



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

Gestión administrativa y desempeño docente en la I.E
0094 La Banda de Shilcayo, San Martín - 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Ruiz Rios, Esteban (orcid.org/0009-0002-6702-3146)

ASESORES:

Dr. Sánchez Dávila, Keller (orcid.org/0000-0003-3911-3806)

Dra. Contreras Julián, Rosa Mabel (orcid.org/0000-0002-0196-1351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TARAPOTO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Expresar mi eterno agradecimiento a mi esposa Mary, mis hijos Piero Martín y Liz Dayanira, por ser mis referentes de luz que ilumina mi sendero. A mi familia, por ser el complemento ideal y el apoyo más que incondicional en todos los momentos de mi vida.

Esteban.

AGRADECIMIENTO

Con gratitud a los docentes que compartieron sus enseñanzas para encaminarnos en el mundo de la investigación, de igual manera al Dr. Keller Sánchez Dávila, por guiarnos en el proceso del diseño y desarrollo de la presente tesis y finalizar con éxito mis estudios de maestría.

El autor.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



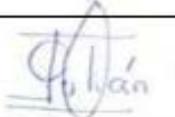
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES

Nosotros, SÁNCHEZ DÁVILA KELLER y CONTRERAS ROSA MABEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño docente en la I. E 0094 La Banda de Shilcayo, San Martín - Perú 2023", cuyo autor es RUIZ RIOS ESTEBAN, constatamos que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 07 de diciembre de 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SÁNCHEZ DÁVILA KELLER DNI: 41997504 ORCID: orcid.org/0000-0003-3911-3806	
CONTRERAS JULIÁN ROSA MABEL DNI: 40035201 ORCID: orcid.org/0000-0002-0196-1351	

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo RUIZ RIOS ESTEBAN, estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño docente en la I.E 0094 La Banda de Shilcayo, San Martín - 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que mi tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
RUIZ RIOS ESTEBAN DNI: 00829888 ORCID: ORCID: 0009-0002-6702-3146	

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	v
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	21
3.2 Variables y operacionalización.....	22
3.3 Población, muestra y muestreo.....	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5 Procedimientos.....	26
3.6 Método de análisis de datos.....	26
3.7 Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	42

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de la Gestión administrativa.....	29
Tabla 2. Niveles del Desempeño docente	30
Tabla 3. Niveles de correlación de las dimensiones de la gestión administrativa con el desempeño docente	30
Tabla 4. Niveles de correlación entre las variables gestión administrativa y el desempeño docente	31

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general establecer la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la I.E 0094 La Banda de Shilcayo, San Martín - 2023. La metodología empleada para la elaboración del presente trabajo de investigación fue relacionada con el enfoque cuantitativo. El tipo de estudio realizado fue básico, diseño no experimental descriptivo correlacional, conformado por una población de 70 y una muestra de 30 docentes de la institución Educativa 0094, Distrito de la Banda de Shilcayo, periodo 2023. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento, el cuestionario. Se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional por conveniencia. Los resultados más importantes según la prueba estadística de Rho de Spearman aplicada a las variables de estudio gestión administrativa y el desempeño docente indicaron que existe una relación positiva débil entre la gestión administrativa y el Desempeño docente en la institución educativa N°0094 de La Banda de Shilcayo, San Martín – 2023, con un nivel de significancia calculada menor al margen de error ($\alpha < 0.05$) y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.149.

Palabras Clave: Gestión administrativa, desempeño docente, Planeación, organización, dirección y control.

ABSTRACT

The general objective of this research work was to establish the relationship between administrative management and teaching performance at E.I 0094 La Banda de Shilcayo, San Martín - 2023. The methodology used to prepare this research work was related to the quantitative approach. The type of study carried out was basic, non-experimental descriptive correlational design, made up of a population of 70 and a sample of 30 teachers from Educational Institution 0094, Shilcayo Band District, period 2023. The technique used was the survey and as instrument, the questionnaire. A non-probabilistic intentional convenience sampling was used. The most important results according to the Spearman's Rho statistical test applied to the study variables administrative management and teaching performance indicated that there is a weak positive relationship between administrative management and teaching performance in educational institution N°0094 of the Band of Shilcayo, San Martín – 2023, with a level of calculated significance lower than the margin of error ($\alpha < 0.05$) and a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.149.

Keywords: Administrative management, teaching performance, Planning, organization, direction and control.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo y en la sociedad todos los aspectos cambian constantemente, ya sea en economía, tecnología, política, etc. Ya que desempeñan un papel influyente en la educación y la gestión administrativa. Procesos relacionados con temas administrativos y pedagógicos, coordinación del trabajo docente, supervisión de la docencia, buen ambiente y buena convivencia escolar como pilares de su funcionamiento. Estos procesos representan el dominio de la gestión escolar, pero los aspectos administrativos permiten que otros procesos se ejecuten sin problemas y de manera eficiente, proporcionando además las condiciones operativas para la Institución Educativa. Sin embargo, en la práctica, los líderes pedagógicos creen que la carga administrativa es demasiado pesada.

Basado en los efectos de la investigación publicada por Pacheco et al. (2018) en la revista "Tecnologías de la Información" titulada "Estudios sobre la G.A en Institución de nivel básico" Los trabajos en la base de datos de Scielo son trabajos descriptivos, transversales y de campo. Se evaluaron 25 zonas rurales mediante cuestionarios basados en los niveles propuestos de Likert que constan de 48 preguntas, y los resultados mostraron que no preexiste una directriz administrativa en las zonas rurales y se deben utilizar métodos de investigación estratégicos para reducir el uso de recursos administrativos en estas I.E. De la misma se tiene que el 48% de los directores no utiliza referentes teóricos y el 72% no utiliza soporte para la toma de decisiones.

De manera similar, en el Perú las instituciones educativas carecen de conocimiento sobre las funciones de liderazgo del directivo, lo que afecta o puede afectar los resultados educativos, lo que afecta significativamente el sexo. Este grave problema se siente no sólo en los colegios públicos sino también en las instituciones privadas y otras instituciones educativas de diferentes niveles (técnicas, universidades). En tales casos, el problema se convierte en una preocupación constante para los estudiantes, los padres y toda la sociedad porque en muchos casos carecen de un mecanismo de

gestión abierto, flexible y democrático para promover el progreso y eficacia de la enseñanza y elevar el aprovechamiento académico de los estudiantes. (Aguilar, 2018)

Para una mejor educación es necesario contar con una buena gestión administrativa, que permita contar con estrategias y herramientas de acuerdo a las necesidades educativas, para ello es necesario justificar el presente trabajo de investigación de manera práctica, ya que se basará en el análisis de dos variables que representan un problema determinado y en base a resultados respaldados científicamente, le permitirá conocer la realidad desde una perspectiva amplia, además, resumir los indicadores necesarios para realizar las decisiones acertadas que permitan mejorar o fortalecer las actividades de gestión administrativa para lograr los objetivos organizacionales y con ello mejorar la efectividad docente, la conveniente administración de los recursos humanos y la tecnología permitirá realizar su trabajo de manera efectiva y en beneficio del aprendizaje de los estudiantes (Fernández, 2020).

La gestión administrativa en una institución educativa, se considera un factor esencial para optimizar la disposición de los centros de enseñanza aprendizaje, por lo que es inevitable que exista una relación entre directivos y docentes para armonizar los factores de calidad con el proceso de aprendizaje; Deben trabajar juntos para promover el cambio para alcanzar los objetivos fijados en la gestión educativa. El directivo juega un papel preponderante en la formulación e implementación de procesos relacionados con cuestiones pedagógicas, institucionales, administrativas y públicas de la institución educativa. Así, el director es visto como una pieza clave en la gestión administrativa, entendida como un conjunto de estrategias de gestión y procesos administrativos que apuntan al desarrollo exhaustivo de los estudiantes y al beneficio y finalización de los procesos educativos.

