un elemento importante en cada aporte desarrollado por medio de la labor de trabajo, asociados a cada colaborador y con la retribución pactada.

1.3.5. Definición del Desempeño docente

Nos menciona Váldez (2013) refiere que esta acción se da por medio de los docentes en sus acciones pedagógicas por medio de diferentes métodos y estrategias en función de la práctica del día a día es decir, se mide y evalúa el cumplimiento de su labor y la calidad de su trabajo hacia los estudiantes

De otra parte, el MINEDU lo define como el dominio, la competencia y desempeño que caracteriza una buena docencia y exigible a todo maestro en la Educación Básica (MINEDU, 2015)

En este sentido Robbins (2013) menciona el desempeño docente es el medio para comprobar el éxito del individuo o el proceso de la organización concluyendo el medio de desarrollo en la docencia, resultando la medición sobre cada cumplimiento de metas y objetivos que se dan a nivel individual.

Robbins (2013) manifiestan que las empresas evalúan constantemente a los trabajadores y como realizan su función y actualmente lo que buscan las empresas es que sean menos jerárquicas y que se orienten a brindar un buen servicio para los usuarios.

Concluimos que el desempeño docente son actividades educacionales donde el docente es centrado en señalar cada capacidad, competencia, destrezas y habilidades del mismo en busca dar un servicio de calidad para los estudiantes

1.3.6. Dimensiones del desempeño docente

Es entendió por dominio o desempeños en el campo educación, engloba un conjunto de desempeño profesional que favorece el aprendizaje de cada estudiante, el marco del buen desempeño docente explica cuatro dominios que deben manejar el docente para que los procesos de aprendizajes sean óptimos, en ese sentido se presente 4 dominios los cuales son comprendidos por:

- a) Preparar los aprendizajes de cada estudiante.
- b) Enseñanzas para los aprendizajes de cada estudiante.
- c) Participar en las gestiones de la educación articulada en la población.
- d) Desarrollar la identidad y profesionalidad en la docencia.

1.3.6.1. Dimensión desempeño docente

Para MINEDU (2015) el profesor profundiza que cada docente tiene una incidencia sobre la mejora y saber propio como ser profesional y humano, esto afianzado mediante el conocimiento de cada estudiante propio de cada profesor, siendo interactuado de manera social sobre cada actor educativo, además esto media sobre la ética profesional en cada profesor, a la vez asume una posición exigible y reflexiva sobre la formación del valor humano.

En tanto Núñez (2015) enfatiza que esto tiene una cualidad particular y acción personal de los profesores por medio de las enseñanzas como aprendizajes, socioculturales y humanidades en el centro de la norma ética y social.

1.3.6.1.1. Dominio: Preparación para la enseñanza de los aprendizajes.

Explica la planeación de estudio esto por medio de la elaboración del programa anual, la unidad didáctica, experiencia en el aprendizaje, los marcos desde un enfoque inclusivo e intercultural, siendo el dominio de contenido pedagógico y disciplinar como la selección de estrategias, materiales y evaluación de los aprendizajes en este dominio se presentan dos competencias la primera conocer y comprender las características de los estudiantes, el contenido que se enseña, proceso y enfoque pedagógico, en la segunda competencia planifica de forma colegiada todo aprendizaje que se quiere lograr con los estudiantes

1.3.6.2. Dominio: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Esto es comprendido como aquella conducción sobre el procedimiento de enseñanzas, situándose por medio del enfoque de valoración de diversidad e inclusión, el docente debe llevar acabo un clima favorable para desarrollar un manejo adecuado de aprendizaje y la motivación de permanencia sobre cada estudiante desarrollando una diferente estrategia metodológica, así como el uso de recursos didácticos acorde a la primer es crear un clima favorable las estudiantes.

En este dominio se presentan tres competencias la primera es crear un clima propicio para las estudiantes la segunda competencia es el procedimiento de aprendizaje y enseñanza con un contenido disciplinar, esto mediante el empleo de diversos recursos y estrategias acorde a las necesidades para que cada estudiante aprenda en un sentido crítico y reflexivo y la tercera competencia evaluar permanentemente a las estudiantes de acuerdo a los objetivos planteados y por supuesto brindar retroalimentación

1.3.6.3. Dominio: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Establece una participación desde un punto democrático, refiriendo a un comunicado efectivo con varias actuaciones de la comunidad educacional, es decir la participación sobre la evaluación y ejecución del PEI.

Se presentan dos competencias para este dominio la primera participar activamente con actitud democráticas, colaborativa y crítica contribuyendo al PEI y pudiendo generar un aprendizaje optimo, como segunda competencia se buscar establecer una relación de colaboración y respeto con cada familia y otra institución educativa.

1.3.6.4. Dominio: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Es procedimiento y las practicas que caracteriza la formación profesional de docencia refiriendo a una reflexión sobre la práctica de pedagogía, este dominio se presentan dos competencias la primera busca hacer una reflexión sobre el desarrollo, experiencia y practica en cada proceso sobre las experiencias de aprender, como una segunda competencia ejercer su profesión con ética demostrando honestidad, responsabilidad y compromiso.

CAPITULO II

MARCO OPERATIVO Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

2.1. Planteamiento del problema

La gestión educativa se ha desarrollado los últimos treinta años, surgió en Estados Unidos y después llegó a Latinoamérica donde está siendo estudiada y reflejando la importancia de la misma en el sector educación

La gestión educativa está atravesando por una época difícil ya que la modalidad virtual ha hecho que muchos estudiantes presenten deserción escolar por distintos motivos, uno de ellos, es la gestión educacional que busca realizar un equipo directivo y desempeño sobre cada docente.

La gestión educativa es fundamental ya que mediante sus estrategias, proyectos, se va articulando el trabajo del docente hacia las estudiantes, el desempeño docente en esta

época de pandemia se ha visto perjudicado, por distintos factores, la modalidad virtual ha puesto en incertidumbre la educación de los estudiantes.

Los directivos y docentes de cada escuela se han visto en problemas en adaptarse a la modalidad virtual por el uso de herramientas virtuales su capacidad de gestión y liderazgo ha llevado a que el desempeño de cada docente se vea perjudicado, siendo afectadas además la educación de todas las estudiantes.

En la I.E. Juana Cervantes de Bolognesi y Stanford se ha visto ciertas dificultades en gestión educativa ya que en modalidad virtual todo ha cambiado y se han tenido que adaptar al uso de herramientas virtuales, el liderazgo ha tenido ciertas críticas se ha podido evidenciar que en la toma de decisiones se ha demorado para la realización del trabajo remoto y para poder apoyar a las estudiantes en desarrollar las clases virtuales, como implementar un mejor servicio de educación hacia los educandos

Mediante esta investigación se demostrara ¿Cual es La relación de la gestión educativa y el trabajo remoto de los docentes en las instituciones del distrito de Arequipa 2021?

2.2. Justificación de la investigación

En la I.E. Juana Cervantes de Bolognesi y Stanford se ha podido evidenciar que las acciones frente al trabajo remoto se han dilatado y la gestión educativa virtual no ha sido eficaz ya que se pudo apreciar que las estrategias de dirección y liderazgo afectaron al desempeño docente, no se les brindaba las herramientas suficientes para poder alcanzar toda necesidad de cada estudiante al inicio del año 2020 y con algunas dificultades este 2021 Estudiar este problema nos permite ayudara a comprender la relación del trabajo remoto y gestión educacional, se puede apreciar una ineficacia que lleva al bajo rendimiento o deserción escolar por ello El desempeño docente fue afectado por no tener una buena dirección, liderazgo, planificación para poder realizar las clases virtuales se presentaron muchos inconvenientes. Así mismo, para que el docente pueda desarrollar una experiencia de aprendizaje que pueda ayudar a cada estudiante a tener una óptima educación de calidad.

El siguiente estudio sirve para coadyuvar a dar una mejora a la estrategia de gestión educativa mejorando el desempeño docente, siendo un logro de significancia para el estudio, alcanzando a que el personal directivo implemente diferentes estrategias de solución para dar una mejora a la calidad educacional en sus centros educativos y los estudiantes se sientan motivados a continuar con sus estudios de básica regular

2.3. Formulación del problema

¿Existe relación entre de la gestión educativa y el desempeño docente en la Instituciones Educativas del distrito Arequipa 2021?

2.4 Objetivos de la investigación

2.4.1 Objetivo General

- Establecer la relación de la gestión educativa en el desempeño docente en la Instituciones Educativas del distrito Arequipa 2021.

2.4.2 Objetivo Específico

- Determinar la relación entre gestión institucional desempeño docente en la Instituciones Educativas del distrito Arequipa
- Determinar la relación entre gestión administrativa desempeño docente en la Instituciones Educativas del distrito Arequipa
- Determinar la relación entre gestión pedagógica desempeño docente en la Instituciones Educativas del distrito Arequipa
- Determinar la relación entre gestión comunitaria desempeño docente en la Instituciones Educativas del distrito Arequipa.
- Proponer las alternativas de solución.

2.5 La hipótesis de la investigación

Existe una relación significativa en la gestión educativa con en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Arequipa 2021

2.5. Variables de la investigación

a) Variable independiente x : La gestión educativa

Definición conceptual: comprendido como la conjunción de procedimientos sobre la toma de cualquier decisión y a su vez sobre realizar una acción que permita alcanzar una práctica pedagógica, su evaluación y ejecución. (UNESCO 2009)

Definición Operacional: Esta se encuentra encargada de guiar a la institución educativa para ofrecer una educación de calidad por medio de su dimensión institucional, comunitaria, pedagógica y administrativa.

b) Variable dependiente y: El desempeño docente

Definición conceptual : Refiere al nexos pedagógico que tiene el docente sobre un clima positivo de aprendizaje, sobre el manejo de contenido, el desarrollo de habilidades metodológicas, la constante motivación de cada alumno, el empleo de diversos recursos relevantes y pertinentes (MINEDU)

Definición Operacional: Es la función de los docentes para poder hacer un desarrollo de aprendizajes de significancia en cada estudiante por medio de diversas estrategias y una continua actualización de sus conocimientos.

