

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS

TESIS:

INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E. SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS – JAÉN, 2021.

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:

Bachiller: VALE ALIPIO BANDA RAFAEL

Asesora:

Dra. MARÍA ESTHER LEÓN MORALES

Cajamarca, Perú

2022

COPYRIGHT © 2022 by
VALE ALIPIO BANDA RAFAEL
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS

TESIS APROBADA:

INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E. SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS – JAÉN, 2021.

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:

Bachiller: VALE ALIPIO BANDA RAFAEL

JURADO EVALUADOR

Dra. María Esther León Morales
Asesora

Dr. Juan José Julio Vera Abanto
Jurado Evaluador

Dr. Arnaldo Roque Kianman Chapilliquén
Jurado evaluador

M.Cs. Daniel Seclen Contreras
Jurado evaluador

Cajamarca, Perú

2022



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:00 horas, del día 02 de noviembre de dos mil veintidos, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. JUAN JOSE JULIO VERA ABANTO**, **Dr. ARNALDO ROQUE KIANMAN CHAPILLIQUEN**, **M.Cs. DANIEL SECLÉN CONTRERAS**, y en calidad de Asesora la **Dra. MARÍA ESTHER LEÓN MORALES** Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **“INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E. SAGRADO CORAZON DE JESUS – JAÉN 2021”**; presentado por el **Bachiller en Turismo y Administración. VALE ALIPIO BANDA RAFAEL**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó APROBAR... con la calificación de ...Distinto (17)...EXCELENTE... la mencionada Tesis; en tal virtud, el **Bachiller en Turismo y Administración. VALE ALIPIO BANDA RAFAEL**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Contables Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**.

Siendo las 11:10 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....
Dra. María Esther León Morales
Asesora

.....
Dr. Juan José Julio Vera Abanto
Jurado Evaluador

.....
Dr. Arnaldo Roque Kianman Chapilliquén
Jurado Evaluador

.....
M.Cs. Daniel Seclén Contreras
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A mis padres, José Banda y María Rafael
que se encuentran en el cielo y son mis ángeles
protectores.

A mis hermanos por su paciencia y
constantes consejos para culminar el grado de
maestría.

AGRADECIMIENTOS

A nuestro padre celestial Dios, que con su bendición me ha permitido culminar con éxito este trabajo de investigación.

A mi asesor y jurados que han sido partícipes de este estudio y que con su amplio conocimiento me han ayudado a culminarlo.

“No te quedes sentado esperando que lleguen las cosas a ti. Lucha por lo que quieres, hazte responsable de ti mismo” (Michel Tanus).

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.1.1. Contextualización.....	1
1.1.2. Descripción del problema.....	2
1.1.3. Formulación del problema.....	3
1.2. Justificación e importancia.....	4
1.2.1. Justificación científica.....	4
1.2.2. Justificación práctica.....	4
1.2.3. Justificación institucional y personal.....	4
1.3. Delimitación de la investigación.....	4
1.4. Limitaciones.....	4
1.5. Objetivos.....	5
1.5.1. Objetivo general.....	5
1.5.2. Objetivos específicos.....	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes de la investigación.....	6
2.2. Marco doctrinal.....	10
2.3. Marco conceptual.....	11
2.4. Definición de términos básicos.....	18

CAPÍTULO III: PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES	20
3.1. Hipótesis	20
3.1.1. Hipótesis general	20
3.1.2. Hipótesis específicas.....	20
3.2. Variables	20
3.3. Operacionalización de los componentes de la hipótesis.....	21
CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO	23
4.1. Ubicación geográfica	23
4.2. Diseño de la investigación	23
4.3. Métodos de la investigación.....	24
4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación.....	25
4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información.....	25
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	27
4.7. Equipos, materiales, insumos, etc.....	27
4.8. Matriz de consistencia metodológica.....	29
CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	31
5.1. Presentación de resultados	31
5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados	43
5.3. Contrastación de hipótesis	49
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS	58
ANEXOS.....	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de operacionalización de variables	21
Tabla 2: Datos de los expertos validadores	26
Tabla 3: Resumen del proceso de casos	26
Tabla 4: Estadística de fiabilidad del cuestionario Instrumentos de gestión educativa...27	
Tabla 5: Estadística de fiabilidad del cuestionario Desempeño laboral	27
Tabla 6: Matriz de consistencia metodológica	29
Tabla 7: Resultados por ítem del instrumento que mide la variable Instrumentos de Gestión Educativa.....	31
Tabla 8: Resultados por ítem del instrumento que mide la variable Desempeño Laboral	32
Tabla 9: Prueba de normalidad de dimensiones y variables.....	49
Tabla 10: Correlación entre Proyecto Educativo Institucional y Desempeño Docente ..	50
Tabla 9: Correlación entre Proyecto Curricular Institucional y Desempeño Docente ...	51
Tabla 10: Correlación entre Plan Anual de Trabajo y Desempeño Docente	52
Tabla 11: Correlación entre Reglamento Interno y Desempeño Docente	53
Tabla 12: Correlación entre Los Instrumentos de Gestión Educativa y Desempeño Docente.....	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Mapa de ubicación de la provincia de Jaén.....	23
Figura 2: Esquema del diseño.....	24
Figura 3: Proyecto Educativo Institucional	33
Figura 4: Proyecto Curricular Institucional	34
Figura 5: Plan Anual de Trabajo.....	35
Figura 6: Reglamento Interno.....	36
Figura 7: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	37
Figura 8: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	38
Figura 9: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	39
Figura 10: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	40
Figura 11: Instrumentos de Gestión Educativa.....	41
Figura 12: Desempeño Docente	42

RESUMEN

El estudio estableció como objetivo principal; Determinar la relación entre los instrumentos de gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021, se desarrolló un estudio de tipo aplicado, con un diseño no experimental y de nivel descriptivo correlacional, la muestra estudiada fue de 60 docentes que laboran en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús de Jaén, para obtener datos precisos se hizo uso de la técnica de la encuesta y del instrumento cuestionario, como principal resultado; se logró demostrar que el reglamento interno tiene una correlación directa (+), muy alta y significativa con el desempeño docente, al obtenerse una correlación de Pearson mayor a 0.6 y significancia bilateral en el nivel 0,01. Se concluye que: Existe una relación directa y significativa entre los instrumentos de gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021. Ya que estadísticamente, el coeficiente de correlación de Pearson es mayor a 0.6. y la significancia bilateral es de 0,01 menor que 0.05.

Palabras claves: Instrumentos de gestión educativa, desempeño laboral, institución educativa.

ABSTRACT

The study established as main objective; To determine the relationship between the educational management instruments and the teaching performance of the Sagrado Corazón de Jesús Educational Institution - Jaén, 2021, an applied type study was developed, with a non-experimental design and correlational descriptive level, the sample studied was 60 teachers who work at the Sagrado Corazón de Jesús Educational Institution in Jaén, to obtain accurate data, the survey technique and the questionnaire instrument were used as the main result; It was possible to demonstrate that the internal regulations have a direct (+), very high and significant correlation with teaching performance, obtaining a Pearson correlation greater than 0.6 and bilateral significance at the 0.01 level. It is concluded that: There is a direct and significant relationship between the educational management instruments and the teaching performance of the Sagrado Corazón de Jesús Educational Institution - Jaén, 2021. Since statistically, the Pearson correlation coefficient is greater than 0.6. and the two-sided significance is 0.01 less than 0.05.

Keywords: Educational management instruments, job performance, educational institution.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1.Planteamiento del problema

1.1.1. Contextualización

Actualmente a nivel mundial el sistema educativo necesita de propuestas nuevas y efectivas que repercutan de manera positiva en la enseñanza y en el logro de aprendizaje de los estudiantes como también en la calidad educativa, planes y acciones que guíen y motiven a las entidades educativas a utilizar estrategias que permitan lograr los objetivos de la educación básica, en relación a los perfiles de los estudiantes. Por ello es fundamental que las instituciones educativas desarrollen herramientas de gestión educativa de forma eficaz y efectiva, ya que estas permitirán el trabajo ordenado y planificado para conseguir las metas, mejorar el desempeño docente y por ende la calidad de la gestión educativa.

Es así que, UNESCO (2018), señala que años atrás las herramientas de gestión educativa eran documentos que solo tenían carácter de cumplimiento administrativo, es decir no eran operativos ni funcionales, sin embargo, con el pasar de los años, la situación ha cambiado, ya que los instrumentos son normados y reflejan la realidad y las necesidades de cada entidad educativa y su marco, siendo supervisados para que sean fortalecidos en caso se requiera.

En el Perú, Según el Ministerio de Educación (2003) a través de la Ley General de Educación, reconoce que todos (as) tenemos derecho al acceso de una educación de calidad, siendo este un factor primordial para lograr el crecimiento sostenido del país, donde todas las instituciones educativas deben estar comprometidas con la educación.

Sin embargo, se puede decir que en el Perú el sistema educativo tiene diversas carencias y demandas educativas. Tal es así, que Sánchez (2020), mediante su investigación confirma que gran parte de los colegios presentan necesidades y

dificultades que se demuestran en el poco logro de aprendizajes de los alumnos y en el aporte mínimo dentro su formación integral, lo que amerita fortalecer el proceso de enseñanza.

Por lo tanto, es de suma importancia que el Ministerio de Educación y las entidades descentralizadas (UGEL), pongan en marcha una política de guía y asesoría sobre el uso adecuado de los instrumentos de gestión a los directores y docentes que integran la unidad educativa, a fin de fortalecer el desempeño docente y brindar una gestión educativa de calidad. Es así que las herramientas de gestión educativa, se forman en un referente primordial para el desarrollo de las organizaciones educativas.

1.1.2. Descripción del problema

Basándose en la realidad pedagógica de la I. E. Sagrado Corazón de Jesús de la provincia de Jaén, se ha logrado observar que la institución carece de una adecuada gestión educativa, existiendo diversas dificultades que generan conflictos entre los miembros de la comunidad educativa.

La falta de una aplicación adecuada de las herramientas de gestión educativa dentro de la escuela Sagrado Corazón de Jesús se ve reflejada en una baja calidad de gestión educativa, poco nivel académico del estudiante, entrega de la programación curricular de manera extemporánea, falta de un buen liderazgo entre otros. Estas debilidades, no permiten que la organización educativa crezca y tenga metas precisas de lo que se pretende lograr, lo que es angustiante y requiere de una intervención oportuna y trabajo coordinado de toda la comunidad educativa a fin de establecer e identificarse con la cultura y valores de la institución.

Otro de los factores que se puede apreciar, es que dentro de la institución son pocos los planes estratégicos educativos que se utilizan para garantizar una gestión de calidad educativa, entonces las causas de las deficiencias internas, son la falta de una

gestión efectiva que planifique y fomente planes innovadores para dar una calidad de servicio educativo dentro del marco académico de la entidad educativa, en la cual no existe un plan de supervisión conforme a las necesidades de los alumnos.

Por lo cual, se debe realizar un trabajo ordenado mediante el cual se fortalezcan las acciones y prácticas para mejorar el desempeño docente dentro de un ambiente sociocultural donde tanto los docentes y el director se desarrollen oportunamente, en otras palabras, fortalecer el proceso enseñanza – aprendizaje, en tal sentido se realiza esta investigación con el objetivo de determinar la relación entre los instrumentos de gestión educativa y el desempeño docente de la I.E. Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

1.1.3. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre los instrumentos de gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el proyecto educativo institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021?

¿Cuál es la relación entre el proyecto curricular institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021?

¿Cuál es la relación entre el plan anual de trabajo y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021?

¿Cuál es la relación entre el reglamento interno y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021?

1.2. Justificación e importancia

1.2.1. Justificación científica

El actual estudio brindó como aporte el reforzamiento de los conocimientos ya existentes, el cual servirá como guía para futuras investigaciones.

1.2.2. Justificación práctica

El objetivo de este trabajo de investigación fue estudiar las variables; instrumentos de gestión educativa y desempeño docente, para corroborar cuál es la relación existente entre una y otra variable, a fin de obtener un diagnóstico.

1.2.3. Justificación institucional y personal

La información que se ha obtenido permitirá al director de la I.E. Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, tomar acciones correctivas para fortalecer tanto la gestión educativa como el desempeño docente.

Como justificación personal, el desarrollo de la investigación me permitió obtener el grado académico de magister en gerencia pública y administración y así mismo potenciar mis conocimientos.

1.3. Delimitación de la investigación

Delimitación espacial: La investigación se llevó a cabo en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, de la provincia de Jaén, departamento de Cajamarca.

Delimitación temporal: La investigación se ejecutó en el periodo de septiembre de 2021 a julio de 2022.

1.4. Limitaciones

Para desarrollar la investigación no se tuvo ningún tipo de limitaciones

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre los instrumentos de gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre el proyecto educativo institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

Determinar la relación entre el proyecto curricular institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

Determinar la relación entre el plan anual de trabajo y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

Determinar la relación entre el reglamento interno y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Para el desarrollo de la actual investigación, se usa como referencia los siguientes estudios:

A nivel internacional, Farfán y Reyes (2017), en su artículo publicado “Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza aprendizaje: una aproximación conceptual” tuvieron como objetivo “Explicar los diferentes conceptos y categorías sobre la gestión educativa estratégica y la gestión escolar” realizando una investigación bibliográfica utilizando como técnica el análisis documental y como instrumento la ficha de análisis, los resultados indican que de acuerdo a un 59% de las investigaciones realizadas, se utilizan como dimensiones la gestión institucional, pedagógica y escolar, para estudiar la enseñanza del aprendizaje, concluyendo: Que la gestión educativa es el producto de una serie de procedimientos de reajustes en los que es materia de educación teniendo como fin fijar planes de acción para remodelar el sistema educativo.

