



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**ESTRATEGIA DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA  
MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA 11011 SEÑOR DE LOS  
MILAGROS - CHICLAYO**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN  
GESTIÓN EDUCATIVA**

**Autor:**

**Bach. Ramirez Benites Richard**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6304-3065>**

**Asesor:**

**Dr. Vásquez Muñoz Antenor**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1554-1120>**

**Línea de investigación:**

**Educación y calidad**

**Pimentel – Perú**

**2023**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON  
MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**“ESTRATEGIA DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA MEJORAR EL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 11011  
SEÑOR DE LOS MILAGROS – CHICLAYO”**

**Autor:**

**BACH. RAMIREZ BENITES RICHARD**

**Pimentel – Perú**

**2023**

**“ESTRATEGIA DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO  
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 11011 SEÑOR DE LOS  
MILAGROS – CHICLAYO”**

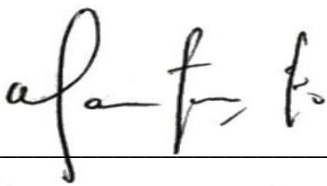
**APROBACIÓN DE LA TESIS**



---

**Dr. CALLEJAS TORRES JUAN CARLOS**

**Presidente del jurado de tesis**

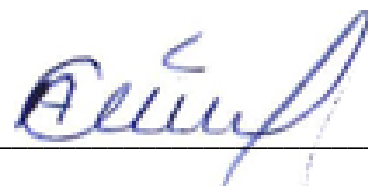


---

**Mg. PEREZ MARTINTO PEDRO**

**CARLOS**

**Secretaria del jurado de tesis**



---

**Dr. VASQUEZ MUÑOZ ANTENOR**

**Vocal del jurado de tesis**



Universidad  
Señor de Sipán

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresado (s)** del Programa de Estudios de **MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

**“ESTRATEGIA DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 11011 SEÑOR DE LOS MILAGROS – CHICLAYO”**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

RAMIREZ BENITES RICHARD	DNI: 27286978	
-------------------------	---------------	--

Pimentel, 04 de Septiembre de 2023.

## INDICE DE GENERAL

INDICE DE GENERAL .....	v
INDICE DE TABLAS .....	vi
INDICE DE FIGURAS .....	viii
DEDICATORIA .....	ix
AGRADECIMIENTO.....	x
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>13</b>
<b>1.1. Realidad Problemática .....</b>	<b>13</b>
<b>1.2. Formulación del problema.....</b>	<b>18</b>
<b>1.3. Justificación e importancia del estudio.....</b>	<b>18</b>
<b>1.4. Objetivos.....</b>	<b>19</b>
<b>1.4.1. Objetivo general.....</b>	<b>19</b>
<b>1.4.2. Objetivos específicos.....</b>	<b>19</b>
<b>1.5. Hipótesis .....</b>	<b>19</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>20</b>
<b>2.1. Trabajos previos .....</b>	<b>20</b>
<b>2.2. Teorías relacionadas al tema. ....</b>	<b>26</b>
<b>III. MÉTODO .....</b>	<b>37</b>
<b>3.1. Tipo y Diseño de Investigación .....</b>	<b>37</b>
<b>3.2. Variables, operacionalización.....</b>	<b>38</b>
<b>3.3. Población, muestra y muestreo .....</b>	<b>40</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....</b>	<b>41</b>
<b>3.5. Procedimientos y análisis de datos .....</b>	<b>45</b>
<b>3.6. Criterios éticos .....</b>	<b>45</b>
<b>3.7. Criterios de rigor científico.....</b>	<b>46</b>
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>48</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>76</b>
<b>VI. APORTE PRÁCTICO .....</b>	<b>82</b>
<b>VII. VALORACION Y CORROBORACIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>91</b>
<b>VIII. CONCLUSIONES .....</b>	<b>94</b>
<b>IX. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>96</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>97</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>106</b>

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Población de docentes de la I.E. 11011 nivel primaria .....	40
<b>Tabla 2</b>	Alpha de Cronbach para la variable desempeño docente.....	43
<b>Tabla 3</b>	<i>Proceso de evolución histórica de la gestión educativa</i> .....	48
<b>Tabla 4</b>	<i>Análisis de la dimensión institucional</i> .....	49
<b>Tabla 5</b>	<i>Análisis de la dimensión administrativa</i> .....	50
<b>Tabla 6</b>	<i>Análisis de la dimensión pedagógica</i> .....	51
<b>Tabla 7</b>	<i>Análisis de la dimensión comunitaria</i> .....	52
<b>Tabla 8</b>	<i>Problemas identificados – acciones de gestión educativa</i> .....	54
<b>Tabla 9</b>	<i>Análisis de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, según opinión de los docentes</i> .....	55
<b>Tabla 10</b>	<i>Análisis de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, según la opinión de los docentes</i> .....	56
<b>Tabla 11</b>	<i>Análisis de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, según la opinión de los docentes</i> .....	57
<b>Tabla 12</b>	<i>Análisis del desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente</i> .....	58
<b>Tabla 13</b>	<i>Análisis de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, según opinión de los administrativos</i> .....	59
<b>Tabla 14</b>	<i>Análisis de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, según la opinión de los administrativos</i> .....	60
<b>Tabla 15</b>	<i>Análisis de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, según la opinión de los administrativos</i> .....	62
<b>Tabla 16</b>	<i>Análisis del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, según opinión de los administrativos</i> .....	63
<b>Tabla 17</b>	<i>Análisis de la preparación para el aprendizaje, según opinión de los estudiantes</i> .....	64
<b>Tabla 18</b>	<i>Análisis de la enseñanza para el aprendizaje, según la opinión de los estudiantes</i> .....	65
<b>Tabla 19</b>	<i>Análisis de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, según la opinión de los estudiantes</i> .....	66
<b>Tabla 20</b>	<i>Análisis del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, según opinión de los estudiantes</i> .....	67
<b>Tabla 21</b>	<i>Resumen de la variable desempeño docente</i> .....	68
<b>Tabla 22</b>	<i>Nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes</i> .....	69
<b>Tabla 23</b>	<i>Nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</i> .....	70
<b>Tabla 24</b>	<i>Nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</i> .....	72
<b>Tabla 25</b>	<i>Nivel de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</i> .....	73
<b>Tabla 26</b>	<i>Comparación entre el pre y post test</i> .....	74

<b>Tabla 27</b> <i>Prueba de Normalidad de desempeño docente</i> .....	92
<b>Tabla 28</b> <i>Correlación entre pretest y posttest de desempeño docente</i> .....	93

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Objeto de estudio proceso de gestión educativa .....	35
<b>Figura 2</b> <i>Alpha de Cronbach para la variable desempeño docente</i> .....	43
<b>Figura 3</b> <i>Nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes</i> .....	70
<b>Figura 4</b> Nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes .....	71
<b>Figura 5</b> <i>Nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</i> .....	72
<b>Figura 6</b> <i>Nivel de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</i> .....	73



## **DEDICATORIA**

A mi familia por darme su apoyo y comprensión en la realización de este estudio

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a los docentes, directivos e instituciones que brindaron su colaboración para la realización de este estudio. Agradezco especialmente a mi asesor quien con sus acertadas orientaciones propicio un estudio de calidad.

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad aplicar una estrategia de gestión educativa, para fomentar la actuación docente en la institución educativa 11011 Señor de los Milagros, distrito José Leonardo Ortiz – Chiclayo, cuyo problema fue analizar cómo las insuficiencias en el proceso de administración educativa, dificulta la actuación del docente. Desde un enfoque cuantitativo, tipo de estudio aplicado y diseño explicativo, proyectivo-preexperimental con un solo grupo de estudio y universo muestral de 41 profesores quienes contestaron un cuestionario de 28 ítems en la variable gestión educativa y 30 en la variable actuación del profesor, utilizando profesor. Desde una encuesta. Se llegó a los siguientes resultados después de aplicar el postest referente al programa pedagógico se obtuvo que en la variable desempeño docente 63% se ubicaron en nivel alto; 17% nivel medio y 20% nivel bajo, asimismo al contrastar la hipótesis, se obtuvo el valor Sig. (0,147) >  $\alpha$  (0,05) y el resultado de la prueba de Spearman fue 0,285; concluyendo que, la ejecución de la estrategia de administración educativa permite el mejoramiento de la actuación del profesor, sin embargo no existe correlación entre los resultados del pretest y postest en la actuación del profesor de la institución educativa 11011 Señor de los Milagros.

**Palabras clave:** TE2: Desempeño, estrategia, gestión.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study was to apply an educational management strategy to promote teaching performance in the educational institution 11011 Señor de los Milagros, José Leonardo Ortiz district - Chiclayo, whose problem was to analyze how the insufficiencies in the educational administration process make it difficult the teacher's performance. From a quantitative approach, type of applied study and explanatory design, projective-pre-experimental with a single study group and a sample universe of 41 teachers who answered a questionnaire of 28 items in the educational management variable and 30 in the teacher performance variable, using professor. From a survey. The following results were reached after applying the post-test referring to the pedagogical program, it was obtained that in the variable teaching performance 63% were located at a high level; 17% medium level and 20% low level, also when contrasting the hypothesis, the value Sig. (0.147) >  $\alpha$  (0.05) was obtained and the result of the Spearman test was 0.285; concluding that the execution of the educational administration strategy allows the improvement of the teacher's performance, however there is no correlation between the results of the pretest and posttest in the performance of the teacher of the educational institution 11011 Señor de los Milagros.

Keywords: TE2: Performance, strategy, management.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática.**

El desarrollo de la universalización avanza de manera acelerada, originando diversas transformaciones en diversos ámbitos, lo mismo sucede con la conducta humana. A esto, se agrega la aparición de nuevos contextos, como resultado de los estragos que ocasionó el coronavirus, produciendo variaciones en las formas de vida, ampliando aún más la brecha de las desigualdades en todo el mundo. Por tales motivos, en el contexto de la educación se está padeciendo en un corto periodo, transformaciones muy notorias, conllevando a que los alumnos afronten el desafío de desarrollar sus aprendizajes de manera sincrónica, muchas veces sin contar con los medios y recursos que se requiere, asimismo el personal docente y directivo, deberán admitir el reto de administrar y adecuar su práctica pedagógica adaptado a nuevos escenarios de enseñanza-aprendizaje (Britez, 2020).

En Latinoamérica, la gestión educativa está dirigida al rendimiento capitalista, que se modificaron en mercancía, considerando a los actores educativos como simples objetos de producción y las instituciones educativas conservan modelos de gestión en estado de producción. Las escuelas en su gestión, no toman en cuenta la importancia de los espacios, para las relaciones interpersonales y organización social; muy el contrario se conduce por los requerimientos del mercado y las fuerzas productivas. Actualmente, en Costa Rica se están realizando transformaciones en la educación, procurando transitar de la administración tradicional a innovadoras estrategias de administración para lograr la adaptación, según los requerimientos del siglo XXI. Por otro lado, en México se evidencia una problemática que no ha sido tratado en su totalidad; ya que no se ha logrado superar lo referente a la actuación de los docentes, sustentado en las deficientes calificaciones que se han obtenido en pruebas normalizadas a nivel nacional e internacional, ejecutándose la reorganización de su sistema educativo. (Vaillant y Manso, 2022)

Asimismo, en un informe de la UNESCO (2020) menciona que las consecuencias producidas en el ámbito de la educación después de la enfermedad del COVID-19. Precisa que esta situación de emergencia forzó la clausura masiva de las actividades de manera presencial que se ejecutan en las escuelas de más de 190 países con el propósito de prevenir el incremento de esta enfermedad. Dada la supresión de las actividades académica. En ese sentido, todos los estados de la región respondieron a esta paralización teniendo en cuenta tres ejes de gran importancia de desempeño: el desarrollo de nuevas de enseñanza de manera virtual mediante plataformas con o sin el uso de la tecnología; la administración de ayuda y

el desplazamiento del personal docente a las comunidades más alejadas para asegurar el servicio educativo de los niños de las zonas.

En Perú, el MINEDU (2020) conjuntamente con el Consejo Nacional de Educación, elaboró el Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2036, donde se manifiesta el estado alarmante de la educación peruana; ya que, a pesar de algunos avances en las dos últimas décadas, aún se observa contextos que manifiestan endeblez de las instituciones, impidiendo la consolidación como un país con igualdad de oportunidades. Por tales razones, afirma que se necesita tener profesores que asuman su compromiso responsablemente, que conciban las cualidades y necesidades de los alumnos; de igual manera el ámbito donde se desarrolla, desempeñándose profesionalmente. Por otro lado, manifiesta que el directivo debe facilitar y conducir la institución, estableciendo innovadoras estrategias de manera competente, comprometido integralmente y mucha responsabilidad, teniendo en cuenta las potencialidades de los alumnos, docentes, administrativos y sus entornos.

Similarmente, en su informe la Revista Multidisciplinar Ciencia Latina, citado por Sánchez (2020) señala que actualmente en Perú, la gestión educativa se ha desconectado el aspecto administrativo de lo pedagógico y la práctica del profesor; es decir, la administración es responsabilidad del director, debiendo realizar la planeación de las actividades, organización, dirección y control, con la finalidad brindar una atención eficiente a los usuarios, con procedimientos que se articulan, donde cada área deberá asumir funciones que coadyuven a integrar un todo, afianzando el desarrollo de la institución, optimizando los resultados. Para ello se debe realizar el reforzamiento de las actividades de manera articulada, donde los integrantes de la escuela logran las metas en beneficio de la institución.

De igual manera, el MINEDUC (2016), en su informe citado por Cruz (2021) hace referencia en cuanto que los directivos de las escuelas; deberán enfocar su atención en el aspecto pedagógico, formativo con la finalidad de incentivar a los profesores a proyectar y ejecutar su labor pedagógica de manera eficaz ejecutando competencias pertinentes en los diferentes niveles y modalidades en concordancia con las instituciones internas que existen en las escuelas como la junta jerárquica y profesores determinado por la Ley Orgánica de Educación intercultural.

A nivel local, se manifiesta que, en la Institución Educativa 11011 Señor de los Milagros:

- Se observan docentes que evidencian inconvenientes para desarrollar su práctica pedagógica sincrónica de manera adecuada en los aspectos:

acompañamiento y evaluación formativa a los alumnos.

- En cuanto a la planificación curricular, algunos docentes no perciben claramente a que se refiere el enfoque por competencias, consecuentemente la mayoría de ellos aún realizan sus actividades tradicionalmente, evidenciándose en determinados casos renuencia al cambio.
- El servicio educativo se realiza, utilizando las herramientas tecnológicas Whatsapp, Zoom y Google Meet; presentándose inconvenientes durante el periodo escolar en lo que se refiere a la conectividad y a su utilización.
- El trabajo colegiado de los docentes se efectúa virtualmente y en algunos casos sin planificar previamente por lo que, no se acredita un producto del trabajo.
- Se ha distribuido material educativo a los padres de familia, asumiendo el protocolo de bioseguridad; pero no se logró coberturar a todos los alumnos, asimismo algunos docentes no promocionaron la utilización del material.
- Por otro lado, se evidencia desmotivación de los padres de familia, para participar en la realización de las tareas educativas; así como también se han realizado insuficientes jornadas de capacitación para el fortalecimiento de las competencias digitales de los profesores.
- La gestión del directivo está más abocado al aspecto administrativo que al acompañamiento y monitoreo de la labor efectuada por el personal docente en los medios virtuales.

Las manifestaciones anteriores permiten definir, el problema de investigación:

Insuficiencias en el proceso de la gestión educativa, limitan el desempeño docente de la institución educativa 11011 - Señor de los Milagros.

El problema propuesto tiene una contradicción epistémica en relacionado con la intencionalidad de la actuación del profesor y la apropiación de estrategias de administración educativa que facilite promover una adecuada actuación docente.

Las causas del problema planteado están dadas por:

- Insuficiente capacitación y actualización docente para empoderarse de métodos y técnicas para su aplicación en su práctica pedagógica.
- Limitado monitoreo en el proceso del desempeño docente y acompañamiento pedagógico de parte del directivo o acompañante.

- Insuficiente soporte de parte de las familias para contribuir con la promoción de los aprendizajes, no se facilitan textos, insuficiente motivación, asimismo, no se brindan espacios adecuados para los aprendizajes.
- Limitadas actividades para estimular la motivación en la institución, para fomentar el buen desempeño docente.
- Insuficiente dominio de la teoría-práctica de parte de los docentes, para gestionar el aprendizaje.
- Inadecuado dominio de los docentes, referente a la utilización de actividades didácticas para la aplicación en las experiencias de aprendizaje.
- Elaboración de la programación curricular, basada en metodologías tradicional que al ser aplicadas no despiertan el interés de los estudiantes.

Las manifestaciones y causas antes mencionadas proponen profundizar en el objeto de estudio de este trabajo investigativo denominado, proceso de la gestión educativa.

Respecto al objeto anteriormente declarado, se ha considerado a los autores:

Según, de acuerdo con García (2021) la gestión educativa es un ejercicio, mediante el cual se conduce y orienta la institución educativa en las dimensiones: institucional, pedagógico, administrativo y comunitario. Una pertinente administración posibilita resolver diversos problemas que ocurren en la institución brindando a los alumnos personas íntegras y asumiendo responsabilidades.

Según, Gómez y Macedo (2019) menciona que la gestión educativa, es un ejercicio que esta conducido a mantener la institución, en su organización administrativa y pedagógica, usando procedimientos de carácter democrático, equitativo y eficiente, que posibiliten a los alumnos, desarrollar como personas plenas, asumiendo su responsabilidad.

Según, Saona (2022) propone cinco fases continuas que sirven para la deconstrucción y reconstrucción del conocimiento y que está en función a los momentos holísticos y lecturas específicas de la educación. Por otro lado, se refiere a los puntos de vista jurídicos que dominaron la administración educativa colonial.

Reyes (2022) menciona que la relevancia de la gestión educativa, está al interior de su estructura organizacional, fortalece la dinámica de la institución educativa, integrando a los



directivos y a todos los miembros que integran la comunidad educativa; empezando por la planeación, con a finalidad de alcanzar los objetivos trazados en los diversos programas establecidos en la institución.

Muñoz y Román (2022) concibe la gestión educativa como el total de acciones adheridas a labor del profesor, refiriéndose a las competencias que se asocian su actuación pedagógica abordando saberes de participación, sociales, metodologías y técnicas; que se actualizan en periodos y escenarios determinados

Vega (2020) manifiesta que la actuación del profesor se desenvuelve en entorno social, cultural y al interior del aula.

Macías (2023) mencionan que la administración educativa requiere visualizarse como una nueva manera de comprender y concebir la estructura escolar, para asumir decisiones y producir determinadas comunicaciones para lograr las metas establecidas.

Rodríguez (2023) afirma que se tiene diferentes maneras de entender la gestión; así tenemos: la administración directiva, pedagógica, curriculum, periodos, educativa, escolar, del contexto, de recursos, académico y administrativo.

Ibáñez y Villasana (2022) mencionaron que los directivos deben tomar conciencia y conocimiento de los efectos y alcances de sus decisiones y acciones en la escuela, en ese sentido, precisa que es importante la preparación para la actuación administrativa responsablemente.

Para Babalola (2019), la calidad educativa se concibe como la evaluación del sistema educativo, en todas sus fases.

Díaz (2022) manifiestan que esta se fundamenta en la realización de diversas actividades que busca el mejoramiento del aprendizaje, que se evidencian, a través, de la gestión del directivo, promoviendo la utilización de herramientas para alcanzar los objetivos establecidos.

Cornejo (2023) señala que la administración educativa está asociada al proceso de planeación, estructuración, dirección, control y valoración para alcanzar una adecuada gestión educativa.

Por lo tanto, teniendo en cuenta los aportes de los autores, es un desafío en el quehacer institucional, incentivar al docente e involucrarlo en la gestión educativa y su desempeño,

durante todo el periodo escolar, considerando a las estrategias innovadoras fundamental para el desarrollo de la institución, permitiendo desarrollar la imaginación y creatividad, para superar dificultades, contribuyendo a tomar conciencia y mejorar las relaciones interpersonales. Es necesario, entonces, que se fomente su práctica, desde las aulas con estrategias adecuadas de manera que actúen con propósitos claros, destinatarios y en contextos reales logrando la solución de retos.

Teniendo en cuenta los aportes teóricos y prácticos de los autores, como resultado de sus investigaciones realizadas, son necesarios, porque, hacen referencia sobre la relevancia y significatividad de la administración educativa, sin embargo, para conseguir que los docentes sean eficientes, en lo pedagógico e institucional aún son insuficientes para el proceso de la administración educativa y la actuación del profesor que conlleve al desarrollo educativo.

Por lo tanto, el campo a indagar se precisa en el estudio de la dinámica del proceso de gestión educativa, basado en la línea de investigación, educación y calidad.

## **1.2. Formulación del problema**

Insuficiencias en el proceso de gestión educativa, limita el desempeño docente en la Institución Educativa 11011 Señor de los Milagros.

## **1.3. Justificación e importancia del estudio**

Justificación práctica, el desarrollo del estudio, está de acuerdo a la necesidad de concebir al plan de gestión educativa como una propuesta asociada con el líder pedagógico con la actuación del profesor, encaminada al mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos de la escuela primaria 11011 Señor de los Miagros, a través de un plan de gestión educativa en el proceso de enseñanza aprendizaje, apoyando de esta forma en la solución de la problemática en mención.

Justificación teórica, de acuerdo con el contexto de la realidad y desde una observación holística, se ofrece apertura para efectuar el análisis de la temática en estudio del tema de investigación, orientado a la propuesta de un plan de gestión educativa como métodos y procedimientos pedagógicos en concordancia con el desempeño docente a ser desarrollados entre el equipo de profesores de la institución educativa 11011 Señor de los Miagros. Teniendo en cuenta las opiniones que se integran como parte de la propuesta de la estrategia, están alineados con los criterios de desempeño posibles de ser ejecutados en los profesores que necesitan de un plan articulado con sus actividades.

Justificación metodológica, el proceso de construcción y propuesta de una estrategia, fundamentado en el enfoque del plan de gestión como estrategia para satisfacer las exigencias del progreso del desempeño docente en los profesores, se sustenta en métodos y técnicas dinámicas, para solucionar la problemática que es susceptible de ser indagadas por la ciencia, proceso que al ser evidenciado su validez y confiabilidad, se constituye en sostén para otros estudios de investigación de esta naturaleza y asociados con el contexto de las instituciones educativas.

#### **1.4. Objetivos**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Aplicar una estrategia de gestión educativa, para fomentar el desempeño docente en la institución educativa 11011 Señor de los Milagros, distrito José Leonardo Ortiz - Chiclayo.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Fundamentar epistemológicamente el proceso de gestión educativa, su evolución histórica y su dinámica.
- Diagnosticar el estado actual del proceso de gestión educativa en relación con el desempeño docente de la Institución Educativa 11011 Señor de los Milagros, distrito José Leonardo Ortiz - Chiclayo.
- Elaborar los fundamentos, acciones y actividades del proceso de gestión educativa para promover la optimización del desempeño docente.
- Determinar mediante un experimento la estrategia de gestión educativa, para su desarrollo, que conlleve a promover el desempeño docente.
- Comparar estadísticamente los datos obtenidos mediante un Preexperimento, antes y después para verificar la significación de los cambios.

#### **1.5. Hipótesis**

##### **1.5.1. Hipótesis general**

Sí, se aplica una estrategia educativa que considere las dimensiones administrativa, pedagógica, institucional y comunitaria de gestión educativa, entonces se promoverá el desempeño docente en la institución educativa 11011 Señor de los Milagros, distrito José Leonardo Ortiz-Chiclayo.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Trabajos previos**

En lo que se refiere a los antecedentes de estudio, se han analizado aquellos que tienen vinculación con las variables expuestas para la investigación.

#### **Ámbito internacional**

Galaz et al., (2019), sobre la actuación de los profesores en Chile y México aportan información interesante como: trabajos previos, confluencias y resultados de una política globalizada y estandarizada, es decir, para evaluar a los docentes se realizaron reformas en el sistema educativo, desde la época de los gobiernos militares represivos, ante los cuales el magisterio le fue imposible resistir. En estos países, han elegido sistemas conservadores orientados a la medición de eficientes y deficientes docentes. Privatizar los sistemas educativos la delimitación y elaboración de los instrumentos, es otra característica convergente, donde el estado se ha convertido en la parte que contrata a organismos privados para evaluar a los docentes. Consecuentemente, origina inconvenientes en los docentes para desempeñarse creativamente; así como también para actuar de manera reflexiva. Por otro lado, el nivel de actuación del profesor se ubica hasta en cinco categorías, estableciendo de esta manera patrones o modelos que no reconocen las fortalezas de los profesores, muy por el contrario, despiden a los profesores, suprime los incrementos salariales y capacitaciones.

García (2021) su aporte sobre el desempeño docente en Colombia, se basa en establecer un modelo en la educación con lineamientos consistentes que motiven la innovación y la creatividad, con la intervención integral de los miembros de la institución, específicamente de los profesores. Asimismo, sugiere que la administración de la educación debe desvincularse de los factores que impiden el rol principal de gerenciar la práctica pedagógica como son las variaciones en las políticas educativas, no descentralizar las decisiones educativas, limitando participar a los actores en las actividades de la escuela. Por lo que, se deberá determinar los lineamientos necesarios y realizar acciones que permitan a los docentes participar adecuadamente para alcanzar los objetivos establecidos, además de ello implica la promoción de cambios en las concepciones, actuaciones y la práctica docente, sin descuidar consolidar la integración de las familias, con el propósito de alcanzar la generación de entornos que enriquecen los aprendizajes de los alumnos.

Zaldívar y Quintal (2021), sus aportes a la actuación del profesor y la calidad educativa en México, se basa en la existencia de componentes que influyen en la actuación de los docentes como: La escuela, entorno, el estado y el propio docente, los mismos que deberán actuar de

manera coordinada. Asimismo, señalan que los profesores son obligados a rendir exámenes estandarizados para demostrar su actuación del profesor, prevaleciendo los criterios eficacia y eficiencia, ponderando directamente la asociación de los costos y el resultado obtenido, dado que esto posibilitará obtener un diagnóstico para las capacitaciones, de acuerdo a las características y necesidades de cada docente y luego seleccionar quienes ejercerán la carrera docente. Para lograr este propósito se han establecido las escuelas de calidad.