2.7 Indicadores de la investigación

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORACION
La Gestión educativa	Dimensión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de documentos. • Proyectos institucionales. • Reglamento interno. 	Afirmaciones 1, 2, 3,4,5,6,7,8,9 del test de Gestión Educativa	Escala de Likert N= nunca (1) CN= Casi Nunca (2) AV= a veces (3)

		<ul style="list-style-type: none"> • Manual de organización y funciones. • Comisiones de trabajo. • Comunicación horizontal. • Cumplimiento de horas pedagógicas. 		CS= casi siempre (4) S= siempre (5)
	Dimensión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos económicos. • Textos educativos. • Calendarización. • Potencial humano. • Monitoreo de la práctica pedagógica. • Supervisión de funciones. • Cumplimiento de normas 	Afirmaciones 10, 11,12,13,14,15,16, del test de Gestión Educativa	
	Dimensión Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Teorías constructivistas 	Afirmaciones 17, 18,19,20,21,22,23,	

		<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas. • Material didáctico. • Recursos • Ambiente • Evaluación de aprendizaje. • Módulos de aprendizaje 	24,25 del test de Gestión Educativa	
	Dimensión Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Aliados estratégicos. • Relaciones con otras II.EE. • Participación. • Iniciativa de desarrollo. • Innovación al servicio. • Fomentar el Trabajo. • Prácticas de enseñanza. • Educación de calidad. 	Afirmaciones 26,27,28,29,30 del test de Gestión Educativa	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORACION
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y comprensión. • Características evolutivas • Programación curricular • Necesidades e intereses. • Conocimientos actualizados • Orientación. • Estrategias didácticas • Actualidades y necesidades. 	Afirmaciones 1, 2, 3,4, 5,6,7,8 del test Desempeño docente	Escala de Likert N= nunca (1) CN= Casi Nunca (2) AV= a veces (3) CS= casi siempre (4) S= siempre (5)
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias • Teorías constructivistas • Resolución de problemas. • Materiales didácticos 	Afirmaciones 9,10,11,12,13,14, 15,16 del test Desempeño docente	

		<ul style="list-style-type: none"> • Uso de materiales por estudiante • Ambiente • Evaluación. • Retroalimentación. 		
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Clima democrático. • Gestión • Proyectos. • Fomentación del trabajo. • Prácticas de enseñanza • Retos de una educación 	Afirmaciones 17,18,19,20,21,22, del test	Desempeño docente
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad Docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de enseñanza- • Aprendizaje • Conocimiento • Honestidad, justicia • Respeto • Disposición laboral 	Afirmaciones 23,24,25,26,27,28, del test	Desempeño docente

		<ul style="list-style-type: none"> • Dificultades de enseñanza 		
--	--	---	--	--

2.8 Metodología de la investigación

2.8.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que todo dato obtenido será cuantificado, examinándose de manera numérica, empleando la estadística.

2.8.2 Nivel de investigación

El estudio es tipo básico, descriptivo correlacional, debido a que será caracterizado y descrito, esto por cada variable. De manera seguida, se medirá el grado de correlación sobre cada variable, ya que se busca hacer una medición para hacer una descripción sobre la investigación, haciendo una tendencia sobre la población

- Se considera a los fenómenos y su componente.
- Medición del concepto.
- Definición cada variable.

Correlación: se emplea para observar la relación coexistente entre cada variable, siendo asociado mediante un patrón para una agrupación.

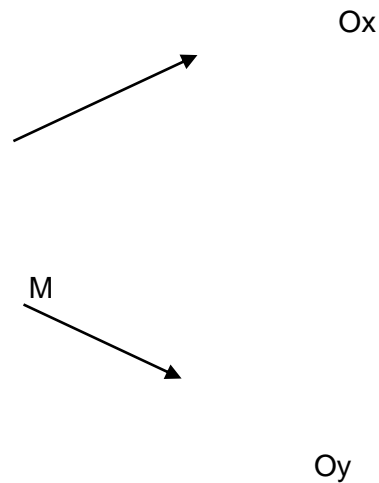
- Ofrece una predicción.
- Explica la correlación sobre cada variable.
- Cuantifica la relación sobre cada variable, según Hernández et. al., (2010).

2.8.3 Tipo de investigación

El estudio tiene un nivel descriptivo correlacional, ya que Sampieri et. al., (2010), refiere que desde el principio sea caracterizado y descrito las dinámicas sobre cada variable. Así mismo, se hizo una medición sobre cada variable presentada. Bernal (2010) mencionada que este

tipo de estudio tiene como fin examinar la correlación sobre cada variable o sobre el resultado de cada variable.

Manifestándose mediante el diagrama:



Fuente: Córdova, (2013, p.75)

Dónde:

Ox = Primera variable: conjunto de datos sobre percepción de la falta de interés.

Oy = Segunda variable: conjunto de datos sobre el aprendizaje del idioma inglés.

M = Intervención para el análisis de la relación sobre cada variable mostrada.

r = Relación sobre cada variable.

2.8.4 Diseño

El estudio tiene un diseño no experimental, puesto que investiga la primera variable en su propia naturaleza, asimismo refiriendo que no se puede hacer una manipulación sobre cada variable.

En la investigación se presentara el resultado en diversos cuadros estadísticos, conformados en merito a cada variable e indicador.

Para el análisis e interpretación estadística, es un análisis explicativo y descriptivo objetivo sobre cada cuadro.

Posterior, a aplicar el instrumento se obtuvo el resultado cuantitativo.

Para la facilidad de análisis se presentó el cuadro, gráfico y resultado empleado como fuentes la encuesta aplicada a cada docente de los centros educativos del distrito de Arequipa

2.9. Técnica

En el estudio se pudo establecer el manejo sobre la encuesta como una medio para medir cada variable.

La encuesta resulta una técnica que indaga las opiniones que se tienen sobre un grupo de personas, Así mismo Tamayo & Tamayo (2008) refiere que la encuesta buscar dar respuesta a un problema en un término descriptivo como la relación sobre cada variable, tras haber recibido de manera sistemática los datos, según el diseño que se haya establecido asegurando en ese sentido, todo dato obtenido. Es una técnica de estudio social más utilizada, basada en la declaración escrita de un parte de la población como objeto para el recojo de datos.

2.10. Instrumento

Instrumento: El instrumento que se empleara en la recolección de datos es:

El cuestionario es un instrumento, según Tamayo & Tamayo (2008) refieren que es el aspecto que se considera como esencial, permitiendo alejar determinadas situaciones que no son importantes, minimizando todo dato esencial precisando los objetos de investigación, sobre la primera variable se aplicara en cuestionario la “gestión educativa” y para la segunda variable será el “desempeño docente” ambos cuestionarios que se han utilizado han sido elaborado por las investigadoras Chávez, María y Olivos, María, siendo adaptado a la I.E. del distrito de Arequipa

Los cuestionarios han sido validados por el doctor Wilber Valdez y se adaptaron a los sujetos de investigación

2.11. Población y muestra

Desde el punto de vista de Hernández et. al., (2006) refieren que la población es aquella conjunción de todo caso que concuerda con una determinada especificación.

La población se encuentra constituida por 98 profesores del grado secundario del mismo distrito es decir el Cercado de Arequipa siendo la primera institución educativa nacional y la segunda institución educativa particular de ambos sexos en las I.E. del distrito de Arequipa 2021, tal como se detalla en el siguiente cuadro:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	DOCENTES	Porcentaje %
Juana Cervantes de Bolognesi	64	64
Stanford	34	36
Total	98	100

No contará con una muestra porque será un estudio censal.

2.12. Técnica para el análisis de datos

Para llevar a cabo el análisis de cada dato se empleara el software Spss, puesto que se empleara un cálculo estadístico, la tabulación estadística para cada variable establecida.

También se realizará tablas descriptivas empleando frecuencia y porcentaje

2.13. Presentación de resultados de la investigación

2.13.1. Resultados de la primera variable

- Primera variable : La gestión educativa

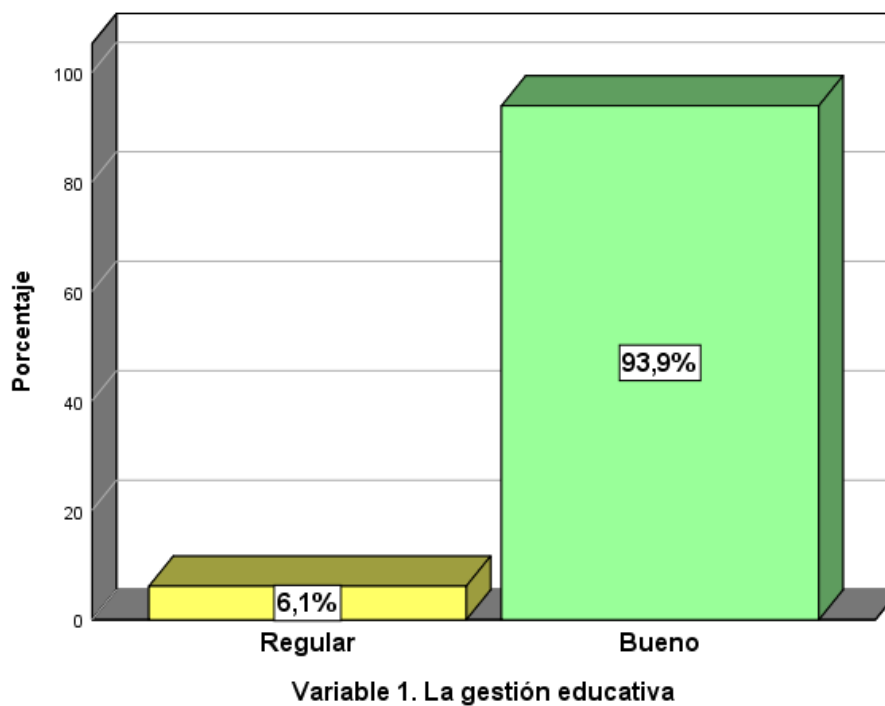
Tabla 1.

La gestión educativa de los docentes en las Instituciones Educativas del Cercado de Arequipa, 2021

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Regular	30 – 50	6	6,1
Bueno	51 – 70	92	93,9
Total	71 – 90	98	100

Figura 1.

La gestión educativa de los docentes en las Instituciones Educativas del Cercado de Arequipa, 2021



Interpretación:

En la tabla 1 y figura 1 se observa que el 93,9% de docentes que participaron en el estudio que equivale a 92 docentes considera que tienen un nivel bueno de gestión educativa es decir hay planificación en las actividades realizadas y se observa una eficacia en las dimensiones de, pedagógica, comunitaria administrativa e institucional en las instituciones educativas del Cercado de Arequipa. En tanto que el 6,1% de los docentes que equivale a 6 docentes indica que hay un nivel regular de gestión educativa es decir hay ciertas carencias eso quiere decir que se tiene realizar un monitoreo sobre los resultados de los objetivos planteados en el PEI.

De los resultados se puede concluir que la gestión educativa es óptima y va acorde a las necesidades

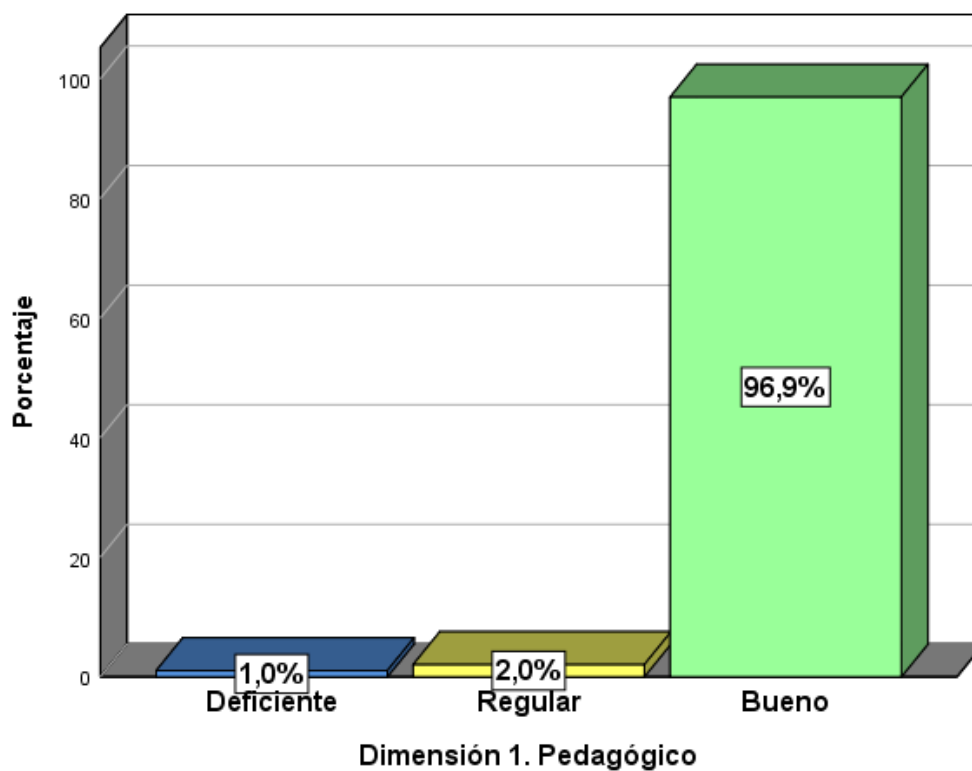
Tabla 2.