En el Dpto. de San Martín, varias instituciones educativas aún cuentan con sistemas de gestión que muchas veces no permiten una participación amplia en la gestión. Esto ha afectado la productividad del personal de la institución educativa y ha impactado negativamente los resultados esperados del servicio que se brinda. No lograron sus objetivos y esperaban resultados por sí solos. Ante la situación de emergencia y aislamiento social forzado a raíz de la pandemia del Covid-19; La educación no es inmune a este problema porque por su naturaleza de aprendizaje presencial, reúne a diferentes actores y se ha transformado en un espacio muy sensible. En busca del logro de este objetivo, el Ministerio de Educación (MINEDU) ha introducido la estrategia de educación a distancia "Estudio en casa" mediante los medios visuales y audiovisuales de comunicación, pero no ha llegado a la totalidad de estudiantes. Según estadísticas regionales, el 63% del I.I.E.E. no puede utilizar ninguno de los servicios prestados por el MINEDU. Las personas con medios de comunicación limitados pertenecen a zonas rurales.

Teniendo en cuenta esto, la Dirección Regional de Educación de San Martín (DRESM), ofreció estrategias adicionales "aprendiendo en familia" y "Aprendiendo en mi comunidad" para que los estudiantes en estos lugares no sean afectados en el desarrollo de sus competencias. Si miramos a la provincia de San Martín, Se han identificado muchas dificultades, especialmente por la ambigüedad de la normativa vigente, lo que conduce a una disminución del desempeño pedagógico, debido a que su trabajo está enfocado y basado en acciones obtenidas de la experiencia profesional de largo plazo, descuidando aspectos importantes como elemento de aprendizaje, la escasa eficacia en la utilización de material y recursos educativos, eficacia para el desarrollo de competencias y capacidades del educando. La falta de creación de espacios de calidad y eficiencia en los servicios de gestión significó que estos no fueron efectivos, vulnerando el significado y los principios básicos de la formación estudiantil.

En el contexto de la Institución Educativa N° 0094, muestra dificultad en cuanto a gestión, tanto administrativo como académicamente, por ello se vuelve tedioso y dificultoso, más aún con una inadecuada administración que

crean en la escuela un ambiente estresante que reduce su desempeño y afecta el aprendizaje de los estudiantes; Por lo tanto, reconociendo la importancia de la gestión y sus procesos en la planificación, delineación y aplicación de un sistema efectivo y eficiente para que los resultados de enseñanza-aprendizaje satisfagan la exigencia de los educandos y la sociedad. Falta una mejor gestión del proceso educativo que aumente la efectividad de la enseñanza, por lo que los servicios que brinda la institución educativa son limitados en calidad. Entonces necesitamos saber si ambas variables están relacionadas de alguna manera.

La realidad del desempeño docente en la IE 0094 - Shilcayo, es una preocupación enorme en los docentes, se ven afectado por la ineficaz gestión que se lleva a cabo en las instituciones públicas, por lo que es necesario estudiar el asunto desde la óptica del perfil del director y funciones que debe desempeñar percibidas como un desafío en la búsqueda del logro de objetivos, tanto en el espacio profesional como en su proyección a la comunidad. Por lo que se ha planteado el **problema general**: ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y el desempeño docente en la IE 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, 2023? y los **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa en la I.E. 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, 2023?, ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la I.E. 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, 2023? y ¿Cuál es la relación de las dimensiones de la gestión administrativa con el desempeño docente en la I.E. 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, 2023?.

Seguidamente el estudio se **justifica por conveniencia**; porque contribuyó a encontrar la conexión entre la gestión administrativa y la actividad docente en la I.E. 0094 Shilcayo y cómo se relacionan entre sí, ya que estos son dos aspectos importantes de la educación de calidad y la importancia del factor humano. **Importancia social**; esto es beneficioso para directivos y personal de instituciones educativas porque les permite conocer el estado actual de la gestión administrativa. y desempeño docente, permitiendo señalar riesgos y prever acciones oportunamente en la I.E. 0094 Shilcayo. Como **Valor teórico**; porque los resultados y conclusiones son por tanto aplicables en diferentes

contextos administrativos y en los desempeños de los docentes basados en teorías construidas para la investigación y estudio en el campo de la educación, contribuyendo al seguimiento de las investigaciones y a la comunidad científica.

En cuanto a la **Implicancia práctica**; proporciona información sobre la gestión administrativa y en el desempeño docente, aprovechándolo a modo de referente tanto para el directivo y docente, planteándose estrategias necesarias para impulsar el talento humano que derivaron de los consecuencias que se obtuvo en el presente estudio, para que los directivos tomen las opciones necesarias y reviertan la situación problemática, ya que estos resultados sirven de base para que otros investigadores desarrollen con mayor profundidad el tema de estudio. Como **Utilidad metodológica**; Se crearon dos herramientas de investigación: los cuestionarios, como base para futuras investigaciones. Estas herramientas se validaron con respecto a dimensiones e indicadores específicos de este estudio, luego se validaron con la opinión de expertos que aseguró una fiabilidad garantizada.

Por lo expuesto y poder observar la correspondencia entre las variables de estudio, gestión administrativa y desempeño docente en la institución en la institución educativa sujeto de estudio, fue preponderante proponer como **objetivo general**: Determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño docente de la IE 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, 2023. Del mismo modo para poder establecer una correspondencia más particular se planteó entre los **objetivos específicos**: Identificar el nivel de la gestión administrativa de la IE 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, 2023, identificar el nivel desempeño docente de la IE 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, 2023 y conocer la relación de las dimensiones de la gestión administrativa con el desempeño docente en la IE 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, 2023.

La investigación nos invita a plantear una suposición y para ello se establece la **hipótesis general** de la investigación dónde se afirma que: Existe relación directa y significativa de la gestión administrativa y desempeño docente en la

IE 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, 2023. Por otra parte se debe entablar y dar soporte a la hipótesis general se ha planteado tres hipótesis específicas, las mismas que se establecen cómo la **H₁**: El nivel de la gestión administrativa es alto, del mismo modo la **H₂**: El nivel del desempeño docente, en la IE 0094 Shilcayo, es alto y para responder a la también a la situación problemática planteada la **H₃**: Existe relación de las dimensiones de la gestión administrativa con el desempeño docente en la I.E. 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Conforme a las teorías de estudio, Peralta et al. (2023). El estudio concluyó que el control administrativo en las unidades de gestión educativa basado en la planificación, organización, buen liderazgo, etc. es muy sustancial para el desarrollo de las instituciones educativas. Además, poseer capacidad para identificar necesidades, requerimientos y determinar la jerarquía y funciones de los subordinados, respetar las metas y tareas fijadas de acuerdo con los propios recursos, tener capacidad para liderar y colaborar, empatizar, comunicar, ser resolutivo y sobre todo motivar. empleados, contribuyendo constantemente la obtención de los objetivos organizacionales. Esto ayuda en los procesos de enseñanza y el logro de aprendizaje en el educando, así como el progreso profesional de quienes conforman la institución, para poder cumplir con estándares de calidad.

Para ello Jiménez (2023), concluyó que en un proceso de gestión educativa exitoso debe visualizarse minuciosamente, basándose no sólo en el retorno financiero, sino también en el crecimiento individual y personal, y es necesario buscar personas exitosas en todos los ámbitos de lo personal y pensar en la organización es iniciativas educativas exitosas para responder a condiciones de cambio permanente en las que las habilidades blandas, conocimientos y competencias relacionadas con las tecnologías digitales adquieren un interés primordial en el crecimiento, la integración social y la creación de mejores espacios, más inclusivos e igualitarios. Del mismo modo Díaz (2022) Concluyeron que la gestión escolar es fundamentalmente administrativa y separada del aprendizaje, con una cultura profesional caracterizada por la falta de colaboración, práctica compartida, comunicación, responsabilidad compartida, colaboración y reflexión colectiva.