Quiroz (2019) aporta sobre el desempeño docente en Ecuador, proponiendo un taller de motivación, basado en sesiones de aprendizaje y estrategias para desarrollar la capacidad de autoformación y formación personal, teniendo en cuenta que este deberá lograr reflexionar permanentemente y relacionarse de manera positiva con los demás actores; para ello tiene que plantear metas, administrar recursos, realizar actividades en equipo de manera proactiva para hacer frente a diversas realidades, partiendo por la identificación de sus fortalezas y limitaciones para lograr la mejora en su práctica pedagógica. Asimismo, en el taller se promoverá la retroalimentación, la participación grupal para generar la confianza en los integrantes de equipo, además se deben compartir espacios con aquellos que muestran más experiencia en el desarrollo de actividades. Por otro lado, el progreso de las actividades en el taller se debe evaluar al inicio, durante y al final.

Bastías y Iturra (2022) su aporte sobre actuación del profesor, se basa en proponer un modelo para la evaluación de los profesores en Chile, teniendo en cuenta las competencias docentes y sugiere a los profesores asumir este proceso desde una perspectiva del constructivismo, transformándose en un factor relevante de la labor docente, menciona que los miembros de la institución deben intervenir al momento de evaluar el desempeño docente y recomienda que estos deben estar convencidos de la relevancia de esta forma de evaluar, considerándolo como un recurso de mucha utilidad para alcanzar la eficiencia y efectividad de los educadores, asegurando los aprendizajes de los estudiantes y su protagonismo en la institución educativa, los familiares y en la sociedad en general. Consecuentemente evaluar la actuación de los docentes en las escuelas será de prioridad, si verdaderamente se quiere alcanzar el mejoramiento de las fortalezas de los profesores; ya que de esta manera se promocionará los acuerdos de todos los agentes educativos.

A partir de los referentes anteriores, se puede evidenciar que sus aportes se basan en proponer la intervención de todos los agentes de la institución (Escuela, familia, comunidad y personal docente) en la ejecución de su labor como profesor y en la evaluación de la actuación docente de manera coordinada; ya que el profesor debe desempeñarse con la práctica de valores y la

ética de la profesión, es decir actuar profesionalmente. En tal sentido, es necesario precisar las dimensiones: Preparar los aprendizajes de los educandos; participación en la administración de la institución ligado a la sociedad y desarrollo profesional y el compromiso del profesor.

### **Ámbito nacional**

Cosar (2021) su aporte a la actuación del profesor, se fundamenta en observar la situación de la actuación de los profesores en una escuela de la región Callao, evidenciando que muestran dificultades para realizar las siguientes actividades: Efectuar su práctica pedagógica de manera sincrónica; acompañar a los estudiantes; realizar la evaluación formativa de manera adecuada y oportuna; no precisan como trabajar desde el enfoque por competencias; imparten conocimientos y realiza la evaluación de manera tradicional; presentan inconvenientes para trabajar con las herramientas Zoom, Google meet y Whatsapp; el trabajo en equipo entre docentes se realiza en forma virtual, pero sin planificar previamente, por lo que muchas veces no hay evidencias de su trabajo. Por otro lado, los familiares no evidencian interés para intervenir en apoyo a las actividades escolares, igualmente el director no ofrece espacios necesarios para la participación de los padres, brinda insuficientes capacitaciones para el fortalecimiento de la competencia digital de los profesores, es decir, la gestión del director tiene mayormente orientación administrativa que acompañar y monitorear la labor pedagógica virtual. Asimismo, manifiesta que la actuación del profesor está asociada con la administración educativa de la institución.

Llajaruna (2020) aporta al desempeño docente, una propuesta de acompañamiento pedagógico presencial y virtual a los profesores de una escuela de la región Áncash, fundamentado en la reflexión desde sus opiniones, para el cual propone desarrollar las siguientes estrategias: Recolectar los avances de la labor pedagógica del profesor para brindar retroalimentación oportunamente y adecuada; utilizar diferentes maneras de organización para favorecer el conocimiento de innovadores programas pedagógicos; mostrar flexibilidad para la atención de los requerimientos de formación docente y al entorno donde trabajan; su validez dependerá de la vinculación que existirá entre el acompañante y acompañado para lograr el desarrollo adecuado de las competencias que se han priorizado. En tal sentido, sugiere la siguiente ruta metodológica: Análisis y deconstrucción de la labor pedagógica; reflexionar sobre la teoría; reconstruir su labor y producción del conocimiento pedagógico. Asimismo, señala contar con los insumos: Diagnóstico de conexión; programación curricular, reuniones en equipo de manera colegiada, desarrollo

socioemocional y retroalimentación reflexiva.

Asimismo, Chávez et al. (2022), sus estudios sobre el desempeño docente, se fundamentan en observar la ejecución de los procedimientos de gestión de la educación en una institución de Pucallpa. Señalan que la administración se percibe desfavorable, según los puntos de vista de la mayor parte de los educadores, afirman que existe la intromisión político partidaria en el desarrollo de los procesos, tanto en lo referente a infraestructura o la implementación de equipos; así también manifiestan evidenciar que no existe buen trato y comunicación entre los integrantes de la escuela. Por otro lado, el desempeño de los profesores no satisface las expectativas del director, según las categorías de medición establecidas, afectando el rendimiento académico de los alumnos y el aspecto institucional.

Jauregui et al. (2022) su aporte al desempeño docente, se basa en observar cómo es la actuación del profesor en las escuelas de la región Junín, evidenciando que los elementos como: Calidad y directores líderes pedagógicos; la precisión de la visión y misión; relaciones interpersonales; monitoreo y acompañamiento; procesos y medios utilizados, determinan el progreso o limitan el desarrollo de las labores en las instituciones. Situación que no está vinculada a las variaciones que la sociedad del conocimiento experimenta, consecuentemente la administración de la educación en esta región es deficiente. En tal sentido, identificadas las debilidades e inconvenientes en la labor docente relacionados a la administración educativa los directivos deben asumir el desafío de fortalecer su liderazgo.

Vásquez et al. (2021) sus aportes se fundamenta en observar el comportamiento de la actuación del profesor y el ejercicio profesional del directivo como líder pedagógico en las escuelas de la región del norte oriente, evidenciándose que es necesario el desarrollo competente de los directivos; el aspecto afectivo; retos individuales; analizar de manera sistemática; el tránsito de docente a director, capacitación a los directivos para su ejercicio en instituciones ubicadas en zonas con extremas dificultades. Asimismo, manifiestan que los directores no ponen en práctica su liderazgo como tal para la supervisión de la labor docente, debido a insuficiente conocimiento y preparación; se observa también deficientes relaciones interpersonales. En tal sentido, no se tiene una retroalimentación adecuada y pertinente, por lo que sugieren que el personal directivo necesita formarse permanentemente como líder pedagógico, que conlleven al desarrollo y progreso de buenas prácticas.

A partir de los referentes anteriores, se puede evidenciar que sus aportes se basan en auscultar la situación de la actuación docente, logrando observar que estos muestran dificultades para

desempeñarse como tal, asimismo los procesos de gestión del directivo son deficientes, debido a que no asume el rol de líder pedagógico, evidenciándose la vinculación entre estas variables. En tal sentido, es necesario precisar las dimensiones: Preparar los aprendizajes de los alumnos; educación para los aprendizajes de los niños; tener participación en la administración de la institución ligado a la sociedad y progreso del profesionalismo y el compromiso del profesor.

### **En el ámbito local**

Checa (2022) su aporte sobre el desempeño docente, se basa en observar su comportamiento con el clima institucional en una escuela de la provincia de Lambayeque, evidenciándose dificultades, a causa de los elementos deficiente comunicación entre profesores y personal directivo repercutiendo en las actividades de la escuela y la actuación del profesor, asimismo se observa desidia de los profesores, situación que se asocia al aspecto remunerativo y el ambiente laboral inadecuado, dificultando la labor en equipo, es decir, se trabaja de manera individual, notándose que el personal no se compromete en las actividades de la institución. Por otro lado, se han evidenciado comportamientos inadecuados de los docentes como el acometimiento psicológico deteriorando su estado socioemocional. En tal sentido, manifiestan que el desempeño docente está asociado al clima institucional.

Mesones (2019) aporta un programa pedagógico en una escuela de la provincia de Chiclayo, fundamentado en estrategias para mejorar la actuación del profesor en las siguientes dimensiones: Preparar de la enseñanza, el profesor deberá dominar de manera competente lo que enseñará; ya que esto les generará confianza y autoridad frente a los alumnos. Generación de un clima agradable para los aprendizajes, poner en práctica relaciones interpersonales que generen el respeto y seguridad entre los alumnos donde impere la práctica de valores para superar estereotipos que puedan obstaculizar el logro de objetivos; Enseñanza para el aprendizaje de todos los alumnos, el profesor debe crear situaciones de aprendizaje motivadoras, retadoras, desafiantes y que respondan al contexto de los alumnos. En ese sentido, los profesores deben estar en constante procesos de evaluación, que posibilite la detección de inconvenientes, para ser superados convenientemente.

Salazar (2019) su aporte es proponer un programa pedagógico, basado en estrategias del líder pedagógico para el mejorar la actuación del profesor, teniendo en cuenta las siguientes actividades: Diagnosticar y analizar el contexto (se refiere a reconocer el conocimiento que tienen los equipos de trabajo, en cuanto a su actuación docente y los elementos vinculantes,



mediante una ficha encuestal); encuentros motivacionales (Identificar la relevancia motivacional en su ambiente de trabajo, y elaborar estrategias para conservar a los integrantes del grupo motivados); jornadas coloquiales directivo-profesores (Reflexionan sobre la participación de cada uno los integrantes deberá realizar para la promoción de la interacción adecuada en el grupo); jornadas el líder pedagógico: Elaborar el plan de mejora (Reconocer las estrategias pertinentes para estimular la buena participación de los profesores); jornada actuación competente de los docentes (Examinar las aptitudes que deberá poseer el docente con liderazgo pedagógico en el contexto escolar).

Castañeda (2020) aporta un programa pedagógico para el mejoramiento de la actuación del profesor, basado en las siguientes actividades: Organizar jornadas de administración de personas (Participación autorreflexiva y sistematizan sus fortalezas y debilidades); crear e implementar el equipo de calidad en la planeación de la institución (Intercambian experiencias y participan en jornadas de capacitación); organizar y ejecutar jornadas sobre el trabajo en equipo (Tienen Participación en jornadas sobre el trabajo en equipo y competencias socioemocionales); organizar y ejecutar jornadas sobre: actividades relacionadas a la labor docente de los docentes (Tienen participación en la preparación del modelo de gestión de la institución); Crear e implementar el Centro experimental e innovación educativa (Tienen participación en la jornada sobre el reconocimiento de la actuación profesional); Creación e implementación del área de reconocimiento y estimulación de la actuación docente (Tienen participación en la jornada de bienestar institucional y reconocimiento a la labor docente).

Valdivia (2020) su aporte se basa en un programa de alfabetización digital para mejorar de la actuación del profesor en una escuela privada de Lambayeque, utilizando como estrategias la aplicación de métodos activos, de experiencia y críticos, propusieron la realización de las siguientes actividades: Uso del google drive para planificar el horario de la institución, identifican la relevancia de las plataformas digitales en Perúeduca; usan el software Excel en la elaboración del PAT (Manipula instrumentos tecnológicos establecidos por MED); reflexionan sobre las actividades pedagógicas usando las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Manipulan medios recursos informáticos online); integran las tecnologías de la comunicación en las actividades de aprendizaje (Delinean un plan de clase usando medios y herramientas tecnológicas de Perúeduca).

A partir de los referentes anteriores, se puede evidenciar que sus aportes se basan en observar

como es el desempeño de los docentes, logrando identificar que los profesores muestran inconvenientes para trabajar de manera virtual, realizar su programación curricular, la existencia de un clima institucional inadecuado, asimismo deficiente gestión educativa de parte de los directivos. Por tales razones, se plantean las dimensiones: Preparar los aprendizajes de los alumnos; educación para los aprendizajes de los alumnos; participación en la administración de la institución ligado a la sociedad y progreso del profesionalismo y el compromiso del profesor.

Los aportes de los autores hacen hincapié que la gestión educativa es el soporte, para la elaboración de un adecuada actuación del profesor, por lo que, es importante que los profesores elaboren y realicen actividades y estrategias motivadoras para la gestión educativa, con la finalidad de lograr que los profesores interioricen sus actuaciones encontrándole sentido a lo que realizan y se empoderen de nuevos conocimientos, actitudes y habilidades, y de esta manera, tener docentes con capacidad crítica y autonomía.

## **2.2. Teorías relacionadas al tema.**

### **Caracterización epistemológica del desempeño en la gestión educativa y su dinámica.**

Los cambios o transformaciones que ocurran para reformar el sistema educativo, deberán tener como punto de partida, reconocer los méritos y responsabilidad de los profesionales con la finalidad de promocionar una educación sustentada en equidad y calidad. Por estas razones, no solamente el desempeño docente, resulta de vital importancia, realizando una educación de calidad, sino que además se debe reducir las consecuencias disminuyendo los aspectos negativos de los elementos socioeconómicos en los alumnos de escasos recursos económicos.

### **Gestión educativa**

Según, Vásquez (2022) señalan como se estructuran las instituciones educativas y como se van ejecutando de forma intencional y sistemática, asimismo, se tiene en cuenta los procesos de planeación institucional, que se determinan en sus diferentes dimensiones, con el propósito de lograr resultados a nivel satisfactorio, considerando los siguientes: La administración pedagógica y currículo, el progreso de los procesos metodológicos y el sustento administrativo de la gestión del desempeño; fortalecer la búsqueda de alternativas de solución innovadoras y el avance permanente para enfrentar los inconvenientes de la administración.

## **Objetivos de la gestión educativa**

Se tiene los siguientes:

- Efectuar una educación que permita organizar democráticamente y eficiente, estableciendo la responsabilidad determinando adecuadamente en una institución específica, con directivos que promocionen y fortalezcan formas para participar de manera responsable y comunicarse de manera transparente al interior de los diversos actores de la comunidad.
- Dirigir las diversas actividades de la escuela para alcanzar las metas y objetivos generando las condiciones indispensables para su ejecución.
- Lograr que los integrantes de la institución realicen sus funciones para alcanzar las metas.
- Realizar la evaluación de los procedimientos y los resultados del servicio educativo para reconocer logros, inconvenientes y soluciones que mejoren creativamente.

## **Importancia de la gestión educativa**

Los resultados que se ha obtenido por la elaboración e implementación de programas de reforma sobre los modelos de la educación de diversos países América Latina, como Chile, México, Cuba y Costa Rica, se han realizado dado al procedimiento de administración del capital humano, “el mismo que está compuesto por un cúmulo de procedimientos organizados que posibiliten que una organización educativa alcancen sus objetivos y metas exitosamente, en tal sentido, una adecuada administración es de importancia, para cada miembro muestre sentido y pertenencia para integrar un proyecto. (Mendocilla, 2022)

## **Criterios para una buena gestión educativa**

Según, Sanca (2022) señala que, de acuerdo con Arana, se sugiere los siguientes criterios:

- Dirigir las actividades de la institución para alcanzar las metas y objetivos generando situaciones pertinentes para su consecución.
- Fomentar una educación democrática y eficaz, delineando las funciones de los actores de la institución, con líderes que promocionen y fortalezcan formas para participar y comunicarse.
- Lograr que los actores educativos realicen sus labores responsablemente para conseguir las metas y objetivos propuestos.
- Realizar una evaluación de los procesos y los resultados de las actividades educativas con la finalidad de reconocer logros, dificultades y alternativas de solución.

## **Estrategias para la Intervención Educativa**

Según Mesones (2019) señala que de acuerdo con Bizquerra el sistema educacional debe apoyar a modificar algunos inconvenientes sobre el comportamiento del estudiante. Plantear criterios en función de la diversidad de sus características fomentando la cooperación. Alentar cuando participan en las actividades de aprendizaje, ejercer el control consciente aplicando las normas de convivencia.

Crear espacios para apoyar la compensación y prevención de expresiones de comportamientos violentos, haciendo todo lo posible la presencia de interacciones positivas significativas. En tal sentido, las intervenciones educativas deberán planearse, incorporando a todos los integrantes de la institución.

## **Desempeño docente**

De acuerdo con Borbor (2019) quien menciona que la actuación del profesor, se vincula con las maneras que cada profesor considera sus estudios y el cumplimiento que se evidencia cuando se aborda desde puntos de vista de objetivos, se la relaciona cuando se miden los marcadores que se evaluar. Presentar la realización a la luz del estudio permanente que el profesor efectúa de manera individual valuando la eficacia de su investigación”. El profesor es un profesional de la educación, razón por la cual las teorías de la actuación se vinculan a entender los elementos que participan en este proceso.

## **Teorías relacionadas con la primera variable gestión educativa**

Teoría de Frederick Taylor, propone puntos de vista tradicionales de la administración, fundamentado en la planificación del personal y la disposición de las actividades con la finalidad de incrementar la eficacia de la producción. Y en 1911, se incrementó las ideas de la administración científica al tener en cuenta las actividades del personal, de parte de los directivos. Asimismo, se tiene a Henri Fayol, quien hace referencia a las responsabilidades de las actividades del directivo. La Teoría General de la administración de las Instituciones, se debe concebir teniendo en cuenta las interacciones de interdependencia, involucrando seis variables: individuos, actividades, organización, contexto, tecnología y competitividad. Por otro lado, propone a la Teorías clásicas de la administración, de las relaciones entre las personas, neoclásica, estructuralista, del comportamiento en la administración, del desarrollo estructural, sistémica y situacional. (Livia, 2022)

La forma de enseñar de manera tradicional se concebía que la actuación transmitía el conocimiento y el alumno lo recepcionaba. Sin embargo, actualmente se concibe como

procesos de orientar, mediar y acompañar teniendo como finalidad la facilitación de los aprendizajes. Seguidamente, se analizará como se viene desarrollando la actuación de los profesores, en el ámbito internacional, nacional, regional y local.

A nivel internacional, según Manrique y Reyes (2022) señala que Murillo menciona la existencia de algunos elementos importantes para conseguir una educación de calidad, principalmente se debe tener profesores que actúen profesionalmente. Teniendo en cuenta este punto de vista, una de las primacías del sistema educacional, debe centrarse en conservar e incrementar la profesionalidad de los profesores.

De igual manera, Cortés (2022) afirma que los Ministerios de Educación de Latino América y el Caribe, en la cumbre realizada en Argentina, se reafirmaron la obligación de progresar en la determinación de lineamientos de manera integral e intersectorial, encaminados al mejoramiento y sostenimiento del profesionalismo del docente, como requisito primordial para alcanzar los aprendizajes de los alumnos, es decir, esta adecuada labor del profesor, implica instrumentar adecuadamente para la actuación de los docentes.

Evaluar al profesor, según Soria (2022) se sustenta fundamentalmente en analizar los elementos primordiales que integran su práctica pedagógica: Fomenta el respeto, regular la actuación de los alumnos, gestionar los tiempos de los aprendizajes, promover la reflexión y la creatividad, motivar a los alumnos y responder a las obligaciones educacionales. Asimismo, las formas de comunicarse con los padres de familia, actuar responsablemente con referencia al horario y planeamiento responsable, comprometiéndose con la escuela y la administración de los espacios y recursos que se disponen en su aula.

Igualmente, Valenti y Duarte (2022) señalan que según Hunt las diferentes maneras de realizar la valuación de la actuación del profesor en los países europeos y América se efectuaron como elementos para el progreso del docente, no evidenciaron avances en la práctica pedagógica de los educadores, asimismo para el aumento de los salarios y el incremento del escalafón; así como también la autoevaluación del profesor. Contrariamente, en Finlandia no se evalúa de manera externa a los profesores, tampoco es tema de discusión, es decir, en vez de ejercer presión y brindar estimulación externa, se ofrece confianza a la actuación profesional del profesor. En este sentido, las instituciones educativas, se consideran como la unidad fundamental para el mejoramiento del sistema educativo.

Análogamente, Prieto, Martelo y Franco (2022) consideran que la actuación del profesor presume un gran desafío y actualmente tiene inconvenientes en la sociedad, cargada de

diversas transformaciones y nuevos contextos que el docente debe resolver diariamente, representando indecisiones y agotamiento en su labor diaria. Los principales inconvenientes están relacionados con los aspectos con las formas de enseñar y las imposiciones que inciden sobre los profesores, situación de sometimiento y oposición intensa que nunca se había observado, de parte del estado, de los alumnos, familiares de los alumnos y de la sociedad. En tal sentido, varios países se están preocupando de como estimular a los profesores.

Por otro lado, Mesones (2019) menciona que, en Chile se puede evidenciar varias acciones asociados con la labor de los educadores, como el establecimiento de la Ley del Estatuto del profesor, asignar estímulos a la profesionalidad, con el propósito de brindar confianza y calidad docente, inclusive dotar de estímulos no monetarios para promocionar la profesión, creando fondos especiales para el perfeccionamiento de docentes al interior y exterior del país.

En Perú, Aguilar (2020) señala que, según el Ministerio de Educación, teniendo en cuenta el informe de del Diagnóstico educacional 1993, que evidenciaba una rotura entre la alta atención del sistema escolar, ante una deficiente atención del servicio educacional. En tal sentido, el MINEDU ha propuesto la modificación de los enfoques pedagógicos y las formas de enseñar, centrado en revalorar a los estudiantes como sujetos de la educación. Significando, redefinir el papel social que debe cumplir el educador, como actor primordial del sistema escolar, además el estatuto de la profesión docente, teniendo en cuenta el reto para mejorar la calidad educativa.

Actualmente, según Zamudio (2022) manifiesta que el Minedu está indagando las formas de como reivindicar a los profesores, para asegurar su actuación docente de calidad, implementando capacitaciones acordes con los cambios que experimenta la sociedad del conocimiento de manera continua; así como también incrementar sus remuneraciones. De esta manera, se intenta motivar a los docentes su buen desempeño, a través de aumentos de sus salarios y promoviendo el fortalecimiento del escalafón de los profesores, es decir, el estado está limitando la situación del sistema educacional al aspecto económico, dejando de lado aquellos que pueden estar entorpeciendo la labor de los profesores, tanto en el aspecto socioemocional y su condición como profesional.

De la misma manera, Quispe et al. (2023) mencionan que, según Oramas los estudios sobre como estimular a los profesores se ha venido sucediendo desde el año 1990, con incremento de información relacionada a indagar sobre como motivar al docente en variados entornos,

es decir, señala que los profesores se ven forzados y sin motivación, debido a los siguientes aspectos: Los deficientes puntos de vista para la estimulación profesional; sostener la disciplina en el aula; coacción de los familiares de los alumnos; planes que están definidos inadecuadamente; conductas no pertinentes de algunos docentes; tener a cargo un alto porcentaje de estudiantes en aula y la indisciplina de algunos estudiantes. A todo esto, se agrega la evaluación continua de la actuación de los profesores y el insuficiente reconocimiento a su labor, asimismo el profesor se muestra afligido, pesimista, fatigado y descontento con la impresión de no contar con estrategias innovadoras que permitan reorientar su labor.

### **Funciones de la evaluación del desempeño de los docentes**

Según, Gómez y Valdés (2019) mencionan que una excelente valoración profesional deberá satisfacer los siguientes criterios:

**Diagnóstica:** Evaluar al profesor significa asignar calificación su actuación en un tiempo específico en un consolidado de resultados y debilidades, de tal manera que debe servir para los directivos y profesores evaluados mejoren su práctica pedagógica.

**Función Instructiva:** Los procesos de evaluar los indicadores de la actuación del profesor deben sintetizar en que aspectos deberán incrementar sus conocimientos, para transferirlos en la enseñanza a los estudiantes.

**Función Educativa:** Existe vinculación entre la evaluación, el aspecto motivacional y la conducta de los profesores evaluados. El profesor conoce la relevancia de su labor por los alumnos sus familiares y los directivos. Los profesores emplean diversas estrategias para superar dificultades, que obtuvieron producto de haber sido evaluados.

**Función desarrolladora:** Los profesores supera la evaluación, por lo que, maneja las competencias, con apreciaciones críticas su actuación docente, aprendiendo de sus errores, admitiendo ser responsable con capacitaciones permanentes.

### **Habilidades sociales e influencia en las relaciones interpersonales**

Según, Romero (2022) de acuerdo con Caballo y Oliveros, mencionan que las habilidades sociales son un conglomerado de actitudes que imiten las personas en una situación de relaciones interpersonales donde se explicitan sentimientos, actuaciones, aspiraciones, puntos de vista, pertinentes respetando los derechos de los demás. Debemos aprender a relacionarnos; para ello se debe respetar los espacios, así como aceptar a las personas con

sus debilidades y fortalezas, tratando de hacer de las labores oportunidades de vida. En tal sentido, se debe realizar programas utilizando la habilidad comunicacional, precisando que los aprendizajes posibilitan a los individuos el progreso de la autoestima y las capacidades para comunicarse con otras personas realizando actividades en equipo.

### **Responsabilidades profesionales**

Analizar esta situación significa comprometerse y participar no solamente de las labores del aula, sino que además deberá aportar en las actividades establecidas en el PEI, de manera proactiva estará influenciando continuamente poniendo en práctica alternativas de solución a los requerimientos y exigencias planteadas.

Para su ejecución, se debe evaluar constantemente, permitiendo identificar los inconvenientes, indagar maneras de solucionarlos, entendiendo que es su responsabilidad reconocer los elementos que obstaculizan los aprendizajes de los alumnos, para el cual tiene que poner en práctica estrategias para superarlos. Asimismo, es de responsabilidad de la comunidad educativa, deberá tener participación en la resolución de los inconvenientes que pueden aparecer en los procesos de los aprendizajes y colaborar con los demás profesores.