Dimensión pedagógica de los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8 – 13	1	1
Regular	14 – 19	2	2
Bueno	20 – 24	95	96,9
Total		98	100

Figura 2.

Dimensión pedagógica de los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021



Interpretación:

En la tabla 2 y figura 2 se puede observar que en promedio el 96,9% de docentes, equivale a 95 docentes encuestados consideran que la dimensión pedagógica es buena ya que aplican estrategias y recursos didácticos en base a la necesidad de los educandos para poder hacer posible los aprendizajes significativos buscando generar en los estudiantes un pensamiento crítico y, reflexivo En tanto que el 2,0% de los docentes que equivale a 2 docentes considera que es regular la dimensión pedagógica , y el 1,0 % de los docentes que equivale a 1 docente menciona que la dimensión pedagógica es deficiente

Del resultado se puede concluir que la pedagógica es óptima y va acorde a la necesidad de las I.E.

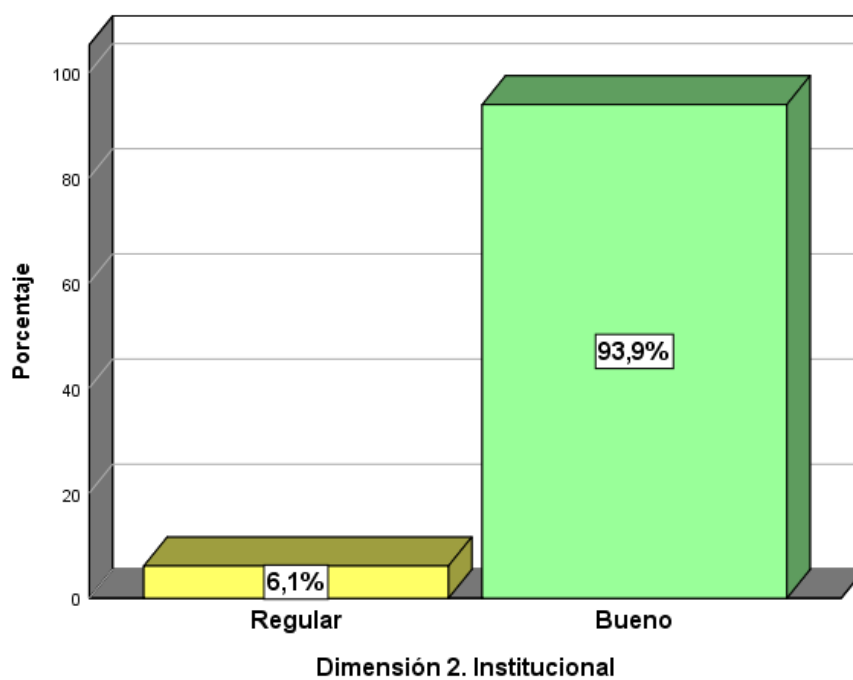
Tabla 3.

Dimensión institucional de los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Regular	14 - 19	6	6,1
Bueno	20 – 24	92	93,9
Total		98	100

Figura 3.

Dimensión institucional de la gestión educativa de los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021



Interpretación:

En la tabla 3 y figura 3 se puede observar que el 93,9% de docentes que participaron en la encuesta, equivale a 92 docentes consideran que la dimensión institucional es buena. Los docentes mencionaron que son convocados por la dirección del centro educativo para intervenir en la elaboración de cada documento de gestión (PAT, RI, PEI),

Los directivos promueven a inicio de año la elaboración de proyectos para dar respuesta a un objetivo estratégico, los docentes tienen conocimiento de su manual de organizaciones, el reglamento interno es revisado por los docentes y directivos, los directivos promueven la organización de las comisiones de trabajo los directivos mantienen una buena relación con los docentes

Del resultado se puede concluir que la dimensión institucional es óptima y va acorde a la necesidad de las I.E... En tanto que el 6,1% de los docentes que equivale a 6 docentes considera que es regular la dimensión institucional.

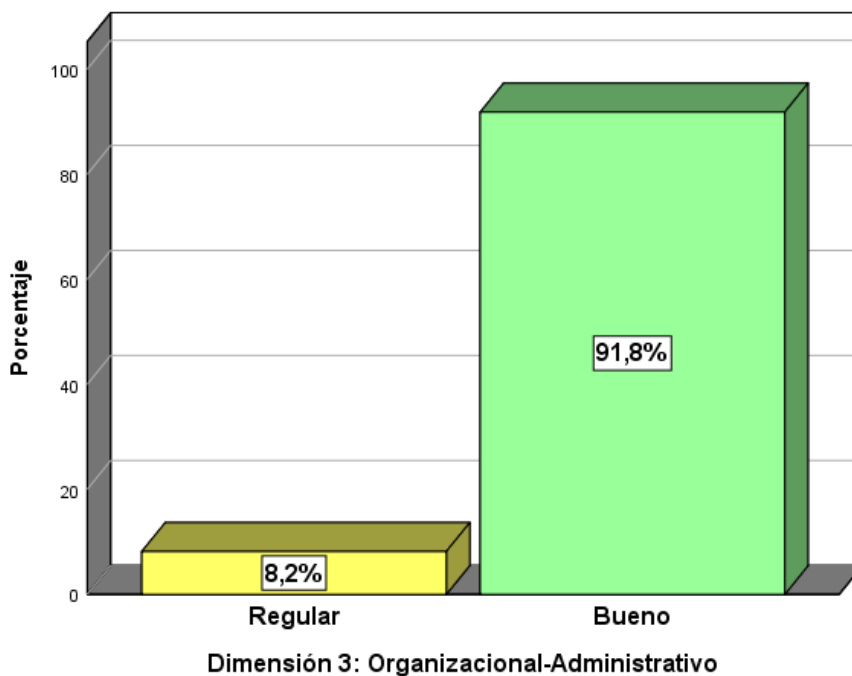
Tabla 4.

Dimensión Organizacional-Administrativo de la gestión educativa de los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Regular	14 – 19	8	8,2
Bueno	20 –24	90	91,8
Total		98	100

Figura 4.

Dimensión Organizacional-Administrativo de la gestión educativa de los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021



Interpretación:

En la tabla 4 y figura 4 se puede observar el 91,8% de los docentes que equivale a 90 docentes encuestados consideran que la dimensión organizacional- administrativo es buena porque se distribuye los recursos adecuadamente, la dirección realiza monitoreo constante hacia los docentes, se trabaja las horas efectivas señaladas en el PEI, Cada miembro cumple su función para el desarrollo de la I.E. Se cumple lo indicado por el MINEDU

En tanto que el 8,2% de los docentes que equivale a 8 docentes considera que es regular la dimensión organizacional-administrativa

Del resultado se puede concluir que la dimensión organizacional-administrativa es óptima y va acorde a la necesidad de los centros educativos.

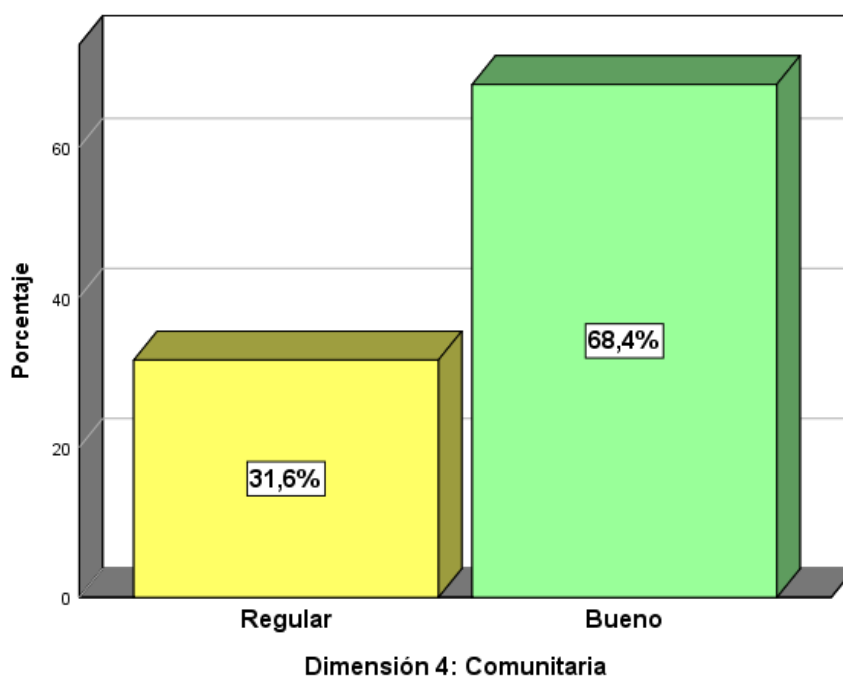
Tabla 5.

Dimensión Comunitaria de la gestión educativa de los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Regular	14 – 19	31	31,6
Bueno	20 –24	67	68,4
Total		98	100

Figura 5.

Dimensión: Comunitaria de la gestión educativa de los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021



Interpretación:

En la tabla y figura se aprecia que el 68,4% de los docentes que equivale a 63 docentes encuestados consideran que la dimensión comunitaria es buena porque cada padre de familiar y comunidad es un aliado estratégico para la I.E, se observa que el padre de familia acompaña en los aprendizajes a su hijos, las instituciones educativas están pendientes de los concurso regionales y locales para poder compartir sus experiencias de trabajo y mostrar las experiencias de aprendizaje de sus alumnas , se realiza actividades a favor del aprendizaje de las estudiante. En tanto que el 31,6% de los docentes que equivale a 31 docentes considera que es regular la dimensión comunitaria es decir la dimensión comunitaria necesitaría mejorar para que logre los objetivos planteados en dicha dimensión. Del resultado se puede concluir que la dimensión comunitaria es óptima pero tiene que mejorar en ciertos aspectos.