Sevedon (2022) llegó a la conclusión que la gestión escolar se refiere significativamente con las prácticas docentes del nivel secundaria de la educación del estado UGEL Piura. Así mismo Bahamonde (2022) Concluyó que la gestión escolar era inherentemente administrativa y desconectada del aprendizaje, careciendo de una sabiduría profesional caracterizada por la

ayuda y la práctica compartida. De tal forma Cisneros (2022) concluyó que existen desafíos comunes en los directores en sus primeros años, como desarrollar o mantener proyectos de mejora escolar, trabajar con el personal con bajo desempeño, mejorar la capacidad de los profesores, manejar conflictos, conseguir una ponderación entre lo personal y profesional, aplicar la normatividad, administrar el papeleo y tener acceso a las autoridades del sistema. Estos desafíos pueden ser considerados no solo para su estudio profundo, sino también para el engrandecimiento de programas de formación y capacitación de futuros directores.

Según López (2020), concluye que la voluntad por mejorar la calidad de la educación requiere rigor y sistematicidad, por lo que busca profundizar nuestro conocimiento de las dinámicas de influencia y las interacciones entre los actores clave de la educación. En este modelo, el liderazgo influye en la satisfacción y el logro y, a través de esta última variable, en la calidad de la educación. Según Pisco (2020). Concluyó que hubo una correlación negativa baja entre las variables de gestión educativa y los procesos de enseñanza aprendizaje: La rho de Spearman es $-0,008$. Esto confirma que existe un vínculo entre la gestión educativa y los procesos de educación y perfeccionamiento en los centros educativos. Wilfredo Zegarra Sandoval, Distrito Jepelacio, 2020.

Dentro de trabajos bibliográficos universales, Pacheco et al. (2018) en su estudio titulado "Estudio sobre Gestión Administrativa, plantearon que no existe una gestión administrativa en las zonas rurales de I.E y solo se utiliza una gestión administrativa moderada. Estrategias de investigación relacionadas con estos I.E. Las estadísticas de gestión muestran que el 48% de los directivos no utiliza conocimientos teóricos y el 72% no utiliza directrices para la toma de decisiones.

Entonces según Pariona (2018), mostró que coexiste una analogía directa entre sus variables, la cual se manifiesta en el coeficiente de correlación Rho-Spearman de 0,770. También según Pacheco et al (2018), Concluyó que el enfoque administrativo no es dominante en las instituciones educativas del área rural y que existe un uso moderado de técnicas de investigación operativa en la administración de las escuelas.

Ahora en la Gestión Administrativa, el principal objetivo educativo busca desarrollar las habilidades y habilidades de los estudiantes para resolver diversas ambigüedades en la vida cotidiana. Por lo tanto, lograr cambios en una organización requiere la colaboración de todos para dar forma a vidas dentro de la misión de la educación. La interacción del personal basada en objetivos predeterminados impulsa el fenómeno de gestión de alinear a todos hacia un objetivo específico, que está respaldado por dinámicas sociales arraigadas en los seres humanos. Reyes (2015) explicó que la gestión es una destreza encaminada a lograr resultados positivos para las instituciones y para todos que en ella conviven. Según los lineamientos, los administradores deben desarrollar habilidades administrativas, es decir, sistematizar todas las tareas que se realizan en el proceso educativo y por ende conseguir los objetivos planteados.

Según Riffo (2020), el proceso educativo tiene como objetivo desarrollar habilidades y capacidades en los estudiantes para resolver múltiples ambigüedades en la vida cotidiana. Por lo tanto, para lograr un cambio organizacional, los esfuerzos colaborativos de todos los involucrados en el trabajo educativo son esenciales. La interacción del personal basada en objetivos predeterminados impulsa el fenómeno de gestión de alinear a todos hacia un objetivo específico, que está respaldado por dinámicas sociales arraigadas en los seres humanos. La gestión es un método encaminado a conseguir buenos resultados para una empresa y todas sus personas concluyó (Reyes, 2019). Según lo planteado, deben desarrollar habilidades socioemocionales de acción entre sus integrantes para el cumplimiento de metas comunes.

Por ello, Jerez (2020) enfatizó que la efectividad de un lugar de trabajo está determinada principalmente por cuando una persona gestiona a su personal. Desde una perspectiva pedagógica, el triunfo de un empleado dentro de una organización en un determinado momento no es una prueba confiable del éxito en ese puesto. Esto se debe a que no se tiene en consideración el vínculo con el entorno que le rodea y por tanto le afecta. De acuerdo con esta visión, las pruebas de psicometría que miden diversos aspectos como la inteligencia, la sociabilidad y otros factores importantes comienzan desde el momento de la selección del personal con el fin de obtener un resultado positivo en el puesto laboral del personal que desempeña. La gestión por competencias pertenece a un procedimiento que evalúa aspectos fundamentales del trabajo, como habilidades, necesidades e intereses, y logra los objetivos establecidos mediante el desarrollo de una ventaja competitiva positiva dentro de una organización.

A este entorno se suma la valía de las estrategias para gestionar y promover el talento según los objetivos propuestos. Es importante crear un juicio que beneficie a todos los involucrados y a la organización, comenzando con el comportamiento de entrada: qué cuentas pueden utilizar los empleados para realizar su trabajo de manera efectiva. Bonilla (2019) asumió que al encargar la gestión del recurso humano debe ser para encontrar las personas adecuadas con las características necesarias para desempeñar de manera eficiente y efectiva el puesto de trabajo propuesto. Por tanto, la competitividad es un elemento fundamental que coadyuva a los trabajadores a realizar las labores de manera efectiva utilizando diferentes técnicas y estilos. Además, las competencias permiten a los trabajadores afrontar eficazmente los espacios de trabajo en función de sus habilidades y capacidades, lo que siempre es una situación constante.

Según el enfoque anterior, las capacidades gerenciales son las habilidades, aptitudes, cualidades y otros elementos fundamentales en las actividades de cada empleado, se pone énfasis en demostrar habilidades humanas y profesionales. Requiere una meta ya establecida. En la misma línea de

pensamiento, Beorlegui (2020) sostiene que algunas de nuestras características son innatas y se transmiten a través de la herencia genética (naturaleza), mientras que otras se adquieren a través del aprendizaje y la transmisión ambiental (cultura). En el nivel educativo, esto significa demostrar el enfoque de competencias a medida que los administradores institucionales examinan cómo han trabajado en el pasado en situaciones similares dentro del mismo entorno educativo. Así como el acatamiento de lo estipulado en las normas y supervisión de funciones (Unesco, 2019). Y Según García Cruz (2020), la gestión es el juicio de diseñar y mantener un entorno en el que los individuos puedan trabajar juntos en grupos para lograr objetivos específicos de manera eficiente. Es un proceso muy específico que consiste en planificar, organizar, ejecutar y controlar actividades realizadas para establecer y alcanzar las metas establecidas, utilizando recursos humanos y de otro tipo.

Para ello (Riffo, 2020), concluyó que la gestión administrativa comprende cuatro dimensiones de: Planeación, Organización, Ejecución y el Control y explicó que la **dimensión de la planeación**, en el sector educativo es importante contar con el personal directivo adecuado con las habilidades, experiencia y aptitud preponderantes para desarrollar las tareas planteadas en el entorno educativo. Por lo tanto, los gerentes deben predecir qué objetivos deben alcanzarse dentro de un período de tiempo determinado. Por lo tanto, es necesario planificar de manera coherente según los objetivos marcados y los pasos para alcanzarlos. Por lo tanto, es importante comenzar con un plan general de dotación de personal. Una planificación se considera un curso de acción para lograr una meta, teniendo en consideración el capital humano calificado, la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de la tarea (Werther, 2020). A esto se suma lo dicho por Sovero (2019). Sostuvo que la planificación implica tener un punto de vista visionaria de los recursos, el personal y las metas que se deben alcanzar dentro de una organización propuesta. La planificación en un entorno educativo se basa en acciones que deben servir desde la perspectiva académica, administrativa, institucional, comunitaria y financiera para alcanzar lo que se planificó mediante los pasos propuestos para cada actividad, consiste en imaginar lo que se hará. Cabe

mencionar las propuestas de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020)) en materia de planificación educativa a través de los enlaces a continuación. Diagnóstico, identificar las extenuaciones que afectan a la institución educativa y resolver posibles problemas Determinar la respuesta al problema presentado.