En tal sentido, es necesario reflexionar sobre la práctica pedagógica; ya que posibilitará reconocer las necesidades de su formación profesional. Por otro lado, se deberá promocionar situaciones de apoyo con los familiares de los alumnos. Para esto se tiene que informar constantemente a los padres sobre los progresos de los aprendizajes de los alumnos, y cuando se crea por conveniente crear espacios para que los familiares de los alumnos participen en jornadas sobre las actividades de aprendizaje.

### **Teorías relacionadas con la variable desempeño docente**

Teoría del aprendizaje social de Albert Bandura quien manifiesta que la actuación de los individuos, no viene determinado de manera connatural, sino que, son resultados de los aprendizajes, mediante las experiencias. Considerando a la percepción globalmente, el comportamiento está sujeto al contexto y las características particulares como: Cognoscitiva, afectiva, psicomotor, entre otros. En una vinculación que los autores lo designan correspondencia Trídica. Estos componentes interrelacionan de manera diversa en cada persona y su predominio va a depender de las cualidades de las personas y del estado o entorno en el que se ubican. El alusivo relevante en la teoría del autor es la aseveración de que mayormente el comportamiento de las personas se va aprender por observaciones, por medio del modelado. (Yong, 2022)



La Teoría del Aprendizaje cognitivo de Piaget, menciona que los puntos de vista y el lenguaje se realizan de forma excepcional, debido a que el conocimiento inicia su evolución desde el nacimiento de las personas, antes que los niños empiecen a hablar; por lo que, los infantes se van formando para hablar, en función a su evolución cognitiva que va alcanzando un nivel operativo formal. En esta teoría se evidencia el progreso de conocimiento de los individuos, desde los inicios de existencia se va logrando hasta alcanzar su madurez en su conocimiento. (Paredes et al. 2022)

### **Determinación de tendencias históricas del proceso de desempeño de la gestión educativa y su dinámica.**

Con el transcurso del tiempo la gestión educativa se ha ido transformando y sus funciones están en relación con los elementos que componen la enseñanza aprendizaje.

El objeto de estudio proceso de gestión educativa, como se puede apreciar, ha sufrido variaciones, asimismo, se inserta en la dinámica de la enseñanza aprendizaje y de sus actores.

En 1960, se experimentó los primeros intentos de la primera reforma educativa referente al proceso de la gestión educativa, pero este intento fracasó cancelando su instauración.

En 1980, esta década se inicia con la reinstauración de la enseñanza tradicional, inmerso en una profunda crisis en el aspecto económico, la formación a profesores en servicio y la confección de textos y recursos educativos fueron algunos aspectos que se consideraron en las políticas de educación. En esta etapa, la propuesta de formación estuvo a cargo del Ministerio de Educación; ya que se ocupó en la ejecución de nuevas propuestas de enseñanza, así como también en habilitar a profesores sin título y mediante el dictado de asignaturas cortas y de manera masiva, la mayoría se desarrollaron a distancia, en periodos anteriores a la aparición del servicio de internet.

En 1990, en esta década se establece la segunda reforma educativa, a solicitud de los gobiernos de América Latina y la intervención de la UNESCO, y consistió en cambiar el aspecto curricular, renovar los medios y recursos educativos, descentralizar modernizar la enseñanza aprendizaje, entre otros, reformas que obligan replantear la formación del profesor. Priorizando la temática de comprensión de lectura y alfabetizar en el área de las matemáticas, persistiendo en el desarrollo de capacitaciones cursos y talleres.

Los enfoques del aprendizaje y la forma de enseñar se renovaron en función de las corrientes pedagógicas constructivistas; a pesar que aparentemente se reduce a la utilización de

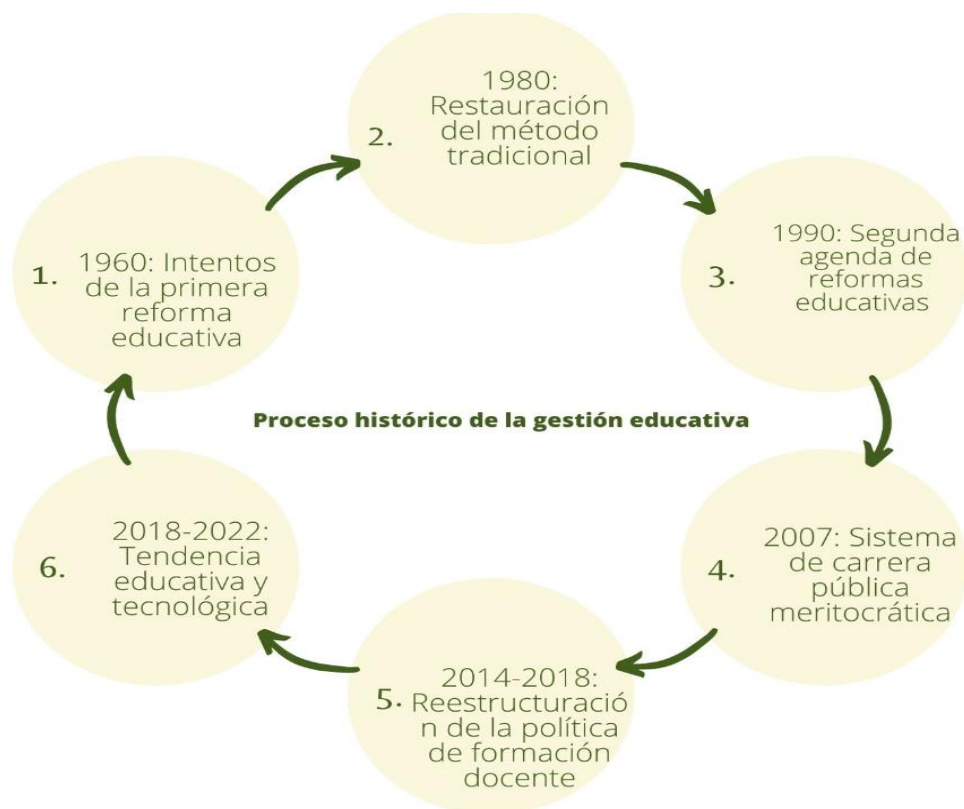
métodos activos. Se incentiva a las instituciones a la creación de proyectos de carácter institucional, formándose centros de recursos para profesores, pero con insuficientes efectos positivos en ambos casos.

En el 2007, se instaura el Sistema de Carrera Pública Magisterial, alcanzando consenso aproximadamente de nueve prácticas como referencia de la actuación del educador, expresado en el Marco de Buen Desempeño Docente. Sin embargo, cabe mencionar que en los últimos periodos la propuesta de formación a profesores en servicio, no ha mostrado avances relevantes, es decir, el progreso se limitó a reformas improvisadas y de manera coyuntural. Asimismo, se estableció El PRONAFCAP el mismo que se canceló el 2012 por tener resultados positivos, por ello que el Ministerio de Educación el 2014 inicia una reestructuración de los procesos de formación de los educadores.

El 2018, se asume el desafío de mejorar la actuación de los profesores, estableciendo el Programa de Formación para el Mejoramiento permanente y Especialización”. Las diversas variaciones en la política del país postergaron la aplicación de las políticas educativas, ejecutándose recién el 2019 y es lo que se documenta en esta publicación. Finalmente, los cambios de roles, y la dación de innovadoras métodos y técnicas; así como también encaminar un proceso de transformación a largo plazo y efectivo hacia el siglo XXI.

2018-2022, Actualmente, estamos viviendo una tendencia educativa tecnológica, donde prevalece el aprendizaje automático, la educación mixta, la inteligencia artificial o el internet, en los dos últimos años la tecnología ha tomado gran auge en el entorno educativo, es decir, una tendencia estimulada básicamente por la pandemia ocasionada por el COVID19, la educación mixta, la personalización del aprendizaje, la necesidad de confirmar la identidad de quienes están al otro lado de la pantalla, así mismo se ha potencializado la utilización de metodologías activas para dotar autonomía e independencia a los alumnos cuando no están presentes en el aula; así como tomar conciencia sobre la necesidades de cautelar la salud mental de los alumnos de todas las edades. Estos son las tendencias educativas y tecnologías que se están evidenciando: Educación personalizada, aprendizaje social, adaptación a nuevos espacios de aprendizaje, micro aprendizaje y gamificación, neurociencia y aprendizaje, aulas colaborativas, entre otros.

**Figura 1.** Objeto de estudio proceso de gestión educativa



Nota: Extraído de la serie aportes para la reflexión y construcción de políticas docentes la formación docente en servicio en el Perú.

## **Marco conceptual**

### **Campo de investigación**

Es aquella parte del evento donde actuará el investigador. (Labrada y Alvarez, 2020)

### **Desempeño docente**

De acuerdo con Loayza et al. (2022), las actuaciones son acciones observables de las personas y que se describen o se evalúan, además expresan su competencia. Los docentes en el progreso de sus actuaciones va ir aumentando sus fortalezas como: Elaborar su clase de manera adecuada con estrategias pertinentes, atendiendo los diferentes estilos y ritmos de aprendizaje de los educandos con respeto y calidez, actualizándose permanentemente para el mejoramiento de su labor, comprometido responsablemente con su práctica pedagógica.

### **Estrategia**

Actualmente, las instituciones educativas competitivas, sustentan su administración teniendo

en cuenta aspectos considerados primordiales, uno de ellos es la estrategia referente a planeación, estructura, administración del personal y publicidad, siendo esta la finalidad de las actividades que ejecuta el personal directivo para que la escuela tenga un funcionamiento eficaz. En ese sentido, el director deberá planear una estrategia relacionado a los objetivos que espera alcanzar; para ello formulará e implementará dicha estrategia donde los estudios previos se desarrollen simultáneamente con la práctica, consecuentemente, se debe empezar realizando un examen de la institución y su contexto, para de esta manera lograr la actuación de los actores educativos de manera competente.

### **Gestión educativa**

Según, Flores et al. (2022) la gestión son diversas actividades organizadas de una institución, tienen la finalidad de lograr las metas de la educación a nivel nacional e internacional. Por lo que, el directivo debe establecer condiciones pertinentes con el propósito de alcanzar la concretización de las metas.

Análogamente, Castillo (2022) afirma que la administración abarca la conducción de la escuela dirigido a determinar metas empezando por la planeación, para saber lo que se va a realizar, al igual que la práctica y los mecanismos a emplear por los actores educativos.

### **Método y técnica**

Es la estrategia precisada e integrada a las labores del profesor para analizar una problemática coherentemente en función de las teorías y los objetivos del estudio. Asimismo, son diversas de condiciones y procesos que posibilitan al autor determinar la asociación con el objeto de investigación.

### **Objeto de estudio**

Se refiere a la forma del acto del conocimiento que se alcanza, a través de la razón al analizar un tema de investigación. (Labrada y Álvarez 2020)

### **Propuesta pedagógica**

Es una estrategia donde se establecen actividades para la enseñanza aprendizaje, en el contexto autónomo responsable, para la práctica docente del profesor. El programa propuesto desea lograr el tipo de educando que se quiere formar, dando el carácter inherente al desarrollo escolar, en función del PEI, con sus componentes como la planeación curricular, normas de convivencia, dirigidos a concretizar la propuesta pedagógica.

### **III. MÉTODO**

#### **3.1. Tipo y Diseño de Investigación**

##### **Desde un enfoque mixto**

El tipo de estudio, desde un *enfoque mixto*, es un proceso ordenado, empírico y crítico y servirá como sustento para recoger, analizar y validar datos cuantitativos y cualitativos sobre una investigación, puesto a investigación y tener una visión holística. (Hernández et al. 2010, citado por Quispe 2022)

Considerando el aporte antes mencionado, la investigación que se propone, se desarrollará por medio del planteamiento metodológico del enfoque mixto, elegido, porque se adecua a las necesidades y características del estudio.

En esta investigación se parte desde la formulación del problema, sus manifestaciones y causas que lo definen y generan, asimismo, se hizo el estudio del objeto de investigación, también se diseñarán y aplicarán instrumentos, para el recojo de información la cual será interpretada, analizada y validada, de manera minuciosa, utilizando la estadística para tener una idea, más confiable y profunda del fenómeno en estudio, tanto, para definir el diagnóstico situacional y proceder a elaborar un aporte concreto y objetivo que conlleve a promocionar el desempeño docente 11011 – José Leonardo Ortiz y obtener el reporte final de los resultados del proceso investigativo.

##### **Tipo de investigación aplicada**

El estudio estrategia de gestión educativa para el mejoramiento de la actuación del profesor en la escuela la actuación del profesor en la escuela 11011 señor de los milagros – Chiclayo, es tipo aplicada, porque se centra fundamentalmente en la búsqueda de soluciones de determinados problemas, considerando los hechos que se muestran en la realidad de un contexto específico y que se han sometido a investigación, para después recopilar y procesar los datos de las variables en investigación, enfocándose en la resolución de la problemática; sustentados en las conceptualizaciones teóricas que han sido analizadas. (Mendoza, 2018 citado por Cárdenas et al. 2022)

Se ha considerado este tipo de investigación, dado a que se precisa las maneras de solucionar el problema, identificado y establecido, teniendo en cuenta el análisis de estudios previos referenciados de diferentes autores, sobre el desempeño docente y el análisis del objeto de investigación, proceso de gestión educativa, enfocado en un marco teórico, sustentado por el conocimiento científico y de procesos, como la preparación y aplicación de ciertos instrumentos, para después recolectar información, seguidamente su validación y luego,

establecer opciones de solución a la problemática identificada, de esta manera se logra incrementar los conocimientos en el contexto educativo.

### **Diseño de investigación**

El tipo de diseño es explicativo, proyectivo-preexperimental (con un solo grupo) en él se manejan deliberadamente, por lo menos, una variable independiente para poder observarse los efectos sobre una variable dependiente. En este diseño, los encuestados no se disponen aleatoriamente a los grupos; ya que estos se han conformado antes del experimento (Hernández y Mendoza, 2018 citado por Cárdenas et al. 2022)

Esta investigación es proyectiva, porque se pretende contribuir a la solución del problema, con la propuesta de un programa de gestión educativa, que tiene como propósito e intencionalidad, fomentar la actuación del profesor, en la I.E 11011, José Leonardo Ortiz, para conseguir que sean los propios docentes y puedan actuar en diferentes contextos. Es así que se concretizará uno de los objetivos específico, preparar los fundamentos, acciones, actividades del proceso de desempeño de la gestión educativa, dicha propuesta será validada por expertos.

### **3.2. Variables, operacionalización**

Variable 1: Estrategia de gestión educativa.

#### **Dimensiones de la gestión educativa**

De acuerdo con el MINEDU de educación se tiene las siguientes dimensiones:

**Gestión institucional:** Comprende las formas como se estructura una escuela, en su sistema, informes y obligaciones de los agentes que conforman la institución educativa, las interrelaciones, asimismo la normativa que reglamenta sus actividades.

**Gestión pedagógica:** Está relacionado con las alternativas educativo – metodológicas con las que cuenta la escuela para la planeación, evaluación y certificación. Asimismo, comprende la práctica pedagógica y la permanente capacitación, en el aumento del progreso en la actuación de los docentes.

**Gestión administrativa:** Se refiere a la administración de los medios que posee la escuela y pueden ser: (material físico, evaluar informes, recursos humanos, procedimientos técnicos, entre otros).

**Gestión comunitaria:** Acciones que realiza la escuela, teniendo en cuenta las necesidades de la comunidad, las interrelaciones de la institución con la realidad (vecinos, APAFAS, entre

otros), además otras escuelas aliados en Red Educativas.

**Variable 2:** Desempeño docente

De acuerdo al MINEDU se tiene las siguientes dimensiones:

Preparar los aprendizajes de los estudiantes: Abarca la planeación de la práctica pedagógica, mediante la preparación de la planificación curricular, las experiencias actividades y los planes de clase, teniendo en cuenta puntos de vista intercultural e inclusivo. Está vinculado con las diversas condiciones de la sociedad, culturales, materiales e inmateriales y cognoscitivos de los alumnos, manejo adecuado de las temáticas. Asimismo, la elección de los recursos educativos, procedimientos innovadores para enseñar y evaluar los aprendizajes.

Educación para los aprendizajes de los educandos: Abarca dirigir los procesos de enseñar, teniendo en cuenta puntos de vista para valorar la inclusión y los diversos niveles de aprendizaje en todas sus expresiones. Está relacionado con el guía pedagógico de los docentes en la práctica de un clima agradable para los aprendizajes, manipulación de las temáticas, motivar constantemente a sus alumnos, la utilización de diferentes métodos pedagógicos y de evaluación, asimismo el uso de medios didácticos adecuados e importantes. Asimismo, pone en práctica lineamientos e instrumentos que van a lograr el reconocimiento de logros y los desafíos los procesos de los aprendizajes y aspectos para enseñar y que es necesario mejorarlos.

Participar en la administración de la escuela ligado a la sociedad: Comprende la intervención de la administración de la institución, desde una óptica democratizadora para conformar comunidades de aprendizaje. Se vincula con las interrelaciones efectivas de los diversos agentes de la institución, participan en la preparación, realización y evalúan el Proyecto Educativo Institucional, así mismo se debe coadyuvar a determinar relaciones humanas adecuados. Además, deben promocionar la valoración y el respeto entre los actores de la institución.

Progreso del profesionalismo y el compromiso del profesor: Abarca los procedimientos y actuaciones caracterizadas para contribuir en el desarrollo de comunidades profesionales de los profesores. Está relacionado con la interpretación sistémica de su labor pedagógica y de los demás profesores, la labor en equipos, la cooperación con los demás y participar en la ejecución de actividades de progreso docente. Asimismo, asumir responsablemente la ejecución de los procedimientos y resultados de los aprendizajes, además manipular información sobre la delineación para implementar lineamientos educativos.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.2.1. Población

La población es el universo conformado por el total de la unidad de análisis (Guillén y Valderrama, 2015 citado por Cisneros et al. 2022)

Según, Hernández et al. (2014), citado por Cisneros et al. (2022) la población es una agrupación de sujetos u objetos que poseen cualidades comunes, en ese sentido, el universo se conformará por ochenta y dos (82) participantes de la Institución Educativa 11011 “Señor de los Milagros”.

**Tabla 1**

Población de docentes de la I.E. 11011 nivel primaria

Sexo	Docentes	%
Docentes	41	50
Administrativos	06	7
Estudiantes de sexto grado A	35	43
Total	82	100

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal y nóminas de matrícula

#### Muestra

Estuvo conformada por elementos seleccionados de manera deliberada y se determinó, empleando el método no probabilístico por conveniencia; ya que todos los profesores, administrativos y estudiantes de sexto grado “A” tuvieron las mismas posibilidades de ser escogidos y participar del estudio, es decir, la muestra se conformó por ochenta y dos (82) participantes.

#### Criterios de inclusión

Se eligió a la totalidad de profesores, administrativos y estudiantes de sexto grado “A” por ser casos accesibles, además aceptan ser incluidos en el estudio. Asimismo, se tiene acceso a la información.

#### Criterios de exclusión

Se excluyen a los estudiantes de sexto grado de otras secciones, a los profesores y administrativos de otras instituciones educativas de José Leonardo Ortiz porque no se cuenta con accesibilidad a la información.



### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

En el estudio, se usará los métodos teóricos y empíricos. Para investigar sobre la problemática en estudio. Mencionando los siguientes:

#### **Métodos teóricos.**

**Análisis Histórico lógico:** Este método explora información teórica de antecedentes, sobre hechos, sucesos o acontecimientos, referente a una temática específica de estudio para comprender su desarrollo y comportamiento, en la trayectoria cronológica, siendo explicados para alcanzar al conocimiento intenso de su esencia, por el método lógico. (Ramos 2008, citado por Quesada y Medina, 2020)

Se utilizará, para la investigación y análisis transversal, de la trayectoria o evolución, en el transcurrir del tiempo, del objeto en estudio, proceso de desempeño de la gestión educativa y se ha liberado, elegido y organizado según criterios, aquellos cambios más importantes que iban apareciendo en su desarrollo, para trasladarlo al ámbito investigativo, cumpliendo el objetivo, estableciendo tendencias históricas de la estrategia de administración educativa en el desempeño y su dinámica.

**Hipotético deductivo:** según, Sánchez (2022), este método de investigación, se inicia, de la generación de las hipótesis, que se sujetan a comprobación para observar su exactitud, y establecer conclusiones o explicaciones sobre una problemática determinada.

Se nombra este método, dado que, en este estudio, se parte de la exposición de la problemática observada, mediante el diagnóstico fáctico, y se establece una hipótesis en particular intentando probarla con la aplicación de instrumentos y los resultados ofrezcan la probabilidad de alcanzar a definir las conclusiones.

**Analítico sintético:** Sánchez (2022), señala que el método radica en efectuar un análisis intenso de cada parte, elemento o componentes que componen el fenómeno de estudio y a través la síntesis componer cada parte estudiada a un todo.

Se empleó este método, para comprender el procedimiento epistémico del fenómeno de investigación denominado, proceso de gestión educativa, efectuándose un análisis de manera general teorías y elementos que peculiarizan al objeto de investigación y se admitió en este estudio la información esquematizada como fundamento al estudio.

**Inductivo deductivo.** Son dos procesos invertidos, pero ambos se integran para el proceso investigativo, el deductivo parte de lo general a lo específico, y el inductivo de lo hipotético hasta llegar a conclusiones (Rodríguez, Pérez 2017, citados por, Quesada y Medina 2020)

En el transcurso de la investigación de los antecedentes, vinculados con el estudio, se acudió

a fuentes de investigación como; tesis, artículos, libros, revistas, para el cual se analizará los contenidos y terminar el reconocimiento de elementos que se transforman en aporte para este estudio, de igual forma sobre las teorías que distinguen al objeto de estudio. Los resultados serán los cimientos para definir el aporte práctico para fomentar el desempeño docente.

Análisis documental, es un procedimiento que se realiza para tratar información en fuentes primarias o secundarias para reconocer y obtener como resultados del análisis de información, de utilidad para el propósito de la investigación y proporcionar a nuevos conocimientos (Rodríguez y Pérez 2017, citados por, Quesada y Medina 2020)

A través, de este método se realizará la indagación de información, en documentos impresos y electrónicos como; revistas, artículos, informes de tesis y libros la misma, que fue interpretada, analizada y seleccionada y se plasmó, en el campo teórico del trabajo investigativo, que servirá como sustento de la propuesta y de las valoraciones realizada.

### **Métodos empíricos**

La información será recogida, mediante la entrevista y encuesta, asignándose, a través del cuestionario y una guía de entrevista, a los docentes, para conocer datos fidedignos acerca de la problemática en estudio

La encuesta; Arias, (2020) es un instrumento que consigna preguntas preparadas con criterios, orden y secuencia, usado para recolectar información de una muestra establecida, sobre sus puntos de vista, opiniones y percepciones, determinados, ante una temática de investigación.

La encuesta, se asignará de manera digital a los docentes, usando tabletas y celulares, con la finalidad de recolectar información para la investigación, ordenado a las dimensiones e indicadores de medición, posibilitando, determinar un programa institucional que solucionen el problema. La encuesta se aplicará, a través un cuestionario, preparado con anticipación y validación, con interrogantes claras, sencillas considerando la escala de Likert con opciones de respuesta (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca.

La entrevista; Arias, (2020) es una técnica, que tiene como instrumento la guía de entrevista, que es preparada con ítems que responden a criterios establecidos para medir opiniones, percepciones, entre otros., y examinar las respuestas de manera objetiva. La entrevista tiene como ventaja un error probabilístico menor, razón que se hace de forma oral.

La entrevista, se aplicará a la totalidad de docentes de la I.E N° 11011 – Señor de Milagros como la intención de recolectar información sobre el problema de estudio. La guía de entrevista será preparada y validada, bajo criterios de confiabilidad.

## Prueba de confiabilidad del instrumento

Después de haber aplicar el coeficiente de Alpha de Cronbach, utilizando el software SPSS, se hallaron los siguientes resultados, como se presenta en la tabla 2.

**Tabla 2**

*Alpha de Cronbach para la variable desempeño docente*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.971	20

Fuente: Encuesta a docentes, procesado en SPSS 25

**Figura 2**

*Alpha de Cronbach para la variable desempeño docente*



Conclusión: Dado que el coeficiente Alpha de Cronbach  $r_u = 0.971$ , para el instrumento que se usará para medir la variable desempeño docente, entonces se puede señalar que se tiene un grado alto de confiabilidad.

## Validación del instrumento por criterios de expertos

El instrumento se sometió al análisis y validación de cinco (05) expertos, como se detalla a continuación.

Experto 1: Dr. Lolo Avellaneda Callirgos, quien luego de analizar los aspectos de validación del instrumento que consiste en evaluar criterios e indicadores, emitió la siguiente calificación según se muestra en el anexo 5:

Coefficiente de validez:  $\frac{A + B + C}{30}$  1.00

**III. CALIFICACIÓN GLOBAL**

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

1.00

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

Experto 2: Dra. Bertila Hernández Fernández, quien luego de analizar los aspectos de validación del instrumento que consiste en evaluar criterios e indicadores, emitió la siguiente calificación según se muestra en el anexo 6:

Coefficiente de validez:  $\frac{A + B + C}{30}$  1.00

**III. CALIFICACIÓN GLOBAL**

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

1.00

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

Experto 3: Dr. Reynaldo Sanjinés Valladares, quien luego de analizar los aspectos de validación del instrumento que consiste en evaluar criterios e indicadores, emitió la siguiente calificación según se muestra en el anexo 7:

Coefficiente de validez:  $\frac{A + B + C}{30}$  1.00

**III. CALIFICACIÓN GLOBAL**

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

1.00

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

Experto 4: Dr. Ricardo Francisco Chero Silva, quien luego de analizar los aspectos de validación del instrumento que consiste en evaluar criterios e indicadores, emitió la siguiente calificación según se muestra en el anexo 8:

Coefficiente de validez:  $\frac{A + B + C}{30}$  1.00

**III. CALIFICACIÓN GLOBAL**

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

1.00

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

Experto 5: Dr. Wilver Saucedo Pérez, quien luego de analizar los aspectos de validación del instrumento que consiste en evaluar criterios e indicadores, emitió la siguiente calificación

según se muestra en el anexo 9:

Coefficiente de validez:  $\frac{A + B + C}{30}$  1.00

**III. CALIFICACIÓN GLOBAL**

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

1.00

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

Valoración final de la validación por criterios de especialistas.

$$1 + 1 + 1 + 1 + 1 / 5 = 1$$

Se concluye que se ha obtenido una valoración final buena.