2.13.2 Resultados de la segunda variable

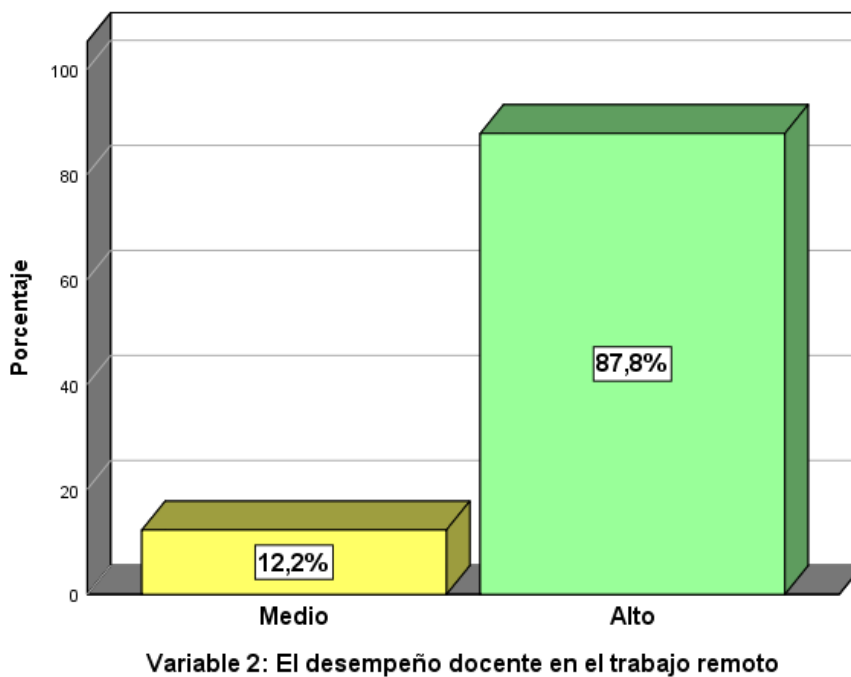
Tabla 6.

El desempeño docente en el trabajo remoto en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Regular	30 - 50	12	12,2
Bueno	51 - 70	86	87,8
Total	71 - 90	98	100

Figura 6.

El desempeño docente en el trabajo remoto en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021



Interpretación:

En la tabla y figura se aprecia que el 87,8% de los docentes que equivale a 86 docentes encuestados consideran que el desempeño docente es buena en sus cuatro dimensiones la preparación sobre la enseñanza del aprendizajes es decir el docente planifica su trabajo, enseñanza para el aprendizaje de cada estudiante, el docente utiliza los recursos adecuados y está atento a las necesidades, participa en toda actividad del centro educacional mostrando sus proyectos que contribuyan al desarrollo de cada distrito desarrollando la identidad docente y de profesionalidad, el docente hace ejercicio de su función con respeto y honestidad. En tanto que el 12,2% de los docentes que equivale a 12 docentes considera que es regular debido a los inconvenientes con la tecnología y el modo de adaptarse a esta enseñanza virtual, el desempeño docente en el trabajo remoto. Del resultado se concluye que el desempeño docente en el trabajo remoto es óptimo.

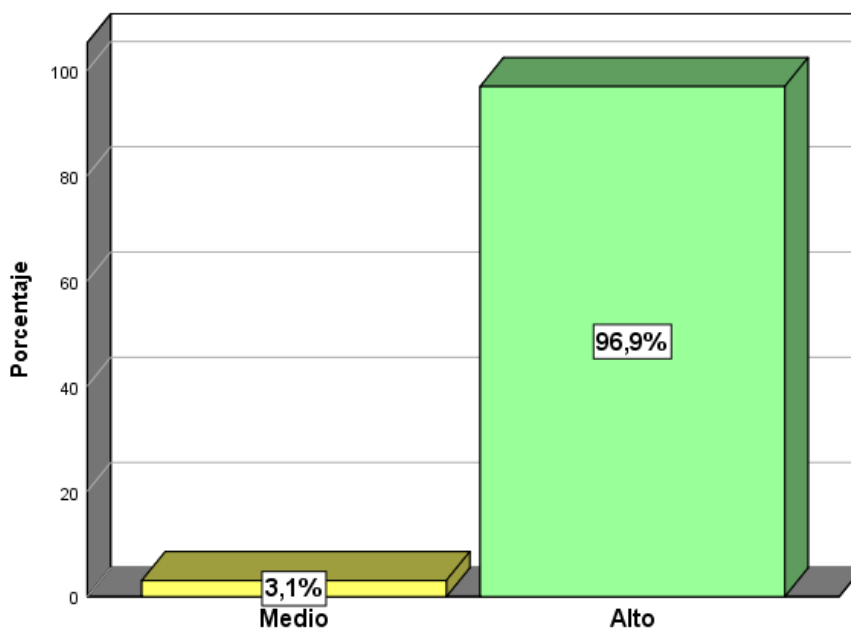
Tabla 7.

Dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Regular	14 – 19	3	3,1
Bueno	20 - 24	95	96,9
Total		98	100

Figura 7.

Dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021



Interpretación:

En la tabla y figura se aprecia que el 96,9% de los docentes que equivale a 95 docentes encuestados en la dimensión. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes es bueno, puesto que todos los docentes tienen en consideración cada necesidad del estudiante, observando que estrategias va a utilizar y los recursos que serán importantes en la experiencia de aprendizaje que aplicara con sus estudiantes, elaborar sus experiencias de aprendizajes, el docente demuestra el conocimiento actualizado sobre las áreas que se enseña, planificando las enseñanzas de forma colegiada con los otros docentes de la misma especialidad, el docente hace un diseño de evaluación sistémica, formativa y permanente, finalmente las experiencias de aprendizaje tienen coherencia y logran los objetivos planteados

, En tanto que el 3,1% de los docentes que equivale a 3 docentes considera que es regular el desempeño docente en el trabajo remoto. Del resultado se puede concluir que la dimensión y preparación para los aprendizajes de cada estudiante resulta óptima.

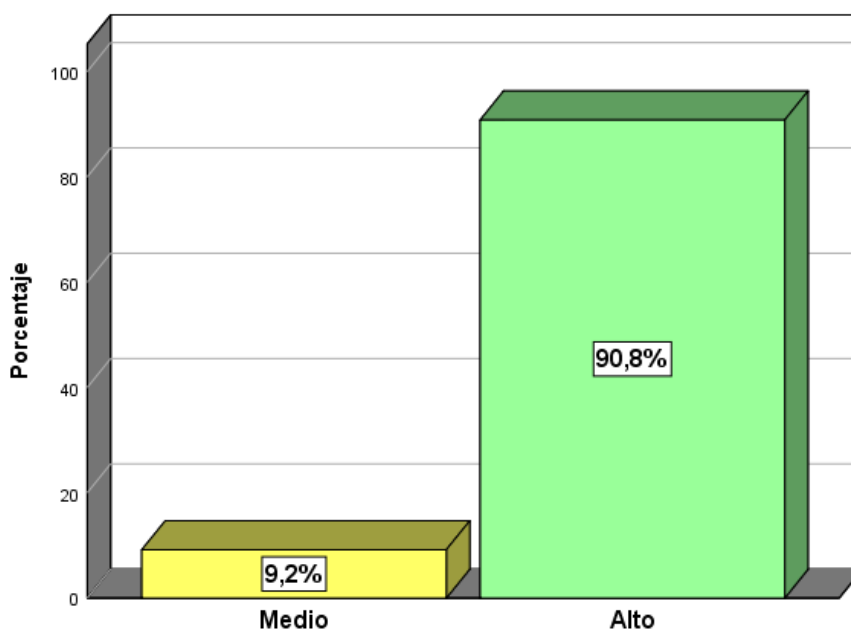
Tabla 8.

Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Regular	14 – 19	9	9,2
Bueno	20 - 24	89	90,8
Total		98	100

Figura 8.

Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021



Interpretación:

En la tabla 8 y figura 8 se aprecia que el 90,8% de los docentes que equivale a 89 docentes encuestados consideran que en la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es buena ya que se constituye en un sentido empático y asertivo sobre una relación interpersonal con los educandos es decir el alumno expresa sus emociones, ideas de manera respetuosa durante la experiencia de aprendizaje, propicia ocasiones para que todos los estudiantes participen , promueve una convivencia buena a través de normas de convivencias que son planteadas a inicio de año En tanto que el 9,2% de los docentes que equivale a 9 docentes considera que es regular la dimensión Enseñanza para los aprendizajes de cada estudiante. De los resultados se concluye que la dimensión es óptima

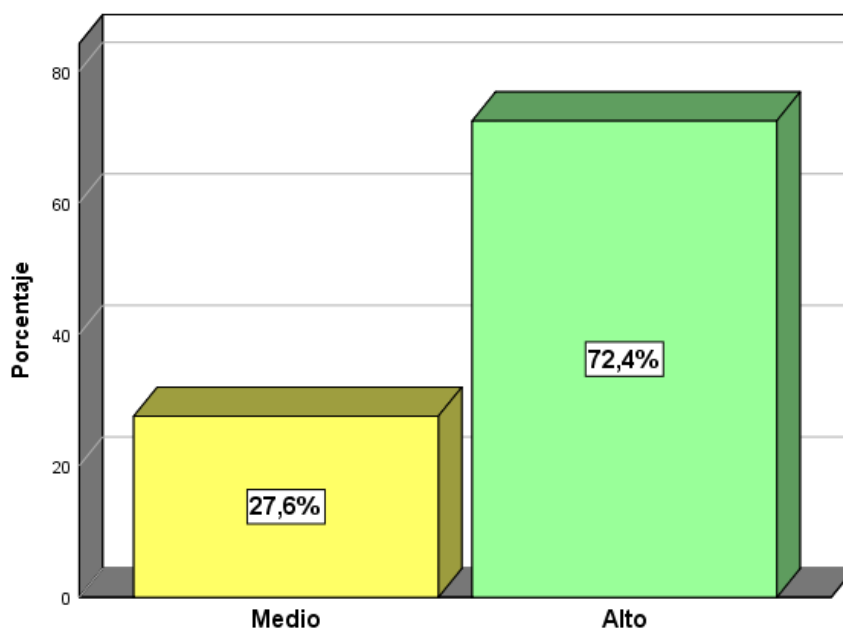
Tabla 9.

Dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Regular	14 – 19	27	27,6
Bueno	20 - 24	71	72,4
Total		98	100

Figura 9.

Dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021



Interpretación:

En la tabla 9 y figura 9 se puede observar que el 72,4% de los docentes que equivale a 71 docentes encuestados consideran que en la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad resulta buena, puesto que conocen sobre enfoque y metodología para los desarrollos de proyectos de innovación, fomentando un estudio de colaboración sobre cada familiar. En tanto que el 27,6% de los docentes que equivale a 27 docentes considera que es regular la Participación en las gestiones de escuelas articuladas sobre las comunidades por que no se comparte un sistema educacional y autoridades locales los retos de una educación de calidad. Del resultado se puede concluir que resulta óptima, pero se tendría que realizar algunos cambios para cambiar la percepción de los docentes que consideran regular toda participación sobre gestión en una escuela articulada en toda comunidad.

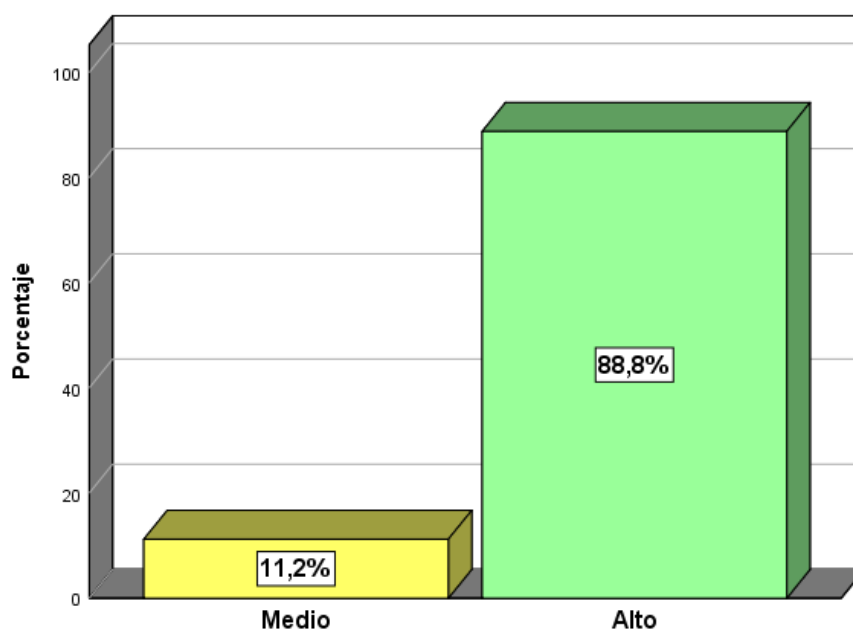
Tabla 10.