Según Chiavenato (2020), la planificación consiste en programar planes y estrategias con antelación para alcanzar la visión y misión de una empresa. Todas las tareas que deben realizarse están programadas y se sugerirán acciones para realizar más adelante. Aquí es donde se fijan las metas y objetivos que la organización debe alcanzar. Esto es importante porque todo el proyecto se planifica en esta etapa. Es decir, se crea un plan de acción que incluye actividades desarrolladas en base a metas y objetivos y orienta la previsión de aspectos importantes como previsiones financieras, previsiones de recursos humanos, previsiones de gastos, etc. Esta fase incluye definir estrategias, identificar a los responsables de liderar esas estrategias, crear estructuras de apoyo para temas futuros y acciones a considerar.

Por otro lado, Según Chiavenato (2020), planteó que la dimensión organización esto incluye la congregación de recursos humanos y materiales para gestionar el progreso del plan basándose en una asignación consciente de responsabilidades basada en el desempeño de las metas. Consiste en identificar a los responsables de cada labor, diseñar la organización del proyecto y la secuencia de actividades teniendo en cuenta el organigrama, la definición de la estructura de la instalación y del equipo responsable de la ejecución de estas actividades, según el perfil de cada especialista y las áreas a desarrollar dentro de la instalación. Las actividades de la organización consisten en seleccionar un perfil adecuado para cada persona en cada área y dividir y dividir las actividades en unidades de negocio por área. Para cada sector, seleccione un órgano de gobierno llamado dirección o liderazgo. Dotar a cada área de materiales y presupuestos útiles, y dotar a cada área de las herramientas para hacer un buen trabajo. Los componentes que comprende una organización son la división organizacional, la distribución organizacional,

los estándares de trabajo y los instrumentos de la gestión administrativa.

De igual forma, Muñoz (2020) plasmó organización como los movimientos que permiten a una institución educativa alcanzar sus objetivos planteados, a partir de estructuras organizacionales integradas, mediación y otras fortalezas que conduzcan a la creación de un clima organizacional favorable, sugiere que significa adaptación. Por esta razón, todos los administradores de las instituciones educativas deben tener creatividad, experiencia, manejo de la información relacionada con la gestión académica, administrativa, financiera y comunitaria, un liderazgo efectivo, una comunicación fluida y horizontal, práctica y holística y vinculante, se debe incorporar a la gestión una comunicación práctica, proceso. Trabajemos juntos para lograr los objetivos antes propuestos.

Muñoz (2020) adhirió que los gerentes deben ser líderes naturales, motivados en línea con las dinámicas sociales y tomar decisiones que cumplan con responder a las insuficiencias e intereses de la organización, por lo que los empleados creen que necesitamos innovar comportamiento anterior. docentes y las personas que integran la organización. En un contexto educativo, un plan es una guía a seguir y se orientan las labores a seguir en diversos aspectos, con el soporte de los autores de la tarea educativa correspondiente y de todos los interesados, para alcanzar las metas propuestas. Ésa debería ser la fuerza impulsora detrás de la implementación de este plan.

Según Hinostroza (2020), la gestión de una institución educativa es el cimiento del proceso educativo; porque los administradores de las instituciones educativas necesitan guiar el proceso educativo y crear una cultura de trabajo colaborativo donde los trabajadores se identifiquen con la misión y visión de la institución. Los recursos humanos deben cumplir roles específicos según sus capacidades. Como resultado, la decodificación induce al establecimiento de una jerarquía de importancia en términos de gestión de recursos para cada actividad de modo que se logren los objetivos organizacionales. Los administradores elaboran un diseño organizacional que tiene en cuenta lo que

se debe lograr como recursos, tanto humanos como materiales disponibles y las distintas tareas que deben realizarse para lograr los requisitos. Las instituciones deben recibir orientación a este respecto que solicite autoridades educativas.

Para ello en la dimensión dirección, se estableció y se habla del que la tarea educativa gira en torno a planificar, dirigir, ejecutar, controlar y monitorear acciones, utilizando técnicas, medios e instrumentos adecuados, para alcanzar los objetivos propuestos; Hinostraza (2020) afirma que, para lograr los objetivos de una institución, los administradores de una institución deben capacitar y sensibilizar a su personal, asegurando que todos estén bien equipados con una comunicación fluida, respeto y esfuerzos colectivos hacia objetivos específicos. Necesitas dejar que tu entorno te guíe. Los directivos, como gestores de la organización, enfatizaron el liderazgo, hicieron que todos trabajaran de acuerdo a las metas propuestas, y apuntaron a orientar y asesorar siempre las labores individuales por medio de la práctica del ingenio, el respeto, la lealtad y otros valores que ponen en práctica.

Chiavenato (2019) Propuso que el control dentro de una organización es la función que permite a los empleados completar sus acciones para lograr el programa a través de la armonización, el uso de cargos, la motivación y el liderazgo. Esto admite realizar actividades que apoyen, motiven e intervengan en las problemáticas que se presenten en el progreso de la acción propuesta. Los gerentes necesitan la capacidad de tomar decisiones oportunas y predicar con el ejemplo en todas sus actividades. Las actividades de gestión incluyen mantener la motivación de los empleados, recompensarlos, responder a sus necesidades y mantener una comunicación cuidadosa y continua con los usuarios internos de las instalaciones responsable de tomar disposiciones para elegir el personal que aporten a lograr las metas. La dirección de una institución comprende realizar acciones relacionadas con la delegación de autoridad, asumir responsabilidades, asumir el liderazgo de la institución, motivación del personal y una comunicación fluida con el personal.

Según Chiavenato, (2007) la dimensión de control, concluyó que consiste en evaluar el cumplimiento de las tareas según criterios establecidos, monitorear las funciones que los empleados deben realizar en tiempo y forma y responder a los resultados con correcciones. Mide indicadores de resultados, sabe cómo se desempeñan, sabe si la empresa ha logrado las metas propuestas y toma medidas de mejora o correctivas para volver a encaminarse hacia las metas originalmente propuestas. Su función principal es garantizar que la organización esté enfocada en lograr sus objetivos. Es importante revisar los proyectos e identificar a los empleados que no están tomando las acciones correctivas necesarias. Esto debe hacerse con un alto grado de profesionalismo para poder comprender dónde está cometiendo errores la organización y tomar las acciones correctivas necesarias. Aquí es donde se comparan los resultados, se verifican los hitos, se evalúan los efectos y se toman las providencias finales para direccionar el rumbo.

El control dentro de una institución educativa comprende realizar acciones relacionadas con el monitoreo al desempeño docente que Utiliza ciertas herramientas de gestión del desempeño para recopilar información sobre el desempeño o desempeños brindados por cada empleado con el fin de analizar y utilizar la información para poder monitorear las acciones tomadas para lograr los objetivos. Asimismo, comprende acciones de la evaluación del desempeño que consiste en comprobar el nivel de desempeño en la implementación de las metas trazadas por el individuo y tomar acciones correctivas si no se logran las metas deseadas. En cambio, si es positivo, debes reconocerlo y mejorarlo (Chiavenato, (2007).