### 3.5. Procedimientos y análisis de datos

Se tuvo en cuenta, la eficiencia del contenido, evidenciando la incidencia particular como resultado de la medición a la cual fue sometido, utilizando el juicio de especialistas.

La información recopilada, mediante los instrumentos se procesó, mediante el uso del software estadístico SPSS para la obtención de un criterio técnico y estadístico. Se estableció la validez del contenido de la propuesta, a través la opinión de especialistas, los mismos que examinaron los instrumentos y aprobaron para su respectiva aplicación a la muestra de investigación, con categorías de pertinencia, suficiencia y coherencia.

### 3.6. Criterios éticos

Se considerará la medición de solidez; ya que se utilizará los mismos instrumentos para cuantificar en varias oportunidades a un grupo de profesores, en cada fase de tiempo, utilizando el alpha de Cronbach, que consistirá en consignar las categorías: siempre (5); casi siempre (4); a veces (3); casi nunca (2); nunca (1), para después encontrar promedios y varianzas individuales; promedio y varianza total y sumatoria de varianzas, posteriormente dichas cantidades se reemplazarán en la fórmula del alpha de Cronbach:

Durante el proceso que se llevará a cabo, tratando con respecto a todos los actores participantes, tanto en sus decisiones y puntos de vista, por otro lado, se pondrá en práctica la justicia y solidaridad, cautelando su integridad, física y emocional en todo instante donde haya interacciones. Las repuestas o información que se recolecte de los agentes comprometidos, solo se usará con propósito investigativo.

Se tendrán en cuenta los criterios éticos del informe de Belmont (1978) citado por Faiad (2022) los cuales son:

- Cumplir la participación voluntaria de las docentes sujetas a investigación.
- Dar a conocer de manera oportuna a los que participan, sobre el propósito de la investigación y los procesos a seguir.
- Indagar sobre la satisfacción de los miembros de la muestra, acatando sus decisiones y evitando causar daño, en el transcurso del tiempo que dure la investigación.
- Practicar una comunicación clara y sencilla entre el investigador y los participantes quienes serán los beneficiados con el estudio.
- Respetar los estudios previos que sirven de fundamento para el trabajo de investigación.
- Utilizar fuentes confiables durante el presente estudio y respetar el derecho de autor.
- Evitar la incomodidad de los integrantes que componen la muestra al instante de solicitar su participación en el proceso de la investigación.
- Dar a conocer de manera oportuna los resultados del estudio a los beneficiarios.

### **3.7. Criterios de rigor científico**

#### **Credibilidad o veracidad**

La información se considerará fiables; ya que se recolectará información de la participación de los mismos educandos que integra parte del estudio y del análisis de fuentes, que será proporcionada por los profesores, de la I.E. 11011 - Señor de los Milagros.

Igualmente, los instrumentos que se aplicarán se someterán a la valoración por juicio de especialistas, para impedir la alteración del estudio.

#### **Transferencia o aplicabilidad**

Los resultados que se obtuvieron en el estudio solo serán para el beneficio de la I.E. 11011 - Señor de los Milagros – José Leonardo Ortiz. Porque no se puede convenir en otro contexto, lo que podría servir como referente son los instrumentos preparados y las etapas del estudio dependiendo del nivel de similitud de la investigación ejecutado en otro contexto.

#### **Conformalidad o auditabilidad**

Los datos recogidos, mediante los instrumentos que se aplicarán en el estudio serán analizada e interpretada en sus dos variables de estudio, y validada por expertos.

#### **Dependencia**

Se consideró los periodos determinados, para la ejecución de los instrumentos, en la muestra

determinada. La información ofrecida por los responsables de la institución fue de manera reservada y solamente se está utilizando para la investigación.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

Los resultados que se presentan a continuación se han obtenido a partir de los instrumentos formulados en un cuestionario, aplicado a 41 docentes, 6 administrativos y 35 estudiantes, a través del cual, se permitió identificar y diagnosticar información importante sobre la gestión educativa y el desempeño docente en profesores de la institución educativa 10011 Señor de los Milagros.

#### Objetivo específico 1

Fundamentar epistemológicamente el proceso de gestión educativa, su evolución histórica y su dinámica.

#### Tabla 3

*Proceso de evolución histórica de la gestión educativa*

---

#### PROCESO DE EVOLUCIÓN HISTÓRICA

---

A partir del año 1960, se intentó reformar el sistema educativo, sus primeros intentos fracasaron, luego se retornó a la enseñanza tradicional, no perduró mucho tiempo; ya que entró en una profunda crisis, debido a algunas políticas educativas que no respondían al contexto educativo de los alumnos en las comunidades de todo el país. Seguidamente, se tuvo otro intento de reformar el sistema educativo, sobre todo en el aspecto curricular y los recursos y medios y materiales; así como también enseñar con énfasis las áreas de comunicación y matemática, desde un enfoque constructivista, sin embargo, fue insuficiente. Posteriormente, por la década del año 2000 se establece el sistema de Carrera Pública Magisterial, considerando el Marco del Buen desempeño Docente, logrando avances insuficientes; ya que las reformas improvisados no dieron los resultados esperados. Igualmente, a partir de la década del 2010 se implementó el Programa de Formación para el Mejoramiento permanente y Especialización, básicamente en los roles del docente y el establecimiento de métodos y técnicas innovadoras hacia el siglo XXI. Finalmente, en la actualidad la gestión educativa tiene una tendencia tecnológica, prevaleciendo el aprendizaje automático, la educación mixta y el internet, la educación personalizada, aprendizaje social, adaptación a nuevos espacios de aprendizaje, micro aprendizaje y gamificación, neurociencia y aprendizaje, aulas colaborativas, entre otros.

---



## Objetivo específico 2

Diagnosticar el estado actual del proceso de gestión educativa en relación con el desempeño docente de la Institución Educativa 11011 Señor de los Milagros, distrito José Leonardo Ortiz - Chiclayo.

**Tabla 4**

*Análisis de la dimensión institucional*

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%
1. Fue citado por el director de la institución para tener participación en la preparación del PEI, RI, PAT.	15	37	22	53	2	5	2	5	0	0
2. El directivo promueve la elaboración de proyectos de la escuela para lograr los objetivos estratégicos establecidos para el mejoramiento de la calidad educativa en su escuela.	15	37	19	46	3	7	1	2	3	7
3. El reglamento interno de la escuela se actualiza con los aportes de todos los integrantes.	10	24	3	7	12	29	14	34	2	5
4. Se mantiene la comunicación en lo referente al manual de organizaciones y funciones de su escuela.	10	24	5	12	11	27	10	24	5	12
5. El directivo organiza en equipos de trabajo teniendo en cuenta las cualidades de los profesores.	10	24	8	20	10	24	8	20	5	12
6. El directivo se comunica de manera horizontal con todos los integrantes de la escuela.	12	29	10	24	9	22	8	20	2	5
7. El directivo promueve el cumplimiento y el empleo eficaz de las horas efectivas de clase.	11	27	13	32	8	20	4	10	5	12

En la tabla 4 se observa que, del total de 41 encuestados, en cada una de las interrogantes que se analizaron referente a la dimensión institucional la mayor parte, representado en el 53% (22) se posicionan en la postura que casi nunca es tomado en cuenta por el directivo para tener participación en la preparación de los documentos de gestión, mientras que el 46% (19) manifiestan que casi nunca el directivo promueve la elaboración proyectos innovadores para el cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos en su institución para el mejoramiento de la calidad educativa; en la pregunta respecto a que el reglamento interno de su institución es analizado e implementado de manera democrática, el 34% (14) indica que casi siempre lo hacen; por lo que, en lo que se refiere a que si conocen el manual de organizaciones y funciones de su escuela, 27% (11) a veces; a su vez sobre si el directivo establece la organización de equipos de trabajo considerando los puntos de vista y cualidades

de los ismos profesores. 24% (10) a veces; similarmente en cuanto a si el directivo mantiene interrelaciones de manera horizontal con todos los integrantes de la institución 29% (12) nunca; asimismo si el directivo promociona el uso efectivo de las horas de clase pedagógicas 32% (13) afirman que casi nunca. En cuanto a lo referente a esta dimensión se observa que de acuerdo a los resultados que se obtuvieron, se evidencia que los educadores no se participan suficiente y adecuadamente en la elaboración y desarrollo de los documentos de gestión en la institución educativa.

**Tabla 5**

*Análisis de la dimensión administrativa*

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%
8. A su criterio existe una distribución adecuada de los recursos para cubrir los requerimientos en orden de prioridad de la escuela en atención del servicio a los alumnos.	13	32	12	29	7	17	7	17	2	5
9. Se entregan textos y material educativo necesario para la labor pedagógica en aula.	15	37	16	39	4	10	3	7	3	7
10. Se monitorea para hacer cumplir la calendarización del año escolar cumpliendo los periodos establecidos para culminar las horas efectivas con los alumnos.	9	22	7	17	11	27	8	20	6	15
11. Se gestiona pertinentemente el capital humano asignando tareas y actividades para una labor efectiva en la I.E.	12	29	11	27	5	12	9	22	4	10
12. El directivo ejecuta el seguimiento permanentemente la labor del del docente.	12	29	10	24	8	20	6	15	5	12
13. La supervisión de parte del directivo se realiza de manera continua para cumplir con sus funciones de toso los integrantes e la institución, considerado los lineamientos del RI.	8	20	10	24	7	17	10	24	5	12
14. se pone en práctica las normas emitas por el MED.	14	34	19	46	2	5	4	10	2	5

Al analizar la dimensión administrativa, indagando si el docente realiza la distribución de manera adecuada los recursos económicos para cubrir los requerimientos necesarios de la institución del servicio a los alumnos, el 32% (13) de los encuestados mencionan nunca lo

realiza; así mismo en la interrogante si se dotan textos y material educativo requeridos para la labor pedagógico en el aula. el 39% (16) responden que casi nunca; de igual manera en la interrogante se monitorea el cumplimiento del calendario del año escolar mostrando respeto de los tiempos establecidos para concluir las horas efectivas con los alumnos. el 27% (11) de los encuestados manifiestan que a veces; de la misma manera ante la pregunta se gestiona de manera adecuada el capital humano concediendo comisiones, cargos, funciones para el normal y eficaz desarrollo de la I.E. 29% (12) mencionan que nunca; lo mismo sucede frente a la pregunta si el directivo efectúa seguimiento constantemente, efectúa monitoreo permanentemente de su labor pedagógica 29% (12) señalan que nunca; igualmente preguntados si se monitorea de manera periódica el cumplimiento de funciones de los miembros de la escuela considerando el reglamento interno y/o el manual de funciones 24% (10) manifiesta que casi nunca; en cuanto que si se cautela el cumplimiento de la normativa emanadas por el Ministerio de Educación 46% (19) aseveran que casi nunca. Estos datos, de manera general nos da a entender que los docentes, no utilizan de manera racional los recursos y materiales educativos; así como también el directivo no supervisa el cumplimiento de dicha actividad.

**Tabla 6**

*Análisis de la dimensión pedagógica*

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%
15. Se pone en práctica estrategias de enseñanza, considerando la diversidad de sus educandos.	15	37	6	15	9	22	5	12	6	15
16. Consideran las teorías constructivistas en sus actividades de aprendizaje	3	7	3	7	20	49	9	22	6	15
17. Tienen en cuenta el enfoque para resolver problemas en todas las actividades de aprendizaje	15	37	6	15	8	20	8	20	4	10
18. Utilizan material didáctico para los procesos de enseñanza-aprendizaje.	10	24	6	15	12	29	8	20	5	12
19. Considera que se tiene recursos suficientes para la ejecución de las actividades pedagógicas adecuadamente.	3	7	3	7	17	41	15	37	3	7
20. Trabaja con sus alumnos en espacios acogedores, afectivos y seguros.	16	39	18	44	2	5	3	7	2	5
21. Se evalúa permanentemente el aprendizaje de sus alumnos, usando diversas técnicas e instrumentos para evaluar	5	12	10	24	12	29	11	27	3	7

22. Se refuerza los inconvenientes de sus alumnos con actividades complementarias.	16	39	16	39	2	5	4	10	3	7
--	----	----	----	----	---	---	---	----	---	---

Al analizar la dimensión pedagógica, indagando si el profesor realiza estrategias de enseñanza considerando la diversidad de sus educandos, el 37% (15) mencionan que nunca lo hace; de la misma manera en la pregunta si el profesor tiene en consideración las teorías constructivistas en sus actividades de aprendizaje, el 49% (20) respondieron que a veces; ante la pregunta si el profesor utiliza con el enfoque para resolver problemas en todas sus actividades de aprendizaje el 37% (15) opinan que nunca; similarmente, ante la pregunta si utilizan material didáctico para el proceso de enseñanza, 29% (12) indicaron que a veces; lo mismo sucede ante la pregunta si tiene los recursos requeridos para poner en práctica sus labores pedagógicas de forma pertinente, 41% (17) mencionan que a veces; igualmente preguntados si ejecutan con sus alumnos sus tareas en espacios acogedores, afectivos y seguros, 44% (18) mencionan que casi nunca; similarmente, al preguntarles si valúan permanentemente los aprendizajes de sus alumnos empleando diferentes técnicas e instrumentos para evaluar, 29% (12) opinan que a veces se efectúa esta actividad y ante la pregunta refuerzan las dificultades de sus alumnos con actividades complementarias, 39% (16) indican que casi nunca lo hacen. Estos datos, de manera general nos da a entender que los profesores ejecutan su labor docente de manera tradicional e improvisada.

**Tabla 7**

*Análisis de la dimensión comunitaria*

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%
23. Los tutores y comunidad se consideran como alianzas estratégicas para la I.E.	8	20	14	34	9	22	2	5	8	20
24. Proyecta hacia la comunidad educativa las ventajas de las interrelaciones con otras escuelas.	12	29	14	34	11	27	2	5	2	5
25. Existe coordinaciones con otras organizaciones para participar activamente entre el directivo, profesores, estudiantes padres de familia en acontecimientos en beneficio de la escuela	10	24	12	29	5	12	11	27	3	7
26. Se tiene iniciativas para ejecutar actividades en beneficio de institución educativa.	18	44	14	34	2	5	4	10	3	7
27. Se realiza proyectos innovadores para lograr la eficiencia en la gestión de la escuela.	14	34	8	20	9	22	2	5	8	20

28. Promociona la labor con las familias en beneficio de los aprendizajes de los alumnos.	16	39	18	44	2	5	2	5	3	7
29. Se integra en la práctica pedagógica enseñanza de la cultura y materiales de la comunidad.	15	37	20	49	2	5	2	5	2	5
30. Se comparte con la comunidad educativa y autoridades de la localidad los desafíos de un servicio educativo eficiente.	14	34	19	46	1	2	2	5	5	12

Al analizar la dimensión comunitaria, indagando si se tiene en cuenta a los familiares y comunidad como alianzas estratégicas para la I.E., el 34% (14) de los encuestados dicen casi nunca lo hace; similarmente en la pregunta si el profesor hace labor conjuntamente con los demás actores de la institución las ventajas de las interrelaciones con otros organismos, el 34% (14) afirman que casi nunca; de igual manera en la pregunta si con otros organizaciones, hay participación dinámica entre el directivo, profesores, estudiantes y familiares en acontecimientos en beneficio de la I.E. y comunidad. el 29% (12) manifestando que casi nunca; de la misma manera ante la pregunta si se cuenta con iniciativa para ejecutar actividades para beneficiar el progreso de la de la comunidad. 44% (18) mencionan que nunca; de la misma manera ocurre frente a la pregunta si ejecutan proyectos innovadores de en bien de una adecuada atención de la escuela, 34% (14) indican que nunca; igualmente si promociona el trabajo con los familiares para potenciar los aprendizajes de los educandos en favor del aprendizaje de los educandos 44% (18) opinan que casi nunca; en cuanto que si participan en las prácticas de enseñanza, la cultura y materiales de la comunidad, 49% (20) aseveran que casi nunca y lo que se refiere a que si ponen a disposición los materiales con todos los integrantes y la autoridad de la comunidad los desafíos de un buen servicio educativo de una educación de calidad 46% (19) mencionan que casi nunca. Estos datos, de manera general nos da a entender que el profesor no se interrelaciona con los familiares y la comunidad.

### Objetivo específico 3

Elaborar los fundamentos, acciones y actividades del proceso de gestión educativa para promover la optimización del desempeño docente.

**Tabla 8**

*Problemas identificados – acciones de gestión educativa*

Problema identificado	Actividades/acciones de gestión educativa
Casi nunca los profesores tienen conocimiento de las características de los alumnos	- Planear y efectuar acciones de recolección de información de los estudiantes, a través de un diagnóstico. - Identificar y organizar las fortalezas y debilidades de los educandos para ser tomados en cuenta en la planeación de los aprendizajes.
Los profesores casi nunca preparan el plan curricular de forma colegiada con los demás profesores.	- Elaborar un cronograma sobre las reuniones colegiadas a nivel de grado para planificar y elaborar las diferentes actividades educativas.
A veces se orienta pertinentemente los contenidos abordados en clase con los educandos	- Fortalecer la enseñanza de los aprendizajes de los educandos con estrategias adecuadas y motivadoras.
Los profesores casi nunca consideran las teorías constructivistas en sus actividades de aprendizaje.	- Planificar de manera individual o colegiada los fundamentos teóricos científicos que sustentan las actividades, establecidas en las sesiones de aprendizaje.
Los profesores a veces laboran considerando el método de resolución de problemas en las diferentes actividades de aprendizaje.	- Considerar en las actividades de aprendizaje el método pedagógico de resolución de problemas de George Polya.
Casi nunca los profesores refuerzan los inconvenientes de sus educandos actividades complementarias.	- Planificar actividades complementarias o una batería de preguntas socráticas, considerando las dificultades como oportunidades de aprendizaje.
Nunca los profesores intercambian experiencias para organizar su actuación, para la mejora la enseñanza y construye de manera sostenible en un ambiente de paz y armonía.	- Elaborar el plan de tutoría, donde se considere actividades para la escucha activa y la regulación de emociones de los estudiantes.
Los profesores a veces tienen participación en la elaboración del PEI, del currículo y plan de mejoramiento continua, participando de manera activa los grupos de trabajo.	- Fortalecer la participación de los profesores en la preparación de los documentos de gestión de manera colegiada a inicio del año escolar.
Casi nunca los profesores comparten con los familiares y la autoridad local los desafíos de las actividades informando los progresos y resultados.	- Programar el desarrollo de jornadas con los familiares y autoridades para dar a conocer los resultados de los alumnos.
Los docentes casi nunca aplican los conocimientos que adquieren los cursos en las experiencias de aprendizaje para el mejoramiento del rendimiento académico de sus alumnos.	- Socializar y consolidar en talleres pedagógicos con los profesores de la institución, la réplica sobre los conocimientos adquiridos en las capacitaciones.
Casi nunca los profesores respetan la diversidad de sus alumnos y sus diferentes ritmos de aprendizaje	- Considerar en su planificación curricular las adecuaciones y adaptaciones curriculares, según sus características y ritmos de aprendizaje de los educandos.
Los profesores casi nunca socializan sus inconvenientes en el proceso de enseñanza - aprendizaje de los cursos con los demás profesores para el mejoramiento de su labor pedagógica.	- Programar reuniones colegiadas entre docentes para compartir experiencias de aprendizaje en las diferentes áreas.

#### Objetivo específico 4

Determinar mediante un experimento la propuesta de gestión educativa, para su desarrollo, que conlleve a promover el desempeño docente

**Tabla 9**

*Análisis de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, según opinión de los docentes*

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%
1. Conoce las características personales socios-culturales de sus alumnos.	16	39	21	51	2	5	2	5	0	0
2. Considera las cualidades evolutivas de los alumnos.	14	34	19	46	0	0	2	5	6	15
3. Preparan la programación curricular en coordinación con los demás docentes.	12	29	20	49	6	15	2	5	1	2
4. Se toma en cuenta los requerimientos e intereses de sus alumnos en la preparación de actividades de aprendizaje.	5	12	3	7	17	41	14	34	2	5
5. Se muestran que poseen conocimientos de acuerdo al avance de la ciencia y la tecnología en las diversas áreas.	2	5	3	7	21	51	10	24	5	12
6. Dirige adecuadamente de manera pertinentemente las temáticas tratados en clases con los alumnos.	4	10	2	5	22	54	8	20	5	12
7. Eligen estrategias pedagógicas, teniendo en cuenta el contexto y requerimientos de sus alumnos.	12	29	8	20	9	22	10	24	2	5
8. Eligen actividades en función al contexto y requerimientos y necesidades de los alumnos.	9	22	13	32	10	24	4	10	5	12

En la tabla 9 se observa que, del total de 41 encuestados, en cada una de las interrogantes analizadas referente a la dimensión preparación para el aprendizaje de los alumnos la mayor parte, representado en el 51% (21) se posicionan en la postura en que casi nunca el profesor conoce las cualidades personales socios culturales de sus alumnos; de la misma manera, según el 46% (19) manifiesta que casi nunca consideran las cualidades evolutivas del alumno en el aprendizaje; a la interrogante respecto a que si él o profesor prepara la programación curricular en coordinación con los demás profesores de grado, el 49% (20) indican que casi nunca lo hacen; en tal sentido, en lo que concierne si tienen en cuenta los requerimientos e intereses de sus alumnos en la preparación de sus actividades de aprendizaje 41% (17) a veces; a su vez sobre si expone el aprendizaje actualizado sobre las áreas o asignaturas de

enseñanza 51% (21) a veces; igualmente, en lo que se refiere a si dirige de manera pertinente los temas abordados en clases con los alumnos 54% (22) a veces; de la misma manera, si seleccionan estrategias didácticas acorde al contexto y necesidades de sus alumnos 29% (12) mencionan que nunca; Por último, en cuanto si eligen actividades considerando la realidad y requerimientos de los alumnos 32% (13), en lo que concierne a esta dimensión se puede evidenciar que de acuerdo a los resultados que se obtuvieron, se observa que los profesores no se preparan pertinentemente para trabajar el aprendizaje de los educandos.

**Tabla 10**

*Análisis de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, según la opinión de los docentes*

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%
9. Ejecutan estrategias de enseñanza, considerando la heterogeneidad de sus alumnos.	13	32	9	22	7	17	10	24	2	5
10. Consideran las teorías constructivistas en sus actividades de aprendizaje.	13	32	16	39	4	10	3	7	5	12
11. Consideran el enfoque de resolución de problemas en las diversas actividades de aprendizaje.	5	12	5	12	15	37	8	20	8	20
12. Utilizan materiales didácticos en los procesos de enseñanza – aprendizaje.	11	27	11	27	5	12	10	24	4	10
13. Motivan la utilización de materiales educativos en sus alumnos.	12	29	8	20	8	20	8	20	5	12
14. Ejecutan con los alumnos ambientes acogedores, afectivos y seguros.	8	20	9	22	7	17	12	29	5	12
15. Valúan permanentemente los aprendizajes de los alumnos poniendo en práctica la utilización de diferentes técnicas e instrumentos para evaluar los aprendizajes.	7	17	13	32	11	27	7	17	3	7
16. Brindan reforzamiento para superar los inconvenientes de los alumnos con actividades complementarias.	14	34	21	51	2	5	4	10	0	0

Al analizar la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, indagando si el profesor pone en práctica métodos y técnicas de enseñanza considerando los diversos niveles de aprendizaje de sus educandos, el 32% (13) de los encuestados manifiestan que nunca lo hace; similarmente ante la pregunta si el profesor considera las teorías constructivistas en sus actividades de aprendizaje, el 39% (16) respondieron que casi nunca; asimismo, en la interrogante si el profesor labora con el enfoque de resolución de problemas en todas sus



actividades de aprendizaje el 37% (15) de los encuestados indicaron que a veces; de la misma forma frente a la pregunta si utilizan material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje 27% (11) manifestaron que nunca; lo mismo ocurre frente a la pregunta si motivan el uso de material educativo en sus alumnos, 29% (12) indican que nunca; igualmente preguntados si el profesor desarrolla con sus alumnos espacios acogedores, afectivos y seguros 29% (12) mencionan que siempre; en lo que se refiere a que si evalúa permanentemente los aprendizajes de sus alumnos empleando diferentes técnicas e instrumentos de evaluación 32% (13) aseveran que casi nunca y lo que se refiere a si refuerzan los inconvenientes de sus alumnos con actividades complementarias de aprendizaje 51% (21) indican que casi nunca. Estos datos, de manera general nos da a entender que el profesor no prepara su enseñanza para el aprendizaje de los educandos que permita el desarrollo de su labor como profesor.