Dimensión *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente* en las Instituciones Educativas del *distrito* de Arequipa, 2021

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Regular	14 – 19	11	11,2
Bueno	20 - 24	87	88,8
Total		98	100

Figura 10.

Dimensión *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas* del *distrito* de Arequipa, 2021



Interpretación:

En la tabla 10 y figura 10 se puede apreciar que el 88,8% de docentes que equivale a 87 docentes encuestados consideran que en la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es buena porque muestra una disposición para el estudio de manera inmediata compartiendo cada dificultad y estrategias en el procedimiento de enseñanza y aprendizaje del área de sus colegas buscando la mejora de una práctica pedagógica, los docentes se comprometen con su desarrollo profesional realizan especializaciones , maestrías , diplomados para mejorar en su práctica docente, esto tiene una actuación importante en mérito al principio ético profesional docente, es decir toman distancia de los prejuicios y estereotipos, actúan y toman decisiones respetando el derecho de cada adolescente y niño

En tanto que el 11,2% de los docentes que equivale a 11 docentes considera que es regular la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. De los resultados se concluye que la dimensión es óptima.

2.14. Comprobación de la hipótesis

Posteriormente de haber hecho el procedimiento de datos y realizado la interpretación y análisis en cada resultado se pudo obtener el siguiente resultado, se realizó la prueba de normalidad y se observó una prueba de distribución normal. Se utiliza entonces la prueba de Spearman para realizar el análisis correlaciona

Nivel de significancia de 0,05.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	GI	Sig.
Variable 1. La gestión educativa	0,196	98	0,000
Variable 2: El desempeño docente en el trabajo remoto	0,237	98	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Criterios para interpretar la correlación

Valor	Significado
-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable
-0,26 a -0,50	Correlación negativa media
-0,11 a -0,25	Correlación negativa débil
-0,01 a -0,1	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
0,01 a 0,1	Correlación positiva muy débil
0,11 a 0,25	Correlación positiva débil
0,26 a 0,50	Correlación positiva media
0,51 a 0,75	Correlación positiva considerable

0,76 a 0,90

Correlación positiva muy fuerte

0,91 a 1,00

Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández-Sampieri et al. (2017)

Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017).m Fundamentos de investigación. México, McGraw-Hill

Planteamiento de las hipótesis

H1. Existe una relación significativa en la gestión educativa con en el desempeño docente de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021.

H0. No existe una relación significativa en la gestión educativa con en el desempeño docente de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021.

Tabla 11.

Correlación entre la gestión educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021

	Variable 1: La gestión educativa	Variable 2: El desempeño docente en el trabajo remoto
Rho de Spearman	1,000	0,714**
Coefficiente de correlación	1,000	0,714**
Sig. (bilateral)	.	0,000
N	98	98
	Variable 2: El desempeño docente en el trabajo remoto	Variable 1: La gestión educativa
Coefficiente de correlación	0,714**	1,000
Sig. (bilateral)	0,000	.
N	98	98

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

Interpretación

De acuerdo al resultado de la prueba de Spearman se aprecia un valor de significancia (Sig.) de 0,000. El cual es inferior al nivel de significancia de 0,05. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Ello quiere decir que hay la existencia de una correlación de significancia en la gestión educativa con en el desempeño de docencia de I.E. del Cercado, Arequipa 2021. Por su parte, el coeficiente de Spearman dio un resultado de 0,714; de manera que correlación resulta positiva considerable.

Tabla 12.

Correlación entre la dimensión pedagógica y el desempeño docente en trabajo remoto en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021

				Variable 1: Dimensión Pedagógica	Variable 2: El desempeño docente en el trabajo remoto
Rho de Spearman	Dimensión Pedagógica	1. Coeficiente de correlación	de	1,000	0,560**
		Sig. (bilateral)		.	0,000
		N		98	98
	Variable 2: El desempeño docente en el trabajo remoto	2. Coeficiente de correlación	de	0,560**	1,000
		Sig. (bilateral)		0,000	.
		N		98	98

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

Interpretación

De acuerdo al resultado de la prueba de Spearman se aprecia un valor de significancia (Sig.) de 0,000. El cual es inferior al nivel de significancia de 0,05. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Ello fija la existencia de una correlación de significancia en la gestión pedagógica con en el desempeño docente en las I.E. del Cercado, Arequipa 2021. Por otro lado, el coeficiente de Spearman dio un resultado de 0,560; de manera que la correlación tiene una intensidad positiva de consideración.

Tabla 13.

Correlación entre la dimensión institucional y el desempeño docente en trabajo remoto en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021

				Dimensión 2. Institucional	Variable 2: El desempeño docente en el trabajo remoto
Rho de Spearman	Dimensión	2. Coeficiente	de	1,000	0,577**
	Institucional	correlación			
		Sig. (bilateral)		.	0,000
		N		98	98
	Variable 2:	El Coeficiente	de	0,577**	1,000
	desempeño docente en	correlación			
	el trabajo remoto	Sig. (bilateral)		0,000	.
		N		98	98

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

Interpretación

De acuerdo al resultado de la prueba de Spearman se aprecia un valor de significancia (Sig.) de 0,000. Resultado inferior al nivel de significancia de 0,05. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Ello refiere que existe una relación de significancia en la gestión institucional con en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Cercado, Arequipa 2021. De otro lado, el coeficiente de Spearman dio un resultado de 0,577; de manera que la relación es positiva considerable.

Tabla 14.

Correlación entre la dimensión administrativa y el desempeño docente en trabajo remoto en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021

		Dimensión 3: Organización Administrativa	Variable 2: El desempeño docente en el trabajo remoto
Rho de Spearman	Dimensión Organizacional-Administrativa	3: Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de 1,000 0,520** 0,000 98 98
	Variable 2: el desempeño docente en el trabajo remoto	El Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de 0,520** 1,000 0,000 98 98

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

Interpretación

De acuerdo al resultado de la prueba de Spearman se aprecia un valor de significancia (Sig.) de 0,000. El cual es inferior al nivel de significancia de 0,05. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Ello quiere decir que existe una correlación de significancia en la gestión administrativa con en el desempeño docente en las I.E. del Cercado, Arequipa 2021. De otro lado, el coeficiente de Spearman dio un resultado de 0,520; de manera que la relación es de intensidad positiva considerable.

Tabla 15.

Correlación entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente en trabajo remoto en las Instituciones Educativas del distrito de Arequipa, 2021

				Variable 2: El desempeño docente en el trabajo remoto
		Dimensión 4: Comunitaria	de	1,000
Rho de Spearman	Dimensión 4: Coeficiente de correlación	Comunitaria	de	0,503**
	Sig. (bilateral)			0,000
	N			98
	Variable 2: El desempeño docente en el trabajo remoto	Coeficiente de correlación	de	0,503**
	Sig. (bilateral)			0,000
	N			98

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

Interpretación

De acuerdo al resultado de la prueba de Spearman se aprecia un valor de significancia (Sig.) de 0,000. El cual es inferior al nivel de significancia de 0,05. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Ello quiere decir que existe una relación significativa en la gestión comunitaria con en el desempeño docente en las I.E. del Cercado, Arequipa 2021. De otro lado, el coeficiente de Spearman dio un resultado de 0,503; de manera que la relación es de intensidad positiva considerable.

2.15. Discusión de resultados

Para la variable de gestión educativa, se empleó un cuestionario pudiendo de esta manera evaluarla, así como sus dimensiones, obteniendo que el nivel de gestión educativa es buena se apreciando en promedio que 93,9% de docentes encuestados considera que tienen un nivel bueno en gestión educativa por lo tanto es óptima y va acorde a las necesidades. Para el variable desempeño docente se empleó un cuestionario, así como a la dimensión que fue recopilado del manual del buen desempeño docente se aprecia que el 87,8% de los docentes encuestados consideran que el desempeño docente es buena, se concluye que el desempeño docente en el trabajo remoto es óptimo.

Para realización la correlación sobre cada variable, se empleó el coeficiente de correlación Spearman el cual demuestra la existencia de una relación de significancia sobre la gestión educativa con en el desempeño docente de los centros educativos del distrito de Arequipa. Por su parte, el coeficiente de Spearman dio un resultado de 0,714; de manera que la relación es de intensidad positiva considerable.

Del resultado obtenido de la investigación se pudo observar una semejanza frente a otra investigación Ponce (2019) con su investigación para la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle Alma Máter del Magisterio Nacional titulada La gestión educativa y el desempeño docente en los centros educativos del nivel secundario de la provincia de Yauyos, Lima en su investigación utiliza un cuestionario para cada variable, se empleó el cuestionario con una escala de Likert, para la contratación de la hipótesis se empleó el coeficiente de correlación de Spearman. Posterior de la interpretación y análisis del resultado se concluyó que la gestión educacional se relacionado de manera directa con el desempeño docente en los centros educativos del nivel secundario de la provincia de Yauyos, Lima con un $\rho=0,693$, y un p-valor es menor que el nivel de significancia $p=0,000<0,01$

Chaparro (2019) menciona en su investigación que cada dimensión de la gestión educativa se encuentra relacionada con el desempeño de docencia en la investigación existiendo una relación de significancia entre la dimensión del desempeño docente y gestión educativa.

Finalmente los estudios de Ponce y Chaparro además de mostrar las relación de las dos variable de estudio se puede concluir que es importante cada dimensión de gestión educativa (administrativa, institucional, comunitaria, pedagógica) para el desempeño del docente lo que tendría resultados en los estudiantes, desarrollando un buen sistema de educación en cada institución educativa

CAPITULO III

MARCO PROPOSITIVO DE LA INVESTIGACION

COMPETENCIAS DIRECTIVAS

En este capítulo se plantea acciones de mejora, se narra el objetivo que guía las acciones, propuestas, supervisión, proceso de implementación, control de cambio positivo en la gestión educativa y por ello mejorar el desempeño docente en el trabajo remoto – virtual, la propuesta está orientada a las mejoras en la gestión educacional desde sus dimensiones (institucional, pedagógica, comunitaria, administrativa)

3.1. Denominación de la propuesta

Competencias directivas en las instituciones educativas del Distrito de Arequipa

3.2. Descripción de las necesidades

En las instituciones educativas se ha visto que se han adaptado a la forma virtual con ciertas dificultades para llevar a cabo la enseñanza virtual. La gestión educativa en todas sus dimensiones ha tenido un gran cambio para adaptarse, en la dimensión pedagógica las capacitaciones a los docentes cambiaron a virtuales los temas tratados a hora son los tics que muchos docentes les costaba utilizar, el docente tiene que buscar nuevas estrategias para poder llegar al estudiante.