Asimismo, Martínez et al. (2017), en su artículo titulado “El desempeño docente y la calidad educativa” planteó como objetivo “Determinar cómo se correlaciona el desempeño docente con la calidad educativa, realizó una investigación mixta de tipo correlacional, teniendo como muestra 135 docentes, aplicando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, uno de los resultados que se tuvo es que un 57% de los profesores considera que para haya una buen calidad educativa no solo es necesario la presencia de un buen desempeño docente, sino que influyen factores como contexto intercultural, la escuela y el gobierno, por lo cual concluye: Que existe una correlación fuerte y directa entre ambas variables con valor de correlación de 0,578, por tanto mientras mejor sea el desempeño docente, mejor será la calidad educativa.

Por otro lado, Sánchez (2020), en su investigación “Gestión educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas” tuvo como objetivo “Conocer las características de la gestión educativa en el desarrollo del aprendizaje de las instituciones educativas” realizó un estudio con un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo, la muestra lo conformaron diversos artículos referentes a la gestión educativa, utilizando la técnica de análisis bibliográfico y el instrumento de guía de análisis, como resultados se presentó que el 60 % de los estudios detallan que la gestión educativa sirve como instrumento para el aprendizaje escolar, y el 40 % afirma que la clave para una buena educación es el buen desempeño del docente, concluyendo: Que la gestión educativa es el total de procedimientos estructurados que son parte de la gestión y educación, lo cual es de suma importancia para aumentar el aprendizaje en los estudiantes.

A nivel nacional, Perales (2018), en su tesis de maestría “Instrumentos de gestión educativa y desempeño docente en la I.E.I.P.N° 10050-Reque” estableció como objetivo “Determinar en qué medida los Instrumentos de Gestión Educativa se relaciona con el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 10050 distrito de Reque y provincia de Chiclayo, de la región Lambayeque” se ejecutó una investigación no experimental de tipo descriptivo correlacional, la población y muestra la conformaron 22 docentes, utilizando como técnicas la observación, la encuesta y el análisis documental, y como instrumentos la ficha de observación, el cuestionario y la ficha bibliográfica, los resultados indican que el 50% de los encuestados consideran que el desempeño docente es bueno al contarse con una buena preparación de aprendizaje para los estudiantes, mientras que el 10% considera que el desempeño del docente es regular, concluyendo: Según resultados se demuestra que existe una relación directa regular significativa entre una y otra variables, al obtenerse un valor de correlación Pearson igual a 0, 678 y valor

de significancia de 0,025 inferior a 0,05, lo que significa que una buena aplicación de los instrumentos de gestión mejorará el desempeño de los docentes.

Rivera (2017), en su investigación magistral “Los instrumentos de gestión y la gestión pedagógica en las II.EE de la red N°11 DREC – Callao, 2015” el objetivo fue “Determinar la relación que existe entre los instrumentos de gestión y la gestión pedagógica de la Red N° 11 DREC –Callao, 2015” desarrolló un estudio no experimental de corte transeccional de nivel correlacional, la población fue de 238 docentes mientras que la muestra fue de 195 docentes, por cual utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, uno de los resultados relevantes que se logró es que el 66,8% de los docentes considera que el proyecto educativo institucional se encuentra en proceso y es regular, concluyéndose: Existe relación directa positiva entre la variable instrumentos de gestión y la variable gestión educativa, debido a que un 86.5% de los docentes lo considera así.

Por último, Quispe (2019), en su investigación “Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa La Esperanza 2019” tuvo como objetivo general “Determinar la relación entre la gestión educativa y desempeño laboral en los docentes de educación primaria de la institución educativa N° 80822 del distrito La Esperanza. 2019” la investigación fue de diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional, la población lo formaron 68 profesores y la muestra 39 profesores, usándose como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, lográndose como resultados, que el nivel de los instrumentos de la gestión educativa es regular ya que así lo percibe un 82.1% de los encuestados, como también se evidencia que el desempeño docente es regular, según el 56.4% de la muestra encuestada, concluyendo: Que según $\rho = 0.590$ se determina que existe una correlación directa entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los profesores de I.E. La Esperanza.

A nivel local, tenemos a Yajahuanca (2020), en su trabajo de maestría “La gestión educativa y la relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 16567 y Yambolón Distrito de Pomahuaca – Jaén 2021” quien planteó como objetivo “Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N°16567 Yambolón Pomahuaca-Jaén, 2017” la población y muestra fue de 12 docentes, aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, uno de los resultados más importantes que logró es que identificó que un 75% considera que la situación de la gestión educativa es deficiente y un 25% evidencia que es regular, concluyendo: La gestión educativa se relaciona de una manera directa y positiva con el desempeño laboral, según un nivel de confianza del 95%.

Por otra parte, Lozano (2017), en su estudio “Manejo de instrumentos de gestión por los directores y la calidad educativa de las instituciones educativas de la red “Cuenca del Paramillo”, San José del Alto – Jaén, 2014” quien tuvo como objetivo “Describir el manejo de los instrumentos de gestión por los directores y la calidad educativa de las instituciones educativas de la red “Cuenca del Paramillo”, San José del Alto, Jaén – 2014” la investigación fue de tipo de descriptiva con un diseño no experimental, teniendo como población y muestra a 10 directores de distintos colegios, usó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, tuvo como resultado primordial, que según la apreciación de un 90% el proyecto educativo institucional tiene bien definido la misión, visión y los objetivos estratégicos, pero para un 40% esta herramienta no presenta planes innovadores ni de mejora, concluyendo: Que es de vital necesidad que los directores de las I.E. conozcan y dominen los instrumentos de gestión educativa para que de esta manera se brinde una buena calidad educativa.

Finalmente, Pérez (2017), en su investigación “La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de la red Brisas del Chinchipe

de Puerto Huallape, del distrito de Santa Rosa de la Provincia de Jaén” tuvo como objetivo general “determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas N° 16181 y 16355 de la Red Brisas de Chinchipe de Puerto Huallape del distrito de Santa Rosa de la provincia de Jaén – 2014” la investigación fue de tipo correlacional usándose como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, la población fue y muestra fue de 7 I.E, sus resultados detallan que de acuerdo al 60 % de los trabajadores, tanto la dimensión pedagógica e institucional son de nivel regular, por lo cual concluye: Según valor de coeficiente Spearman = 0.541, se evidencia que existe relación positiva regular entre la gestión educativa y el desempeño laboral de las I.E. Entonces si mejora la gestión educativa mayor será el desempeño docente.

2.2. Marco doctrinal

Sobre la variable instrumentos de gestión educativa, se cuenta con las siguientes teorías:

Teoría de la gestión basada en el liderazgo

Según, Leithwood (2009), una gestión orientada al aprendizaje está vinculada a todas las acciones que tienen que ver con el mejoramiento de los mecanismos de enseñanzas y aprendizaje, que realizan los profesores y alumnos. Entonces el liderazgo pedagógico, busca un cambio transformador no limitándose solo a trabajar con los recursos existentes sino haciendo uso de diversas técnicas que permitan fortalecer la educación y el profesionalismo de los docentes.

Por lo tanto, el liderazgo es un proceso que influye y orienta a la consecución de metas deseadas.

Teoría de la gestión basada en procesos

De acuerdo a Loera (2006), la gestión por procesos permite identificar y organizar todas las tareas para alcanzar las metas y conseguir el aprendizaje de los alumnos. Entonces, esto implica revisar seguidamente el trabajo que se da dentro de la organización, lo que facilita dar solución a percances de forma adecuada en busca del mejoramiento continuo.

Para la variable desempeño docente, se tiene las siguientes teorías:

Teoría de la autoeficacia

Bandura (1977), menciona que el comportamiento y conducta de la persona se rige por la mente, que es capaz de conocer y saber diferenciar en un determinado contexto. Entonces la eficacia docente tiene que ver con el compromiso que asumen los profesores ante los cambios de la política educativa, teniendo la capacidad para la consecución de resultados positivos en el proceso de aprendizaje de los alumnos.

Teoría del aprendizaje significativo de David Ausubel

Ausubel (1983), sostiene que el conocimiento real solo se puede dar cuando los nuevos contenidos tienen un significado relacionado a los ya existentes. Es decir, que instruirse significa que las nuevas enseñanzas conecten con los antiguos, no porque necesariamente sea lo mismo, sino porque guardan cierta relación en el contenido del nuevo aprendizaje.

2.3. Marco conceptual

Con respecto a la variable instrumentos de gestión educativa, se tiene los siguientes conceptos:

Según Garcés (2017), los instrumentos de gestión educativa son un total de elementos del sistema educativo, que enlaza todo lo fijado en los lineamientos y normas educativas.

Por su parte, el Ministerio de Educación del Perú (2021), lo define como un conjunto de herramientas que permiten la mejora continua y la operatividad de las escuelas de educación, regulando aspectos de administración institucional en base a las necesidades que tenga la comunidad educativa.

Para, Beltrán et al. (2021), son diversos registros técnicos que fiscalizan la gestión interna de una entidad educativa, los cuales se generan en relación a los principios y normas de educación.

Entonces, Collao (2020), señala que los instrumentos de gestión educativa son el sostén del sistema educativo, a través de ellos se organizan los lineamientos educativos a nivel nacional, regional y local, participando las autoridades competentes, quienes deberán tener en cuenta la realidad y el diagnóstico educativo para establecer las acciones correspondientes que permitan logros educativos.

Aguada et al. (2021), manifiestan que son documentos con severidad técnica y pedagógica que contribuyen a la toma de decisiones dentro de las entidades educativas, identificándose necesidades y a la vez fortalezas.

Es así que, El Ministerio de Educación del Perú (2019), mediante Resolución Viceministerial N° 082-2019-minedu, sostiene que los instrumentos que conforman la gestión educativa son los siguientes:

Proyecto educativo institucional

Según, Vicente (2019), es una herramienta estratégica de mediano plazo, que facilita definir de forma coordinada y dinámica las operaciones pedagógicas, administrativas e institucionales.

El Ministerio de Educación del Perú (2019), mediante Resolución Viceministerial N° 082-2019-minedu, define al proyecto educativo institucional como una herramienta estratégica que proyecta la misión y visión de la institución educativa, articulando la

planificación institucional con la necesidad del entorno territorial en asunto de formación docente y dentro de marco educativo tanto a nivel nacional y regional.

Trujillo et al. (2019), lo definen como un documento con contenido relevante para la implementación de los proyectos, presentando un enfoque sistemático que encamine una correcta gestión para una educación de calidad.

Suárez (2021), considera que es un mecanismo que permite establecer de manera agrupada las acciones que se definirán en la guía de procesos y que se pondrán en práctica dentro de la entidad educativa.

Asimismo, UNESCO (2018), sostuvo que es un instrumento de guía de aprendizaje que se formula a mediano a plazo, la cual parte desde la realidad de la institución y se vincula con la gestión administrativa y pedagógica, entonces el PEI debe contener la información precisa para para definir la buena labor docente.

Proyecto curricular institucional

Collao (2020), resalta que es una herramienta que posibilita a los docentes introducir su responsabilidad a un plan de acción didáctico, facilitando la actividad personal dentro del aula.

Por su lado, El Ministerio de Educación del Perú (2019), mediante Resolución Viceministerial N° 082-2019-minedu, indica que es el “instrumento que desarrolla la propuesta pedagógica de las instituciones educativas, la cual está definida en el plan educativo institucional y que da cuenta de los principios y enfoques pedagógicos de los programas de estudio” (p. 3).

Por tanto, Garcés (2017), expresa que es una herramienta activa y de evaluación sobre la práctica educativa, permitiendo que los docentes manejen idóneamente los modelos para la planificación de diversos elementos curriculares en el desarrollo de la enseñanza.

Vallejo (2002), menciona que es una herramienta que facilita la reflexión sobre la parte práctica de la educación, y que se planifica en coordinación entre todos los actores educativos.

Por su parte, la UNESCO (2018), indicó que, es una herramienta técnica pedagógica estratégica que se da a nivel de institución y que expresa las aspiraciones educativas más relevantes de la comunidad educativa, asimismo, guía las actividades académicas y pedagógicas que serán lideradas por los docentes.

Plan anual de trabajo

Collao (2020), explica que este instrumento refuerza toda la participación de las unidades integrantes del sistema de educación básica regular, también guía la gestión de sus recursos, asimismo, dentro de ella están plasmados un total de actividades planificadas y programadas que se deben hacer para lograr el cumplimiento de los objetivos a corto plazo.

En cambio, Garcés (2017), manifiesta que es una herramienta a corto plazo, en la cual se detallan todas las estrategias que permitirán llevar a cabo los objetivos institucionales de la entidad educativa.

El Ministerio de Educación del Perú (2019) mediante Resolución Viceministerial N° 082-2019-minedu, informa que es una herramienta que determina las acciones que responden a las estrategias fijadas en el proyecto educativo institucional.

Para, la UNESCO (2018), es un documento que abarca y guía los esfuerzos institucionales de carácter pedagógico y administrativo que se pondrán en marcha para cumplir con los objetivos fijados a corto plazo dentro del marco de la nueva educación moderna, es decir asegurando el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Reglamento interno

Garcés (2017), sustenta que es una herramienta que orienta y regula la organización y el comportamiento, obligaciones y responsabilidades de los trabajadores que integran la comunidad educativa.