**Tabla 11**

*Análisis de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, según la opinión de los docentes*

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%
17. Interrelacionan con los demás profesores con iniciativas, para intercambio de experiencias, organización de las tareas pedagógicas, para la mejora de la enseñanza y para la construcción de manera sostenida un clima de paz y armonía 10.	15	37	6	15	9	22	5	12	6	15
18. Tienen participación en la administración del proyecto educativo institucional, del currículo y el plan de mejoramiento permanentemente, participando de manera activa en grupos de trabajo.	3	7	3	7	20	49	9	22	6	15
19. Ejecuta proyectos de investigación, innovación pedagógica para el mejoramiento de la calidad educativa en la institución	15	37	6	15	8	20	8	20	4	10
20. Promociona de manera respetuosa el trabajo en equipo estudiantes, identificando sus aportes.	10	24	6	15	12	29	8	20	5	12
21. Conformar de manera crítica prácticas de enseñanza y saberes culturales	3	7	3	7	17	41	15	37	3	7
22. Socializa con los familiares los avances y resultados.	16	39	18	44	2	5	3	7	2	5

Al analizar la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, indagando si el profesor interrelaciona con sus pares mostrando iniciativa, para intercambiar experiencias, organización de la labor pedagógica, mejoramiento de la enseñanza y elaboración de manera duradera en un clima de paz y armonía en la escuela, el 37% (15) dicen nunca lo hace; similarmente en la pregunta si el profesor tiene participación en la administración del proyecto educativo institucional, del currículo y el plan de mejoramiento continuo, participando de manera dinámica en grupos de trabajo, el 49% (20) respondieron que a veces; ante la pregunta si el profesor realiza proyectos innovadores pedagógicos para la mejora de la eficiencia de la atención del servicio a los estudiantes en la institución el 37% (15) afirman que nunca; igualmente, ante la interrogante si patrocina responsablemente el trabajo cooperativo el aprendizaje de los alumnos identificando sus aprendizajes, 29% (12) manifiestan que a veces; lo mismo sucede frente a la pregunta si toma en cuenta de reflexivamente en la ejecución de la enseñanza, los aprendizajes de la cultura, 41% (17) señalan que a veces; por lo consiguiente, preguntados si el profesor comparte con los familiares y la autoridad local los desafíos del trabajo pedagógico dando a conocer los progresos y resultados 44% (18) indican que casi nunca. Estos datos, nos da a entender que el docente tiene participación insuficiente en la administración de la institución vinculada a la comunidad.

**Tabla 12**

*Análisis del desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente*

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%
23. Participan en cursos de capacitación para optimizar el empleo de estrategias de enseñanza en las diferentes asignaturas.	16	39	6	15	9	22	2	5	8	20
24. Ponen en práctica aprendizajes que adquirieron en los cursos de capacitación en las actividades de aprendizaje para el mejoramiento del rendimiento académico.	12	29	24	59	2	5	2	5	1	2
25. Desarrollan su profesión con honestidad, justicia y de manera responsable.	0	0	0	0	17	41	21	51	3	7

26. Se muestran respetuosos ante la heterogeneidad de sus estudiantes	16	39	18	44	2	5	4	10	1	2
27. Se muestran en la disposición para laborar a corto plazo.	16	39	6	15	9	22	2	5	8	20
28. Socializan sus inconvenientes en los procesos de enseñanza - aprendizaje con los demás profesores para el mejoramiento de su práctica pedagógica.	16	39	20	49	2	5	2	5	1	2

Al analizar la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, indagando si el profesor participa en cursos de capacitación para la optimización de estrategias, el 39% (16) dicen nunca lo hace; similarmente en la pregunta si el profesor ponen en práctica aprendizajes que adquirieron en los cursos de capacitación en las actividades de aprendizaje, el 59% (24) respondieron que a casi nunca; ante la pregunta si el profesor desarrolla su profesión con honestidad, justicia y de manera responsable, 51% (21) afirman casi siempre; igualmente, ante la interrogante se muestran respetuosos ante la heterogeneidad de sus estudiantes, 44% (18) manifiestan que casi nunca; lo mismo sucede frente a la pregunta si Se muestran en la disposición para laborar a corto plazo., 39% (16) señalan que nunca; por lo consiguiente, preguntados si socializan sus inconvenientes con los demás profesores para mejorar su práctica pedagógica.49% (20) indican que casi nunca. Estos datos, nos da a entender que el docente muestra inconvenientes en el desarrollo de su profesionalidad en lo que se refiere a su práctica pedagógica.

**Tabla 13**

*Análisis de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, según opinión de los administrativos*

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%
1. Conoce las características personales socios-culturales de sus alumnos.	3	50	2	33	1	17	0	0	0	0
2. Considera las cualidades evolutivas de los alumnos.	2	33	2	33	0	0	0	0	2	33
3. Preparan la programación curricular en coordinación con los demás docentes.	0	0	6	100	0	0	0	0	0	0
4. Se toma en cuenta los requerimientos e intereses de sus alumnos en la preparación de actividades de aprendizaje.	1	17	0	0	4	66	1	17	0	0
5. Se muestran que poseen conocimientos de acuerdo al	0	0	0	0	5	83	0	0	1	17

avance de la ciencia y la tecnología en las diversas áreas.											
6. Dirige adecuadamente de manera pertinentemente las temáticas tratados en clases con los alumnos.	0	0	0	0	5	83	0	0	1	17	
7. Eligen estrategias pedagógicas, teniendo en cuenta el contexto y requerimientos de sus alumnos.	2	33	1	17	2	33	1	17	0	0	
8. Eligen actividades en función al contexto y requerimientos y necesidades de los alumnos.	3	50	2	33	0	0	1	17	0	0	

En la tabla 13 se observa que, del total de 06 encuestados, en cada una de las interrogantes analizadas referente a la dimensión preparación para el aprendizaje de los alumnos la mayor parte, representado en el 50% (03) se posicionan en la postura en que nunca el profesor conoce las características personales socios culturales de sus alumnos; de la misma manera, según el 33% (02) manifiesta que casi nunca consideran las cualidades evolutivas del alumno en el aprendizaje; a la interrogante respecto a que si él o profesor prepara la programación curricular en coordinación con los demás profesores de grado, el 100% (06) indican que casi nunca lo hacen; a su vez, en lo que concierne si tienen en cuenta los requerimientos e intereses de sus alumnos en la preparación de sus actividades de aprendizaje 66% (04) a veces; mientras que si evidencia tener conocimientos de acuerdo al avance de las ciencia y la tecnología 83% (05) a veces; igualmente, en lo que se refiere a si dirige de manera pertinente los temas abordados en clases con los alumnos 53% (05) a veces; de la misma manera, si seleccionan estrategias didácticas acorde al contexto y necesidades de sus alumnos 83% (05) mencionan que a veces; Por último, en cuanto si eligen actividades considerando la realidad y requerimientos de los alumnos 50% (03), concluyendo, en lo que concierne a esta dimensión se puede evidenciar que de acuerdo a los resultados que se obtuvieron, se observa que los profesores no se preparan pertinentemente para trabajar el aprendizaje de los educandos.

#### **Tabla 14**

*Análisis de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, según la opinión de los administrativos*

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%
9. Ejecutan estrategias de enseñanza, considerando la heterogeneidad de sus alumnos.	2	33	1	17	2	33	1	17	0	0
10. Consideran las teorías constructivistas en sus actividades de aprendizaje de aprendizaje.	4	67	2	33	0	0	0	0	0	0

11. Consideran el enfoque de resolución de problemas en las diversas actividades de aprendizaje.	2	32	0	0	2	33	0	0	2	33
12. Utilizan materiales didácticos en los procesos de enseñanza – aprendizaje.	2	32	1	17	1	17	1	17	1	17
13. Motivan la utilización de materiales educativos en sus alumnos.	2	32	1	17	1	17	1	17	1	17
14. Ejecutan con los alumnos ambientes acogedores, afectivos y seguros.	1	17	1	17	1	17	2	32	1	17
15. Valúan permanentemente los aprendizajes de los alumnos poniendo en práctica la utilización de diferentes técnicas e instrumentos para evaluar los aprendizajes.	1	17	1	17	1	17	2	32	1	17
16. Brindan reforzamiento para superar los inconvenientes de los alumnos con actividades complementarias.	0	0	6	100	0	0	0	0	0	0

Al analizar la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, indagando si el profesor pone en práctica métodos y técnicas de enseñanza considerando los diversos niveles de aprendizaje de sus educandos, el 33% (02) de los encuestados manifiestan que nunca lo hace; similarmente ante la pregunta si el profesor considera las teorías constructivistas en sus actividades de aprendizaje, el 67% (04) respondieron que nunca; asimismo, en la interrogante si el profesor labora con el enfoque de resolución de problemas en todas sus actividades de aprendizaje el 33% (02) de los encuestados indicaron que a veces; de la misma forma frente a la pregunta si utilizan material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje 32% (11) manifestaron que nunca; lo mismo ocurre frente a la pregunta si motivan el uso de material educativo en sus alumnos, 29% (12) indican que nunca; igualmente preguntados si el profesor desarrolla con sus alumnos espacios acogedores, afectivos y seguros 32% (02) mencionan que nunca; en lo que se refiere a que si evalúa permanentemente los aprendizajes de sus alumnos empleando diferentes técnicas e instrumentos de evaluación 32% (02) aseveran que casi siempre y lo que se refiere a si refuerzan los inconvenientes de sus alumnos con actividades complementarias de aprendizaje 100% (06) indican que casi nunca. Estos datos, de manera general nos da a entender que el profesor no prepara su enseñanza para el aprendizaje de los educandos que permita el desarrollo de su labor como profesor.

**Tabla 15**

*Análisis de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, según la opinión de los administrativos*

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%
17. Interrelacionan con los demás profesores con iniciativas, para intercambio de experiencias, organización de las tareas pedagógicas, para la mejora de la enseñanza y para la construcción de manera sostenida un clima de paz y armonía.	2	33	2	33	1	17	1	17	0	0
18. Tienen participación en la administración del proyecto educativo institucional, del currículo y el plan de mejoramiento permanentemente, participando de manera activa en grupos de trabajo.	0	0	0	0	5	83	1	17	0	0
19. Ejecuta proyectos de investigación, innovación pedagógica para el mejoramiento de la calidad educativa en la institución	3	50	0	0	2	33	0	0	1	17
20. Promociona de manera respetuosa el trabajo en equipo estudiantes, identificando sus aportes.	4	66	0	0	1	17	0	0	1	17
21. Conformar de manera crítica prácticas de enseñanza y saberes culturales	0	0	0	0	3	50	3	50	0	0
22. Socializa con los familiares los avances y resultados.	1	17	5	83	0	0	0	0	0	0

Al analizar la tabla 15, indagando si el profesor interrelaciona con sus pares mostrando iniciativa, para intercambiar experiencias, organización de la labor pedagógica, mejoramiento de la enseñanza en un clima de paz y armonía, el 33% (02) dicen a veces lo hace; similarmente en la pregunta si el profesor tiene participación en la administración del proyecto PEI, del currículo y el plan de mejoramiento continuo, participando de manera dinámica en grupos de trabajo, el 83% (05) respondieron que a veces; ante la pregunta si el profesor realiza proyectos innovadores pedagógicos para la mejora de la eficiencia de la atención del servicio a los estudiantes en la institución el 50% (03) afirman que nunca; igualmente, ante la interrogante si patrocina responsablemente el trabajo cooperativo el aprendizaje de los alumnos identificando sus aprendizajes, 66% (4) manifiestan que a veces; lo mismo sucede frente a la pregunta si toma en cuenta de reflexivamente en la ejecución

de la enseñanza, los aprendizajes de la cultura, 50% (03) señalan que a veces; por lo consiguiente, preguntados si el profesor comparte con los familiares y la autoridad local los desafíos del trabajo pedagógico dando a conocer los progresos y resultados 83% (05) indican que casi nunca. Estos datos, nos da a entender que el docente tiene participación insuficiente en la administración de la institución vinculada a la comunidad.

**Tabla 16**

*Análisis del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, según opinión de los administrativos*

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%
23. Participan en cursos de capacitación para optimizar el empleo de estrategias de enseñanza en las diferentes asignaturas.	3	50	0	0	1	17	0	0	2	33
24. Ponen en práctica aprendizajes que adquirieron en los cursos de capacitación en las actividades de aprendizaje para el mejoramiento del rendimiento académico.	0	0	6	100	0	0	0	0	0	0
25. Desarrollan su profesión con honestidad, justicia y de manera responsable.	0	0	0	0	3	50	3	50	0	0
26. Se muestran respetuosos ante la heterogeneidad de sus estudiantes	1	17	5	83	0	0	0	0	0	0
27. Se muestran en la disposición para laborar a corto plazo.	3	50	0	0	1	17	0	0	2	33
28. Socializan sus inconvenientes en los procesos de enseñanza - aprendizaje con los demás profesores para el mejoramiento de su práctica pedagógica.	0	0	6	100	0	0	0	0	0	0

Al analizar la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, indagando si el profesor participa en cursos de capacitación para la optimización de estrategias, el 50% (03) dicen nunca lo hace; similarmente en la pregunta si el profesor ponen en práctica aprendizajes que adquirieron en los cursos de capacitación en las actividades de aprendizaje, el 100% (06) respondieron que a casi nunca; ante la pregunta si el profesor desarrolla su profesión con honestidad, justicia y de manera responsable, 50% (03) afirman a veces; igualmente, ante la interrogante se muestran respetuosos ante la heterogeneidad de sus estudiantes, 83% (05) manifiestan que casi nunca; lo mismo sucede frente a la pregunta si Se muestran en la disposición para laborar a corto plazo, 50% (03) señalan que nunca; por

lo consiguiente, preguntados si socializan sus inconvenientes con los demás profesores para mejorar su práctica pedagógica. 100% (06) indican que casi nunca. Estos datos, nos da a entender que el docente muestra inconvenientes en el desarrollo de su profesionalidad en lo que se refiere a su práctica pedagógica.

**Tabla 17**

*Análisis de la preparación para el aprendizaje, según opinión de los estudiantes*

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%
1. Conoce las características personales socios-culturales de sus alumnos.	12	34	19	54	2	6	2	6	0	0
2. Considera las cualidades evolutivas de los alumnos.	13	37	15	43	1	3	2	6	4	11
3. Preparan la programación curricular en coordinación con los demás docentes.	12	34	19	54	1	3	2	6	1	3
4. Se toma en cuenta los requerimientos e intereses de sus alumnos en la preparación de actividades de aprendizaje.	4	11	3	9	14	40	12	34	2	6
5. Se muestran que poseen conocimientos de acuerdo al avance de la ciencia y la tecnología en las diversas áreas.	0	0	0	0	22	63	8	23	5	14
6. Dirige adecuadamente de manera pertinentemente las temáticas tratados en clases con los alumnos.	0	0	0	0	22	63	8	23	5	14
7. Eligen estrategias pedagógicas, teniendo en cuenta el contexto y requerimientos de sus alumnos.	9	26	7	20	8	23	9	26	2	6
8. Eligen actividades en función al contexto y requerimientos y necesidades de los alumnos.	5	14	11	31	10	29	4	11	5	14

En la tabla 17 se observa que, del total de 35 encuestados, en cada una de las interrogantes analizadas referente a la dimensión preparación para el aprendizaje de los alumnos la mayor parte, representado en el 54% (19) se posicionan en la postura en que casi nunca el profesor conoce las características personales socios culturales de sus alumnos; de la misma manera, según el 43% (15) manifiesta que casi nunca consideran las cualidades evolutivas del alumno en el aprendizaje; a la interrogante respecto a que si él o profesor prepara la programación curricular en coordinación con los demás profesores de grado, el 54% (19) indican que casi nunca lo hacen; a su vez, en lo que concierne si tienen en cuenta los requerimientos e intereses de sus alumnos en la preparación de sus actividades de aprendizaje 40% (14) a veces; mientras que si evidencia tener conocimientos de acuerdo al avance de las ciencia y



la tecnología 63% (22) a veces; igualmente, en lo que se refiere a si dirige de manera pertinente los temas abordados en clases con los alumnos 63% (22) a veces; de la misma manera, si seleccionan estrategias didácticas acorde al contexto y necesidades de sus alumnos 26% (09) mencionan que a veces; Por último, en cuanto si eligen actividades considerando la realidad y requerimientos de los alumnos 29% (10), concluyendo, en lo que concierne a esta dimensión se puede evidenciar que de acuerdo a los resultados que se obtuvieron, se observa que los profesores no se preparan pertinentemente para trabajar el aprendizaje de los educandos.

**Tabla 18**

*Análisis de la enseñanza para el aprendizaje, según la opinión de los estudiantes*

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%
9. Ejecutan estrategias de enseñanza, considerando la heterogeneidad de sus alumnos.	9	26	7	19	8	23	9	26	2	6
10. Consideran las teorías constructivistas en sus actividades de aprendizaje de aprendizaje.	5	14	11	31	10	30	4	11	5	14
11. Consideran el enfoque de resolución de problemas en las diversas actividades de aprendizaje.	12	34	6	17	6	17	9	26	2	6
12. Utilizan materiales didácticos en los procesos de enseñanza – aprendizaje.	11	31	13	37	5	14	3	9	3	9
13. Motivan la utilización de materiales educativos en sus alumnos.	10	30	7	19	7	19	7	19	4	11
14. Ejecutan con los alumnos ambientes acogedores, afectivos y seguros.	5	14	7	19	7	19	11	31	2	6
15. Valúan permanentemente los aprendizajes de los alumnos poniendo en práctica la utilización de diferentes técnicas e instrumentos para evaluar los aprendizajes.	6	17	9	26	9	26	7	19	4	11
16. Brindan reforzamiento para superar los inconvenientes de los alumnos con actividades complementarias.	10	30	19	54	2	6	4	11	0	0

Al analizar la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, indagando si el profesor pone en práctica métodos y técnicas de enseñanza considerando los diversos niveles de aprendizaje de sus educandos, el 26% (09) de los encuestados manifiestan que nunca lo hace; similarmente ante la pregunta si el profesor considera las teorías constructivistas en

sus actividades de aprendizaje, el 31% (11) respondieron que nunca; asimismo, en la interrogante si el profesor labora con el enfoque de resolución de problemas en todas sus actividades de aprendizaje el 34% (12) de los encuestados indicaron que nunca; de la misma forma frente a la pregunta si utilizan material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje 37% (13) manifestaron que casi nunca; lo mismo ocurre frente a la pregunta si motivan el uso de material educativo en sus alumnos, 30% (10) indican que nunca; igualmente preguntados si el profesor desarrolla con sus alumnos espacios acogedores, afectivos y seguros 31% (11) mencionan que casi siempre; en lo que se refiere a que si evalúa permanentemente los aprendizajes de sus alumnos empleando diferentes técnicas e instrumentos de evaluación 26% (09) aseveran que casi siempre y lo que se refiere a si refuerzan los inconvenientes de sus alumnos con actividades complementarias de aprendizaje 54% (19) indican que casi nunca. Estos datos, de manera general nos da a entender que el profesor no prepara su enseñanza para el aprendizaje de los educandos que permita el desarrollo de su labor como profesor.

**Tabla 19**

*Análisis de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, según la opinión de los estudiantes*

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%
17. Interrelacionan con los demás profesores con iniciativas, para intercambio de experiencias, organización de las tareas pedagógicas, para la mejora de la enseñanza y para la construcción de manera sostenida un clima de paz y armonía.	5	15	4	11	13	37	6	17	7	20
18. Tienen participación en la administración del proyecto educativo institucional, del currículo y el plan de mejoramiento permanentemente, participando de manera activa en grupos de trabajo.	9	26	10	29	4	11	8	23	4	11
19. Ejecuta proyectos de investigación, innovación pedagógica para el mejoramiento de la calidad educativa en la institución	10	29	7	20	7	20	7	20	4	11
20. Promociona de manera respetuosa el trabajo en equipo estudiantes, identificando sus aportes.	6	17	7	20	7	20	11	31	4	11
21. Conformar de manera crítica prácticas de enseñanza y saberes culturales	6	17	10	29	9	25	7	20	3	9

22. Socializa con los familiares los avances y resultados.	10	29	19	54	2	6	4	11	0	0
--	----	----	----	----	---	---	---	----	---	---

Al analizar la tabla 19, indagando si el profesor interrelaciona con sus pares mostrando iniciativa, intercambio de experiencias, organización de la labor pedagógica, la enseñanza en un clima de paz y armonía, el 37% (13) dicen a veces lo hace; similarmente en la pregunta el profesor participa en la administración del PEI, del currículo y el plan de mejoramiento continuo dinámicamente en equipo, el 29% (10) respondieron casi nunca; ante la pregunta el profesor realiza proyectos innovadores pedagógicos para la mejora del servicio a los estudiantes, el 29% (10) afirman que nunca; igualmente, ante la interrogante patrocina responsablemente el trabajo cooperativo en el aprendizaje de los alumnos identificando sus aprendizajes, 31% (11) manifiestan que casi siempre; lo mismo sucede frente a la pregunta toma en cuenta la reflexión en la enseñanza, 29% (10) señalan que casi nunca; por lo consiguiente, preguntados si el profesor comparte con los familiares y la autoridad local los desafíos del trabajo pedagógico dando a conocer los progresos y resultados 54% (19) indican que casi nunca. Estos datos, nos da a entender que el docente tiene participación insuficiente en la administración de la institución vinculada la comunidad.

**Tabla 20**

*Análisis del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, según opinión de los estudiantes*

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%
23. Participan en cursos de capacitación para optimizar el empleo de estrategias de enseñanza en las diferentes asignaturas.	0	0	0	0	22	63	8	23	5	14
24. Ponen en práctica aprendizajes que adquirieron en los cursos de capacitación en las actividades de aprendizaje para el mejoramiento del rendimiento académico.	9	26	7	20	7	20	9	26	3	9
25. Desarrollan su profesión con honestidad, justicia y de manera responsable.	5	14	11	31	10	29	4	11	5	14
26. Se muestran respetuosos ante la heterogeneidad de sus estudiantes	12	34	6	17	6	17	9	26	2	6
27. Se muestran en la disposición para laborar a corto plazo.	11	31	13	37	5	14	3	9	3	9

28. Socializan sus inconvenientes en los procesos de enseñanza - aprendizaje con los demás profesores para el mejoramiento de su práctica pedagógica. 5 14 3 9 13 37 6 17 8 23

Al analizar la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, indagando si el profesor participa en cursos de capacitación para la optimización de estrategias, el 63% (22) a veces lo hacen; similarmente en la pregunta si el profesor ponen en práctica aprendizajes que adquirieron en los cursos de capacitación en las actividades de aprendizaje, el 26% (09) respondieron que nunca; ante la pregunta si el profesor desarrolla su profesión con honestidad, justicia y de manera responsable, 31% (11) afirman casi nunca; igualmente, ante la interrogante se muestran respetuosos ante la heterogeneidad de sus estudiantes, 34% (12) manifiestan que nunca; lo mismo sucede frente a la pregunta si Se muestran en la disposición para laborar a corto plazo, 37% (13) señalan que casi nunca; por lo consiguiente, preguntados si socializan sus inconvenientes con los demás profesores para mejorar su práctica pedagógica. 37% (13) indican a veces. Estos datos, nos da a entender que el docente muestra inconvenientes en el desarrollo de su profesionalidad en lo que se refiere a su práctica pedagógica.

**Tabla 21**

*Resumen de la variable desempeño docente*

Variable	Promedio de encuesta a docentes administrativos y estudiantes	
	Nivel	%
Dimensión 1 Preparación para el aprendizaje de los docentes	Nunca	21.63
	Casi nunca	26.83
	A veces	30.2
	Casi siempre	13.07
	Siempre	8.27
Dimensión 2 enseñanza para el aprendizaje de los profesores	Nunca	26.23
	Casi nunca	27.73
	A veces	18.07
	Casi siempre	17.43
	Siempre	10.1
Dimensión 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes.	Nunca	25.03
	Casi nunca	21.23

	A veces	26.93
	Casi siempre	18
	Siempre	8.9
Dimensión 4	Nunca	23.37
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Casi nunca	32.17
	A veces	20.23
	Casi siempre	13.5
	Siempre	10.27
	Nunca	24.08
	Casi nunca	26.99
Desempeño docente	A veces	31.41
	Casi siempre	15.5
	Siempre	15.5

#### Objetivo específico 5

Comparar estadísticamente los datos obtenidos mediante un experimento, antes y después para verificar la significación de los cambios.

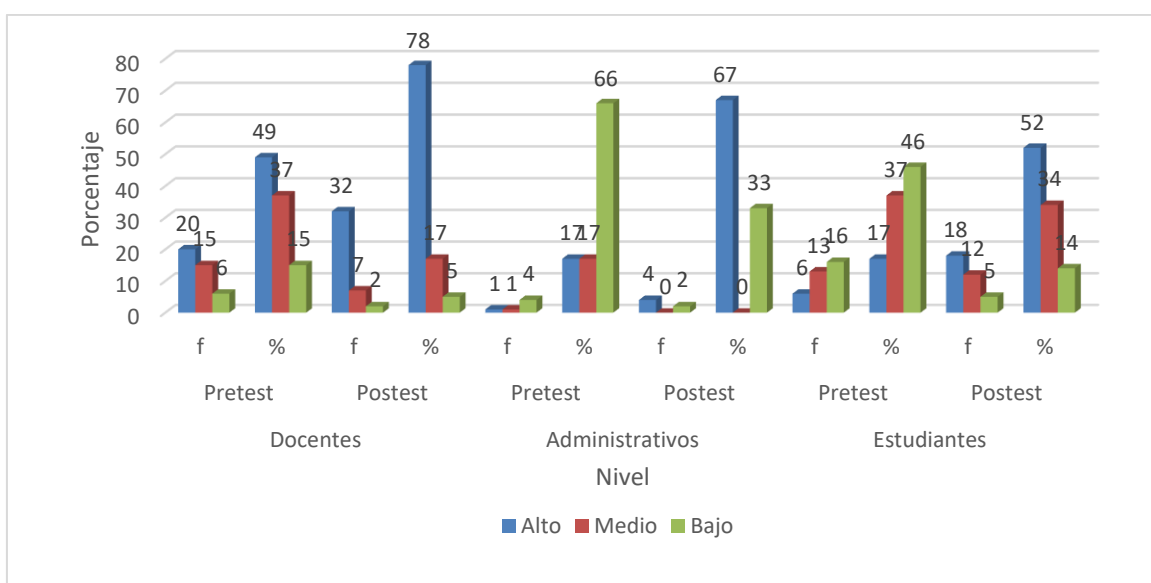
**Tabla 22**

*Nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

Nivel	Docentes				Administrativos				Estudiantes			
	Pretest		Postest		Pretest		Postest		Pretest		Postest	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	20	49	32	78	1	17	4	67	6	17	18	52
Medio	15	37	7	17	1	17	0	0	13	37	12	34
Bajo	6	15	2	5	4	66	2	33	16	46	5	14
Total	41	100	41	100	6	100	6	100	35	100	35	100

**Figura 3**

*Nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes*



Al analizar la dimensión, preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el postest la mayoría, representados en el 78% (32) de los docentes, 67% (4) de los administrativos y 52% (18) estudiantes, ante la pregunta si conocen las cualidades personales socios culturales y evolutivas de sus alumnos en el aprendizaje; a su vez si prepara la programación curricular de forma coordinada con los demás profesores; así como también si consideran los requerimientos e intereses de sus alumnos en las actividades de aprendizaje, de la misma manera si ponen en práctica conocimientos actualizados en las áreas de enseñanza, igualmente si dirige de manera pertinente la temática tratada; y si eligen estrategias pedagógicas en concordancia con el contexto y necesidades de sus alumnos. en lo que se refiere a esta dimensión se puede evidenciar que de acuerdo a los resultados que se obtuvieron la mayoría se ubica en nivel alto, después de aplicar el postest.