En la dimensión administrativa tener los datos de las estudiantes el cambio de número telefónico dar soporte de la información de las estudiantes

En la dimensión institucional llevar una buena relación cordial de todos los docentes así como los problemas de salud que se originaron por la pandemia como problemas de la vista , stress problemas de fobias todo a raíz de la pandemia

En la dimensión comunitaria, compartir con otras instituciones educativas las experiencias de aprendizaje

3.3. Justificación de la propuesta

La propuesta ha sido planteada para poder contribuir en la mejora de la gestión educativa de los centros educativos del distrito de Arequipa, la gestión educativa es buena pero se puede mejorar para tener resultados efectivos para una buena educación.

Se presentan actividades para mejorar en las dimensiones de gestión pedagógica con talleres que se pueden llevar a cabo por cada centro educativo .

En la dimensión pedagógica se propone actividades referidas a las herramientas virtuales más utilizadas en este trabajo remoto , en la dimensión administrativa se propone intercambiar información del acceso de las estudiantes a las clases virtuales , en la dimensión institucional se plantea talleres a cargo de psicología para manejar las emociones como stress , ansiedad laboral , fobia social , miedo al covid 19 , y finalmente en la dimensión comunitaria se plantea un intercambio de docentes para mejorar las prácticas de enseñanzas-aprendizaje .

Así mismo las actividades planteadas más adelante ayudaran a dar soporte en ciertas carencias que está teniendo la gestión institucional

3.4. Público objetivo

El taller está dirigido a 5 directores y 98 docentes contratados y nombrados de las instituciones educativas Juana Cervantes de Bolognesi y Stanford

3.5. Objetivos de la propuesta

Objetivo general

- Mejorar la gestión educativa en las instituciones educativas del distrito de Arequipa

Objetivo específico

- Actualizar y socializar la información de las estudiantes frente al trabajo remoto
- Optimizar capacitaciones sobre tics
- Generar talleres para docentes frente al stress laboral
- Generar convenios con otras instituciones educativas para intercambiar experiencias

3.6. Planificación detallada de la actividad

ACTIVIDADES

ACTIVIDAD N°1

USO DE TICS

I. DATOS GENERALES

1.1 I.E.: JUANA CERVANTES DE BOLOGNESI – STANFORD

1.2 LUGAR : AREQUIPA

1.3 UGEL: NORTE

1.4 TIEMPO: 4 SEMANAS

1.5 NIVEL DE APLICACIÓN : PERSONAL ADMINISTRATIVO , DOCENTES ,

1.6 RESPONSABLE: LIC. JENNIFER ARAGON CASTRO

II. DESARROLLO

TALLER	NOMBRE	PROPÓSITO	CRITERIOS	TIEMPO	PONENTE
Classroom	La herramienta virtual classroom	Conocer y poder utilizar la herramienta virtual classroom	El jefe del taller realizara una exposición acerca del uso y manejo de la herramienta virtual classroom	45 minutos	Jefe de taller de innovación
Uso de tics	Uso de la videoconferencia google meet	Manejo y uso de la videoconferencia google meet	El docente a cargo indicara como se usa , y maneja la videoconferencia google meet , asi mismo nos mostrara el uso de tomar asistencia en google meet	45 minutos	Jefe de taller del aula de innovación
Uso de tics	Almacenamiento de la nube	Guardar información en internet	El jefe del taller nos mostrara como guardar información en la nube es decir en internet , sin que este almacenada en el celular o disco duro de la computadora	45 minutos	Jefe de taller de innovación
Uso de tics	Uso de drive	Completar información en tiempo real y simultáneamente mediante el aplicativo de drive	El docente a cargo nos enseñara como utilizar google drive para enviar , compartir y modificar información en tiempo real y simultáneamente varias personas	45 minutos	Jefe de taller de innovación

ACTIVIDAD N°2

MANEJANDO MIS EMOCIONES

I. DATOS GENERALES

1.1 I.E.: JUANA CERVANTES DE BOLOGNESI – STANFORD

1.2 LUGAR : AREQUIPA

1.3 UGEL: NORTE

1.4 TIEMPO: 1 MES

1.5 NIVEL DE APLICACIÓN : PERSONAL ADMINISTRATIVO , DOCENTES ,

1.6 RESPONSABLE : LIC. JENNIFER ARAGON CASTRO

II. DESARROLLO

TALLER	NOMBRE	PROPÓSITO	CRITERIOS	TIEMPO	PONENTE
Maneja ndo mis emocio nes	Como evitar el stress	Brindar información y ejercicios para que no se estresen por la pandemia	La psicóloga mencionara ejercicios para no estresarse en casa	45 minutos	Psicóloga de la institución educativa
Maneja ndo mis emocio nes	Como manejar el miedo al covid 19	Acciones para poder convivir con una pandemia (covid 19)	La psicóloga nos mencionara como debemos enfrentar esta nueva realidad, como manejar el miedo que muchos tienen al covid 19.	45 minutos	Psicóloga de la institución educativa

Uso de tics	Que es la fobia social	Conocer que es la fobia social, como reconocerlo en nuestras estudiantes, como ayudarlos en este proceso.	La psicóloga a cargo nos define que es la fobia social como la vemos reflejada en los estudiantes y que podemos hacer como docentes para apoyar a nuestros estudiantes	45 minutos	Psicóloga de la institución educativa
Maneja ndo mis emocio nes	Como manejar mi ansiedad	Controlar la ansiedad laboral	La psicóloga a cargo nos enseñara como manejar y canalizar nuestra ansiedad	45 minutos	Psicóloga de la institución educativa

ACTIVIDAD N°3**INTERCAMBIO DE DOCENTES PARA FORTALECER LOS APRENDIZAJES****I. DATOS GENERALES**

1.1 I.E.: JUANA CERVANTES DE BOLOGNESI – STANFORD

1.2 LUGAR : AREQUIPA

1.3 UGEL: NORTE

1.4 TIEMPO: 5 DIAS

1.5 NIVEL DE APLICACIÓN : PERSONAL DOCENTE , ESTUDIANTES

1.6 RESPONSABLE: LIC. JENNIFER ARAGON CASTRO

II. DESARROLLO

DESCRIPCION	MATERIAL
<p>PREPARACION</p> <p>Se realizara una reunión con docentes de la misma área ejemplo comunicación los profesores dialogaran sobre su programación mensual para poder realizar un intercambio de docentes, se trataran los mismos temas del área en ambos centros educativos .</p> <p>INICIO</p> <p>Los docentes se presentaran con los estudiantes y les indicaran que solo estarán por una semana acompañándolos y que es muy importante su participación</p> <p>DESARROLLO</p> <p>Cada docente aplicara el tema correspondiente en cada institución educativa durante 5 días</p> <p>CIERRE</p>	<p>COMPUTADORAS</p> <p>MATERIAL</p> <p>INFORMATIVO</p>

<p>Finalmente los docentes al culminar la semana realizaran un conversatorio acerca de su experiencia en los centros educativos , propondrán mejoras para un aprendizaje significativo y mencionaran sus aciertos en el desarrollo del intercambio</p> <p>Completaran un informe para que los directivos evalúen lo bueno que es realizar intercambios de docentes</p>	
--	--

ACTIVIDAD N° 4

CONOCIENDO A MIS ESTUDIANTES

I. DATOS GENERALES

1.7 I.E.: JUANA CERVANTES DE BOLOGNESI – STANFORD

1.8 LUGAR : AREQUIPA

1.9 UGEL: NORTE

1.10 TIEMPO: 5 DIAS

1.11 NIVEL DE APLICACIÓN: PERSONAL ADMINISTRATIVO, ESTUDIANTES, DOCENTES.

1.12 RESPONSABLE: LIC. JENNIFER ARAGON CASTRO

II. DESARROLLO

DESCRIPCION	MATERIAL
<p>PREPARACION</p> <p>El personal administrativo así como los auxiliares de cada grado y sección tendrán una reunión para intercambiar información acerca del número telefónico de estudiantes y padres de familia para poder tener una mejor comunicación durante el año escolar</p>	<p>COMPUTADORAS</p> <p>CELULARES</p> <p>REGISTRO</p> <p>TELEFÓNICO</p>
<p>INICIO</p> <p>El personal administrativo y auxiliares se comunicaran con cada una de las estudiantes así como el padre de familia para verificar que su número sea el correcto y por ese medio poder llevar las clases por videoconferencias , así mismo como la acceso a internet que tiene cada estudiante y el compromiso del padre</p>	<p>RESGISTRO DE</p> <p>MATRICULAS</p>

de familia en la supervisión de presentación de evidencias durante el año escolar

DESARROLLO

Se le entregara la lista ya verificada al docente tutor del número de la alumna y del padre de familia para poder comunicarse con ellos durante todo el año , esta información tendrá que ser actualiza si se cambiara de número telefónico

Cada tutor tendrá una sesión para conocer a sus estudiantes las dificultades que presentan en el buen desarrollo del año escolar

CIERRE

Finalmente el docente tutor tendrá una reunión colegiada con los docentes de todas las áreas para indicarles la problemática de su sección y brindar apoyo en tutoría respectivamente , el trabajo es conjunto de todas las partes

3.7. Cronograma de acciones

A continuación se presenta un cronograma de desarrollo de las actividades a ejecutarse para mejorar la gestión pedagógica

ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Uso de TICS	x	x	x	x								
2. Manejando mis emociones					x	x	x	x				
3. Conociendo a mis estudiantes	x	x										
4. Seguimiento del uso y manejo de TICS									x	x	x	x
5. Generar relación con otras instituciones educativas para el intercambio de experiencias		x			x				x			

3.8. Presupuesto

El presupuesto será autofinanciado en cada centro educativo con apoyo de la APAFA y de la UGEL NORTE.

3.9. Evaluación

La evaluación de los logros será anual y medirá el incremento del desempeño docente y la mejora de la institución educativa de acuerdo a los indicadores

CONCLUSIONES

PRIMERA: Respecto al objetivo general, establecer la relación de la gestión educativa y el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Arequipa, se obtuvo un valor en el coeficiente de Spearman dio un resultado de 0,714; de manera que la relación es de intensidad positiva considerable entre la gestión educativa y el desempeño docente.

SEGUNDA: El objetivo específico determinar la relación de la gestión institucional y el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Arequipa, se obtuvo un valor en el coeficiente de Spearman dio un resultado de 0,577; de manera que la relación es de intensidad positiva considerable entre la gestión institucional y el desempeño docente.

TERCERA: El objetivo específico determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Arequipa, se obtuvo un valor en el coeficiente de Spearman dio un resultado de 0,520; de manera que la relación es de intensidad positiva considerable entre la gestión administrativa y el desempeño docente.

CUARTA: El objetivo específico determinar la relación de la gestión pedagógica y el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Arequipa, se obtuvo un valor en el coeficiente de Spearman dio un resultado de 0,560; de manera que la relación es de intensidad positiva considerable entre la gestión pedagógica y el desempeño docente.

QUINTA: El objetivo específico determinar la relación de la gestión comunitaria y el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Arequipa, se obtuvo un valor en el coeficiente de Spearman dio un resultado de 0,503; de manera que la relación es de intensidad positiva considerable entre la gestión comunitaria y el desempeño docente.

SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se pudo determinar la existencia de una relación sobre la gestión educativa y desempeño docente las instituciones educativas del distrito de Arequipa, La gestión educativa juega un rol relevante en la calidad educacional y esto se alcanza involucrando a toda la comunidad educativa

SEGUNDA: Las instituciones educativas deberán promover entre sus miembros un cambio de actitud, que cuente con una capacidad innovadora, que todo sujeto se encuentre dispuesto a introducir en la Institución Educativa. Las capacidades de cambio, asegurando los éxitos en la gestión educacional.

TERCERA: Es recomendable que la gestión administrativa sea flexible, concentra y simplificada en todo proceso de aprendizaje de la comunidad educacional para alcanzar un mejor servicio educativo

CUARTA: Se debe buscar impulsar la participación y compromiso de los docentes en actividades extracurriculares que articulen las experiencias logradas con cada estudiante en el proceso de aprendizaje y enseñanza.

QUINTA: Se recomienda firmar convenios con otros centros educativos con los cuales se pueda compartir experiencias, además de compartir técnicas y métodos de enseñanza innovadora

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado, L. , Hernández, J & Chumaceiro, A. C. (2013). Estado, gestión pública y participación ciudadana desde la modernidad y postmodernidad. *Gestión y Gerencia*, 7(1), 66-80.
- Amat, A., & Moliner Miravet, L. (2010). El Aprendizaje Servicio en la Universidad: una estrategia en la formación de ciudadanía crítica.
- Aguilar, R., & Alayo , C. (2018). Liderazgo docente y desempeño laboral de los docentes de la IE “San Juan” de la ciudad de Trujillo, 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28257>
- Arriagada, I. (2008). *Futuro de las familias y desafíos para las políticas*. CELADE.
- Briones, V. (2020). *Incidencia de la calidad educativa en el desempeño docente en proceso de gestión educativa* (Master's thesis, UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL; Facultad de Filosofía, Letras Y Ciencias De La Educación). <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/52796>
- Builes, N. , Puente, S. , Calderón, G., & Betancur, H. (2020). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa. *Innovar: Revista de ciencias administrativas y sociales*, 30(77), 123-136. <https://www.jstor.org/stable/26920491>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.
- Ccama , R. (2019). Influencia del Desempeño Docente para el logro de los aprendizajes en las Estudiantes del CEBA “Luz de Esperanza” del Penal de Mujeres de Socabaya Arequipa 2018. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9151>
- Carrasco, C. (2018). Experiencia de gestión educativa escolar. Una acción dinámica para la transformación cultural. *Educación*, 54(1), 205-226.
- Córdova, D. (2012). El texto escolar desde una perspectiva didáctico/pedagógica, aproximación a un análisis. *Investigación y Postgrado*, 27(1), 195-222.

- Cornejo, R y Redondo, J. (2001). *El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media*. http://www.opech.cl/bibliografico/Participacion_Cultura_Escolar/ClimaEscolar_Cornejo_Redondo.pdf
- Chaparro, A. (2019). La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Clorinda Matto de Turner, Cusco.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7803>
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). México^eD. F DF: McGraw-Hill Interamerica
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento organizacional*. McGraw Hill.
- Klingner y Nabaldian (2002) *Teoría entre la motivación y el desempeño*, teoría de la Equidad Ministerio de educación.(2015). Marco del buen desempeño docente.
- Núñez, P., & Litichever, L. (2015). *Radiografías de la experiencia escolar*. Ediciones del Aula Taller.
- Pérez, E., & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.
- Ponce, L. (2018). La gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la provincia de Yauyos, Lima.
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2412>
- Ponce, A. R. (2018). *Administración moderna*. Editorial Limusa.
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación valdizana*, 14(1), 7-14.
- Quispe, P. (2019). Rol de acompañamiento pedagógico en la gestión de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Chivay-Caylloma, 2018. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8772>

Robbins, S. P. (2013). Comportamiento organizacional.

Resolución Viceministerial N° 097-2020-MINEDU “*Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19*”

Sanchez, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía & Negocios*, 3(1), 47-62.

<https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>

Sosa Espinoza, G. V. (2017). La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las IE de Puente Piedra. <http://hdl.handle.net/20.500.11818/1171>

Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.

Tamayo, M. (1980). *Metodología formal de la investigación científica*. Editorial Limusa.

Taylor, F. W., Fayol, H., & del Camino, A. G. (1961). *Principios de la administración científica*. Herrero hermanos.

UNESCO.(2011).Manual de gestión para directores de IE. Perú.

UNESCO Institute for Statistics. (2011). *Financing education in Sub-Saharan Africa: Meeting the challenges of expansion, equity and quality*. UNESCO.

Valdés, M. M. P., de León, N. P. P. P., Sifontes, F. D. L. C. E., & Toirán, G. M. (2013). Crítica a los enfoques didácticos para la formación del conocimiento científico escolar de las ciencias naturales en los escolares de secundaria básica. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 4(4), 199-218.

ANEXOS



Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Tipo y diseño de investigación	Técnicas e instrumentos
<p>Cual es La relación de la gestión educativa y el trabajo remoto de los docentes de las institución educativa del distrito de Arequipa 2021</p>	<p>Objetivo General - Establecer la relación de la gestión educativa en el desempeño docente en la institución educativa Juana Cervantes de Bolognesi Arequipa 2021.</p> <p>Objetivo Específico -- Determinar la relación entre gestión institucional desempeño docente en la Instituciones Educativas del distrito Arequipa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer la relación entre gestión administrativa desempeño docente en la Instituciones Educativas del distrito Arequipa • Demostrar la relación entre gestión pedagógica desempeño docente en la Instituciones Educativas del distrito Arequipa • Identificar la relación entre gestión comunitaria desempeño docente en la Instituciones Educativas del distrito Arequipa. <p>-Proponer las alternativas de solución.</p>	<p>Existe una relación significativa en la gestión educativa con en el desempeño de los docentes de las institución educativa del distrito de Arequipa 2021</p>	<p>VARIABLE :Gestión educativa Indicadores: Pedagógico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resolución de problemas - Material didáctico - Capacitación de uso de fics - Acompañamiento pedagógico <p>Institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comisiones de trabajo - Elaboración de documentos - Proyecto institucional - Manual de organización y funciones <p>Organizacional-Administrativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Potencial humano. - Monitoreo de la práctica pedagógica. Supervisión de funciones. - Cumplimiento de normas <p>Comunitaria</p> <ul style="list-style-type: none"> - Innovación - Educación de calidad - Relación con otras I.E. <p>VARIABLE :Desempeño docente Indicadores: a) Preparar los aprendizajes de cada estudiante. b) Enseñanzas para los aprendizajes de cada estudiante. c) Participar en las gestiones de la educación articulada en la población. d) Desarrollar la identidad y profesionalidad en la docencia.</p>	<p>Enfoque de investigación Cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación Correlacional</p> <p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Diseño de investigación No experimental</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

ANEXO 02

**CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LOS DOCENTES DEL NIVEL
SECUNDARIO.**

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad Determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de la I.E.

Instrucciones: Elija una alternativa y marque con una equis (X).

La encuesta es anónima. Las alternativas de cada ítem son las siguientes: **N= nunca (1)**

CN= Casi Nunca (2) AV= a veces (3) CS= casi siempre (4) S= siempre (5)

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	GESTIÓN INSTITUCIONAL					
01	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)					
02	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa					
03	El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso					
04	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela					

05	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes						
06	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela						
07	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas						
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
08	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes.						
09	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.						
10	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.						
11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.						
12	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.						
13	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.						
14	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.						
	GESTIÓN PEDAGÓGICA						



15	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
16	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus experiencias de aprendizaje.					
17	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en toda sus experiencias de aprendizaje					
18	Hacen uso de herramientas virtuales para sus experiencias de aprendizaje					
19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.					
20	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
21	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
22	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con la retroalimentación					
	GESTIÓN COMUNITARIA					
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.					
24	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones					
25	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad					
26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.					



27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
29	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
30	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					



Anexo 03

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad Determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente

Instrucciones: Elija una alternativa y marque con una equis (X). La encuesta es anónima.

Las alternativas de cada ítem son las siguientes: **N= nunca (1) Casi Nunca (2) AV= a veces (3) CS= casi siempre (4) S= siempre (5)**

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
01	Conocen las características individuales socios culturales de sus estudiantes.					
02	Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.					
03	Elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado					
04	Tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración de experiencias de aprendizaje					
05	Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza					

06	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes					
07	Seleccionan estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes.					
08	Seleccionan actividades de acorde a la realidad y necesidades de su estudiante					
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
09	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
10	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus experiencias de aprendizaje					
11	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en toda sus sesiones de aprendizaje					
12	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
13	Propician el uso de material educativo en sus estudiantes					
14	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
15	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación					
16	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con la retroalimentación					
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD					



17	Interactúan con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.					
18	Participan en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento					
19	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
20	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
21	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
22	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
23	Capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.					
24	Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las experiencias de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.					
25	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad					
26	Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje					
27	Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata.					

28	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.					
----	--	--	--	--	--	--



ANEXO 04

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

FORMATO PARA REVISIÓN Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

Nombre y Apellido: Wilber Anibal Valdez Aguilar

Grado Académico: Doctor

Cargo que desempeña: Docente de pre y post grado de investigación

INSTRUCCIONES:

1. Use este formato para expresar su opinión en cuanto a la presentación de cada ítem, escribiendo una equis (x) en el espacio que corresponda, según la escala dada.
2. Si tuviera alguna sugerencia para mejorar un ítem dado, puede escribirla en el espacio correspondiente a observaciones.
3. En caso de sugerencias no especificadas para los ítems correspondientes, puede escribirlas en el espacio correspondiente a observaciones generales al final del formato.

ITEMS	CLARIDAD		REDACCION		COHERENCIA Y PERTINENCIA		MANTENER	ELIMINAR	REFORMULAR
	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
1	X		X		X		X		
2	X		X		X		X		

3	X		X		X		X		
4	X		X		X		X		
5	X		X		X		X		
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		
10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		
15	X		X		X		X		
16	X		X		X		X		
17	X		X		X		X		
18	X		X		X		X		
19	X		X		X		X		
20	X		X		X		X		
21	X		X		X		X		
22	X		X		X		X		

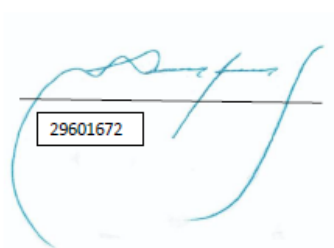
23	X		X		X		X		
24	X		X		X		X		
25	X		X		X		X		
26	X		X		X		X		
27	X		X		X		X		
28	X		X		X		X		

Observaciones: Las observaciones han sido levantadas, el instrumento queda aprobada para su aplicación.

Firma:

DNI:

29601672



FORMATO PARA REVISIÓN Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO.

Nombre y Apellido: Wilber Anibal Valdez Aguilar

Grado Académico: Doctor

Cargo que desempeña: Docente de pre grado y post grado en investigación

INSTRUCCIONES:

1. Use este formato para expresar su opinión en cuanto a la presentación de cada ítem, escribiendo una equis (x) en el espacio que corresponda, según la escala dada.
2. Si tuviera alguna sugerencia para mejorar un ítem dado, puede escribirla en el espacio correspondiente a observaciones.
3. En caso de sugerencias no especificadas para los ítems correspondientes, puede escribirlas en el espacio correspondiente a observaciones generales al final del formato.