Por su lado, Collao (2020), indica que es un instrumento que coordina eficazmente las disposiciones del sistema educativo y las necesidades de la entidad educativa, regulando las acciones administrativas y organizacionales en dirección a las actividades de enseñanza.

El Ministerio de Educación del Perú (2019) mediante Resolución Viceministerial N° 082-2019-minedu, menciona que este instrumento “regula la actuación y funcionamiento de la entidad educativa, estableciendo las funciones, perfiles, obligaciones, así como los reconocimientos de los directivos, docentes, personal administrativo y estudiantes que son parte de la comunidad educativa” (p. 4).

Según, UNESCO (2018), mediante este tipo de reglamento se fijan políticas y normas de trabajo como de comportamiento y conducta laboral a las cuales deben regirse el personal de trabajo, donde debe prevalecer criterios de igualdad, razonabilidad y justicia, a fin de regular y lograr buenas relaciones y condiciones de trabajo en la institución, obteniéndose objetivos de calidad.

En relación a la variable desempeño docente, se cuenta con las siguientes definiciones:

El Ministerio de Educación del Perú (2020), mencionó que el desempeño docente es el cumplimiento de las funciones por parte del docente, en la intención de transmitir una enseñanza a un grupo de estudiantes.

Según Zárate et al. (2021), el desempeño docente es un proceso integrado que involucra la planificación y ejecución de actividades relacionadas a la educación, fortaleciendo el aprendizaje de los estudiantes.

Martínez et al. (2017), lo definen como el grupo de actitudes que se dan a cabo internamente o externamente del aula, enfocadas a ayudar al proceso de aprendizaje de los alumnos de acuerdo a plan de estudios.

Aravena y Garín (2021), lo definen como el total de actividades que un docente realiza para cumplir con sus funciones, logrando una formación de los estudiantes que están a su cargo.

Anchundia (2019), indica que el desempeño docente consiste en el desarrollo de diversas acciones por parte de un individuo que se dedica a la docencia, dirigidas al fortalecimiento de las habilidades de los estudiantes que están bajo su responsabilidad.

Existen dimensiones que ayudan a estudiar el desempeño docente, en esta ocasión se tendrá en cuenta los establecidos por el Ministerio de Educación (2012), siendo los siguientes:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Gálvez y Milla (2018), mencionan que es la disciplina y la organización de los recursos necesarios para realizar el proceso de la enseñanza, logrando así que los alumnos se involucren con el aprendizaje.

Por otro lado, el Ministerio de Educación (2012), a través del Marco del Buen Desempeño Docente, señala que esta dimensión “Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo” (p. 18).

En cambio, Zárate et al. (2021), opinan que es un total de decisiones que contribuyen a entender las necesidades académicas para poder mejorar el proceso educativo en beneficio de los estudiantes.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Gálvez y Milla (2018), describen que a través de esta se desarrollan todos los factores involucrados en el proceso de enseñanza que permiten el aumentar el grado de responsabilidad por parte de los estudiantes con el aprendizaje. Asimismo, tiene como fin crear oportunidades de aprendizaje y desarrollo de capacidades y habilidades para los alumnos.

El Ministerio de Educación (2012) a través del Marco del Buen Desempeño Docente, señala que comprende la “conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, y el manejo de los contenidos” (p. 19).

Zárate et al. (2021), expresan que es un proceso de interacción entre el docente y el alumno, donde se usan didácticas de enseñanza que transmitan conocimientos al estudiante.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Gálvez y Milla (2018), sostienen que hay participación cuando existe una comunicación articulada entre la escuela y quienes integren la comunidad comunicativa a fin de mejorar el proceso de enseñanza.

Para, El Ministerio de Educación (2012), a través del Marco del Buen Desempeño Docente, esta dimensión, refiere “la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del

Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable” (p. 19).

Por su parte, Zárata et al. (2021), indican que es el trabajo coordinado entre docentes y familias para promover canales de comunicación que ayuden al desarrollo del aprendizaje.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Gálvez y Milla (2018), resaltan que la profesionalidad tiene que estar ligado al grado de obligación y responsabilidad por parte del docente en el cumplimiento de sus funciones, por ello debe demostrar su compromiso durante la enseñanza a los alumnos, mientras que la identidad docente tiene que ver con la cultura, valores y capacidades del mismo docente que pone en práctica en el ejercicio de sus actividades.

Es así que, El Ministerio de Educación (2012) a través del Marco del Buen Desempeño Docente, menciona que esta comprende “la reflexión sistemática del docente sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional, incluyendo la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje” (p. 19).

Zárata et al. (2021), refieren que es el compromiso laboral que el docente asume con la entidad educativa, participando y desarrollando valores que contribuyan al aprendizaje.

2.4. Definición de términos básicos

Instrumento: Es un medio o recurso que se utiliza para llegar a un determinado fin.

Lineamientos: Son pautas o tendencias necesarias para llevar a cabo actividades específicas.

Mecanismo: Es un proceso que conlleva la realización de una actividad.

Órgano: Es la parte de una institución o empresa que tiene una función específica.

Organización: Es un conjunto de personas que se relacionan entre sí y hacen usos de diversos recursos para lograr objetivos en común.

Política: Es un conjunto de normas y medidas que se toman a fin de orientar los asuntos que aquejan a la sociedad.

Proactivo: Persona con actitud positiva, emprendedora, multifuncional que es capaz de resolver problemas y propone cambios.

Sostén: Es un objeto o cosa que le brinda soporte a otra.

Subsistema: Es un conjunto de elementos que se interrelacionan y que son parte de un sistema mayor.

CAPÍTULO III: PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre los instrumentos de gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

3.1.2. Hipótesis específicas

Existe una relación directa y significativa entre el proyecto educativo institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

Existe una relación directa y significativa entre el proyecto curricular institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

Existe una relación directa y significativa entre el plan anual de trabajo y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

Existe una relación directa y significativa entre el reglamento interno y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

3.2. Variables

V1: Instrumentos de gestión educativa.

V2: Desempeño docente.

3.3. Operacionalización de los componentes de la hipótesis

Tabla 1

Matriz de operacionalización de las variables

Hipótesis	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Fuente o instrumentos de recolección de datos
<p>Hipótesis general: Hi: Existe una relación directa y significativa entre los instrumentos de gestión educativa y el desempeño docente de la I.E. Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021. Ho: No existe una relación directa y significativa entre los instrumentos de gestión educativa y el desempeño docente de la I.E. Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.</p>	Instrumentos de gestión educativa	Para, Perales (2018) los instrumentos de gestión educativa son “un conjunto de documentos técnicos que regulan aspectos de gestión interna, generalmente respaldados por una Norma Administrativa. Estos instrumentos deben formularse en armonía con los principios modernos de gestión, y las normas establecidas por cada Unidad de Gestión Local” (p. 37).	Son herramientas que se utilizan en el sistema educativo y que permiten la mejora continua de una institución educativa.	<p>Proyecto educativo institucional</p> <p>Proyecto curricular institucional</p> <p>Plan anual de trabajo</p> <p>Reglamento interno</p>	<p>Identificación de la I. E</p> <p>Análisis situacional</p> <p>Problemática pedagógica</p> <p>Programa curricular diversificado</p> <p>Planeamiento educativo</p> <p>Programación de actividades</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Cumplimiento de deberes</p>	Cuestionario
<p>Hipótesis específicas: HE1: Existe una relación directa y significativa entre el proyecto educativo institucional y el desempeño docente de la I.E. Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.</p>	Desempeño docente	Rosario (2017) lo define como un “conjunto de actuaciones, que se realizan dentro y fuera del aula, destinadas a favorecer el aprendizaje de los estudiantes con relación a los objetivos y competencias definidas en un plan de estudios y en contexto institucional determinado” (p. 31).	Es el desarrollo de las funciones y actividades por parte de un docente las cuales ejerce dentro de una entidad educativa con el fin de transmitir enseñanza a un grupo de	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Conocimiento y comprensión</p> <p>Programación curricular</p> <p>Características del estudiante</p> <p>Estrategias didácticas</p> <p>Teorías constructivas</p> <p>Resolución de problemas</p>	Cuestionario

Hipótesis	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Fuente o instrumentos de recolección de datos
HE2: Existe una relación directa y significativa entre el proyecto curricular institucional y el desempeño docente de la I.E. Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.			estudiantes que están a su cargo.	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	participación democrática Relaciones entre la comunidad educativa Fomentación del trabajo en equipo ética profesional Cultura e identidad Estrategias de enseñanza - aprendizaje	
HE3: Existe una relación directa y significativa entre el plan anual de trabajo y el desempeño docente de la I.E. Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.						
HE4: Existe una relación directa y significativa entre el reglamento interno y el desempeño docente de la I.E. Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.						

CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación geográfica

La investigación se desarrolló en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, de la provincia de Jaén, departamento de Cajamarca.

Jaén es una ciudad que se encuentra en el nororiente del país, tiene un clima caluroso, y una superficie de 537,25 km², su altitud es media, ubicada a 729 m.s.n.m., cuenta con más de 80 553 habitantes, tiene como límites por el Norte con la provincia de San Ignacio, por el Sur con la provincia de Cutervo, por el Este con la provincia de Utcubamba y por Oeste con la provincia de Huancabamba.

Figura 1

Mapa de ubicación de la provincia de Jaén.



La figura representa la ubicación de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, de la provincia de Jaén, departamento de Cajamarca.

4.2. Diseño de la investigación

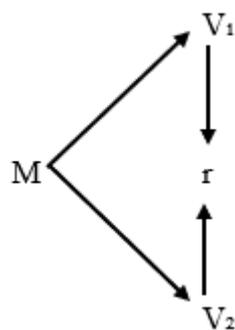
La investigación corresponde a un diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional, es así que Behar (2013) menciona que un estudio no experimental es aquel que se observa según su naturaleza sin manipular o intervenir en su desarrollo. Mientras

que una investigación es descriptiva porque se describe las características, comportamientos o aspectos relevantes del objeto de estudio y es correlacional porque se pretende determinar el grado de relación o vínculo entre dos variables a más.

Gráficamente se presenta de la siguiente forma:

Figura 2

Esquema del diseño



Donde:

M: muestra

V₁: Instrumentos de gestión educativa

V₂: Desempeño docente

r: relación entre variables

4.3.Métodos de la investigación

Método Hipotético – deductivo: A través de este método se busca explicar la relación existente entre los instrumentos de gestión y el desempeño docente, es decir se hace uso de los instrumentos para responder la hipótesis planteada.

Método analítico – sintético: Este método permite descomponer el objeto de estudio en cada uno de sus elementos que la integran, es decir; los instrumentos de gestión y el desempeño docente, para luego ser analizados y explicados, siendo sintetizados ordenadamente para la correlación.

4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación

La Población es definida por Baena (2017), como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p. 97).

La población de esta investigación, estuvo conformada por 60 docentes de la I.E. Sagrado Corazón de Jesús.

La muestra, según Baena (2017), es un “subgrupo del total de una población” (p. 99).

Entonces, se aplicó el muestreo censal, donde toda la población pasa a ser la muestra, siendo así un total de 60 docentes.

La unidad de análisis de acuerdo a Baena (2017), es “la entidad principal que se vienen analizando en el estudio”.

Por lo cual, la unidad de análisis viene a ser la Institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de la Provincia de Jaén – Cajamarca.

Con respecto a la unidad de observación, lo conforman el director y los docentes que integran la Institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de la Provincia de Jaén – Cajamarca.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

Técnica

Para el desarrollo de la investigación, se utilizó para el recojo de datos como técnica la encuesta.

Baena (2017), explica que una encuesta es “la aplicación de un cuestionario a un grupo representativo del universo que estamos estudiando” (p. 82).

Instrumento

El instrumento utilizado fue el cuestionario.

Para, Baena (2017), el cuestionario es “el instrumento fundamental de las técnicas de interrogación, hay elementos que debemos considerar en la elaboración de las preguntas, tanto su clase como la manera de redactarlas y de colocarlas en el cuestionario” (p. 82).

Validación

La validación de los dos cuestionarios aplicados se hizo a través de la evaluación de tres expertos con grado de maestría en gestión pública, los cuales se encuentran en el Anexo 02.

Tabla 2

Datos de los expertos validadores

Expertos	Grado académico	Resultado
Pino Gutiérrez Miguel Angel	Maestro en Gestión Pública	Aplicable
Mariño Pomares Bruno Edson	Maestro en Gestión Pública	Aplicable
Bustamante Tarrillo Elver Joel	Maestro en Gerencia Pública	Aplicable

Confiabilidad

Con el fin de validar el instrumento presentado, se aplicó el método Alfa de Cronbach, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 3

Resumen del proceso de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	60	100,0

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad del cuestionario Instrumentos de gestión educativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,864	20

Nota. El coeficiente es mayor a 0.8 (>0.8), lo que determina que el instrumento aplicado es muy fiable.

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad del cuestionario Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,698	20

Nota. El coeficiente es mayor a 0.6 (>0.6), lo que determina que el instrumento aplicado es fiable.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Para el análisis de los datos se usó la estadística descriptiva e inferencial, empleándose el software SPSS v.26.

Para comprobar las hipótesis de investigación se utilizó el coeficiente de Correlación de Pearson.

Los resultados obtenidos han sido presentados por medio de tablas y gráficas, las cuales han sido analizadas y a la vez interpretadas.