**Tabla 23**

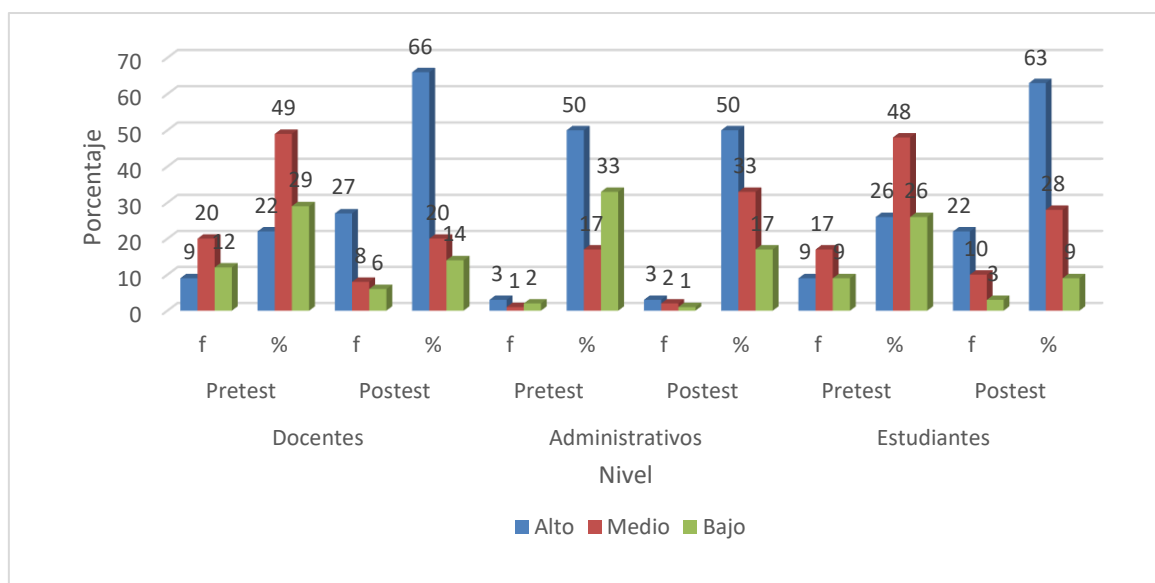
*Nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

Nivel	Docentes				Administrativos				Estudiantes			
	Pretest		Postest		Pretest		Postest		Pretest		Postest	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%

Alto	9	22	27	66	3	50	3	50	9	26	22	63
Medio	20	49	8	20	1	17	2	33	17	48	10	28
Bajo	12	29	6	14	2	33	1	17	9	26	3	9
Total	41	100	41	100	6	100	6	100	35	100	35	100

**Figura 4**

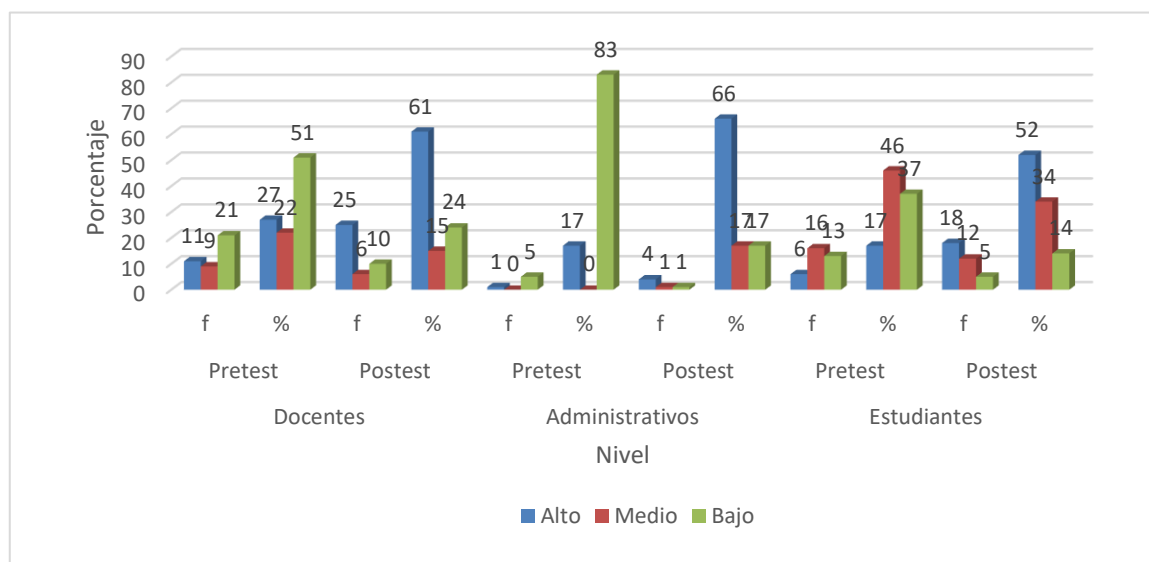
*Nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*



Asimismo, al analizar la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, en el postest la mayoría representados en el 66% (27) de los docentes, 50% (3) de los administrativos y 63% (22) de los estudiantes, indagando si el profesor pone en ejercicio estrategias de enseñanza teniendo en cuenta la heterogeneidad de sus alumnos; asimismo si el docente considera teorías constructivistas; de igual manera si labora el enfoque de resolución de problemas; igualmente si utiliza y motiva la utilización de materiales didácticos; igualmente si el docente ejecuta con sus alumnos un entorno acogedor, afectivo y seguro; además si valúan permanentemente los aprendizajes, usando estrategias e instrumentos de valuación y en lo que se refiere a si se superan los inconvenientes de sus alumnos con actividades complementarias de aprendizaje, se obtuvo el nivel alto. Estos datos, de manera general muestran un incremento porcentual después de aplicar el postest.

**Tabla 24***Nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

Nivel	Docentes				Administrativos				Estudiantes			
	Pretest		Postest		Pretest		Postest		Pretest		Postest	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	11	27	25	61	1	17	4	66	6	17	18	52
Medio	9	22	6	15	0	0	1	17	16	46	12	34
Bajo	21	51	10	24	5	83	1	17	13	37	5	14
Total	41	100	41	100	6	100	6	100	35	100	35	100

**Figura 5***Nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

Similarmente, al analizar la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en el postest la mayoría representados en el 61% (25) de los docentes, 66% (4) de los administrativos y 52% (18) de los estudiantes, indagando si el profesor interacciona con sus pares con iniciativas, de intercambio de conocimientos, organización del trabajo pedagógico, mejoramiento de la enseñanza en un ambiente de paz y armonía, asimismo si tienen participación en la administración del PEI, del currículo y el plan de mejoramiento, participando de manera activa; así mismo, si el profesor desarrolla proyectos de investigación, innovación pedagógica en el mejoramiento del servicio de la institución; si promociona de manera respetuosa el trabajo colaborativo; si actúa reflexivamente en sus actividades de enseñanza; si comparte con los familiares y autoridades los desafíos del trabajo pedagógico dando a conocer de los progresos y resultados, se obtuvo que los encuestados se posicionaron en el nivel alto después de aplicar el postest.



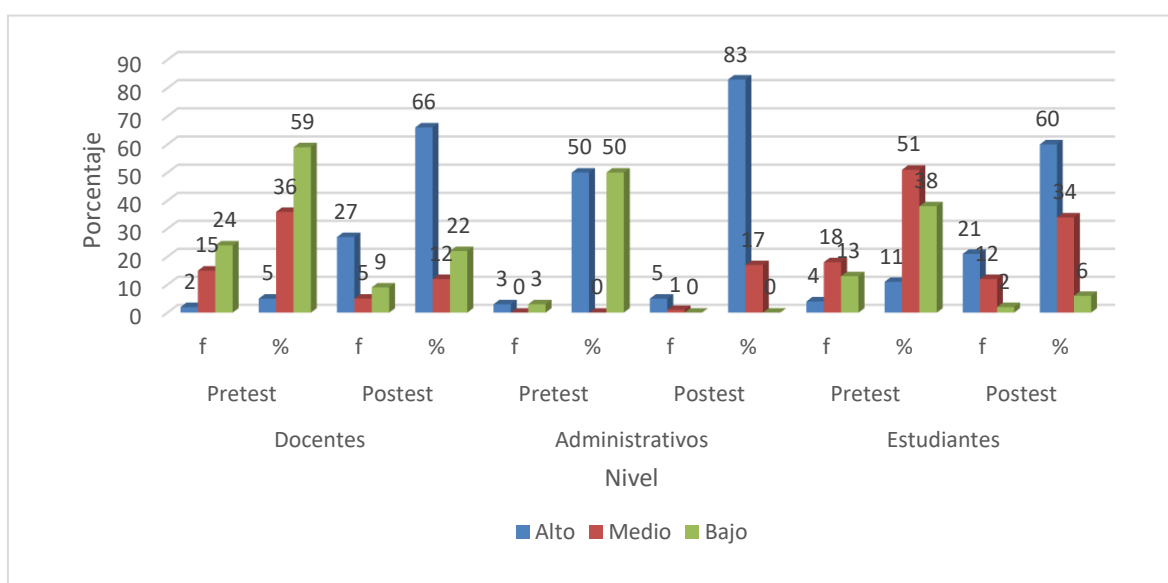
**Tabla 25**

*Nivel de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

Nivel	Docentes				Administrativos				Estudiantes			
	Pretest		Postest		Pretest		Postest		Pretest		Postest	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	2	5	27	66	3	50	5	83	4	11	21	60
Medio	15	36	5	12	0	0	1	17	18	51	12	34
Bajo	24	59	9	22	3	50	0	0	13	38	2	6
Total	41	100	41	100	6	100	6	100	35	100	35	100

**Figura 6**

*Nivel de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*



Por lo consiguiente, al analizar la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en el postest la mayoría representados en el 66% (27) de los docentes, 83% (5) administrativos y 60% (21) de los estudiantes, indagando si el docente se preocupa por su capacitación para el mejoramiento del empleo de estrategias; de igual manera efectúa los aprendizajes que ha adquirido para la mejora del rendimiento académico de los educandos; asimismo, si el profesor realiza sus conocimientos de manera responsable; de la misma manera si consideran la diversidad de los educandos y sus ritmos de aprendizaje; además si están dispuestos para el trabajo a corto plazo; asimismo si dan a conocer sus inconvenientes de la enseñanza aprendizaje a sus pares para mejorar su práctica pedagógica. Los

encuestados se posicionan en el nivel alto después de aplicar el postest.

**Tabla 26**

*Comparación entre el pre y post test*

Variable	Promedio de encuesta a docentes, administrativos y estudiantes		
	Nivel	% Pres test	% Post test
Dimensión 1 Nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Alto	27.70	65.67
	Medio	30.33	17.00
	Bajo	42.33	17.33
Dimensión 2 Nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Alto	32.67	59.67
	Medio	38.00	27.00
	Bajo	29.33	13.33
Dimensión 3 Nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Alto	20.33	59.67
	Medio	22.67	22.00
	Bajo	57.00	18.33
Dimensión 4 Nivel de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Alto	22.00	69.67
	Medio	29.00	14.33
	Bajo	49.00	9.33
Desempeño docente	Alto	23.00	64.00
	Medio	34.00	19.00
	Bajo	43.00	17.00

Nota: Descripción de resultados de la comparación en docentes, administrativos y estudiantes en el pretest y postest

En la tabla 26 se evidencia las transformaciones alcanzadas, después de aplicar el postest, es decir, el programa de gestión educativa, evidenciando una transformación en la dimensión nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes., observándose en el post prueba un 65.67% que demuestra tener positividad de la dimensión.

Asimismo, se ha logrado una transformación del 59.67% en la dimensión nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

A su vez, se alcanzó una transformación en la tercera dimensión nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, obteniendo en el post prueba un 59.67% mostrando positividad de la dimensión.

Por último, en la dimensión nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se obtuvo 69.67% que demuestra tener positividad en la dimensión.

El resultado del post test y su paralelo con el pre test, corroboran la pertinencia del programa en el término que es la dinámica del proceso de desarrollo de gestión educativa para contribuir en el desempeño docente.

## V. DISCUSIÓN

Para realizar la discusión de resultados del presente estudio, se efectúa teniendo en cuenta los objetivos establecidos, dichos resultados que se obtuvieron se confrontaron con otras investigaciones realizadas y las referencias teóricas que las fundamentan conforme a continuación se detalla:

En el objetivo específico 1 consiste fundamentar epistemológicamente el proceso de gestión educativa, su evolución histórica y su dinámica.

Se observó que, a partir del año 1960, se intentó reformar el sistema educativo, fracasando en sus primeros intentos, luego se retornó a la enseñanza tradicional, no perduró mucho tiempo; ya que entró en una profunda crisis. Seguidamente, se tuvo otro intento de reformar el sistema educativo, sobre todo en el aspecto curricular y los recursos y medios y materiales; así como también enseñar con énfasis las áreas de comunicación y matemática, desde un enfoque constructivista. Posteriormente, por la década del año 2000 se establece el sistema de Carrera Pública Magisterial, considerando el Marco del Buen desempeño Docente, logrando avances insuficientes. Igualmente, a partir de la década del 2010 se implementó el Programa de Formación para el Mejoramiento permanente y Especialización, básicamente en los roles del docente y el establecimiento de métodos y técnicas innovadoras hacia el siglo XXI. Finalmente, en la actualidad la gestión educativa tiene una tendencia tecnológica, prevaleciendo el aprendizaje automático, la educación mixta y el internet, la educación personalizada, aprendizaje social. (Tabla 4)

En el objetivo específico 2 consiste en realizar un diagnóstico de la situación actual del proceso de gestión educativa asociado con el desempeño docente de la Institución Educativa 11011 Señor de los Milagros, distrito José Leonardo Ortiz – Chiclayo, se inició con la dimensión institucional la mayor parte, que representa el 53% (22) se posiciona en la postura en que casi nunca es congregado por el directivo de su escuela para tener participación en la confección de los instrumentos de gestión; asimismo, según el 46% (19) expresa que casi nunca el director promociona la preparación de proyectos de la institución para cumplir con los objetivos estratégicos establecidos en su institución para el mejoramiento del servicio educativo y respecto a que el reglamento interno de su escuela es analizado e implementado en mayoría de los actores, el 34% (14). En lo referente a esta dimensión se puede afirmar que de acuerdo a los resultados que se obtuvieron, se observa que los profesores no tienen participación adecuada en la elaboración y desarrollo de los documentos de gestión en la escuela. (Tabla 5)

De igual forma, al analizar la dimensión administrativa, indagando si el profesor adjudica de

manera adecuada los recursos económicos para la atención de las necesidades preferentes de la institución en bienestar de los alumnos, el 32% (13) de los encuestados manifiestan nunca lo ejecutan; así mismo en la interrogante si se dota de material educativo indispensables para la labor pedagógica en el aula. el 39% (16) responden que casi nunca; de igual manera en la interrogante se controla el cumplimiento del calendario del año escolar acatando los periodos establecidos para concluir las horas efectivas con los alumnos. el 27% (11) de los encuestados mencionan que a veces. Estos resultados, evidencian que los docentes, no utilizan de manera racional los recursos y materiales educativos; así como también el directivo no supervisa el cumplimiento de dicha actividad. (Tabla 6)

Similarmente, al analizar la dimensión pedagógica, indagando si el docente aplica metodologías de enseñanza en función a las diferencias del nivel de aprendizaje de los educandos, el 37% (15) dicen nunca lo realiza; así mismo en la interrogante si el profesor considera las teorías constructivistas en sus planes de clase, el 49% (20) responden que a veces; ante la interrogante si el docente labora con el enfoque de resolución de problemas en todos los planes de clase el 37% (15) manifiestan que nunca; lo mismo sucede frente a la pregunta si tiene los recursos indispensables para el desarrollo sus actividades pedagógicas adecuadamente 41% (17) señalan que a veces. Estos datos, de manera general nos da a entender que los docentes realizan su práctica pedagógica de manera tradicional e improvisada. (Tabla 7)

Por lo consiguiente, al analizar la dimensión comunitaria, indagando si se considera a los familiares y comunidad como socios aliados para la I.E., el 34% (14) de los encuestados afirman casi nunca lo realiza; asimismo en la interrogante si el profesor se proyecta hacia la escuela las ventajas de las interrelaciones con otras escuelas, el 34% (14) responden que casi nunca; de la misma manera ante la pregunta si se considera con desiciones para efectuar actividades en beneficio del progreso de la comunidad, 44% (18) mencionan que nunca. Estos datos, de manera general nos da a entender que el profesor no se interrelaciona con los familiares de los alumnos y la comunidad. (Tabla 8)

Consecuentemente, los resultados hallados coinciden con los presentados por Galaz et al., (2019), en su trabajo de investigación sobre la actuación de los profesores en Chile y México aportan información interesante como: trabajos previos, confluencias y resultados de una política globalizada y estandarizada. Concluye que se origina inconvenientes en los docentes para desempeñarse creativamente; así como también para actuar de manera reflexiva. Por otro lado, el nivel de actuación del profesor se ubica hasta en cinco categorías, estableciendo de esta manera patrones o modelos que no reconocen las fortalezas de los profesores, muy

por el contrario, despiden a los profesores, suprime los incrementos salariales y capacitaciones. Asimismo, se relaciona con García (2021) su aporte sobre el desempeño docente en Colombia, se basa en establecer un modelo en la educación con lineamientos consistentes que motiven la innovación y la creatividad, con la intervención integral de los integrantes de la institución, específicamente de los profesores. Por lo que, se deberá determinar los lineamientos necesarios y realizar acciones que permitan a los docentes participar adecuadamente para alcanzar los objetivos establecidos, además de ello implica la promoción de cambios en las concepciones, actuaciones y la práctica docente, sin descuidar consolidar la integración de las familias, con el propósito de alcanzar la generación de entornos que enriquecen los aprendizajes de los alumnos. De la misma manera con Hernández (2016) su aporte sobre actuación del profesor, se basa en proponer un modelo para evaluar a los profesores en Chile, teniendo en cuenta las competencias docentes y sugiere a los profesores asumir este proceso desde una perspectiva del constructivismo, convirtiéndose en un factor relevante de la práctica pedagógica. Llegó a la conclusión que evaluar la actuación del profesor en las escuelas será de prioridad, si verdaderamente se quiere alcanzar el mejoramiento de las fortalezas de los profesores; ya que de esta manera se promocionará los acuerdos de todos los integrantes de la institución.

En el objetivo específico 3 se propuso elaborar los fundamentos, acciones y actividades del proceso de administración educativa para promover la optimización de la actuación del profesor.

Se observó que los problemas mas relevantes son: Casi nunca los docentes conocen las cualidades de los alumnos; los docentes casi nunca consideran las teorías constructivistas en sus planes de clase; nunca los docentes intercambian experiencias, organizan la labor pedagógica, mejoran la enseñanza y construyen de forma permanente un clima democrático en la institución; los profesores casi nunca aplican los conocimientos que adquieren en las jornadas de capacitación en la preparación de los planes de clase para el mejoramiento del rendimiento académico de sus alumnos. Para el cual se propuso las siguientes actividades: Planeamiento y ejecución de actividades de recolección de información de los estudiantes, a través de un diagnóstico; planificar de manera individual o colegiada los fundamentos teóricos científicos que sustentan las actividades, establecidas en los planes de clase y elaborar el plan de tutoría, donde se considere actividades para la escucha activa y la regulación de emociones de los estudiantes. (Tabla 9)

Coincidiendo, con Llajaruna (2020) quien aporta al desempeño docente, una propuesta de acompañamiento pedagógico presencial y virtual a los profesores de una escuela de la región

Áncash, fundamentado en la reflexión desde una opinión crítica, para el cual propone desarrollar las siguientes estrategias. En tal sentido, sugiere la siguiente ruta metodológica: Análisis y deconstrucción de la labor pedagógica; reflexionar sobre la teoría; reconstruir su labor y producción del conocimiento pedagógico. Asimismo, señala contar con los insumos: Diagnóstico de conexión; programación curricular, reuniones en equipo de manera colegiada, desarrollo socioemocional y retroalimentación reflexiva. De la misma manera se relaciona con Ayachi y Chacón (2018) sus estudios sobre el desempeño docente, se sustenta en observar la ejecución de los procesos de gestión educativa en una institución de Pucallpa. Señalan que la administración se percibe desfavorable, según los puntos de vista de la mayor parte de educadores, concluyendo que la actuación del profesor no satisface las expectativas del director, según las categorías de medición establecidas, afectando el rendimiento académico de los educandos y el aspecto institucional.

En el objetivo específico 5 consiste en comparar estadísticamente los datos obtenidos mediante un experimento, antes y después para verificar la significación de los cambios. Se inicio con la dimensión nivel de elaboración de los aprendizajes de los alumnos en la representación del 51% (21) quienes se posicionan en la opinión en que casi nunca el profesor conocen las cualidades individuales socioculturales de sus alumnos; asimismo, según el 46% (19) expresa que casi nunca tienen en cuenta las cualidades evolutivas del alumno en el aprendizaje; en la interrogante en cuanto si el profesor elabora su planificación curricular coordinadamente con los demás profesores de grado, el 49% (20) manifiesta que casi nunca lo ejecuta; por lo que, en lo referente a que tienen en consideración las necesidades e intereses de sus educandos, en función a los resultados que se obtuvieron, se observa que los profesores no tienen preparación adecuada para trabajar el aprendizaje de los alumnos. (Tabla 10)

Similarmente, al analizar la dimensión nivel de enseñanza para los aprendizajes de los alumnos, indagando si el profesor aplica metodologías de enseñanza vinculados a las diferencias de sus alumnos, el 32% (13) de los encuestados mencionan nunca lo realiza; así mismo en la interrogante si el profesor considera las teorías constructivistas en sus planes de clase, el 39% (16) responden que casi nunca; de igual manera en la interrogante si el profesor consideras en su labor pedagógica el enfoque de resolución de problemas en sus planes de clase el 37% (15) de los encuestados mencionan que a veces. Estos resultados, evidencian que el profesor no prepara sus actividades de aprendizaje de los estudiantes que permita desarrollar su labor pedagógica de forma adecuada. (Tabla 11)

Igualmente, en los que se refiere a la dimensión nivel de participación en la gestión de la

articulada a la comunidad, indagando si el profesor interacciona con sus pares con decisión, para el intercambio de experiencias, la organización de su práctica pedagógica, mejoramiento de la enseñanza y elaborar de forma permanente un clima paz y armonía en la institución, el 37% (15) dicen nunca lo realiza; así mismo en la interrogante si el profesor tiene participación en la administración del proyecto educativo institucional, del currículo y los planes de mejoramiento continuo, participando de manera activa en equipos de trabajo, el 49% (20) responden que a veces; ante la interrogante si el profesor desarrolla proyectos de investigación, innovación pedagógica en el mejoramiento de la atención educativa en la escuela el 37% (15) manifiestan que nunca. Estos datos, de manera general nos da a entender que el docente tiene participación insuficiente en la administración de la institución asociada a la comunidad. (Tabla 12)

Por lo consiguiente, en cuanto a la dimensión profesionalidad y la identidad docente, indagando si el profesor tiene participación en las charlas de capacitación para el mejoramiento del manejo de métodos y técnicas de enseñanza aprendizaje en las diferentes áreas, el 39% (16) de los encuestados afirman nunca lo realiza; así mismo en la interrogante si el profesor pone en práctica lo que adquiere de los cursos de capacitación en los planes de clase para el mejoramiento del rendimiento escolar de sus alumnos, el 59% (24) responden que casi nunca; de igual manera en la interrogante si el docente ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad el 51% (21) de los encuestados manifiestan que casi siempre. Estos datos, de manera general nos da a entender que el docente no desarrolla su profesionalidad e identidad docente. (Tabla 13)

Se coincide con Quiroz (2019) aporta sobre el desempeño docente en Ecuador, proponiendo un taller de motivación, basado en sesiones de aprendizaje y estrategias para desarrollar la capacidad de autoformación y formación personal. Concluyendo que, en talleres se promoverá la retroalimentación, la participación grupal para generar la confianza en los integrantes de equipo, además se deben compartir espacios con aquellos que muestran más experiencia en la ejecución de actividades. Por otro lado, la ejecución de las actividades en el taller se debe evaluar al inicio, durante y al final. Asimismo, se vincula con el estudio de Martínez et al., (2016), sus aportes a la actuación del profesor y la calidad educativa en México, se basa en la existencia de componentes que influyen en la actuación de los docentes como: La escuela, entorno, el estado y el propio docente, los mismos que deberán actuar de manera coordinada. Concluye que, dicha situación se debe a que los profesores son obligados a rendir exámenes estandarizados para demostrar su actuación docente, prevaleciendo los criterios eficacia y eficiencia, ponderando directamente la asociación de los costos y el



resultado obtenido, dado que esto posibilitará obtener un diagnóstico para las capacitaciones, de acuerdo a las características y necesidades de cada docente y luego seleccionar quienes ejercerán la carrera docente. Para lograr este propósito se han establecido las escuelas de calidad. Finalmente, se coincide con Varías (2017) su aporte sobre el desempeño docente, se basa en observar su comportamiento con el clima institucional en una escuela de la provincia de Lambayeque, evidenciándose dificultades, a causa de los elementos deficiente comunicación entre profesores y personal directivo repercutiendo en las actividades de la institución y la actuación de los educadores, así mismo se observa desinterés de los docentes, situación que se asocia al aspecto remunerativo y el ambiente laboral inadecuado, dificultando la labor en equipo, es decir, se trabaja de manera individual, notándose que el personal no se compromete en las actividades de la institución. Por otro lado, se han evidenciado comportamientos inadecuados de los docentes como el acometimiento psicológico deteriorando su estado socioemocional. En tal sentido, manifiestan que el desempeño docente está asociado al clima institucional.