Las medidas de control significan que el director de una institución educativa controla una sucesión de elementos básicos, tales como: Criterios de desempeño establecidos en caso de ser necesario, medición de resultados para compararlos y tomar providencias relevantes para corregir, reparar o sugerir rutas nuevas dentro de la organización, etc. Como director de una institución educativa, los administradores deben gestionar y monitorear las medidas a seguir para realizar los cambios apropiados, tanto educativos,

administrativos, financieros y comunitarios, y tomar decisiones para enfatizar los objetivos y resultados. Chiavenato, (2007)

Ante ello, es necesario manifestar y estar al tanto de los compendios que conceptualizan el desempeño docente ya que, en estos tiempos se desarrolla en base a orientaciones del Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD), la misma que se encuentra RM No. 0547-2012-ED (MINEDU, 2022).

(Meléndez, 2020) concluyó que el Marco de buen desempeño docente marco, es un instrumento que tiene el fin de concretar lo que un buen docente debe hacer, que su aplicación debe ser obligatoria en las instituciones educativas de nuestro territorio peruano; que se aplica en contubernio con los maestros, la comunidad educativa y las políticas de gobierno. Con todo ello las áreas, las habilidades y beneficios que se buscan son el de mejorar las competencias en los aprendizajes de los educandos y en el desarrollo profesional y personal de cada docente; que cada docente sea consiente que su contribución en el proceso de enseñanza es muy importante que depende de ellos mejorar los procesos pedagógicos incluyendo en este proceso a la comunidad educativa; además de involucrar a los aliados estratégicos.

Por otra parte el desempeño Docente, según Peña (2019), se elabora de acuerdo a diferentes enfoques, que parte del enfoque de la conducción de recursos humanos, que señala que el desempeño se relaciona con la acción que se realiza de acuerdo al puesto asignado, por lo tanto, el desempeño docente son acciones del docente de acuerdo a sus competencias, para mediar en el proceso de formación junto con los estudiantes dentro o fuera del aula, para ello se requiere el cumplimiento de tareas y funciones asignadas al docente. Además Martínez y Lavín (2019), concluyeron que la definición de desempeño docente se elabora a partir de la práctica del docente en el aula, la misma que comprende diferentes elementos que la caracterizan como un proceso de actuaciones donde el docente combina sus competencias pedagógicas desarrolladas en su formación, sus conocimientos, habilidades y destrezas, sus características personales y su compromiso con la comunidad

educativa, en interacción con los demás actores educativos para participar en los procesos de gestión de la institución educativa con la finalidad de lograr aprendizajes significativos en los estudiantes, desarrollando sus capacidades para desenvolverse en diferentes escenarios de la vida real.

Según Hidalgo (2019) señaló que el desempeño docente son funciones que ejecuta el docente de acuerdo a las funciones asignadas que comprende actividades relacionadas a la planificación y ejecución de clases, la evaluación de aprendizajes en función a los propósitos determinados, el monitoreo de los avances de aprendizaje de los escolares y brindar información de los efectos de aprendizaje; según Montenegro (2019) conceptualizó el desempeño docente como las destrezas que desarrolla un pedagogo en el marco de las funciones asignadas, cuyo propósito principal es el logro de aprendizajes, significa que las funciones asignadas se amparan en un conjunto de normas legales. A su vez Arregui (2019), Señala que el desempeño docente incluye una variedad de tareas relacionadas con el ámbito de la profesión docente, tales como: Desarrollo educativo, desarrollo profesional, desarrollo organizacional, desarrollo de carrera profesional y desarrollo personal, es decir, que el desempeño docente comprende áreas o dimensiones propias de la profesión, así como otras que son más específicas relacionadas con el proceso enseñanza aprendizaje, desde la planificación y apreciación de los aprendizajes de los estudiantes

En el presente trabajo se asume que el desempeño docente se refiere a las acciones que realiza el educador en el acatamiento de las responsabilidades asignadas en el marco de una legislación, cuyo objetivo es fomentar el aprendizaje significativo y el desarrollo de competencias y habilidades, que trascienda para toda la existencia en los estudiantes. Las acciones y actividades que desarrolla el docente pueden ser medibles en función a las competencias pedagógicas consideradas, de igual manera implica responsabilidad de las funciones asignadas y por los resultados de su actuación (Minedu, 2012).

Nacional e internacionalmente, existen una serie de estudios que han exhibido alternativas para diferentes técnicas componentes del desempeño educativo, basándose en diferentes versiones del concepto factorial de desempeño educativo y diferentes criterios de análisis pedagógico como, Cahuana (2006) quien propuso lo siguiente basándose en la proposición de la modelación matemática. "Una aplicación totalmente basada en la investigación de la función de productividad educativa y descomponiéndola en tres dimensiones: investigación científica, investigación técnica e investigación diaria. Según López (1995), las teorías y movimientos de las escuelas efectivas incluyen: Basados en paradigmas epistemológicos hermenéuticos e investigaciones etnográficas naturalistas, donde se prioriza la reflexión y comprensión de los procesos sobre el estudio estadístico de muestras grandes, la educación, el clima cognitivo, la motivación y el empoderamiento de los docentes, etc.

Cooper (1997) también aporta: ``funciones de planificación (meta de aprendizaje, materiales, temporalización, actividades, etc.), funciones de ejecución (manifestar, escuchar, demostrar, motivar, etc.), funciones de evaluación (evaluar la adquisición), funciones de inspección (análisis, evaluación, etc. de información relevante) y de retroinformación (aplicación de información nueva para corregir u optimizar el proceso). Algunos estudios específicos, como el de Gutiérrez (2003), que aportaron diferentes perspectivas sobre el estudio del desempeño educativo. Para este caso, partiendo de un enfoque principalmente empírico, se consideraron cuatro aspectos. Tema y uso) mejora de habilidades), personalidad (accionar ético, cumplimiento, disposición), motivación (formación de expectativas, participación en lecciones, fortalecimiento de intereses), orientación (consideración de las necesidades de aprendizaje individuales y ausencia de cuestiones académicas).

De manera similar, Travers (1981) consideró: ``Una posición que es una fuerte síntesis de las cualidades del gran maestro e historicista tradicionalista, que distingue tres elementos o prácticas esenciales en el desempeño: Carisma o Poder de Uno. Habilidades Magnéticas, Enseñó conocimiento de la materia,

habilidades de enseñanza" Wilson y Mitchell (1987) a partir de su enfoque único para desarrollar estándares de desempeño docente. Próximamente: "mensaje oral, comunicación escrita, habilidades interpersonales, habilidades prácticas de enseñanza, enseñanza y fortaleza de carácter (o reflexiva capacidad).

En el presente trabajo se asume que el desempeño docente abarca cuatro dimensiones, de acuerdo con lo propuesto por el Minedu (2014), cuyas características: Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la misma que alcanza acciones que efectúa el docente, donde moviliza sus competencias para diseñar y elaborar sus programas curriculares, las planificaciones didácticas de clase considerando los enfoques transversales. En dicha planificación considera y toma en cuenta la realidad del contexto socio cultural de los estudiantes, su desarrollo cognitivo, la elección de recursos y materiales didácticos, tácticas de enseñanza aprendizaje y la evaluación de los aprendizajes, para lo cual el docente debe demostrar el dominio de temas didácticos y disciplinares del área que le corresponde desarrollar; luego está la Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, que hace referencia al desarrollo de acciones durante el protocolo de enseñanza aprendizaje en base al enfoque del área que le corresponde, así como tomando en cuenta los enfoques transversales. Implica la intervención del docente asumiendo diferentes roles, como mediador y facilitador del aprendizaje, propiciando un clima favorable en el aula, demostrando dominio de contenidos, el manejo de destrezas para la aplicación de los procesos pedagógicos y didácticos, así como para evaluar los aprendizajes, brindar retroalimentación en base a los niveles de aprendizaje logrados.