4.7. Equipos, materiales, insumos, etc.

Equipos

- Laptop
- Cargador de laptop
- Impresora

Materiales

- Papel bond
- Lapiceros
- Perforador

4.8. Matriz de consistencia metodológica

Tabla 6

Matriz de consistencia metodológica

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología	Población y muestra
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre los instrumentos de gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre los instrumentos de gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe una relación directa y significativa entre los instrumentos de gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021. Ho: No existe una relación directa y significativa entre los instrumentos de gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.</p>	Instrumentos de gestión educativa	Proyecto educativo institucional	Identificación de la I. E Análisis situacional	Investigación tipo aplicada de diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional	La población y muestra son 60 docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Jaén.
<p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el proyecto educativo institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021? ¿Cuál es la relación entre el proyecto</p>	<p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre el proyecto educativo institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021. Determinar la relación entre el proyecto</p>	<p>Hipótesis específicas: HE1: Existe una relación directa y significativa entre el proyecto educativo institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021. HE2: Existe una relación directa y significativa entre el proyecto</p>		Desempeño docente	Proyecto curricular institucional Plan anual de trabajo Reglamento interno Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología	Población y muestra
curricular institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021? ¿Cuál es la relación entre el plan anual de trabajo y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021?	curricular institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021. Determinar la relación entre el plan anual de trabajo y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.	curricular institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021. HE3: Existe una relación directa y significativa entre el plan anual de trabajo y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.			Características del estudiante Estrategias didácticas Teorías constructivas Resolución de problemas Participación democrática Relaciones entre la comunidad educativa Fomentación del trabajo en equipo		
¿Cuál es la relación entre el reglamento interno y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021?	Determinar la relación entre el reglamento interno y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.	HE4: Existe una relación directa y significativa entre el reglamento interno y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Ética profesional Cultura e identidad Estrategias de enseñanza - aprendizaje		

CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación de resultados

A continuación, se muestran los resultados por ítem de cada una de las variables estudiadas:

Tabla 7

Resultados por ítem del instrumento que mide la variable Instrumentos de Gestión Educativa.

	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
P1	21,7%	16,7%	16,7%	26,7%	18,3%
P2	23,3%	15,0%	26,7%	21,7%	13,3%
P3	16,7%	20,0%	20,0%	21,7%	21,7%
P4	13,3%	20,0%	16,7%	23,3%	26,7%
P5	26,7%	16,7%	18,3%	11,7%	26,7%
P6	20,0%	10,0%	25,0%	25,0%	20,0%
P7	26,7%	21,7%	10,0%	16,7%	25,0%
P8	26,7%	20,0%	20,0%	11,7%	21,7%
P9	30,0%	13,3%	18,3%	18,3%	20,0%
P10	20,0%	16,7%	21,7%	13,3%	28,3%
P11	28,3%	18,3%	11,7%	13,3%	28,3%
P12	28,3%	13,3%	16,7%	18,3%	23,3%
P13	30,0%	16,7%	15,0%	13,3%	25,0%
P14	20,0%	31,7%	10,0%	16,7%	21,7%
P15	21,7%	15,0%	18,3%	16,7%	28,3%
P16	26,7%	16,7%	16,7%	11,7%	28,3%
P17	21,7%	21,7%	16,7%	13,3%	26,7%
P18	16,7%	18,3%	20,0%	13,3%	31,7%
P19	23,3%	15,0%	15,0%	21,7%	25,0%
P20	23,3%	13,3%	25,0%	16,7%	21,7%

Fuente: Resultados del cuestionario Instrumentos de gestión educativa.

Nota. La tabla 7, presenta los resultados por ítem del primer instrumento aplicado, los ítems del 1 al 5 pertenecen a la dimensión Proyecto Educativo Institucional, los ítems del 6 al 10 pertenecen a la dimensión Proyecto Curricular Institucional, del 11 al 15 a Plan Anual de Trabajo y del 16 al 20 a Reglamento Interno.

Asimismo, el ítem con mayor valoración es el 18, correspondiente a la dimensión Reglamento interno.

Tabla 8*Resultados por ítem del instrumento que mide la variable Desempeño Docente*

	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
P1	18,3%	10,0%	41,7%	21,7%	8,3%
P2	18,3%	28,3%	25,0%	18,3%	10,0%
P3	21,7%	18,3%	38,3%	13,3%	8,3%
P4	15,0%	31,7%	28,3%	11,7%	13,3%
P5	18,3%	23,3%	18,3%	20,0%	20,0%
P6	21,7%	26,7%	20,0%	18,3%	13,3%
P7	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%
P8	11,7%	23,3%	35,0%	15,0%	15,0%
P9	23,3%	25,0%	23,3%	20,0%	8,3%
P10	18,3%	30,0%	30,0%	11,7%	10,0%
P11	15,0%	25,0%	30,0%	16,7%	13,3%
P12	15,0%	25,0%	41,7%	11,7%	6,7%
P13	13,3%	23,3%	23,3%	23,3%	16,7%
P14	18,3%	26,7%	20,0%	13,3%	21,7%
P15	15,0%	26,7%	21,7%	13,3%	23,3%
P16	33,3%	20,0%	18,3%	11,7%	16,7%
P17	11,7%	21,7%	13,3%	25,0%	28,3%
P18	28,3%	21,7%	21,7%	13,3%	15,0%
P19	26,7%	13,3%	18,3%	20,0%	21,7%
P20	21,7%	18,3%	21,7%	20,0%	18,3%

Fuente: Resultados del cuestionario Desempeño docente.

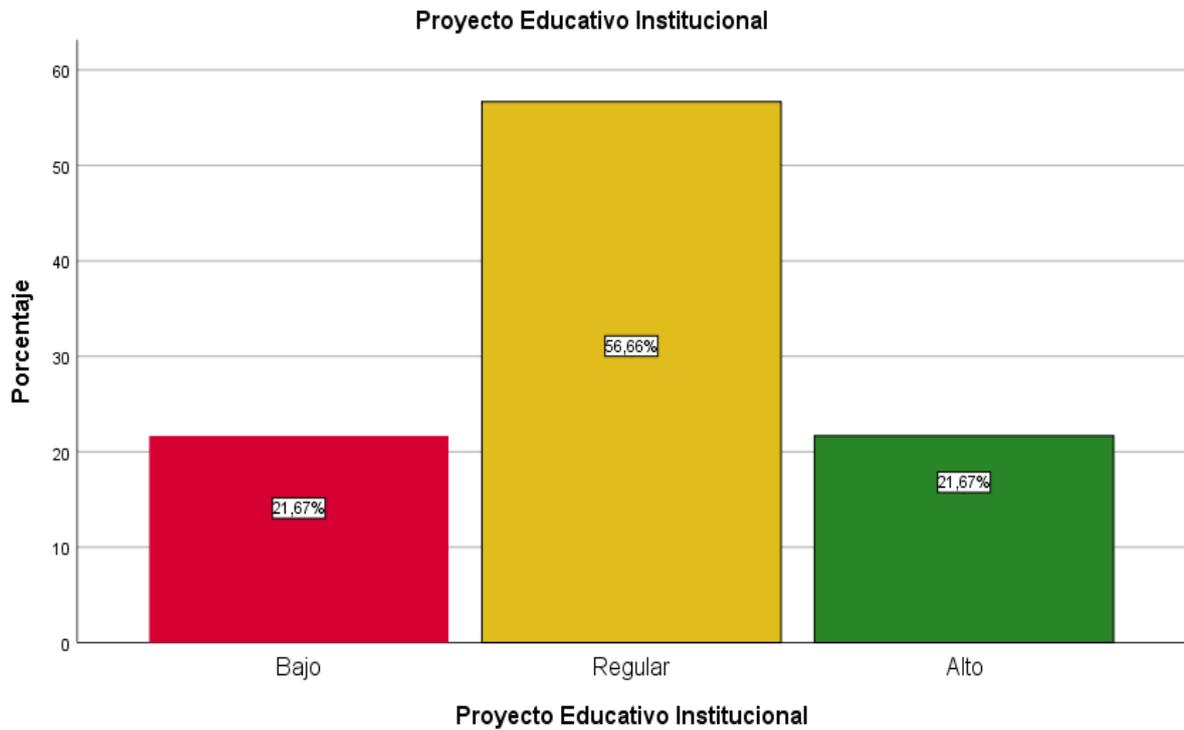
Nota. La Tabla 8, presenta los resultados por ítem del instrumento aplicado para medir la variable Desempeño docente, las dimensiones estudiadas son: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (ítems del 1 al 5), Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (ítems del 6 al 10), Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (ítem del 11 al 15) y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (ítem de 16 al 20).

Asimismo, el ítem con mayor valoración es el 17, correspondiente a la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Las figuras a continuación, muestran la valoración por cada dimensión:

Figura 3

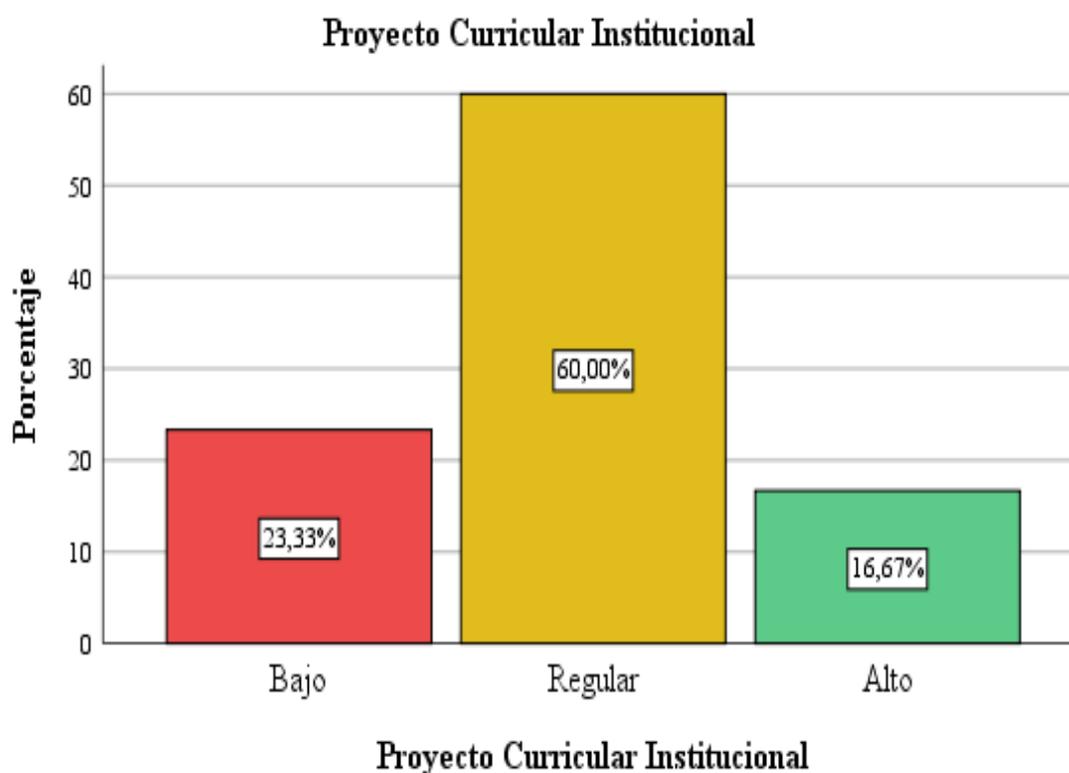
Proyecto Educativo Institucional



De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta, la mayoría de encuestados considera que existe un proyecto educativo institucional regular según el 56.66%, el 21.67% lo estima bajo, mientras que el 21.67% lo considera alto.

Figura 4

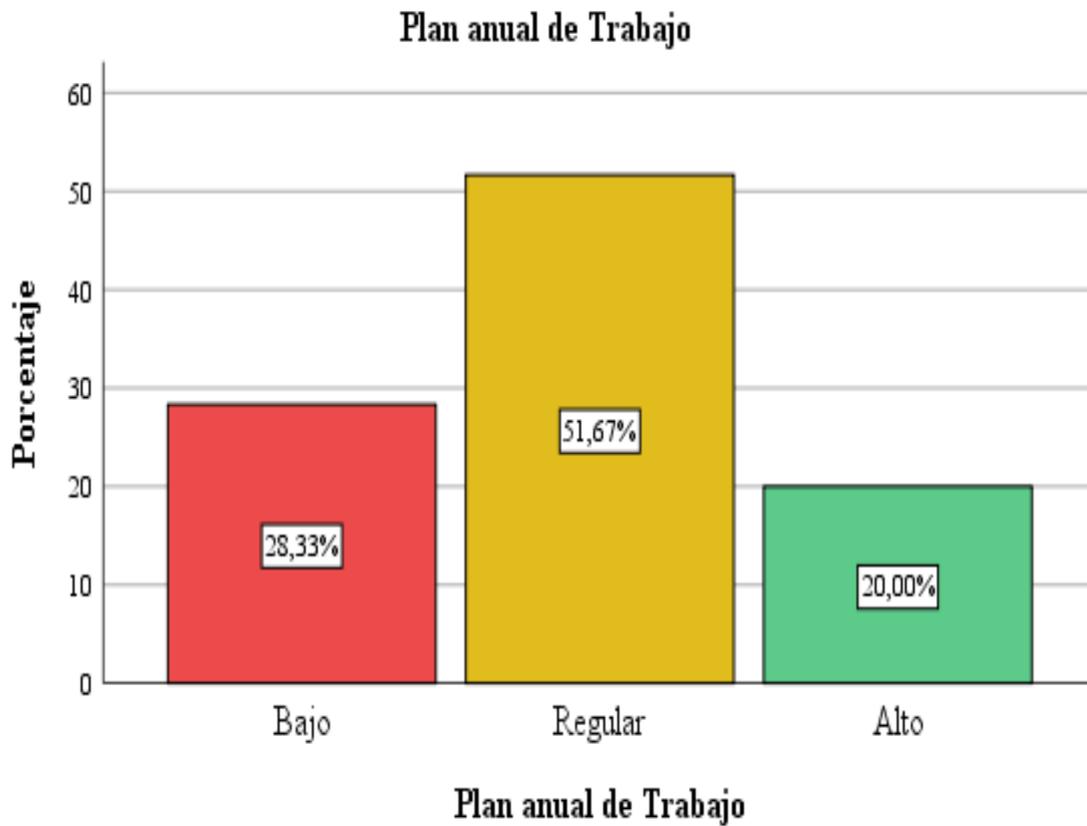
Proyecto Curricular Institucional



De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta, el 60.00% de los encuestados considera que el proyecto curricular institucional es regular, el 23.33% lo estima como bajo, y para el 16.67% es de nivel alto.