## **VI. APOORTE PRÁCTICO**

### **6.1. Fundamentación del aporte práctico**

#### **a. Pedagógica**

Se ha elaborado de acuerdo a los modelos educativos, considerando una estructura pedagógica. La elaboración es un aspecto importante en diferentes procesos de cambio que sea necesario, la elaboración, la renovación y la capacitación de los docentes son componentes claves para solucionar cualquier problema que se presente. El programa que se presenta se orienta al mejoramiento de las capacidades y aptitudes de los agentes de la comunidad educativa.

#### **b. Psicológica**

Los estímulos es un proceso mental, relacionado con la participación del personal docente y sus necesidades, valores, percepciones, objetivos de intriga, entre otros. (Arrieta & Navarro 2008)

El presente programa intenta dar solución a los problemas que se da en el desempeño e interacción entre los miembros de la institución y son los criterios en la que se genera, para que se observen resultados como los mostrados; y que presentan debilidades y deficiencias.

#### **c. Axiológica**

Cada institución instructiva mantiene los privilegios de recibir apoyo de calidad en sus diversas áreas y, para esta situación, la Institución Educativa necesita una Gestión Educativa eficaz y que consideran el carácter de excelencia de las capacitaciones, se tiene posiciones buenas y morales que esperan reacciones y actuaciones con características positivas y proposiciones pertinentes.

#### **d. Sociológica**

La sociedad actual espera el establecimiento de alternativas que den opciones de solución a los problemas determinada y que den satisfacción a sus necesidades actuales; y es así que ante las deficiencias referentes a la administración educativa y actuación del profesor, se presenta la propuesta para mejorar la calidad eduactiva, en la institución 11011 Señor de los Milagros.

## **6.2. Construcción del aporte práctico**

### **I. Introducción:**

#### **1.1. Justificación e importancia del estudio**

La base fundamental del estudio es mejorar una problemática latente que afecta a la población docente de la I.E 11011 Señor de los Milagros José Leonardo Ortiz, consistiendo en elaborar un programa de gestión educativa para promocionar la actuación del profesor.

La significación práctica de la investigación es la elaboración de una estrategia de gestión educativa, que radica en el efecto de la promoción de la actuación del profesor en la institución educativa 11011 Señor de los Milagros - José Leonardo Ortiz, teniendo en cuenta su intencionalidad y su organización secuencial para el proceso de desempeño y formar las bases, para el desarrollo efectivo de la calidad de la institución.

Lo novedoso del estudio radica, en la selección y preparación de un programa activa de gestión educativa que ha demostrado ser eficaz y sostenible, por ello se pretende desarrollarla en la institución 11011 Señor de los Milagros, con el proposito de promover la actuación del profesor.

Asimismo, es novedosa porque por primera vez se aplicará en esta institución educativa, debido a que no se ha realizado investigaciones sobre esta problemática, otra de las razones de ser novedosa es que resultará ser útil como soporte institucional.

#### **1.2. Objeto de estudio**

Las manifestaciones y causas del problema proponen profundizar en el objeto de estudio de este trabajo investigativo denominado, *proceso de la gestión educativa*.

#### **1.3. Objetivos**

Objetivo general

Elaborar una estrategia de gestión educativa, para fomentar el desempeño docente en la institución educativa 11011 Señor de los Milagros, distrito José Leonardo Ortiz - Chiclayo.

Objetivos específicos

- Caracterizar epistemológicamente el proceso de la gestión educativa y su dinámica.
- Determinar las tendencias históricas de la estrategia de gestión educativa en el proceso y su dinámica.
- Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de gestión educativa en relación

con el desempeño docente de la Institución Educativa 11011 Señor de los Milagros, distrito José Leonardo Ortiz - Chiclayo.

- Diseñar los fundamentos, acciones, actividades del proceso de gestión educativa para promover el desempeño docente.
- Validar por criterio de expertos la propuesta de la estrategia de gestión educativa que conlleva a promover el desempeño docente en la Institución Educativa 11011 Señor de los Milagros, distrito José Leonardo Ortiz - Chiclayo.

#### **1.4. Metodología utilizada**

En la investigación, se utilizará los métodos teóricos y empíricos. Para investigar sobre la problemática en estudio. Mencionando los siguientes:

Métodos teóricos.

Histórico lógico: Este método explora información teórica de antecedentes, sobre hechos, sucesos o acontecimientos, referente a una temática específica de estudio para comprender su desarrollo y comportamiento, en la trayectoria cronológica, siendo explicados para alcanzar al conocimiento intenso de su esencia, por el método lógico. (Ramos 2008, citado por, Quesada y Medina 2020)

Se utilizará, para la investigación y análisis transversal, de la trayectoria o evolución, en el transcurrir del tiempo, del objeto en estudio, proceso de desempeño de la gestión educativa y se ha liberado, elegido y organizado según criterios, aquellos cambios más importantes que iban apareciendo en su desarrollo, para trasladarlo al ámbito investigativo, cumpliendo el objetivo, estableciendo tendencias históricas de la estrategia de gestión educativa en el desempeño y su dinámica.

Hipotético, deductivo; según, Rodríguez & Pérez, (2017), este método de investigación, se inicia, de la generación de las hipótesis, que se sujetan a comprobación para observar su exactitud, y establecer conclusiones o explicaciones sobre una problemática determinada.

Se nombra este método, dado que, en este estudio, se parte de la exposición de la problemática observada, mediante el diagnóstico fáctico, y se establece una hipótesis en particular intentando probarla con la aplicación de instrumentos y los resultados ofrezcan la probabilidad de alcanzar a definir las conclusiones.

Analítico sintético. Moral & Rodríguez (2021) señala que el método radica en efectuar un análisis intenso de cada parte, elemento o componentes que componen el fenómeno de estudio y a través la síntesis componer cada parte estudiada a un todo.

Se empleó este método, para comprender el procedimiento epistémico del fenómeno de investigación denominado, proceso de gestión educativa, efectuándose un análisis de manera general teorías y elementos que peculiarizan al objeto de investigación y se admitió en este estudio la información esquematizada como fundamento al estudio.

Inductivo deductivo. Son dos procesos invertidos, pero ambos se integran para el proceso investigativo, el deductivo parte de lo general a lo específico, y el inductivo de lo hipotético hasta llegar a conclusiones (Rodríguez, Pérez 2017, citados por, Quesada y Medina 2020)

En el transcurso de la investigación de los antecedentes, vinculados con el estudio, se acudió a fuentes de investigación como; tesis, artículos, libros, revistas, para el cual se analizará los contenidos y terminar el reconocimiento de elementos que se transforman en aporte para este estudio, de igual forma sobre las teorías que distinguen al objeto de estudio. Los resultados serán los cimientos para definir el aporte práctico para fomentar el desempeño docente.

Análisis documental, es un procedimiento que se realiza para tratar información en fuentes primarias o secundarias para reconocer y obtener como resultados del análisis de información, de utilidad para el propósito de estudio y proporcionar a nuevos conocimientos (Rodríguez, Pérez 2017, citados por, Quesada y Medina 2020)

A través, de este método se realizará la indagación de información, en documentos impresos y electrónicos como; revistas, artículos, informes de tesis y libros la misma, que fue interpretada, analizada y seleccionada y se plasmó, en el campo teórico del trabajo investigativo, que servirá como sustento de la propuesta y de las valoraciones realizada.

## **II. Desarrollo de la estrategia**

### **2.1. Introducción**

En la actualidad las Instituciones Educativas padecen diversos problemas, la mayoría se debe al trabajo ineficaz en los aspectos la gestión que desarrollan, evidenciándose un deficiente desempeño de los docentes, estimulando un servicio educativo de deficiente calidad. Esta propuesta trata de mejorar la naturaleza de la actuación del profesor en la Institución Educativa 11011 Señor de los Milagros, consta de cuatro aspectos: Institucional, admisionaria, pedagógica y comunitaria. Con la propuesta se busca fortalecer la actuación del profesor, en sus dimensiones: Preparación para el aprendizaje, preparación para la enseñanza, Gestión en la comunidad y profesionalismo e idoneidad, de acuerdo a lo

establecido en el Marco del Buen Desempeño Docente.

## **2.2. Fundamentación**

### **a. Pedagógica**

Está asociado a los modelos educativos, orientado a un paradigma pedagógico. La preparación es un aspecto importante en diferentes procesos que sean necesarios, la preparación, la renovación y la preparación individual son aspectos relevantes para solucionar cualquier problema que se presente. La estrategia que se presenta posee apoyo educativo referente al mejoramiento de las capacidades y aptitudes de los actores de la comunidad educativa.

### **b. Psicológica**

La inspiración es un procedimiento mental relacionados con la participación de los profesores y sus necesidades, valores, percepciones, objetivos de intriga, entre otros. (Arrieta & Navarro 2008)

El programa pretende atender la solución de los problemas que se presenta en el desempeño e interacción (director/docente/trabajador/otros) y en las condiciones en la que se genera, para que se obtengan resultados como los mostrados, que evidencian debilidades y deficiencias.

### **c. Axiológica**

Cada institución instructiva se reservan el privilegio de percibir apoyo de calidad en sus diversas partes y para esta situación, la Institución Educativa necesita una Gestión Educativa eficaz y que evidencia la naturaleza excelente de las capacitaciones, existe nuestras posiciones buenas y morales, esperando respuestas y mostrar actuaciones con características positivas y proposiciones pertinentes.

### **d. Sociológica**

La sociedad requiere la implementación de alternativas que dispongan de opciones a los problemas planteados y que satisfacen sus necesidades actuales; y es así que ante las deficiencias en lo referente a la gestión educativa y desempeño docente, se presenta la propuesta para el mejoramiento del buen servicio educativo, en la institución 11011 Señor de los Milagros.

## **2.3. Diagnóstico**

En la Institución Educativa 11011 Señor de los Milagros se evidencia las siguientes dificultades:

- Se observan docentes que evidencian inconvenientes para desarrollar su práctica pedagógica de manera adecuada en los aspectos: acompañamiento y evaluación formativa a los alumnos.
- En cuanto a la planificación curricular, algunos docentes no perciben claramente a que se refiere el enfoque por competencias, consecuentemente la mayoría de ellos aún realizan sus actividades tradicionalmente, evidenciándose en determinados casos renuencia al cambio.
- El trabajo colegiado de los docentes se efectúa virtualmente y en algunos casos sin planificar previamente por lo que, no se acredita un producto del trabajo.
- Se ha distribuido material educativo a los padres de familia, asumiendo el protocolo de bioseguridad; pero no se logró coberturar a todos los alumnos, asimismo algunos docentes no promocionaron la utilización del material.
- Por otro lado, se evidencia desmotivación de los PP.FF., para participar en la ejecución de las actividades educativas; así como también se han realizado insuficientes jornadas de capacitación para el fortalecimiento de las competencias digitales de los profesores.
- La gestión del directivo está más avocada al aspecto administrativo que al acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica efectuada por el personal docente en los medios virtuales.

#### **2.4. Premisa**

- Se parte de la dimensión institucional, para participar en la elaboración de los documentos de gestión y los proyectos institucionales en la dinámica del proceso de la gestión educativa.
- La Dimensión administrativa, para realizar una buena distribución de los recursos económicos y el material educativo, cumpliendo lo establecido en los documentos de gestión.
- Se aplica la dimensión pedagógica con estrategias de enseñanza, considerando la heterogeneidad de los aprendizajes de los estudiantes, en función de las teorías constructivistas.
- La dimensión comunitaria, para participar de manera activa en coordinación con todos los actores de la comunidad educativa, realizando proyectos de investigación e innovación en beneficio de la institución educativa.

#### **2.5. Requisitos**

- Consentimiento de parte del director para la ejecución de la propuesta.
- Contar con el apoyo de los estudiantes, docentes y padres de familia para su participación en su desarrollo de cada una de las actividades programadas para lograr

promover el buen desempeño docente.

- Establecer alianzas con las instituciones del distrito para nos ofrezcan su apoyo consistente en realización de capacitaciones y material educativo.
- Socializar las buenas prácticas docentes para incrementar estrategias innovadoras de enseñanza.
- Empoderamiento de metodológico de los docentes para poner en práctica en las actividades de aprendizaje y lograr un desempeño docente de calidad.

## 2.6. Objetivo general

Sistematizar el proceso de gestión educativa a través de la propuesta, considerando la institucionalidad, administración, pedagogía y comunidad, para promover el buen desempeño docente en la institución educativa 11011 Señor de los Milagros.

## 2.7. Planeación estratégica

<b>Dimensión institucional</b>			
<b>Objetivo:</b> Desarrollar actividades de planificación, control y toma de decisiones para la solución de problemas institucionales.			
<b>N°</b>	<b>Actividad</b>	<b>Descripción</b>	<b>Responsables</b>
1	Reunión con todos los actores de la comunidad educativa	Se realizará la reunión con los directivos, docentes y padres de familia, para dar a conocer las necesidades y requerimientos de la institución tanto en infraestructura y material educativo, equipos y material de oficina.	Directivo y coordinadores por ciclo
2	Reunión con padres de familia para dar a conocer sobre la atención de la matrícula y el servicio educativo	Se convocará a los padres de familia, a través de los comités de aula para tratar la situación de la atención de la matrícula y el servicio educativo.	Directivo y coordinadores por ciclo
3	Coordinar con la directiva de APAFA y comités de aula.	Se coordinará con la directiva de APAFA y comités de aula para evaluar su participación en las diferentes actividades de la institución.	Directivo y directivas de PP.FF.

<b>Dimensión administrativa</b>			
<b>Objetivo:</b> - Desarrollar actividades para dar a conocer la normatividad y los procedimientos administrativos que regulan el funcionamiento de la institución educativa.			
<b>N°</b>	<b>Actividad</b>	<b>Descripción</b>	<b>Responsables</b>
	Actualizar los documentos de gestión (PAI, EI,	Con la conducción de los directivos los docentes agrupados pro ciclos actualizan los documentos de gestión.	Directivo y coordinadores por ciclo



4	PAT, PCI)		
5	Actualizar información en los sistemas informáticos	Los docentes actualizan la información en los sistemas informáticos como SIAGIE, SISEVE, SIMON, entre otros.	Directivo y docentes
6	Distribución de material didáctico y se aseo	Los docentes, en coordinación con los comités de aula realizan la distribución de material didáctico y de aseo personal.	Docentes y comité de aula

### Dimensión pedagógica

**Objetivo:** Desarrollar actividades para mejorar la práctica pedagógica de los docentes.

N°	Actividad	Descripción	Responsables
7	Capacitación docente	Los docentes participan en cursos de capacitación docente de manera virtual en la plataforma Perueduca.	Directivo y docentes
8	Elaboración de documentos de gestión del aprendizaje	Los docentes reunidos por ciclos elaboran la programación curricular anual, experiencias de aprendizaje, actividades, registro de asistencia y evaluación, entre otros.	Coordinadores de ciclo
9	Acompañamiento y monitoreo	El directivo realiza visitas de acompañamiento y monitoreo a los docentes en aula, previa coordinación.	Directivo
10	Realización de GÍAS	Los docentes comparten y socializan estrategias y buenas prácticas con sus colegas.	Directivo
11	Evalúan los resultados de los estudiantes	Directivos y docentes analizan y evalúan los resultados de los estudiantes, tanto a nivel de aula e institucional, a través de jornadas de reflexión.	Directivo

### Dimensión comunitaria

**Objetivo:** Desarrollar actividades para la participación y cooperación con la comunidad educativa.

N°	Actividad	Descripción	Responsables
12	Prevención contra las enfermedades comunes.	Directivos y docentes participan en actividades de capacitación referente a la prevención de enfermedades comunes de los niños.	Directivo y coordinadores
13	Participación en campañas de conservación del medio ambiente	Directivos y docentes participan en campañas de conservación del medio ambiente en el sector o distrito.	Directivo y coordinadores
14	Participación en campañas de vacunación	Los docentes participan activamente en campañas de vacunación tanto para los estudiantes y padres de familia.	Docentes, directiva de APAFA y comités de aula

## 2.8. Instrumentación

Esta estrategia se implementará en el III y IV bimestre académico y se considerará cuatro etapas: institucional, admisiatrtriva, pedagógica y comunitaria.

Las condiciones necesarias son:

- Autorización del director para realizar la investigación.
- Autorización de los docentes que forman parte de la investigación
- Docentes y estudiantes motivados, con muchas ganas de participar en las actividades establecidas.
- Permiso por parte de la dirección, para revisar y seleccionar la documentación necesaria que sirvan de guía para la realización de la estrategia de gestión educativa.
- Preparación metodológica de los docentes para luego aplicarlos en sus aprendizajes de los estudiantes.
- Responsable:
- Los docentes pro ciclos.

Los participantes, todos los docentes de la institución educativa

## 2.9. Presupuesto y evaluación

### Presupuesto

#### - Materiales

Detalle	Cantidad	Valor S/.	Total, S/.
- Anillados y empastados	4	50	200
- Impresiones	50	0.3	15
- Fotocopias	450	0.1	45
- Movilidad y alimentación.	-	-	40
- 1 millar de papel bond	1 millar	-	24
<b>Subtotal:</b>			<b>S/. 324.00</b>

#### - Servicios

Detalle	Cantidad	Valor S/.	Total, S/.
- Movilidad y alimentación	-	-	40
- Trámite administrativo	-	-	65
- Pasajes	-	-	35
<b>Subtotal:</b>			<b>S/. 140.00</b>

- **Otros**

<b>Detalle</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor S/.</b>	<b>Total, S/.</b>
- Derecho de sustentación.	-	-	570
- Imprevistos	-	-	50
<b>Subtotal:</b>			<b>S/. 620.00</b>

**Total, General: S/. 1758.14**

## **VII. VALORACION Y CORROBORACIÓN DE RESULTADOS**

### **Prueba de normalidad**

Se aplicó para determinar con que prueba se debe comprobar las hipótesis.

Pruebas:

Kolmogorov- Smirnov: Se aplica en muestras mayores a 50 sujetos.

Shapiro-Wilk: Se aplica en muestras de 50 sujetos a menos.

Criterios que determinan la normalidad:

Sig. =  $\alpha$  aceptar  $H_0$  = los datos provienen de una distribución normal.

Sig. <  $\alpha$  aceptar  $H_i$  = los datos no provienen de una distribución normal.

Resultado de la prueba de normalidad de la variable

Interpretación:

Ya que se trabajó con una población menor a 50 sujetos, se aplicó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk. Así mismo, se percibe que los valores Sig., tanto el pretest y postest evidenciaron valores menores que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ , mostrando que los datos no provienen de una distribución normal, correspondiendo aplicar la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

**Tabla 27**

*Prueba de Normalidad de desempeño docente*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Pretest desempeño docente	0.147	41	0.026	0.915	41	0.005
Postest desempeño docente	0.281	41	0.000	0.893	41	0.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

## Resultados inferenciales

Hipótesis general

H<sub>i</sub>: Existe una relación significativa entre la gestión educativa que considere las dimensiones administrativa, pedagógica, institucional y comunitaria de gestión educativa, entonces se promoverá el desempeño docente en la institución educativa 11011 Señor de los Milagros, distrito José Leonardo Ortiz-Chiclayo.

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre la gestión educativa que considere las dimensiones administrativa, pedagógica, institucional y comunitaria de gestión educativa, entonces se promoverá el desempeño docente en la institución educativa 11011 Señor de los Milagros, distrito José Leonardo Ortiz-Chiclayo.

**Tabla 28***Correlación entre pretest y postest de desempeño docente*

		Correlaciones		
			(Pretest) desempeño docente	(Postest) desempeño docente
Rho de Spearman	(Pretest) desempeño docente	Coeficiente de correlación	1.000	0.231
		Sig. (bilateral)		0.147
		N	41	41
	(Postest) desempeño docente	Coeficiente de correlación	0.231	1.000
		Sig. (bilateral)	0.147	
		N	41	41

En la tabla 28, se observa que según Sig. (0,147) >  $\alpha$  (0,05), y el coeficiente Rho de Spearman es igual a 0,285; permitiendo afirmar que se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ , es decir, los resultados evidencian que no existe correlación entre los resultados del pretest y postest en el desempeño docente de la institución educativa 11011 Señor de los Milagros

## VIII. CONCLUSIONES

- Se fundamentó teóricamente el proceso de la gestión educativa del profesor y su dinámica, desde un estudio epistemológico, comprobando que la gestión educativa es un proceso responsable, flexible y contextualizado a la realidad práctica, en el que se involucran directivos, profesores y alumnos como sistema de relaciones, en el que, se genera la autorregulación, su formación y desarrollo de este proceso interactivo.
- Se diagnosticó el estado actual de la dinámica de la estrategia de gestión educativa desde la labor directiva en la institución educativa 11011 Señor de los Milagros, distrito José Leonardo Ortiz, se pudo apreciar que en relación a la dimensión institucional, podemos darnos cuenta que según los datos obtenidos, se evidencia que 53% (22) de los docentes no participan suficiente y adecuadamente en la elaboración y desarrollo de los documentos de gestión en la institución educativa Al referirnos a la dimensión administrativa estos datos, nos da a entender que los docentes, en un 32% (13) de los encuestados no utilizan de manera racional los recursos y materiales educativos; así como también el directivo no supervisa el cumplimiento de dicha actividad. En cuanto, a la dimensión pedagógica estos datos, nos da a entender que los docentes, en un 49% (20) realizan su práctica pedagógica de manera tradicional e improvisada y en lo que concierne a la dimensión comunitaria estos datos, nos da a entender que el docente 49% (20) en un no se interrelaciona con los padres de familia y la comunidad.
- Se elaboró el diseño de la estrategia de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la institución educativa 11011 Señor de los Milagros, cuya organización se planificó en tres etapas: proceso de capacitación de acuerdo a las dimensiones de la variable y desarrollo de competencias de desempeño fundamentales para el desarrollo de la gestión educativa y en la consecución de metas comunes, a través de acciones y actividades.
- Al analizar los datos, en lo que se refiere a la propuesta de gestión educativa para el desarrollo del desempeño docente se obtuvo como promedios 30.2% de los encuestados eligieron la opción a veces, para la dimensión preparación para el aprendizaje; 27.73% casi nunca para la dimensión enseñanza para el aprendizaje; 26.93% eligieron la opción a veces para la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; y 32.17% eligieron la opción casi nunca para la

dimensión desarrollo de la profesionalidad y la idoneidad docente.

- Al comparar estadísticamente los datos obtenidos, antes y después de la aplicación del posttest, se verificó los siguientes cambios: En la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el nivel alto experimentó un incremento de 28% a 66%; en la enseñanza para el aprendizaje del estudiante, de 33% a 60%; en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, de 20% a 60% y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, de 22% a 70%.

## **IX. RECOMENDACIONES**

- Para la ejecución del diagnóstico situacional, se recomienda restablecer y modernizar la información, se sugiere una vez cada año, en función a lo establecido en la normatividad actual para analizar la línea base y la reglamentación vinculada al desempeño docente.
- Los efectos de los exámenes de inicio del desempeño docente deberán ser analizados habitualmente; debido que permitirá adicionar variaciones adecuadas en los procedimientos para el mejoramiento de la gestión educativa.
- Es recomendable que los profesores conozcan métodos innovadores para desarrollar una eficiente gestión educativa y se pueda generar el compromiso para la mejora del desempeño docente.
- Incorporar las actividades de la institución, como parte de la estrategia para el mejoramiento del desempeño docente, para de esta manera acoplarse a los cambios tecnológicos que la sociedad del conocimiento experimenta.
- La propuesta del programa pedagógico de gestión educativa para mejorar el desempeño docente puede ser aplicado a las instituciones educativas con las mismas características de la jurisdicción de la región Lambayeque; dado que esta propuesta integra todos los lineamientos para optimizar la práctica pedagógica del docente.



## REFERENCIAS

- Aguilar, C. y Otros. (2020). Gestión educativa y calidad de formación profesional en el Instituto Superior Pedagógico “Gran Pajatén. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*. 4 (2), p. 178. Disponible en:  
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/70/42>
- Bastías, L. y Iturra, C. (2022). La formación inicial docente en Chile: Una revisión bibliográfica sobre su implementación y logros. *Revista Electrónico Educare*. 26(1). Disponible de:  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-42582022000100229](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582022000100229)
- Borbor, B. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas - Santa Elena* [Tesis de posgrado Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38729/Borbor\\_VBE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38729/Borbor_VBE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chávez, F., Ugaz, N. y Melgar, A. (2022). Desempeño docente en la gestión escolar en instituciones educativas de educación básica regular. *Revista multidisciplinar Ciencia Latina*. 6(6), 5030-5048. Recuperado de:  
<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/3796-Texto%20del%20art%C3%ADculo-14905-1-10-20221209-1.pdf>
- Cárdenas, R., Martínez., C. y Jiménez, I. (2020). Aula inversa desde la virtualidad para la investigación aplicada e innovación del centro metalmecánico SENA distrito capital. *Revista Científica de Innovación*. 8 (2). Disponible en:  
<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-AulaInversaDesdeLaVirtualidadParaLaInvestigacionAp-8663091.pdf>
- Castañeda, A. (2020). *Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa “Pedro Abel Labarthe”*.

[Tesis de posgrado Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43033/Casta%20c3%b1eda\\_CAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43033/Casta%20c3%b1eda_CAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Castillo, J. (2022). *Políticas públicas y la calidad educativa en una Unidad de gestión educativa local*. [Tesis de posgrado]. Repositorio de la Universidad César Vallejo

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98380/Castillo\\_CJC-SD.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98380/Castillo_CJC-SD.pdf?sequence=4)

Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J. y Garcés, J. (2022). Técnicas e instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la investigación científica en tiempo de pandemia. *Revista Científica Domino de las Ciencias*. 8 (1), 1165-1185.