Después está la Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Comprende el desarrollo de acciones de participación en el logro de los objetivos y metas institucionales, participación en la colectividad profesional de aprendizaje. Implica el desarrollo horizontal de una comunicación entre los entes de la comunidad educativa, contribuir con su aporte profesional en el planteamiento, ejecución y valoración

permanente del Proyecto Educativo Institucional, valorando y respetando la cultura local, considerando la participación de las familias asumiendo responsabilidades por las derivaciones de los aprendizajes. Y finalmente la Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, que vislumbra el desarrollo de acciones para demostrar sus competencias dentro de una comunidad profesional el énfasis está en reflejar las prácticas docentes en el aula, las prácticas docentes de los compañeros, la colaboración y responsabilidad por los resultados del aprendizaje y proceso de la información para implementar políticas educativas locales y nacionales.

De todo esto podemos encontrar coincidencias de los siguientes autores según las investigaciones planteadas. Bravo Yanapa & Campana Concha, (2020), Concluyeron que existe una alta correlación con $Rho = 0,798$ que indica la Gestión Administrativa en el desempeño docente. Según Tacuche (2018), afirmó que la gestión administrativa abarca cuatro dimensiones importantes: organización, planificación, control y gestión, y el objetivo principal es resaltar el desempeño de las instituciones educativas en relación con sus pares y asegurar una buena calidad de los servicios. Se destaca el trabajo realizado por los directivos de la Institución.

Salvador (2018) sostuvo que existen diferencias significativas en la percepción de la administración entre los docentes entrevistados. Luego del análisis de antecedentes, se definen a continuación las diversas variables involucradas en el estudio, donde se define la administración como el área de gestión de las relaciones administrativas regionales en las instituciones educativas. (Tapia, 2021) Se deben gestionar las actividades y organizar los procesos y recursos propios de cada subsector de tal manera que se satisfagan las necesidades para alcanzar las metas institucionales (Hellriegel et al., 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Fue básica, esto se debe a que se contrapuso la hipótesis mediante la selección de datos y probar teorías mediante la observación estadístico. De acuerdo a (Hernández, Fernández y Baptista 2014). Produce información científica actualizada de carácter teórico y nuevos resultados que carecen de un valor práctico inmediato. Este estudio necesitó ampliar la información a través de fundamentos teóricos y apoyo de los autores para aumentar la consistencia y veracidad de los resultados presentados para el propósito de este estudio. CONCYTEC (2018) planteó que la investigación básica amplía el conocimiento sobre las propiedades, propiedades y fenómenos que surgen en base a dos o más variables, utilizando recursos teóricos para discernir el comportamiento de las variables en estudio.

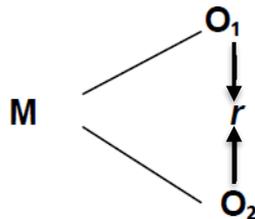
Es descriptivo correlacional, puesto que esto nos permitió representar las características y calidad de cada variable y proporciona correlaciones para medir la relación entre la variable 1 y la variable 2 en el estudio. Baena, (2017), los estudios lo representan niveles de correlación poseen como objetivo examinar y expresar el grado de conectividad o correspondencia que existe entre las dos variables. El estudio fue transversal ya que recolectó información relacionada con la gestión administrativa y el desempeño educativo para el periodo 2023, Hernández (2018). en una o más variables a lo largo del tiempo

3.1.2. Diseño de estudio.

Este diseño abarcó un estudio de campo no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Así, Hernández y Mendoza (2018) concluyeron que el estudio es descriptivo y correlacional. Manterola et al. (2019) afirmaron que es transversal porque se mide explícitamente.

De igual manera, en línea con el enfoque cuantitativo, Hernández y Mendoza (2018) encontraron que las estadísticas utilizadas pueden indicar si existe relación entre variables, y que la operacionalización entre ellas es una escala numérica dentro de los resultados

Esquema:



Donde:

M = Lo conformarán el director y los docentes de la IE 0094.

O1 = Gestión administrativa

O2 = Desempeño docente

r = Relación entre las variables de estudio.

3.2. Variables y Operacionalización:

Variables

Variable 1: Gestión administrativa

Variable 2: Desempeño docente.

Operacionalización

Del presente estudio la matriz de operacionalización se encuentra en el anexo 01.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

Carrasco (2013) considera el todo como el conglomerado de la totalidad de los componentes que constituyen parte del área territorial al que pertenece la cuestión en estudio y que tienen características más específicas que el universo.

La población, fue compuesta por todos los profesionales que desempeñan la labor educativa, totalizando el total de 70 entre hombres y mujeres que laboran en el IE 0094, Distrito de La Banda de Shilcayo, Región San Martín, en el año 2023, cuyos criterios de inclusión se estipuló a docentes de los tres niveles educativos, inicial, primaria y secundaria que enseñan en la institución educativa 0094, Shilcayo periodo 2023, dentro de los criterios de exclusión, están el personal de servicio, personal administrativo y estudiantes, de la institución educativa.

3.3.2. Muestra

La muestra forma parte importante de una población de estudio, y los elementos de la muestra, junto con sus características, representan el universo de la población de (Otzen & Manterola, 2017). Conformaron la muestra 30 docentes de la institución educativa 0094, La Banda de Shilcayo, 2023.

3.3.3. Muestreo

El muestreo estuvo estipulado como no probabilístico de tipo intencional o de conveniencia. (Hernández et al., 2014), ya que concluyeron que el muestro de tipo intencional o de conveniencia se define por un esfuerzo deliberado cuyo propósito es de conseguir una parte representativa de la población de estudio, asumiendo y teniendo en consideración que, en el muestreo el procedimiento no es mecánico tampoco se utiliza fórmulas para obtener un volumen muestral, todo el proceso es a criterio del investigador, basados en los criterios de la investigación. En conclusión, el volumen de la muestra congregó a 30 docentes de la institución educativa 0094, La Banda de Shilcayo, periodo 2024, por consiguiente, se llenaron los instrumentos de acuerdo a las variables de estudio.

3.3.4. La unidad de análisis

Fue constituida por un personal docente activo. Hernández et al. (2014), para determinar los sujetos que responderán al instrumento de intervención e investigación como muestra. Estuvo integrado por pedagogos de la institución educativa 0094 “Shilcayo”.

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

Técnica

Se han utilizado encuestas como método de investigación. Son lineamientos, estándares que guían la actuación de los investigadores (Carrasco, 2009). En línea con lo anterior, se utilizaron métodos de investigación que permitieron la recolección y acceso de información para confirmar la prueba, validez y credibilidad de las hipótesis.

Instrumentos

Soriano (2015) afirmó que un instrumento válido está estrechamente relacionado con lo que mide, la población total y el entorno en el que se aplica. Una forma de validación de instrumentos es la evaluación de expertos, expertos con experiencia en disciplinas académicas, quienes se encargan de evaluar el contenido de las diversas cuestiones del instrumento. Merino-Soto (2018) recomienda utilizar V-Aiken como una estrategia importante de implementar en el análisis de validez de contenido. Ventura-León (2019) agrega que V-Aiken evalúa la relevancia y representatividad de preguntas relacionadas con constructos. La validez de contenido de esta herramienta se determinó mediante la evaluación de cinco expertos, y los resultados fueron de aplicabilidad, con coeficientes V-Aiken de 0,97 para Gestión Administrativa y 0,96 para desempeño docente.

Según Corral (2009), la confiabilidad del instrumento se logra mediante

el uso repetido del mismo objeto o tema que logra resultados similares, y su prueba se realizó con una muestra alternativa de 30 docentes, denominada prueba piloto. Esto se hizo para evaluar y probar el desempeño del instrumento en la tarea de recolección de datos. Para lograr contenido consistente, se utilizó el alfa de Cronbach para los cálculos de confiabilidad y se obtuvieron puntajes altos: 0,98 y 0,97 para liderazgo administrativo y desempeño docente, respectivamente.