Figura 5

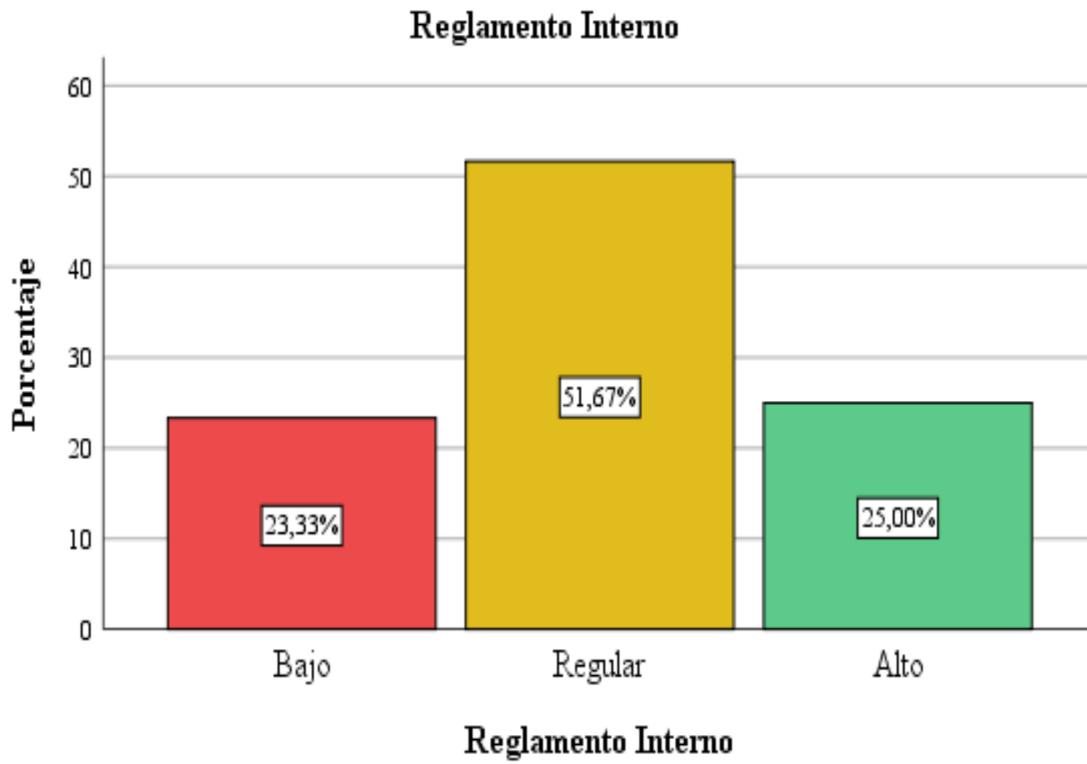
Plan anual de trabajo



De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta, el 51.67% de los encuestados consideran el plan anual de trabajo regular, para el 28.33% es bajo, mientras que para el 20% es de nivel alto.

Figura 6

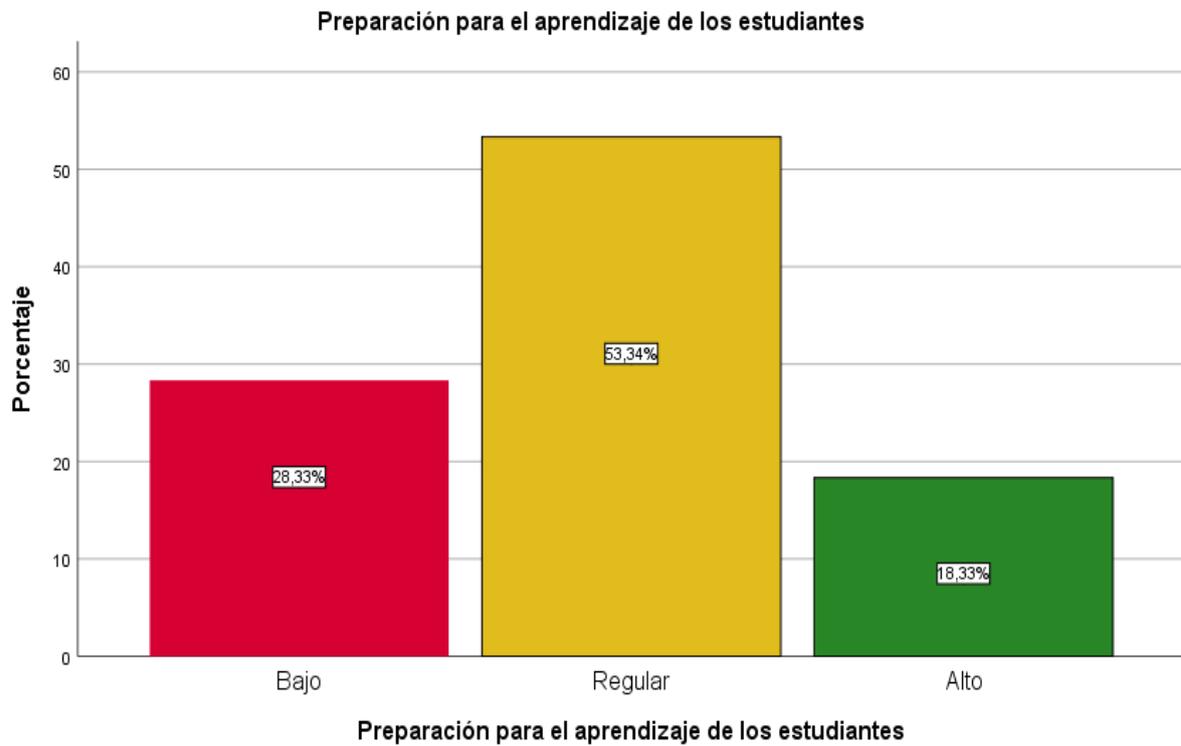
Reglamento Interno



De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta, el 51.67% considera que el reglamento interno es regular, el 23.33% lo estima como bajo y para el 25% es de nivel alto.

Figura 7

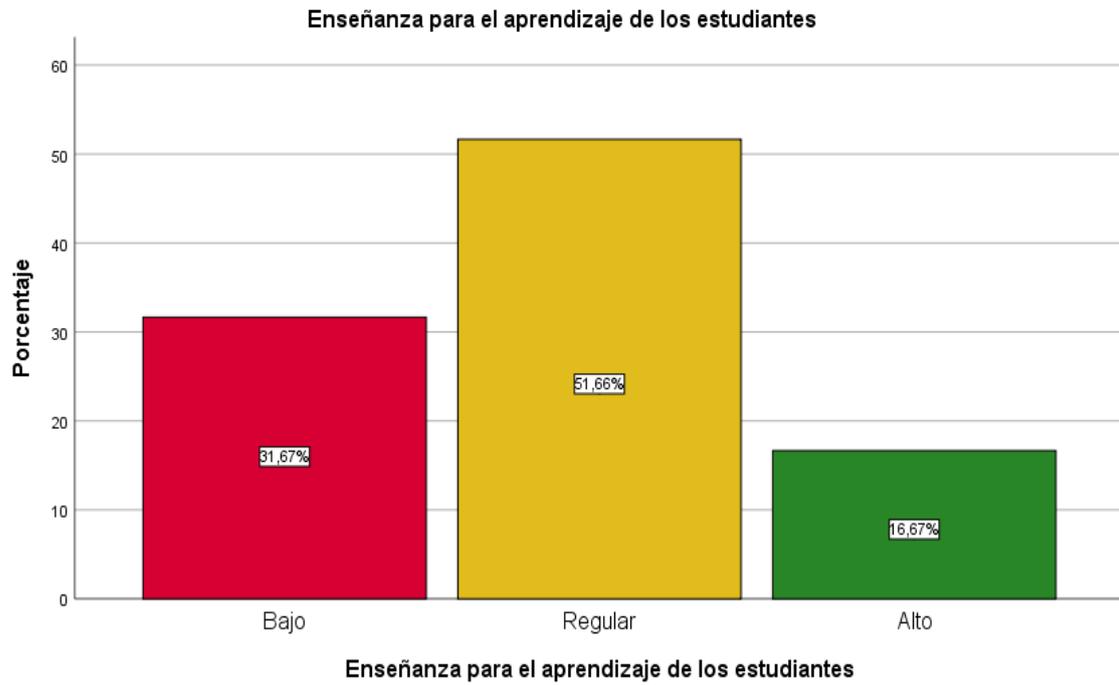
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes



De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta, el 53.34% de los encuestados considera que esta dimensión es regular, el 28.33% lo aprecia como bajo y 18.33% lo considera alta.

Figura 8

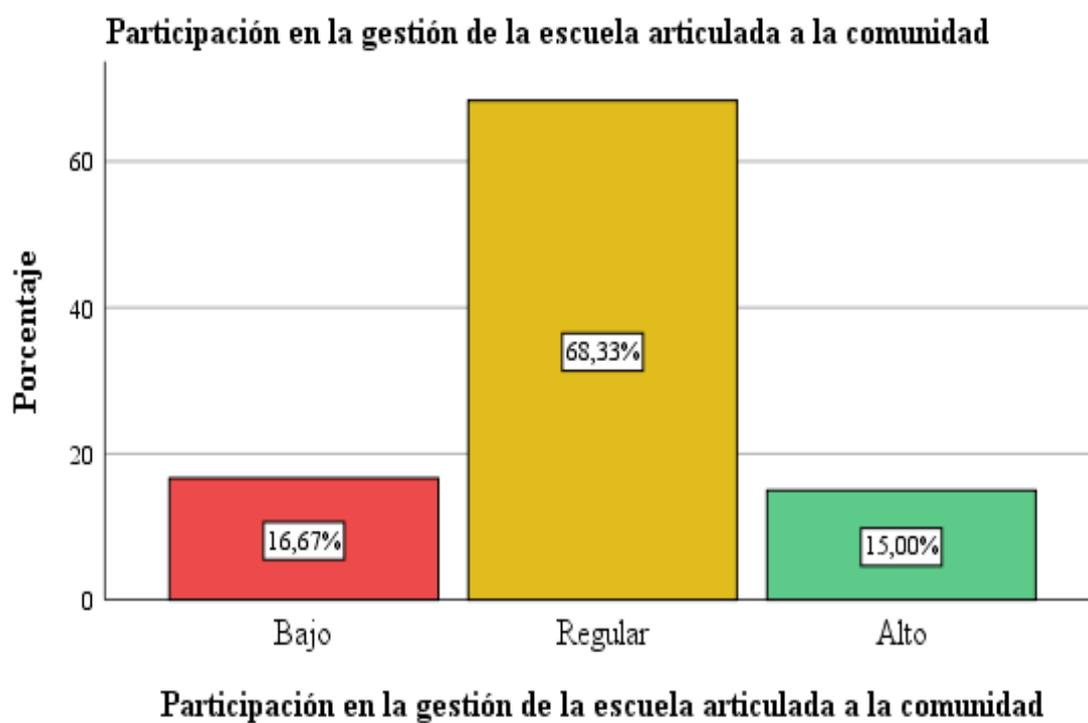
Enseñanzas para el aprendizaje de los estudiantes.



De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta, el 51.66% considera que esta dimensión es de nivel regular, el 31.67% lo estima como bajo, mientras que el 16.67% lo aprecia como alta.