Checa, H. (2022). *Gestión Administrativa y desempeño docente en la institución educativa pública rural 10212 Lambayeque*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78113/Checa\\_NHA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78113/Checa_NHA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cornejo, L. (2023). *Administrativa y acompañamiento pedagógico docente en instituciones educativas públicas de Crucero Puno*. [Tesis de posgrado]. Repositorio de la Universidad César Vallejo

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108378/Cornejo\\_PLB-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108378/Cornejo_PLB-SD.pdf?sequence=1)

Cortez, D. (2022). Liderazgo pedagógico y gestión educativa en el marco de la digitalidad: una mirada crítico-humanista. *Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales de Barquisimeto-Venezuela*. 54 (1), 95-105.

- Díaz, J., Lesdema, M., Tito, J. y Díaz, L. (2022) Calidad educativa y consideraciones filosóficas en un contexto de pandemia COVID -19. *Revista Venezolana de Gerencia*. 27 (7), 328-346.
- Faiad, S. (2022). La ética en los ensayos clínicos. de Tuskegee al informe Belmont. *Revista de la Asociación Argentina de Oncología Clínica*. 27 (2), 87-89.
- Flores, R., Huayta, Y., Galindo, A., López, C. y Gutiérrez, J. (2022). Conciencia fonológica en la lectura inicial: Una revisión sistemática. *Revista cultura, Educación y Sociedad*. 13 (1), 61-74.
- García, A. (2021). *Gestión educativa y educación a distancia en docentes del nivel primario en una institución educativa de San Juan de Lurigancho*. [Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70295/Garcia\\_PY-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70295/Garcia_PY-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- García, Y. (2021). Desempeño docente en la básica primaria de la institución educativa Santa Rosa de Lima de la ciudad de Montería –Colombia. *Revista boliviana de educación*. 3 (4). Disponible en:  
<https://revistarebe.org/index.php/rebe/article/view/288>
- Galaz, A., Jiménez, M., y Díaz, A. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización. *Revista Perfiles educativos*. 41 (163), 90-114. Disponible en:  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982019000100177](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982019000100177)
- Gómez, L. y Valdés, M. (2019). Avances teóricos de la gestión en un programa de posgrado. *Revista Ride*. 8 (16). Disponible en:  
7(2). en: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/255>

Hernández, C. y otros (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile: percepción de profesores mal evaluados. *Revista Educa*. 49 (172). Disponible en:

[http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-15742019000200144&lng=pt&nrm=iso&tlng=es](http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742019000200144&lng=pt&nrm=iso&tlng=es)

Ibáñez, R. y Villasana, P. (2022). Gerencia educativa: procesos de enseñanza aprendizaje para la construcción de conocimiento. *Revista Venezolana de Gerencia*. 27(7). 297-312.

Jauregui, J. Chávez, P., Menacho, Y., Ramírez, L. y Romero, E. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Revista Horizontes*. 6(23). Recuperado de: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642022000200648&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642022000200648&script=sci_arttext)

Labrada, R. Álvarez, I. (2020). El objeto y el campo en la investigación científica. *Revista CIGET*. 26 (4). Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/442/4422456009/html/index.html>

Livia, R. (2022). *Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa estatal José Carlos Mariátegui – Juzgara – Huancabamba – Piura*. [Tesis de posgrado,]. Repositorio de la Universidad Nacional de Piura: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3481/LYLI-LIV-CHI-2022.pdf?sequence=1>

Llajaruna, w. (2020). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la I.E. Simón Bolívar Palacios, Huaraz*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72188/Llajaruna\\_AWE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72188/Llajaruna_AWE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Loayza, L., Marujo, M., Primo, J. y Alanya E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista Propuestas Educativas*. 4 (7), 19-31.

- Macías, M. (2023). *Administración educativa y procesos pedagógicos en docentes de una institución educativa de Guayaquil*. [Tesis de posgrado]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107784/Macias\\_LML-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107784/Macias_LML-SD.pdf?sequence=1)
- Manrique, K. y Reyes, M. (2022). Liderazgo educativo: una mirada desde el rol del director y la directora en tres niveles del sistema educacional chileno. *Revista Educación*. 46 (1), 1-28. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/journal/440/44068165028/html/>
- Mendocilla, H. (2022). *Gestión educativa y el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco*. [Tesis de posgrado]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Mesones, B. (2019). *Propuesta de estrategias de gestión para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N°119 "Felipe Alva Y Alva" del distrito de Chiclayo*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo  
[https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8905/Mesones\\_D%20c3%adaz\\_Brenda\\_Del\\_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8905/Mesones_D%20c3%adaz_Brenda_Del_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Muñoz y Román (2022) Estado de formación y desarrollo en gestión educativa de los directores escolares. Caso de estudio distrito de educación Manta. *Revista Scielo Areté*. 8 (15). Recuperado de:  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2443-45662022000100035](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2443-45662022000100035)
- Paredes, J. y Ayora, E. (2022). *Conducta prosocial en adolescentes desde el enfoque de las teorías del aprendizaje*. [Tesis de posgrado]. Disponible en:  
<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/12582/1/18109.pdf>

- Prieto, D., Martelo, R. y Franco, D. (2022). Ética del gerente educativo y desempeño docente en educación media general. *Revista de Ciencias Sociales*. 5, 158-171
- Quiroz, K. (2019). *Uso pedagógico y percepción de los docentes hacia las e-rúbricas como estrategia de evaluación formativa*. [Tesis de posgrado, Universidad de Casa Grande Ecuador]. Repositorio de la Universidad de Casa Grande Ecuador <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/handle/ucasagrande/1931>
- Quispe, D. (2022). *Sistema semiótico multimodal para la interpretación crítica de textos de docentes de educación básica regular de Cusco*. [Tesis de posgrado]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Disponible en:  
  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97749/Quispe\\_MDB-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97749/Quispe_MDB-SD.pdf?sequence=1)
- Quispe, S., Dávila, M., Cubas, M. y Tapia, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Revista Horizontes de Investigación en Ciencias de la Educación*. 7(27). Recuperado de:  
  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642023000100359&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642023000100359&script=sci_arttext)
- Reyes, C. (2022). *Relaciones interpersonales y gestión educativa en docentes de una unidad educativa, Ecuador*. [Tesis de posgrado]. Repositorio de la Universidad César Vallejo:  
  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93799/Reyes\\_ACA-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93799/Reyes_ACA-SD.pdf?sequence=1)
- Rodríguez, J. (2023). *Administración educativa para optimizar la convivencia laboral docente de una unidad educativa de Milagro*. [Tesis de posgrado]. Repositorio de la Universidad César Vallejo:  
  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107061/Rodriguez\\_MJB-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107061/Rodriguez_MJB-SD.pdf?sequence=1)

Romero, R. (2022). *Clima organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores del centro de salud San Jacinto, Ancash*. [Tesis de posgrado].

Repositorio de la Universidad César Vallejo:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87233/Romero\\_BRC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87233/Romero_BRC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sanca, S. (2022). *Comunicación asertiva y gestión educativa en docentes de instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Samán, Azángaro, Puno*. [Tesis de posgrado]

Repositorio de la Universidad César Vallejo. Repositorio de la Universidad César Vallejo:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100596/Sanca\\_ESI-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100596/Sanca_ESI-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Sánchez, D. (2022) Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. *Revista Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*. 9(17), 38-39.

Saona, D. (2022) *Administración educativa y su influencia en los procesos pedagógicos en docentes de la escuela de educación básica Vines*. [Tesis de posgrado]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77859/Saona\\_VFD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77859/Saona_VFD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Soria, O., Soria, K. y Ancco, C. (2022) Gestión educativa y desempeño laboral de los directores de instituciones educativas de la provincia de Aymaraes. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*. 6(3), 578-599.

Valdivia (2020). *Modelo de gestión para mejorar el desempeño docente en una institución Educativa Privada de Lambayeque*. [Tesis de posgrado].

Repositorio de la Universidad César Vallejo. Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46802/Valdivia\\_GJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46802/Valdivia_GJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Valenti, G. y Duarte, J. (2022). Percepciones docentes sobre la evaluación del desempeño profesional en México. *Revista Scielo Calidad de la Educación*. 57(1). Disponible en:  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-45652022000200261&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-45652022000200261&script=sci_arttext)
- Vaillant, D. y Manso, J. (2021). Formación inicial y carrera docente en América Latina: una mirada global y regional. *Revista Ciencia y Educación*. 6(1), 109-118.
- Vásquez, L. (2022). *Estilos de liderazgo y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca*. [Tesis de posgrado]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94638/V%E1squez\\_SLI-SD.pdf?sequence=8](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94638/V%E1squez_SLI-SD.pdf?sequence=8)
- Vásquez, S. y otros. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Revista horizontes*. 5 (17). Disponible en:  
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/466/4662190011/4662190011.pdf>
- Yong, D. (2022). *Autoeficacia y desempeño docente en profesores de las instituciones educativas del nivel inicial, Santa*. [Tesis de posgrado]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81680/Yong\\_MD\\_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81680/Yong_MD_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zaldívar, M. y Quintal, S. (2021). Factores que influyen en el desempeño docente del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán, México. *Revista Plumilla Educativa*. 29 (1), 15-27.
- Zamudio, D. (2022). *Calidad educativa y autoevaluación del desempeño docente en la institución educativa José Antonio Encinas 1137 del distrito de SANTA Anita – Lima*. [Tesis de posgrado]. Repositorio de la Universidad Nacional



Enrique Guzmán y Valle. Disponible en:  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/8110/MAESTRIA%20-%20ZAMUDIO%20SOLORZANO%20DANIEL%20EDUARDO%20-%20EPG.pdf?sequence=1>

## ANEXOS

### Anexo 01: Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión educativa	Según Sosa (2018) la gestión educativa involucra en sus procesos a directivos, administrativos, docentes e inclusive a los padres de familia, donde se tienen en cuenta sus opiniones para crear no solo una formación, con una visión institucional, que se encarga de manejar los recursos educativos, lo que permite pasar a una formación socioeducativo, pues esta permite que se integren procesos y acciones educativas administrativas directivas participativas para garantizar una educación con pertinencia social, económica, política, cultural y cognitiva para todos los sujetos que participan en el hecho educativo dentro o fuera de los respectivos centros educacionales.	Estará organizado en 30 ítems y cuatro dimensiones: Institucional, admisiatriva, pedagógica y comunitaria, se medirán en escala ordinal; determinado a optimizar los resultados y procesos, perfeccionando las habilidades, destrezas y capacidades, poniendo en práctica la reflexión continua para enfrentar otras experiencias autónomamente.	Institucional	Nivel de planificación, control y definición de objetivos.	<u>Ordinal</u>  Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5
				Decisiones para solucionar problemas.	
				Grado de capacitación del personal.	
				La influencia del poder.	
			Administrativa	La normatividad en los aspectos académicos	
				Procesos y procedimientos administrativos Gestión de los recursos didácticos en función	
				Gestión de los recursos didácticos en función de los procesos pedagógicos	
				Procedimientos de formulación, ejecución y evaluación de proyectos de innovación	
			Pedagógica	Nivel de conocimientos de los estudiantes	
				Nivel de conocimientos de los docentes.	
				Nivel de conocimientos de las teorías educativas y modelos pedagógicos.	
			Comunitaria	Nivel de conocimientos y métodos de investigación	
				La participación y cooperación de la comunidad educativa.	
Diseño, ejecución y evaluación de estrategias de prevención					
				Desarrollo de acciones con todos los actores de la comunidad.	

				Las actividades sociales entre los actores institucionales	
Desempeño docente	Según Almuiñas & Galarza (2013) el desempeño docente se entiende como el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos.	Estará organizado en 28 ítems y cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se medirán en escala ordinal; determinado a optimizar los resultados y procesos, perfeccionando las habilidades, destrezas y capacidades, poniendo en práctica la reflexión continua para enfrentar otras experiencias autónomamente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Planificación del trabajo pedagógico.	<u>Ordinal</u>  Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5
				elaboración del programa curricular.	
				desarrollo de las unidades didácticas.	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	elaboración de sesiones de aprendizaje con enfoque intercultural e inclusivo.	
				desarrolla un clima favorable al aprendizaje.	
				manejo de los contenidos.	
				desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación.	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes	
				participación en la gestión de la escuela.	
				comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	participación en la elaboración, ejecución y de los documentos de gestión	
				Comprende el proceso de la formación y desarrollo de los docentes.	
Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica.					
Incluye la responsabilidad en los procesos.					
				manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas.	

**Anexo 02:**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA TESIS**

Título de la investigación: Estrategia de gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa N° 11011 “Señor de los Milagros”

Formulación del Problema	Objetivos		Técnicas e Instrumentos
<p>¿Cómo las insuficiencias en el proceso de gestión educativa, limita el desempeño docente?</p>	<p>Objetivo general: Elaborar una estrategia de gestión educativa, para fomentar el desempeño docente en la institución educativa 11011 Señor de los Milagros, distrito José Leonardo Ortiz - Chiclayo.</p>		<p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p>
	<p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Caracterizar epistemológicamente el proceso de gestión educativa y su dinámica.</li> <li>2. Determinar las tendencias históricas de la estrategia de gestión educativa en el proceso y su dinámica.</li> <li>3. Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de gestión educativa en relación con el desempeño docente de la Institución Educativa 11011 Señor de los Milagros, distrito José Leonardo Ortiz - Chiclayo.</li> <li>4. Diseñar los fundamentos, acciones, actividades del proceso de gestión educativa para promover el desempeño docente.</li> <li>5. Validar por criterio de expertos la propuesta de la estrategia de gestión educativa que conlleva a promover el desempeño docente en la Institución Educativa 11011 Señor de los Milagros, distrito José Leonardo Ortiz - Chiclayo.</li> </ol>		<p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Hipótesis</b></p> <p>Sí, se elabora una estrategia de gestión educativa basada en la dinámica del proceso, que tenga en cuenta la relación entre la integración de los elementos educativos y su práctica pedagógica entonces se contribuye al desempeño docente en la institución educativa 11011 Señor de los Milagros, distrito José Leonardo Ortiz-Chiclayo.</p>		
<p><b>Tipo y diseño de la Investigación</b></p>	<p><b>Población y muestra</b></p>	<p><b>Variables y dimensiones</b></p>	

	<b>Población:</b>	<b>Muestra</b>	<b>Variable independiente</b>	<b>Dimensiones</b>
<u>Tipo</u> aplicada. <u>Diseño</u> Explicativo, proyectivo- preexperimental (con un solo grupo)	41 docentes	41 docentes	Gestión educativa	- Institucional - Administrativa - Pedagógica - Comunitaria
			<b>Variable dependiente</b>	<b>Dimensiones</b>
			Desempeño docente	- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. - 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

### Anexo 03

#### CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA.

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad Determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de educación primaria de la Institución Educativa 11011 Señor de los Milagros.

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

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

N°	ÍTEMS	valoración				
		1	2	3	4	5
<b>INSTITUCIONAL</b>						
1	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)					
2	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa					
3	El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso					
4	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela					
5	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes					
6	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela					
7	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas					
<b>ADMINISTRATIVA</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes					
9	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula					
10	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.					
11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E					
12	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica					
13	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones					
14	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el					

	Ministerio de Educación					
	<b>PEDAGÓGICA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
16	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje					
17	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje					
18	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje					
19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada					
20	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
21	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación					
22	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje					
	<b>COMUNITARIA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E					
24	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones					
25	Con otras instituciones, existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad					
26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad					
27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución					
28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
29	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
30	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					

#### Anexo 04

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE EDUCACIÓN PRIMARIA. El instrumento tiene por finalidad determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de educación primaria de la Institución Educativa 11011 Señor de los Milagros. Instrucciones: Elija una alternativa y marque con una equis (X). La encuesta es anónima. Las alternativas de cada ítem son las siguientes: N= nunca (1) Casi Nunca (2) AV= a veces (3) CS= casi siempre (4) S= siempre (5)

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
	<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	1	2	3	4	5
1	Conocen las características individuales socios culturales de sus estudiantes.					
2	Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje					
3	Elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado					
4	Tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones					
5	Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza					
6	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes					
7	Seleccionan estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes					
8	Seleccionan actividades de acorde a la realidad y necesidades de su estudiante					
	<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes					
10	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje					
11	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en toda sus sesiones de aprendizaje					
12	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza					



	aprendizaje					
13	Propician el uso de material educativo en sus estudiantes					
14	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro					
15	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación					
16	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje					
	<b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	Interactúa con sus pares con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela					
18	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
19	Desarrolla proyectos de investigación, innovación pedagógica en mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela					
20	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes					
21	Integra críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales.					
22	Comparte con los padres de familia y autoridades locales los retos del trabajo pedagógico dando cuenta de los avances y resultados					
	<b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
23	Capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio					
24	Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes					
25	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad					
26	Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos					

	ritmos de aprendizaje					
27	Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata.					
28	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas					

### Anexo 05

CUESTIONARIO PARA ESTUDIANTES SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE DE EDUCACIÓN PRIMARIA. El instrumento tiene por finalidad determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de educación primaria de la Institución Educativa 11011 Señor de los Milagros. Instrucciones: Elija una alternativa y marque con una equis (X). La encuesta es anónima. Las alternativas de cada ítem son las siguientes: N= nunca (1) Casi Nunca (2) AV= a veces (3) CS= casi siempre (4) S= siempre (5)

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
	<b>Satisfacción con la planificación docente</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Los docentes explican los aprendizajes esperados en los estudiantes con sus respectivos logros.					
2	Los docentes presentan y explican la metodología de enseñanza.					
3	Los docentes presentan y explican el método, técnica y procedimiento de evaluación.					
4	Las sesiones de clase guardan relación con lo previsto en el silabo. (Contenidos, metodología y evaluación).					
5	Las sesiones de clase tienen una adecuada dosificación de tiempo, permitiendo logra el objetivo previsto.					
6	Los docentes elaboran material para las sesiones de clase.					
	<b>Satisfacción por la clase con predominancia procedimental</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	Los materiales didácticos utilizados guardan relación con el objetivo de la sesión de clase.					
8	Los docentes diseñan estrategias de evaluación centradas en los aprendizajes esperados de los estudiantes.					
9	Los docentes diseñan estrategias de evaluación centradas en los aprendizajes esperados de los estudiantes.					
10	Los docentes, durante las sesiones de clase, emplean estrategias para identificar los saberes previos de sus estudiantes.					
	<b>Satisfacción con el nivel de aprendizaje</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	El aprendizaje recibido complementa tus saberes.					
12	Has mejorado significativamente en tus aprendizajes en las diversas áreas académico – profesional.					
13	Este conforme con la enseñanza que brindan los docentes en cuanto a lo proccidental.					
14	Crees que te estas formando para asumir con idoneidad tu maestría.					
15	Este conforme con la coherencia entre el discurso teórico y su quehacer didáctico.					
16	Consideras que has mejorado en cuanto a tus actitudes y conductas para afrontar con éxito tu desempeño laboral.					
17	El desempeño del docente está contribuyendo a tu formación profesional.					

## Anexo 05

### Anexo x

### FICHA DE VALIDACIÓN

#### I. INFORMACION GENERAL

- 1.1. Nombres y apellidos del validador: Lolo Avellaneda Callirgos  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Pedro Ruiz Gallo – Universidad César Vallejo  
 1.3. Experiencia profesional (AÑOS): 15  
 1.4. Autor del instrumento: Richard Ramirez Benites

#### II. ASPECTOS DE VALIDACION

Revisar cada uno de los ítems de la estrategia y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente    (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)  
 2. Regular    (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)  
 3. Buena    (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>CONTEO TOTAL</b>				30	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		<b>C</b>	<b>B</b>	<b>A</b>	<b>Total</b>

Coefficiente  
de validez:

$$\frac{A+B+C}{30}$$

1.00

#### III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

1.00

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena



Dr. Lolo Avellaneda Callirgos  
DNI: 28110387

Anexo x

FICHA DE VALIDACIÓN

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1. Nombres y apellidos del validador: Bertila Hernández Fernández
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
- 1.3. Experiencia profesional (AÑOS): 17
- 1.4. Autor del instrumento: Richard Ramirez Benites

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems de la estrategia y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

- 1. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
- 2. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
- 3. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>CONTEO TOTAL</b>					
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		<b>C</b>	<b>B</b>	<b>A</b>	<b>Total</b>

Coefficiente de validez:

$$\frac{A+B+C}{30}$$

1.00

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

1.00

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

Dra. Bertila Hernández Fernández  
DNI: 16526129

## Anexo 07

### Anexo x

### FICHA DE VALIDACIÓN

#### I. INFORMACION GENERAL

- 1.1. Nombres y apellidos del validador: Dr. Reynaldo Sanjines Valladares  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Coordinador de TOECE, Institución Educativa Karl Weiss.  
 1.3. Experiencia profesional (AÑOS): 27  
 1.4. Autor del instrumento: Richard Ramirez Benites

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems de la estrategia y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)  
 2. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)  
 3. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>CONTEO TOTAL</b>					
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Coefficiente  
de validez:

$$\frac{A+B+C}{30}$$

1.00

#### III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

1.00

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena



Reynaldo Sanjines Balladares  
Coordinador de TOE-IEE KARL WEISS

## Anexo 08

Anexo x

FICHA DE VALIDACIÓN

### I. INFORMACION GENERAL

- 1.1. Nombres y apellidos del validador: Dr. Ricardo Francisco Chero Silva
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Director- I.E. José Leonardo Ortiz.
- 1.3. Experiencia profesional (AÑOS): 25
- 1.4. Autor del instrumento: Richard Ramirez Benites

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems de la estrategia y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente     (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
2. Regular     (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
3. Buena     (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>CONTEO TOTAL</b>					
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		<b>C</b>	<b>B</b>	<b>A</b>	<b>Total</b>

Coefficiente de validez:

$$\frac{A + B + C}{30}$$

1.00

### III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

1.00

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

  
 Ricardo Francisco Chero Silva  
 Doctor en Educación

## Anexo 09

Anexo x

FICHA DE VALIDACIÓN

### I. INFORMACION GENERAL

- 1.1. Nombres y apellidos del validador: Dr. Wilver Saucedo Pérez
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente en la I.E.11512
- 1.3. Experiencia profesional (AÑOS): 25
- 1.4. Autor del instrumento: Richard Ramirez Benites

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los items de la estrategia y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente    (si menos del 30% de los items cumplen con el indicador)
2. Regular    (si entre el 31% y 70% de los items cumplen con el indicador)
3. Buena    (si más del 70% de los items cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre si y con los conceptos que se miden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• SUFICIENCIA	Los items son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>CONTEO TOTAL</b>					
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Coefficiente de validez:

$$\frac{A+B+C}{30}$$

1.00

### III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

1.00

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena



Dr. Wilver Saucedo Pérez  
DNI: 16684333



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Educativa 11011 "Señor de los Milagros"

Investigador: Richard Ramírez Benites

Título: ESTRATEGIA DE GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 11011 SEÑOR DE LOS MILAGROS, DISTRITO JOSÉ LEONARDO ORTIZ, 2021

Yo, Richard Ramírez Benites, identificado con DNI N° 27286978

#### **DECLARO:**

Haber sido informado (a) de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación ("ESTRATEGIA DE GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 11011 SEÑOR DE LOS MILAGROS, DISTRITO JOSÉ LEONARDO ORTIZ, 2021"), así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a la intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos se asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación:

**Objetivo general de la investigación:**

Objetivos específicos:

Chiclayo, 26 de Mayo del 2022.

Firmado digitalmente  
JOSE ALBERTO CIENFUEGOS ANDAVIZA  
DIRECTOR IE.11011"SDM"  
Fecha y hora de proceso: 26/05/2022 – 13: 40 horas.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 11011

## “Señor de los Milagros”

Latina N° 100 – Urb. San Carlos – José Leonardo Ortiz – Chiclayo  
Teléfono N° 074-254699-Email: [mpvie-278516@ueelchiclayo.edu.pe](mailto:mpvie-278516@ueelchiclayo.edu.pe)



Código modular N°: 0456178

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

### **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0020 – 2022. I.E. N° 11011 “SDM” /D.**

José Leonardo Ortiz, mayo 25 del 2022

#### **VISTO:**

La solicitud presentada por el magister Richard Ramírez Benites, identificado con DNI. N° 27286978 estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo, quien solicita autorización para realizar un trabajo de investigación denominado “**ESTRATEGIA DE GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 11011 SEÑOR DE LOS MILAGROS, DISTRITO JOSÉ LEONARDO ORTIZ, 2021**”, para efectos de obtener el grado Académico de Doctor en Educación.

#### **CONSIDERANDO:**

Que, la Ley General de Educación N°28044, en el artículo N° 11 establece la articulación intersectorial en el estado y la de este con el sector privado, se da en todos los ámbitos de la gestión descentralizada del sistema educativo, así mismo el Artículo 13°. - sustenta la Calidad de la educación, mediante la investigación e innovación educativa.

Que, es política de nuestra Institución Educativa dar facilidades al personal para que realice estudios de investigación que redunden en beneficio de la comunidad educativa.

Que, la solicitud presentada por el interesado no contraviene las normas internas del sector.

#### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO**. - **AUTORIZAR**, al Magister Richard Ramírez Benites, identificado con DNI. N° 27286978 la aplicación del Instrumento de nominado: Cuestionario sobre “**ESTRATEGIA DE GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 11011 SEÑOR DE LOS MILAGROS, DISTRITO JOSÉ LEONARDO ORTIZ, 2021**”,

Comuníquese. regístrese, y archívese

Firmado digitalmente  
JOSE ALBERTO CIENFUEGOS ANDAVIZA  
DIRECTOR IE.11011”SDM”  
Fecha y hora de proceso: 26/05/2022 – 14: 20 horas.