Por ello es que se usó el cuestionario como instrumento. Estos indicadores constan de cuatro dimensiones, se extrajeron muchas guías estipuladas por el Ministerio de Educación del Perú en el “Buen Desempeño Gerencial” y “Buen Desempeño Docente”.

Variable 1. Gestión administrativa y las escalas valorativas, fue creado por el autor la misma que se conformó por 20 preguntas separadas en 4 dimensiones: Planeación, organización, dirección, control, las dimensiones contaron con 5 preguntas. Las opciones a responder cada ítem del instrumento se usó las escalas: 1 = Muy Malo (0-20 puntos), 2= Malo (21 a 40 puntos), 3=Regular (41 a 60 puntos), 4= Bueno (61 a 80 puntos), 5= Muy Bueno (81 a 100 puntos).

Variable 2: Desempeño Docente, fue desarrollado por el autor, con 20 preguntas divididas en 4 dimensiones: 1ª dimensión: preparar a los estudiantes para el aprendizaje, 2ª dimensión: enseñar para la formación de los estudiantes, 3ª dimensión: participación en actividades La gestión escolar en la sociedad, 4ª dimensión: desarrollo de la profesionalidad y de la identidad pedagógica; cada dimensión tiene 5 elementos. Las escalas valorativas del **desempeño docente** se detallan como 1: Deficiente (0 a 15 puntos), 2: Regular (21 a 40 puntos), 3: Bueno (41 a 60 puntos); para calificar cada dimensión según rango: Deficiente (0 a 5 puntos), Regular (6 a 10 puntos), Bueno (11 a 15 puntos).

Validez

La técnica utilizada para validar la herramienta es la revisión por pares, teniendo en cuenta a expertos que se preocupan por la actuación de las variables en cuestión y se encargan de evaluar si son adecuadas para su uso.

Confiabilidad

La prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov se utiliza para determinar si los datos recopilados tienen una distribución paramétrica o no paramétrica, con el objetivo de encontrar la relación entre la distribución teórica y la distribución muestral. Como se ve en las Tablas 4 y 5 del Apéndice, las respuestas a las preguntas generadas a partir de ambos cuestionarios indican normalidad ya que la significancia es $0,000 < 0,05$ (Probabilidad de decidir rechazar la hipótesis nula; si el valor es inferior al nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula). Suponga que tiene un 95% de confianza en una generalización sólida y sólo un 5% no está de acuerdo con ella. Por tanto, concluimos que la distribución no es normal y por tanto no paramétrica.

Procedimientos.

Para fijar el tamaño de la muestra del estudio, se solicitó a la directora de la IE, quien, demostrando su probada profesionalidad, brindó todas las posibilidades para aplicar las herramientas de investigación y completó los dos cuestionarios que utilizamos para recopilar datos importantes sobre las variables estudiadas. Después los datos obtenidos se procesaron en una hoja del programa Excel de Microsoft® para un mejor manejo, para la confirmación de los instrumentos; luego se filtraron los resultados utilizando el alfa de Cronbach para conseguir el porcentaje de confiabilidad. (Dos cuestionarios, uno para cada variable) Con la participación de 30 docentes, los resultados fueron calculados en Excel y luego trasladados al software SPSS para su respectivo procesamiento.

Para confirmar la validez de los dos instrumentos, entrevistamos a reconocidos expertos con títulos de maestría y doctorado en educación que tienen conocimiento de los instrumentos de investigación. Quienes acreditaron la validez y fiabilidad del cuestionario para ser aplicados. Enfocándose en los criterios, artículos, sintaxis. Coherencia y cohesión citados o utilizados en investigaciones relacionadas con este estudio.

3.6. Métodos de análisis de datos

El método de encuesta fue cuantitativo, utilizando Microsoft Excel® para organizar las respuestas a cada variable del cuestionario. Para ello se utilizó el análisis descriptivo y la tabulación cruzada. La prueba rho de Spearman se utiliza para comprobar si se acepta la hipótesis, en la que se determinaron las relaciones entre variables mediante el programa estadístico IBMSPSS® versión 26.

3.7. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación fue escrito en referencia a las disposiciones éticas de la Universidad César Vallejo, ya que respeta la creación en el título de los autores, y se relaciona en las normas APA.; Esto se hace de acuerdo al reglamento de la universidad. Además, se pudo contar con la aprobación oportuna de los encuestados, las mismas que fueron manejados para la intención del estudio. Ello alberga en todos los aspectos, los principios de veracidad.

Se utilizó la información obtenida únicamente para el tema de la investigación, buscando respetar siempre de esta manera se establece el principio ético internacional de benevolencia/no malevolencia; dicho de otro modo, escudriñando la justicia sin inducir acciones de mala fe durante la investigación, a su vez ofreciendo una camaradería, de trato empático y de igualdad a todos los encuestados, respetando su independencia institucional. Además, toda la información recopilada en este estudio se registró de acuerdo a las leyes tratadas en los derechos

de autor. Puedes consultar en la información bibliográfica.

Dentro de los principios éticos internacionales, encontramos a la autonomía que debe respetar el derecho de los encuestados para establecer en cuáles de las actividades de investigación van a tener participación y en cuáles no lo harán. Para ello, se hizo firmar durante el proceso el consentimiento informado, también se halla la beneficencia, ya que estaremos obligados a reducir los beneficios y disminuir los peligros de daño a los individuos y a la sociedad sujetos a investigación, la No Maleficencia, reside en mantener una vigilancia continua, para que los docentes encuestados no absorban ningún daño, ya que se debe observar la responsabilidad de asegurar su bienestar emocional, social y físico y por último la Justicia, que hace referencia a la equidad en la distribución entre beneficios y cargas, la misma exige que los sujetos a investigación no se manipulen únicamente por quienes puedan ser utilizarlos y no conlleve indebidamente hacia personas o grupos en donde no habrán beneficiados, dicho de otro modo, Justicia habla de la distribución justa de los riesgos y beneficios, el tratamiento idóneo en la selección de los encuestados y la exploración de la investigación que debe realizar el investigador.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadísticos descriptivos de la Gestión administrativa.

4.1.1. Descriptivos:

Teniendo en cuenta el objetivo específico 1 Identificar el nivel de la gestión administrativa de la IE 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, 2023, a continuación, se presentan la tabla 1, en la cual se enseñan dichos resultados de los niveles de gestión administrativa en sus cuatro dimensiones, las mismas que han sido analizadas e interpretadas en forma descriptiva.

Tabla 1
Niveles de Gestión administrativa

Niveles	Intervalos	N°	%
Muy malo	0-20	0	0
Malo	21-40	0	0
Regular	41-60	9	30
Bueno	61-80	21	70
Muy bueno	81-100	0	0
	Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado a pedagogos de la I.E. 0094

La tabla 1 se aprecia que, a nivel de Gestión Administrativa, el 30% (9) del total de docentes que conforman la muestra alcanzaron un nivel regular, seguido de un 70% (21) que se ubicó en un nivel bueno, no se registró el nivel muy malo, malo, muy bueno.

4.2 Estadísticos descriptivos de Desempeño docente.

4.2.1. Descriptivos:

Considerando que el objetivo específico 2 es identificar el nivel desempeño docente de la IE 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, 2023, luego, se presentan la tabla 2, en el que se muestra los resultados de los niveles del desempeño docente en sus cuatro dimensiones, las mismas que han sido analizadas e interpretadas en forma descriptiva.

Tabla 2
Niveles de Desempeño docente

Niveles	Intervalos	N°	%
Deficiente	0 - 15	0	0
Regular	21 a 40	19	63
Bueno	41 a 60	11	37
	Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado a pedagogos de la I.E. 0094

En la tabla 2, se observa que, a nivel de desempeño docente, el 63% (19) del total de docentes que conforman la muestra alcanzaron un nivel regular, seguido de un 37% (11) que se ubicó en un nivel bueno, no se registró el nivel deficiente.