Figura 9

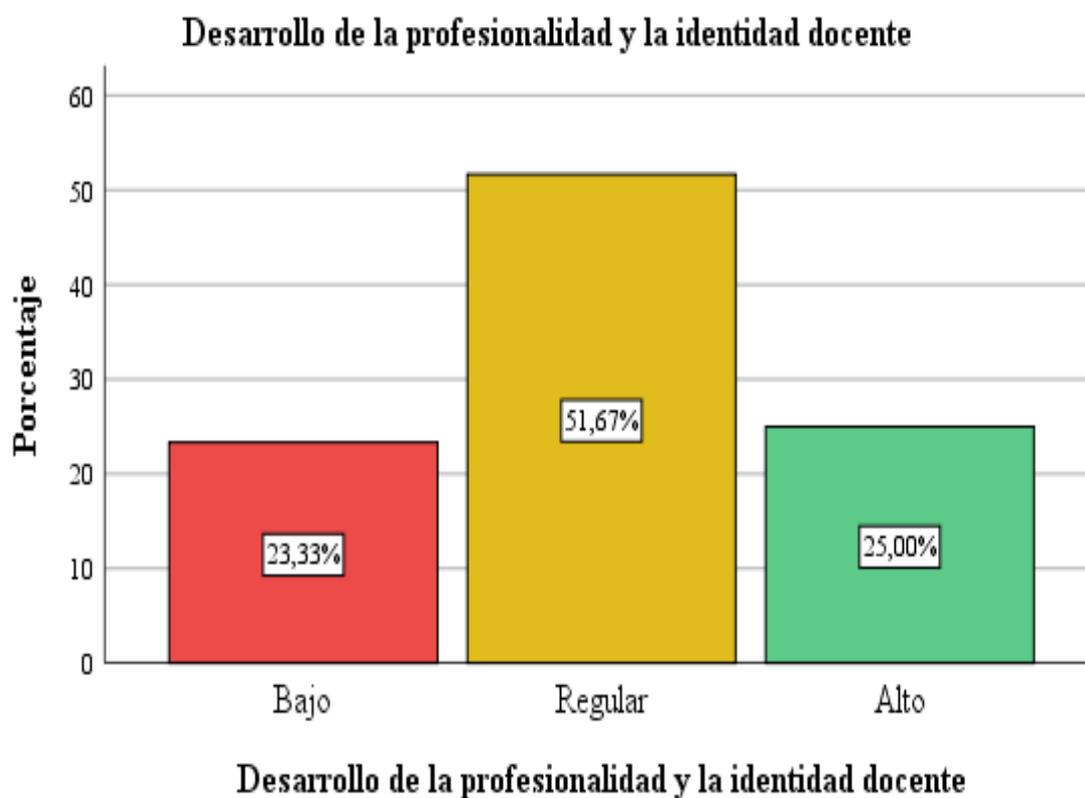
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta, el 68.33% de los encuestados considera la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad como regular, el 16.67% lo califica como bajo y el 15% lo aprecia como alta.

Figura 10

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

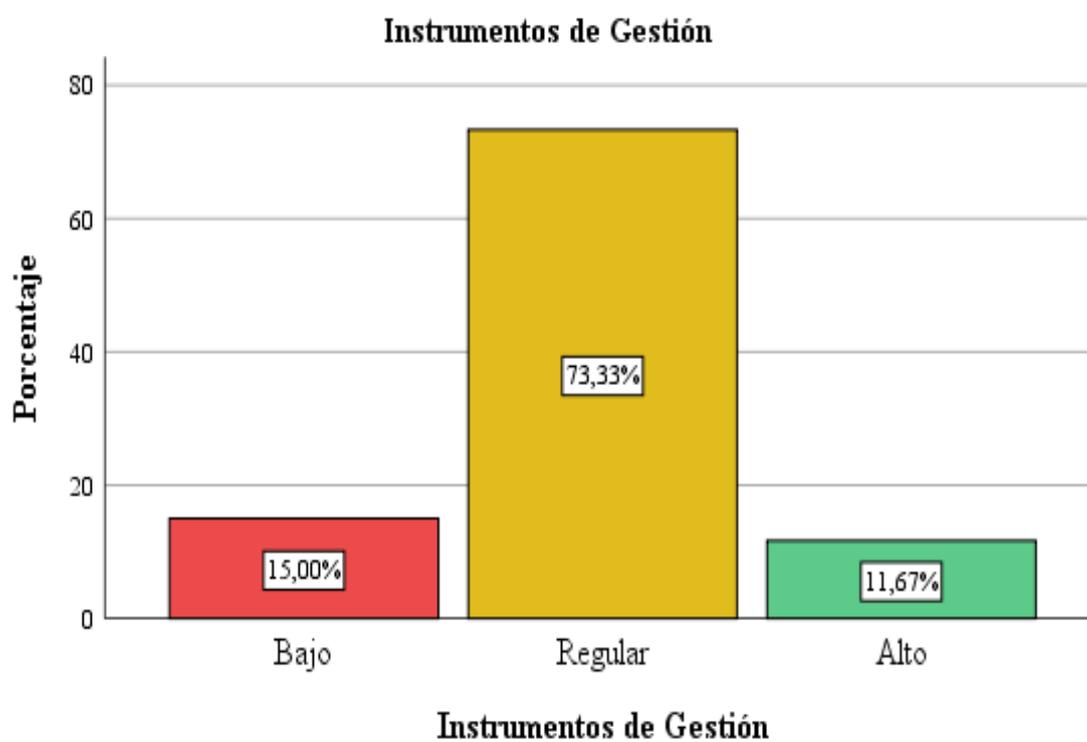


De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas, el 51.67% indica que el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es regular, para el 25% es alto, mientras que el 23.33% lo estima como nivel bajo.

Se muestra la valoración de las variables:

Figura 11

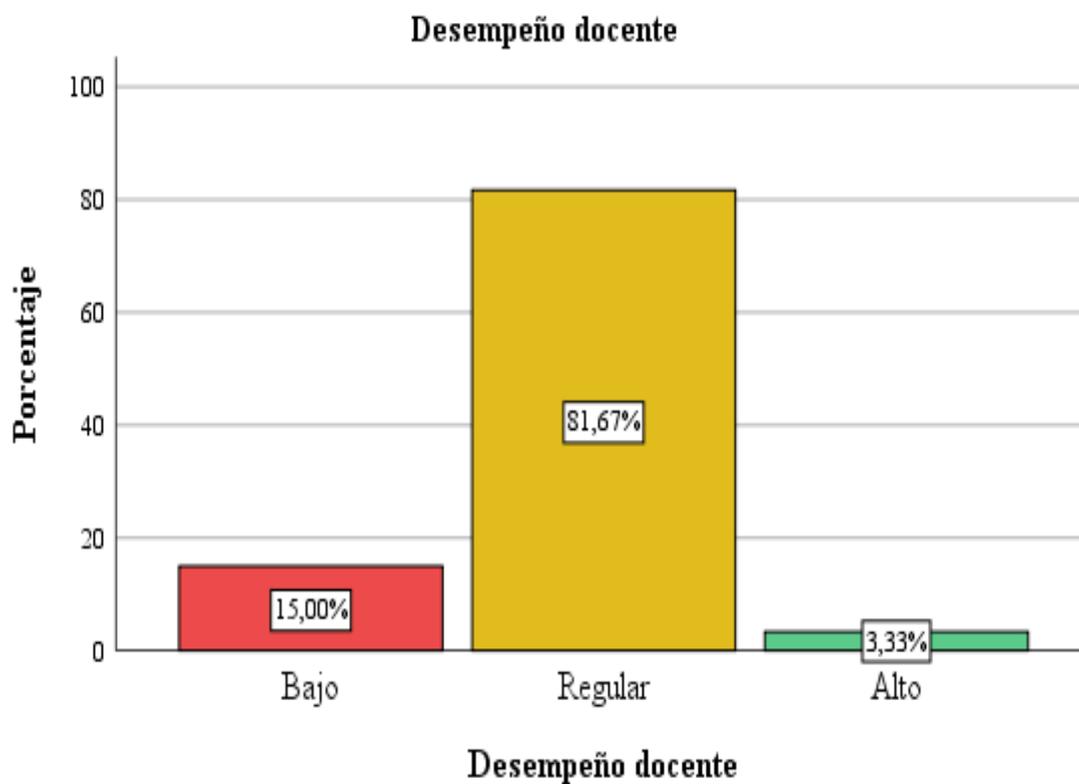
Instrumentos de Gestión Educativa



De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas, el 73.33% de los encuestados considera la variable Instrumentos de gestión educativa como regular, el 15% lo califica como bajo y para el 11.67% es de nivel alto.

Figura 12

Desempeño docente



De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas, el 81.67% de los encuestados indican que la variable Desempeño docente es regular, el 15% lo califican como bajo y para el 3.33% es de nivel alto.

5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados

Se presenta la siguiente discusión de acuerdo a los resultados obtenidos:

En base al primer objetivo específico; Existe una correlación directa (+), alta entre el proyecto educativo institucional y el desempeño docente, determinada por un coeficiente de correlación de Pearson mayor a 0.6. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), lo que implica que es altamente significativa. Este resultado obtenido tiene similitud con el hallazgo de García (2020), quien, en su estudio, concluyó que el proyecto educativo institucional guarda una relación directa, positiva y moderada con el desempeño docente del colegio San Juan de Illimo, ya que estadísticamente se tuvo un valor de Pearson de 0,933. Parecidamente, Sancho (2018), en su estudio estableció que hay una relación directa y positiva entre el desempeño laboral y el proyecto educativo institucional del colegio Milagros de Arequipa, al tenerse un Rho igual a 0,719 y la significancia $< 0,05$. También, Zarate (2017), logró comprobar que el proyecto educativo institucional se relaciona directamente y significativamente con el desempeño docente de los maestros de la I.E. Leoncio Astete, al tener un valor de significancia asintótica igual a 0,000 menor que 0,05. Por último, Macetas (2017), también corroboró que tanto el proyecto educativo institucional con el desempeño docente del colegio San José, tienen una relación directa y significativa, debido a una correlación de Pearson igual a 0,578 y valor de sig. Bilateral de 0,000 inferior a 0,05.

Respecto al proyecto educativo institucional, el Ministerio de Educación del Perú (2019), mediante Resolución Viceministerial N° 082-2019-minedu, explicó que el proyecto educativo institucional sirve como una herramienta estratégica que proyecta la misión y visión de la institución educativa, articulando la planificación institucional con la necesidad del entorno territorial en asunto de formación docente y dentro de marco educativo tanto a nivel nacional y regional. Asimismo, UNESCO (2018), sostuvo que es

un instrumento de guía de aprendizaje que se formula a mediano a plazo, la cual parte desde la realidad de la institución y se vincula con la gestión administrativa y pedagógica, entonces el PEI debe contener la información precisa para para definir la buena labor docente.

En base al segundo objetivo específico; Existe una correlación directa (+), alta entre el proyecto curricular institucional y el desempeño docente, determinada por un coeficiente de correlación de Pearson mayor a 0.6. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), lo que implica que es altamente significativa. Este hallazgo se asemeja a los resultados que obtuvo Conislla (2020), quien logró establecer que la ejecución del proyecto curricular institucional guarda una relación directa y significativa con el desempeño docente, al tener una correlación Pearson de 0,881 y significación asintótica menor que 0,05. Igualmente, Chávez (2018), en su estudio de maestría, confirmó que existe una relación positiva y significativa entre la planificación curricular y el desempeño docente del colegio de Bambamarca, de acuerdo al coeficiente Pearson = 0,774 y Sig. Bilateral, inferior a 0,05. Perales (2018), también, corroboró que tanto el plan curricular educativo con el desempeño docente, se relacionan directamente y significativamente, ya que se obtuvo un valor de significancia 0,000 menor que 0,05. Por último, Ibáñez (2017), afirmó en su investigación, que al obtenerse un valor estadístico de Spearman igual a 0,686 y una significancia bilateral de 0,007 que es menos que 0,05, la gestión curricular se relaciona directamente y significativa, con el desempeño docente de los profesores que integran los colegios de Santo Domingo.

Respecto al proyecto curricular institucional, Por su lado, el Ministerio de Educación del Perú (2019), mediante Resolución Viceministerial N° 082-2019-minedu, indica que es una herramienta que permite desarrollar las ofertas pedagógicas de las entidades educativas, las cuales están plasmadas dentro del PEI y que explican los

lineamientos y principios pedagógicos del plan de estudio. Por su parte, la UNESCO (2018), indicó que, es una herramienta técnica pedagógica estratégica que se da a nivel de institución y que expresa las aspiraciones educativas más relevantes de la comunidad educativa, asimismo, guía las actividades académicas y pedagógicas que serán lideradas por los docentes.

En base al tercer objetivo específico; Existe una correlación directa (+), muy alta entre el plan anual de trabajo y el desempeño docente, determinada por un coeficiente de correlación de Pearson mayor a 0.6. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), lo que implica que es altamente significativa. De similar modo, Caldas (2021) identificó la existencia de una relación positiva y significativa entre el plan anual de trabajo y el desempeño de los docentes que laboran en el centro educativo Huacuy alto, según coeficiente correlacional de 0,921 y Sig. Bilateral de 0,000 inferior a 0,05. Dionisio y Mato (2018), en su investigación, concluyeron que hay una relación directa y significativa entre el proyecto curricular institucional y el desempeño de los profesores que integran el colegio Guellgash, ya que estadísticamente se tuvo una correlación de 0,668 y un valor de significancia bilateral igual 0,002 siendo menor que el permitido 0,05. También, Chávez (2018), en su estudio, logró determinar que el plan anual de trabajo guarda una relación significativa con el desempeño docente, esto al obtenerse una correlación de Pearson de 0,776 y significación asintótica 0,001 siendo menor al valor permitido de 0,05. Finalmente, Ibáñez (2017), señaló mediante su trabajo, que tanto el proyecto curricular institucional y el desempeño de los docentes que son parte de los colegios de Santo Domingo, tiene una relación directa y significativa, con Rho de 0, 807 y Sig. Bilateral < 0,05.