ITEMS	CLARIDAD		REDACCIÓN		COHERENCIA Y PERTINENCIA		MANTENER	ELIMINAR	REFORMULAR
	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
1	X		X		X		X		
2	X		X		X		X		

3	X		X		X		X		
4	X		X		X		X		
5	X		X		X		X		
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		
10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		
15	X		X		X		X		
16	X		X		X		X		
17	X		X		X		X		
18	X		X		X		X		
19	X		X		X		X		
20	X		X		X		X		
21	X		X		X		X		
22	X		X		X		X		



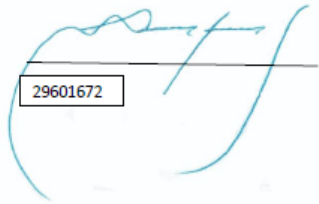
23	X		X		X		X		
24	X		X		X		X		
25	X		X		X		X		
26	X		X		X		X		
27	X		X		X		X		
28	X		X		X		X		
29	X		X		X		X		
30	x		x		x		x		

Observaciones: Las observaciones han sido levantadas, el instrumento queda aprobada para su aplicación.

Firma:

DNI:

29601672



ANEXO 05

AUTORIZACION PARA APLICAR INSTRUMENTOS



CARTA DE ACEPTACIÓN

Arequipa, 21 de octubre del 2021

Sra. Jennifer Aragón Castro
Egresada de estudios de posgrado de maestría de la Facultad de Ciencias de la Educación

Por medio del presente expreso mi saludo cordial y a la vez en relación a la solicitud presentada de la referencia, comunico a Ud. la aceptación para la aplicación del instrumento de investigación a nuestros docentes de nuestra institución la cual dirijo, con fin de proporcionar los instrumentos para así poder lograr el desarrollo de su trabajo de investigación.

Finalmente expresarle mi estima personal y brindarle todo el apoyo incondicional para el logro de sus expectativas.

Sin otro particular quedo de Usted.

Atentamente.



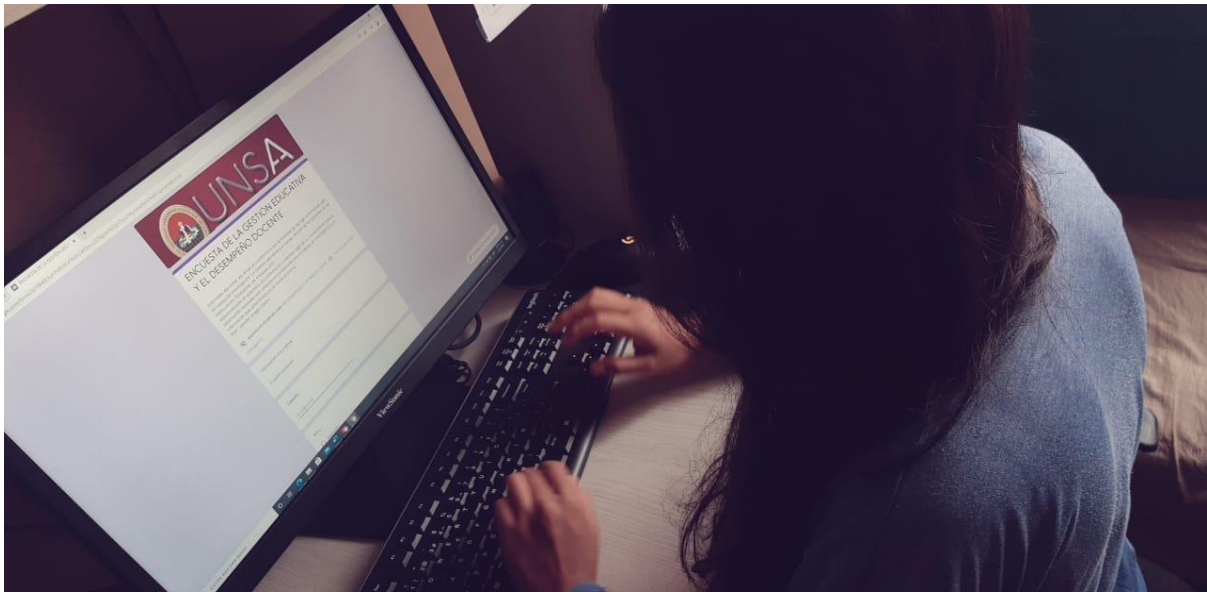
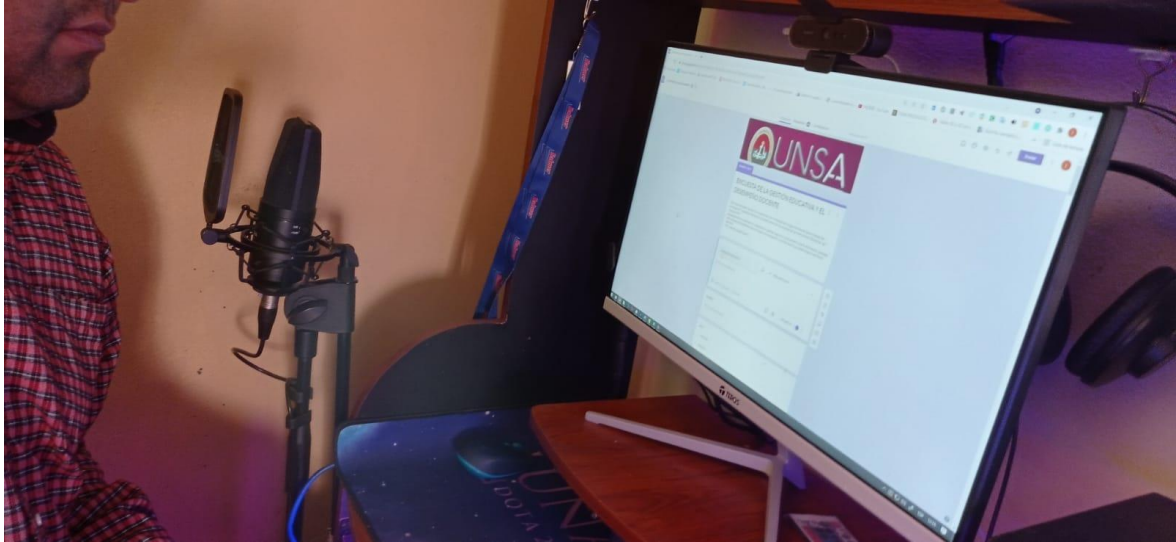

Marco A. Aragón González
DIRECTOR

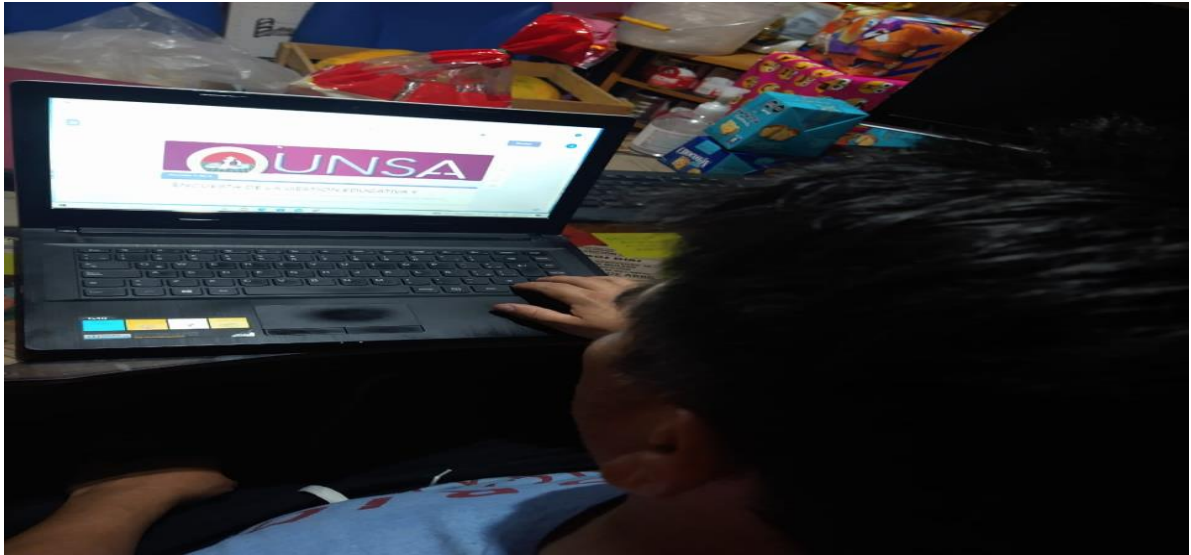
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR								
25	Profesor23					2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3					
26	Profesor24					3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
27	Profesor25					3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
28	Profesor26					3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3				
29	Profesor27					3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
30	Profesor28					2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
31	Profesor29					3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3				
32	Profesor30					3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
33	Profesor31					3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3			
34	Profesor32					3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
35	Profesor33					2	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	3	2	1	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3			
36	Profesor34					3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
37	Profesor35					2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
38	Profesor36					3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
39	Profesor37					2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
40	Profesor38					1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3			
41	Profesor39					3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
42	Profesor40					3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3		
43	Profesor41					2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
44	Profesor42					3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
45	Profesor43					2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
46	Profesor44					3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3		
47	Profesor45					3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	
48	Profesor46					3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
49	Profesor47					3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
50	Profesor48					3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	Profesor49					3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
52	Profesor50					2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
53	Profesor51					3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
54	Profesor52					2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	Profesor53					1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	Profesor54					2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT	BU
25	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	76	18	17	24	17	76	23	24	13	16	
26	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	85	21	21	23	20	83	24	24	18	17		
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	21	21	24	23	83	24	23	18	18		
28	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	87	19	21	23	24	63	23	16	12	12		
29	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	80	21	19	22	18	80	24	23	15	18			
30	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	84	17	20	24	23	81	23	23	17	18			
31	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	87	21	21										

ANEXO 07

EVIDENCIAS DE LA INVESTIGACION





Buen día estimada profesora Delia Soy la profesora Jennifer Aragón Castro del área de inglés por favor me podría apoyar llenando la siguiente encuesta. La gestión educativa y el desempeño docente. Para poder obtener mi grado de magister .Le. agradezco de antemano por su colaboración

10:15 ✓✓



ENCUESTA DE LA GESTIÓN EDUCA...

Estimados docentes les envío un cuestionario con la finalidad de recoger in... docs.google.com

<https://docs.google.com/forms/d/19hREXqY7hR53FzTNcbUWQmzuS7XgishAUZgXDpp29fg/edit>

10:15 ✓✓

Buen día estimada profesora Noelia Soy la profesora Jennifer Aragón Castro del área de inglés por favor me podría apoyar llenando la siguiente encuesta. La gestión educativa y el desempeño docente. Para poder obtener mi grado de magister .Le. agradezco de antemano por su colaboración

10:05 ✓✓



ENCUESTA DE LA GESTIÓN EDUCA...

Estimados docentes les envío un cuestionario con la finalidad de recoger in... docs.google.com

<https://docs.google.com/forms/d/19hREXqY7hR53FzTNcbUWQmzuS7XgishAUZgXDpp29fg/edit>

10:05 ✓✓