Respecto al plan de trabajo, el Ministerio de Educación del Perú (2019), mediante Resolución Viceministerial N° 082-2019-minedu, informa que es una herramienta que

determina las acciones que responden a las estrategias fijadas en el proyecto educativo institucional, además, centra la orientación educativa, la capacitación, las experiencias educativas reales que se dan en el trabajo y las acciones de mejora para los problemas detectados. Para, la UNESCO (2018), es un documento que abarca y guía los esfuerzos institucionales de carácter pedagógico y administrativo que se pondrán en marcha para cumplir con los objetivos fijados a corto plazo dentro del marco de la nueva educación moderna, es decir asegurando el proceso de enseñanza y aprendizaje.

En base al cuarto objetivo específico; Existe una correlación directa (+), muy alta entre el reglamento interno y el desempeño docente, determinada por un coeficiente de correlación de Pearson mayor a 0.6. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), lo que implica que es altamente significativa. Este resultado se aparece a los de Gonzales (2018) quien determinó a través de la estadística, que el reglamento interno de trabajo incide una manera positiva sobre el desempeño laboral, esto al obtenerse un valor Rho igual 0,815. Por su lado, Dionicio y Mato (2018), también corroboraron que el reglamento interno institucional tiene una relación directa y significativa con el desempeño de los docentes que forman parte de la I.E de Churubamba, ya que obtuvieron una correlación de Pearson igual a 0,665 y Sig. Bilateral inferior a 0,05. Asimismo, Perales (2018) a través de su estudio, demostró que el reglamento interno se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño de los profesores que integran el colegio N° 10050 de Reque, esto se comprobó mediante Rho de Spearman igual 0,779 y Sig. (bilateral) de 0,000 inferior a 0,05. Por último, Pérez (2017), concluyó su estudio, logrando establecer que entre el reglamento interno de trabajo y el desempeño docente hay una relación directa y significativa, al ser la correlación de Pearson igual a 0,991 y la significancia bilateral de 0,001 inferior a 0,05.

Respecto al reglamento interno, El Ministerio de Educación del Perú (2019) mediante Resolución Viceministerial N° 082-2019-minedu, menciona que este instrumento norma el proceder y funcionamiento de las instituciones educativas, fijando roles, perfiles, compromiso, como también el reconocimiento del director, docentes, trabajadores administrativos y alumnos que conforman la comunidad educativa. Según, UNESCO (2018), mediante este tipo de reglamento se fijan políticas y normas de trabajo como de comportamiento y conducta laboral a las cuales deben regirse el personal de trabajo, donde debe prevalecer criterios de igualdad, razonabilidad y justicia, a fin de regular y lograr buenas relaciones y condiciones de trabajo en la institución, obteniéndose objetivos de calidad.

En base al objetivo general, Existe una correlación directa (+), muy alta entre los instrumentos de gestión y el desempeño docente, determinada por un coeficiente de correlación de Pearson mayor a 0.6. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), lo que implica que es altamente significativa. Este resultado tiene similitud con el hallazgo que obtuvo Yajahuanca (2020), quien determino una correlación directa y significativa entre los instrumentos de la gestión educativa y el desempeño docente del colegio N° 16567, ya que logró obtener un valor Rho de Spearman equivalente a 0,800 y Sig. Bilateral de 0,000 siendo inferior a 0,05. También, Quispe (2019), pudo confirmar a través de su estudio que los instrumentos de gestión educativa y el desempeño de los profesores de la entidad educativa La Esperanza, guardan una relación directa positiva y significativa, demostrado estadísticamente con correlación de Pearson igual a 0,590 y significancia $< 0,05$. De similar modo, Ubillus (2018) identificó la existencia de una relación directa y significativa entre los instrumentos de gestión educativa y el desempeño de los docentes que son parte de la Universidad de Piura, esto al tenerse un valor de Sig. Bilateral de 0,001 que es menor a 0.05 y una correlación de Pearson igual a 0,709.

Finalmente, Rosario (2017) también logró establecer que la gestión educativa se relaciona de manera directa y significativamente con el desempeño de los docentes que laboran en el colegio Augusto Leguía, esto al tenerse un nivel de correlación de Pearson de 0,837 y significancia de 0,000 que es menor a 0,05.

Respecto a las herramientas de gestión educativa, el Ministerio de Educación del Perú (2021), lo define como un conjunto de herramientas que permiten la mejora continua y la operatividad de las escuelas de educación, regulando aspectos de administración institucional en base a las necesidades que tenga la comunidad educativa, siendo fundamentales los instrumentos de gestión, El proyecto Educativo Institucional, Proyecto Curricular Institucional, Plan Anual del Trabajo y el Reglamento Interno. Por su parte, Collao (2020), señala que los instrumentos de gestión educativa son el sostén del sistema educativo, a través de ellos se organizan los lineamientos educativos a nivel nacional, regional y local, participando las autoridades competentes, quienes deberán tener en cuenta la realidad y el diagnóstico educativo para establecer las acciones correspondientes que permitan logros educativos. Asimismo, ayude a desarrollar un buen desempeño docente.

5.3. Contratación de hipótesis

Al ser la muestra mayor a 50 ($n= 60 > 50$) se usó la prueba de Kolmogorov-Smirnov; obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 9

Prueba de normalidad de Dimensiones y variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Proyecto Educativo Institucional	0.114	60	0.059
Proyecto Curricular Institucional	0.104	60	0.172
Plan anual de Trabajo	0.082	60	0,200
Reglamento Interno	0.082	60	0,200
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0.125	60	0.221
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0.131	60	0.132
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0.131	60	0.133
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0.099	60	0,200
Instrumentos de Gestión	0.125	60	0.081
Desempeño Docente	0.117	60	0.089

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.26

Al revisar el nivel de significancia de todas las variables y dimensiones (sig.> 0.05) todas cumplen con tener distribución normal, por tanto, para las pruebas de hipótesis se usarán pruebas paramétricas, en este caso, el coeficiente de correlación de Pearson.

A continuación, se procedió a realizar la prueba de hipótesis.

Hipótesis específicas

H₁: Existe una relación directa y significativa entre el proyecto educativo institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

H₀: No existe una relación directa y significativa entre el proyecto educativo institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

Tabla 10

Correlación entre Proyecto Educativo Institucional y Desempeño Docente

		Desempeño Docente
Proyecto Educativo Institucional	Correlación de Pearson	0,653**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	60

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

Al tenerse un valor de correlación de Pearson de 0,653 y el nivel de Sig. Bilateral igual a 0,000 que es menor a 0,05., se rechaza la hipótesis nula, y se determina que: Existe una relación directa y significativa entre el proyecto educativo institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

H₁: Existe una relación directa y significativa entre el proyecto curricular institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

H₀: No existe una relación directa y significativa entre el proyecto curricular institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

Tabla 11

Correlación entre Proyecto Curricular Institucional y desempeño docente

		Desempeño Docente
Proyecto Curricular Institucional	Correlación de Pearson	0,694**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	60

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

Al tenerse un valor de correlación de Pearson de 0,694 y el nivel de Sig. Bilateral igual a 0,000 que es menor a 0,05., se rechaza la hipótesis nula, y se determina que: Existe una relación directa y significativa entre el proyecto curricular institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

H₁: Existe una relación directa y significativa entre el plan anual de trabajo y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

H₀: No existe una relación directa y significativa entre el plan anual de trabajo y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

Tabla 12

Correlación entre el Plan Anual de Trabajo y el Desempeño Docente

		Desempeño Docente
Plan anual de Trabajo	Correlación de Pearson	0,693**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	60

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

Al tenerse un valor de correlación de Pearson de 0,693 y el nivel de Sig. Bilateral igual a 0,000 que es menor a 0,05., se rechaza la hipótesis nula, y se determina que: Existe una relación directa y significativa entre el plan anual de trabajo y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

H₁: Existe una relación directa y significativa entre el reglamento interno y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

H₀: No existe una relación directa y significativa entre el reglamento interno y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

Tabla 13

Correlación entre Reglamento Interno y el Desempeño Docente

		Desempeño Docente
Reglamento Interno	Correlación de Pearson	0,636**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	60

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

Al tenerse un valor de correlación de Pearson de 0,636 y el nivel de Sig. Bilateral igual a 0,000 que es menor a 0,05., se rechaza la hipótesis nula, y se determina que: Existe una relación directa y significativa entre el reglamento interno y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

Hipótesis general

H₁: Existe una relación directa y significativa entre los instrumentos de gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

H₀: No existe una relación directa y significativa entre los instrumentos de gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

Tabla 14

Correlación entre Los Instrumentos de Gestión Educativa y el Desempeño Docente

		Desempeño Docente
Instrumentos de Gestión	Correlación de Pearson	0,808**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	60

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

Al tenerse un valor de correlación de Pearson de 0,808 y el nivel de Sig. Bilateral igual a 0,000 que es menor a 0,05., se rechaza la hipótesis nula, y se determina que: Existe una relación directa y significativa entre los instrumentos de gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general, al tenerse un valor de correlación de Pearson de 0,808 y el nivel de Sig. Bilateral igual a 0,000 que es menor a 0,05., se determinó que existe una relación directa y significativa entre los instrumentos de gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021. Además, se verificó que la variable herramienta de gestión educativa tiene un nivel regular (73.33%), del mismo modo la variable desempeño docente presenta un nivel regular (81.67%). Entonces a medida que se mejoren los instrumentos de gestión educativa también mejorara el desempeño docente.
2. De acuerdo al primer objetivo específico, al tenerse un valor de correlación de Pearson de 0,653 y el nivel de Sig. Bilateral igual a 0,000 que es menor a 0,05., se determinó que existe una relación directa y significativa entre el proyecto educativo institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.
3. En relación al segundo objetivo específico; al tenerse un valor de correlación de Pearson de 0,694 y el nivel de Sig. Bilateral igual a 0,000 que es menor a 0,05., se determinó que existe una relación directa y significativa entre el proyecto curricular institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.
4. De acuerdo al tercer objetivo específico; al tenerse un valor de correlación de Pearson de 0,693 y el nivel de Sig. Bilateral igual a 0,000 que es menor a 0,05., se determinó que existe una relación directa y significativa entre el plan anual de trabajo y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

5. Respecto al cuarto objetivo específico; al tenerse un valor de correlación de Pearson de 0,636 y el nivel de Sig. Bilateral igual a 0,000 que es menor a 0,05., se determinó que existe una relación directa y significativa entre el reglamento interno y el desempeño docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda difundir y mantener actualizado los instrumentos de gestión educativa, basándose en los lineamientos técnicos y las necesidades de la comunidad educativa, a fin de fortalecer el desempeño docente y la calidad de servicios educativos.
- 2.** Para mejorar el Proyecto Educativo Institucional, se le recomienda elaborarlo considerando un análisis interno de la institución, desde el panorama de los servicios prestados y las características de los estudiantes, promoviendo la participación de toda la comunidad educativa a fin de alcanzar los objetivos estratégicos.
- 3.** Para fortalecer el proyecto curricular institucional, se le recomienda promover la participación e involucramiento de los docentes como el de los directivos, para de esta manera contextualizar el currículo a la realidad de los estudiantes en el aula, enriqueciendo los conocimientos teóricos y prácticos para mejorar la planificación curricular y el desempeño de los docentes.
- 4.** Para mejorar el plan anual de trabajo, se le recomienda promover la participación activa de los docentes para así focalizar la orientación educativa, el proceso de aprendizaje, las capacitaciones y los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades durante todo el año, logrando el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- 5.** Se recomienda velar por el cumplimiento del reglamento interno, con el objetivo de regular el comportamiento de la comunidad educativa, promoviéndose un respeto mutuo y una sana convivencia escolar, y a la vez fortalecer el desempeño docente.

REFERENCIAS

- Anchundia, D. I. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del bachillerato en Manta. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 5 (2) 819-835.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7344271.pdf>
- Aravena, G. M. y Garín, S. J. (2021). Evaluación del desempeño docente: una mirada desde las agencias acreditadoras. *Revista de curriculum y formación del profesorado*, 25(1).
<https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/8302/20261>
- Ausubel, D. P. (1983). *La teoría del aprendizaje significativo de David Ausubel*.
<https://psicologiaymente.com/desarrollo/aprendizaje-significativo-david-ausubel>
- Baena, P. G. (2017). *Metodología de la investigación*. Editorial Patria.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bandura, A. (1977). *Efecting change through participant modelling* [Efectuar el cambio a través del modelado de los participantes]. Editorial Prentice-Hall.
- Behar, R. D. (2013). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom.
digital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf
- Beltrán, C. M., Fernández, U. A., Villarroel, M., H., y Quiroz, A. F. (2021). *Políticas y gestión educativa: Pilares de la formación docente*. Editorial Fondo.
http://bibliorepo.umce.cl/libros_electronicos/libros_umce
- Caldas, M. A. (2021). *La gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa Huacuy alto – distrito de Quillo, Provincia Yungay – año 2021* [Tesis

- de pregrado, Universidad Católica de los Ángeles].
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/21669>
- Collao, M. O. (2020). *Recursos educativos*. Editorial CICAD. <https://www.tele-educacion.com/wp-content/uploads/2020/09/1.LIBRO-RECURSOS-EDUCATIVOS-.pdf>
- Conislla, G. M. (2020). *Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente*. *Revista Investigación Valdizana*, 14 (2), 103-111. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586063184005/html/>
- Chávez, I. S. (2018). *La planificación curricular y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 82939* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34522>
- Dionisio, M. C. y Mato, V. C. (2018). *Planificación estratégica y autopercepción del desempeño de los docentes de una Institución Educativa de Churubamba – 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29326>
- Fallas, J. (2012). *Correlación lineal: Midiendo la relación entre dos variables*. <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MGAP/MGAP-05/>
- Farfán, C. M., y Reyes, A. I. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza aprendizaje: una aproximación conceptual. *Revista Reencuentro* 28(73), 45-61. <https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/html/>
- Gálvez, S. E., y Milla, T. R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el marco de buen desempeño docente. *Revista Propósitos y Representaciones*, 1 (6). <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

- Garcés, G. N. (2017). *Gestión educativa y rendimiento académico*. Editorial Compás.
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/142/1/libro2.pdf>
- García, C. Z. (2020). *Proyecto educativo institucional y desempeño docente en una institución educativa secundaria de menores en Illimo – Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51174>
- Gonzales, P. E. (2018). *Reglamento interno de trabajo y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de EMAPA San Martín S.A. Sede Central – Tarapoto* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2565>
- Ibáñez, N. R. (2017). *La gestión curricular y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario en el distrito de Santo Domingo, Piura, en el 2015* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7942>
- Leithwood, K. (2009). Ten strong claims about successful school leadership [Diez afirmaciones sólidas sobre el liderazgo escolar exitoso]. Editorial Nottingham.
- Loera, A. (2006). *Para fortalecer el trabajo directivo*. Editorial Pearson.
- Lozano, C. J. (2017). *Manejo de instrumentos de gestión por los directores y la calidad educativa de las instituciones educativas de la red* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca].
<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/1264>
- Macetas, P. C. (2017). *El Proyecto Educativo Institucional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa N°162 “San José Obrero”, Distrito de San Juan de Lurigancho en el Año 2013* [Tesis de maestría,

- Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1508>
- Martínez, Ch. G., Guevara, A. A. y Valles, O. M. (2017). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12 (6), 123-134.
<https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=46148194007>
- Ministerio de Educación del Perú. (2003). *Ley general de educación*.
http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco de buen desempeño docente*.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Ministerio de Educación del Perú. (2019). *Resolución Viceministerial N° 082-2019-minedu*. <http://www.minedu.gob.pe/superiorpedagogica/instrumentos-de-gestion-para-las-eesp/>
- Ministerio de Educación del Perú. (2020). *Evaluación ordinaria del desempeño docente*.
<https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11583254566Manual.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú. (2021). *Instrumentos de gestión para las escuelas de educación superior pedagógica*.
<http://www.minedu.gob.pe/superiorpedagogica/instrumentos-de-gestion-para-las-eesp/>
- Perales, C. A. (2018). *Instrumentos de Gestión Educativa y Desempeño Docente en la I.E.I.P.N° 10050-Reque* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo],
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34526>
- Pérez, F. C. (2017). *La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de la red Brisas del Chinchipe de Puerto Huallape, del distrito de Santa Rosa de la Provincia de Jaén* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1268>

- Quispe, V. A. (2019). *Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa La Esperanza 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34291>
- Rivera, O. M. (2017). *Los instrumentos de gestión y la gestión pedagógica en las II.EE. de la red N°11 DREC – Callao, 2015* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8417>
- Sancho, M. V. (2018). *Desempeño docente y proyecto educativo institucional en la Institución educativa 40206 Milagros, Hunter – Arequipa* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6624>
- Sánchez, A. M. (2020). Gestión educativa en el desarrollo del aprendizaje en las instituciones educativas. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 4(2), 120-145. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/196/255>
- Suárez, L. O. (2021). Pertinencia del proyecto educativo institucional respecto a las demandas socioculturales de la comunidad. *Revista de investigación en Ciencias de la Educación Horizontes*, 6 (24), 879-885. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/533>
- Trujillo, L. M., Hurtado, Z. M., y Pérez, P. M. (2019). Fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones educativas oficiales del municipio de Santiago de Cali. *Revista de Investigación Desarrollo Innovador*, 9 (2), 319 – 331. https://revistas.uptc.edu.co/index.php/investigacion_duitama/article/view/9177
- Unesco. (2018). *Manual de gestión educativa para directores de las instituciones educativas*. <https://sarrauteducacion.com/2018/05/11/libro-unesco-manual-de-gestion-para-directores-de-instituciones-educativas/>

- Vallejo, R. (2002). Proyecto curricular institucional: Una alternativa para el cambio. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 4 (1), 114-128.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6436503>
- Vicente, F. D. (2019). El proyecto educativo institucional y su relación con la gestión educativa de calidad de la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza, San Juan de Lurigancho, Lima. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Educación*, 25 (1). 83 -90. <https://doi.org/10.33539/educacion.2019.v25n1.1773>
- Zárate, A. E., Lavado, R. B., Sánchez, Q. R., y Mendoza, T. J. (2021). Desempeño docente e investigación formativa en estudiantes universitarios. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores* 2 (42).
<https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=fd12c51f->
- Zarate, M. E. (2017). *Proyecto educativo institucional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 31152 “Leoncio Astete Rodríguez” Oroya -2014* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizan Huánuco].
<http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/hand>

ANEXOS

ANEXO 01. CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA

El presente cuestionario es anónimo, que tiene por finalidad recoger información sobre el manejo de los instrumentos de gestión educativa. Por favor, responda con plena sinceridad.

INSTRUCCIONES: En el cuestionario, se presenta un conjunto de preguntas sobre los instrumentos de gestión educativa. Responde marcando con una X dentro del recuadro que crea conveniente.

1) NUNCA 2) CASI NUNCA 3) A VECES 4) CASI SIEMPRE 5) SIEMPRE

N°	DIMENSIÓN: PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Participa en la preparación del proyecto educativo institucional a partir del análisis situacional de la I.E.					
2	Identifica las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la I.E.					
3	Considera que el proyecto educativo institucional refleja los deseos y perspectivas de los alumnos.					
4	Conoce los objetivos y metas del proyecto educativo institucional y se siente comprometido a cumplirlos.					
5	Conoce los principios y lineamientos pedagógicos que guían la práctica educativa en la institución.					
N°	DIMENSIÓN: PROYECTO CURRICULAR INSTITUCIONAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
6	Conoce los objetivos del Proyecto Curricular Institucional preparados a en base a las demandas educativas.					
7	Realiza la diversificación del programa curricular del área y grado con el equipo de docentes de su especialidad.					
8	Considera que los temas transversales seleccionados, responden a las necesidades, intereses y oportunidades de aprendizaje de los alumnos y su contexto.					
9	Tiene conocimiento sobre las orientaciones metodológicas generales y comunes de la institución educativa.					
10	Conoce las orientaciones para evaluar los aprendizajes dentro de la institución educativa.					
N°	DIMENSIÓN: PLAN ANUAL DE TRABAJO	ESCALA				
		1	2	3	4	5
11	Participa dentro del grupo de docentes para la fase de planeamiento educativo.					

12	Incorpora las actividades procedentes de los proyectos de innovación y otras, en las unidades didácticas y sesiones de aprendizaje.					
13	Fomenta la participación de los alumnos en la preparación del Plan Anual de Trabajo.					
14	Toman en cuenta el Proyecto educativo institucional para preparar el Plan Anual de Trabajo.					
15	Explica en cada inicio de periodo cómo se efectuarán las actividades procedentes de los proyectos de innovación y otros.					
N°	DIMENSIÓN: REGLAMENTO INTERNO	ESCALA				
		1	2	3	4	5
16	Participa toda la comunidad educativa en la preparación del reglamento interno.					
17	Es responsable y cumple con lo establecido en el Reglamento interno.					
18	Para la elaboración del reglamento interno se realiza un diagnóstico institucional.					
19	Se renueva el reglamento interno según la realidad de la comunidad educativa.					
20	Se efectúa correctamente el reglamento interno cuando se incumple una norma.					

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

El presente cuestionario es anónimo, que tiene por finalidad recoger información sobre el desempeño docente. Por favor, responda con plena sinceridad.

INSTRUCCIONES: En el cuestionario, se presenta un conjunto de preguntas sobre el desempeño docente. Responde marcando con una X dentro del recuadro que crea conveniente.

1) NUNCA 2) CASI NUNCA 3) A VECES 4) CASI SIEMPRE 5) SIEMPRE

N°	DIMENSIÓN: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Conoce las características individuales socio culturales de los alumnos.					
2	Preparan la programación curricular de forma coordinada con sus colegas.					
3	Demuestra conocimientos actualizados sobre los cursos de enseñanza.					
4	Tienen en cuenta las características evolutivas del alumno en el aprendizaje.					
5	Elige las actividades en base a la realidad y necesidades del alumno.					
N°	DIMENSIÓN: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	ESCALA				
		1	2	3	4	5
6	Elige estrategias didácticas en base a la realidad y necesidades de sus alumnos.					
7	Considera las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
8	Hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
9	Trabaja con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje.					
10	Refuerza las dificultades de sus alumnos con módulos de aprendizaje.					
N°	DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	ESCALA				
		1	2	3	4	5
11	Se relaciona con los demás docentes originando un clima democrático en la institución.					
12	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los alumnos.					
13	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
14	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
15	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					

N°	DIMENSIÓN: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	ESCALA				
		1	2	3	4	5
16	Ejerce su profesión con ética profesional, justicia y responsabilidad.					
17	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.					
18	Se identifica con la cultura, misión, visión y valores de la institución educativa.					
19	Respetan la heterogeneidad de sus alumnos y sus diversos ritmos de aprendizaje.					
20	Aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus alumnos.					

ANEXO 02. VALIDACIÓN LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Mariño Pomares Bruno Edson

Profesión o Especialidad : Magister en Gestión Pública

Institución donde labora : Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma

Instrumento motivo de evaluación : Cuestionarios para evaluar los instrumentos de Gestión educativa y el desempeño docente de la I.E. Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				4
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				4
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				4
4. Organización	Existe una organización lógica				4
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				4
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación				4
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				4
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				4
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				4
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				4

Jaén, 14 de Octubre de 2021.



 Mg. C.P.C. Bruno E. Mariño Pomares
 MAT. 04-3210
 REG. AUDITOR 131

.....
Firma y sello

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Elver Joel Bustamante Tarrillo
 Profesión o Especialidad : Mag. en Gerencia Pública
 Institución donde labora : Consultor de Proyectos Ambientales
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario para evaluar los instrumentos de gestión educativa y el desempeño docente de la I.E. Sagrado corazón de Jesús - Jaén, 2021

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				4
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				4
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				4
4. Organización	Existe una organización lógica				4
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				4
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación				4
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				4
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				4
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				4
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				4

Jaén, 14 de octubre de 2021.


Mag. Ing. ELVER JOEL BUSTAMANTE TARRILLO
 Reg. C.I.P. 214417

.....
 Firma y sello

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Pino Gutiérrez, Miguel Angel
Profesión o Especialidad : Universidad Nacional de San Martín
Institución donde labora : Maestro en Gestión Pública
Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario para evaluar los instrumentos de Gestión educativa y el desempeño docente de la I.E. Sagrado Corazón de Jesús – Jaén, 2021.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				X
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación				X
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				X
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				X
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

Jaén, 14 de octubre de 2021.



ING. MIGUEL ANGEL PINO GUTIÉRREZ
CIP. 189900
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

.....
Firma y sello

ANEXO 03. CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

Yo, VIOLETA GONZALEZ LEON, en calidad de Directora de la I.E. Sagrado Corazón de Jesús - Jaén, a través del presente documento autorizo la aplicación de los instrumentos de recolección de datos (cuestionarios) correspondiente a la investigación: **“INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E. SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS – JAÉN, 2021”** presentado por el Bach. Vale Alipio Banda Rafael, para obtener el grado de Magister en Administración y Gerencia Pública.

Jaén, 19 de octubre de 2021.

 
Prof. Violeta González León
DIRECTORA

ANEXO 04. VALORACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

Según Fallas (2012), el coeficiente de correlación de Pearson oscila entre -1 y +1, es decir: cuando existe un valor menor a 0, refiere que existe una relación negativa, en otras palabras, las variables se asocian en sentido inverso. Mientras más se acerque a -1, mayor es la fuerza de la relación inversa, y cuando el valor es exactamente -1, significa que hay una relación negativa perfecta. En cambio, un valor que sea mayor a 0, refiere que existe una relación positiva, es decir, las variables se asocian en sentido directo, más cerca de +1, más alto es el nivel de asociación, un valor exacto de +1, señala una relación lineal positiva perfecta.

Coeficiente	Interpretación
0	Relación nula
0 -0,2	Relación muy baja
0,2 – 0,4	Relación baja
0,4 – 0,6	Relación moderada
0,6 – 0,8	Relación alta
0,8 - 1	Relación muy alta
1	Relación perfecta

ANEXO 05. BAREMOS DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Tabla 15

Baremos de dimensiones y variables de estudio

	Bajo	Medio	Alto
Proyecto educativo institucional	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 -25]
Proyecto curricular institucional	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 -25]
Plan anual de trabajo	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 -25]
Reglamento interno	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 -25]
Preparación para el aprendizaje	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 -25]
Enseñanza para el aprendizaje	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 -25]
Participación en la gestión	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 -25]
Desarrollo de la profesionalidad	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 -25]
Instrumentos de gestión educativa	[20 - 46]	[47 - 73]	[74 -100]
Desempeño docente	[20 - 46]	[47 - 73]	[74 -100]

Nota. En la presente tabla se presentan los baremos para cada una de las dimensiones y variables de estudio, los intervalos fueron definidos de forma proporcional.