4.3 Estadísticos correlacionales

Teniendo en cuenta el objetivo específico 3 conocer la relación de las dimensiones de la gestión administrativa con el desempeño docente en la IE 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, 2023, a continuación, se presentan las tabla 3, la misma que muestra los resultados de la correlación entre las variables 1 y 2 de estudio, de acuerdo con la prueba de hipótesis aplicada (Rho de Spearman), la misma que ha sido analizada, interpretada y contrastada con la tabla de valores del coeficiente de correlación de Rho de Spearman (Anexo 02).

Tabla 3

Niveles de correlación de las dimensiones de la gestión administrativa con el desempeño docente

		APRENDI ZAJE	ENSEÑ ANZA	PARTICI PACIÓN	DESA RROL LO	DESE MPEÑ O	
Rho de Spearman	Planeación	r	,092	,162	,020	-,038	,128
		p	,628	,393	,915	,842	,499
	Organización	r	,301	,157	,089	,050	,240
		p	,106	,407	,640	,793	,202
	Dirección	r	,096	,047	-,046	-,075	,029
		p	,614	,807	,808	,695	,877
	Control	r	,376*	-,018	-,050	-,031	,173
		p	,040	,924	,794	,873	,361
	Gestión Administrativa	r	,228	,128	-,027	-,055	,149
		p	,227	,501	,889	,771	,431

Fuente: Cuestionario aplicado a pedagogos de la I.E. 0094

En la tabla 3, se aprecia que hay una correlación positiva media **entre la dimensión planeación de la gestión administrativa y el desempeño**

docente (r= 0.128), el cual indica que, aunque hay una tendencia positiva la asociación entre la dimensión y la variable desempeño docente es muy tenue, dado que el valor p (nivel de significancia) es 0.499, que es mayor que $\alpha = 0.05$. En segundo lugar, se aprecia que hay una correlación positiva media **entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño docente (r= 0.240)**, el cual indica que, aunque hay una tendencia positiva la asociación entre la dimensión y la variable desempeño docente es muy tenue, dado que el valor p (nivel de significancia) es 0.202, que es mayor que $\alpha = 0.05$. En tercer lugar, se aprecia que hay una correlación positiva media **entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño docente (r= 0.029)**, el cual indica que, aunque hay una tendencia positiva la asociación entre la dimensión y la variable desempeño docente es muy tenue, dado que el valor p (nivel de significancia) es 0.877, que es mayor que $\alpha = 0.05$. En cuarto lugar, se aprecia que hay una correlación positiva media **entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño docente (r= 0.173)**, el cual indica que, aunque hay una tendencia positiva la asociación entre la dimensión y la variable desempeño docente es muy tenue, dado que el valor p (nivel de significancia) es 0.361, que es mayor que $\alpha = 0.05$.

Tabla 4

Niveles de correlación entre las variables gestión administrativa y desempeño docente

	Desempeño docente	
Gestión administrativa	Rho de Spearman	,149**
	p	,431

Fuente: Cuestionario aplicado a pedagogos de la I.E. 0094

En la tabla 4, se aprecia que hay una correlación positiva media **entre la gestión administrativa y el desempeño docente (r= 0.149)**, el cual indica que, aunque hay una tendencia positiva la asociación entre las variables de estudio 1 y 2, es mínima según los datos analizados. Lo que

nos explica que, a medida que una variable aumenta, la otra tiende a aumentar, pero la relación es muy tenue. Dado que el valor p (nivel de significancia) es 0.431, que es mayor que $\alpha = 0.05$, donde no existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula de que no hay una correlación significativa entre las variables en la población subyacente. En otras palabras, los resultados no son estadísticamente demostrativos a un nivel de significancia del 5% (o cualquier nivel convencional).

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, esta publicación comprobó estadísticamente que existe una relación positiva media entre gestión administrativa y el desempeño docente. De manera similar, una relación significativa está determinada por un nivel de significancia o valor p de 0.05, por lo que la hipótesis alternativa del estudio se acepta, que establece una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño educativo y se rechaza la hipótesis nula. Este resultado pone de manifiesto que la relación entre las variables no es muy alta, ya que, para este caso, mientras más débil es la gestión administrativa la calidad el desempeño docente no se siente afectada. Estos resultados son consistentes con lo manifestado por Millán y Córdova (2009) sobre la gestión administrativa para que la calidad de la educación en Panamá mejore. Los autores antes mencionados plantearon que la gestión administrativa fortalece el proyecto educativo organizacional al cuidar la realización de la misión, visión y metas propuestas, lo que conduce a una mejora de la educación en general. De esta manera, señalan que la gestión a través de medios de organización, cooperación, control y evaluación es un elemento esencial para el futuro desarrollo de las escuelas dentro de la asociación.

Como se puede observar, de los resultados alcanzados, en correspondencia con el objetivo específico 1, se ha identificado el nivel de gestión administrativa como bueno de acuerdo con el porcentaje del 70% de la muestra. No concuerdan con los resultados con los estudios de investigación realizado por Miranda (2021), quien señala consecuentemente y se interpreta que el nivel de la gestión administrativa en la Institución Educativa N ° 0094, es regular con un 43.3%.

Con respecto al objetivo específico 2, expresa que el nivel de desempeño docente en general es regular con un 63% de encuestados, como se detalla en la tabla 2. Estos resultados no coinciden con la propuesta de Gutiérrez (2003), propone diferentes perspectivas para analizar el desempeño educativo utilizando enfoques principalmente empíricos. Se consideraron

cuatro aspectos: didáctica (programaciones de enseñanza, pertenencia de la materia y uso de técnicas), carácter (proceder ético, cumplimiento, orden) y motivación (concepción de expectativas, colaboración en lecciones, fortalecimiento del interés) y orientación (abordar las necesidades de aprendizaje individuales y estar libres de preguntas científicas).

En relación del objetivo específico 3, respecto a la relación entre las dimensiones de la variable gestión administrativa y el desempeño docente, los resultados obtenidos al aplicar la prueba de hipótesis Rho de Spearman se comprobó que existe una correlación positiva media entre todas las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño docente según los coeficientes de correlación de Rho de Spearman calculados, el cual indica que, aunque hay una tendencia positiva la asociación entre las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño docente es mínima según los datos analizados, dado que los valores p (nivel de significancia) encontrados son mayores a $\alpha = 0.05$.

De igual forma se relaciona con el estudio de Rodríguez (2019) sobre gestión administrativa y calidad del servicio. Los autores encontraron una correlación positiva entre dichas variables con un valor de rho de Spearman de 0,657. Esto también es relevante para el estudio realizado por Ríos (2016). Además, también se relaciona con la publicación de Cruz y Santos (2021), que mostró que existe una relación significativa entre el control administrativo y la calidad de los servicios educativos. La correlación es directa y significativa, alcanzando un valor de 0,897.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** En base al objetivo general se finiquita que existe relación positiva media, entre la gestión administrativa y el desempeño docente, según los resultados obtenidos por los porcentajes obtenidos los niveles de la gestión administrativa (Tabla 1), Niveles de desempeño docente (tabla 2), niveles de correlación de las dimensiones de gestión administrativa y el desempeño docente (tabla 3) y la que concluye en la tabla 4 (niveles de correlación entre gestión administrativa y desempeño docente).
- 6.2.** Se determinó que la gestión administrativa según los resultados es buena de acuerdo con el porcentaje obtenido (70%), la misma que debe orientarse a construir e implementar innovaciones en la institución educativa, así también la gestión debe comprender la alineación de los procesos pedagógicos que busca que los aprendizajes mejoren.
- 6.3.** En cuanto al nivel del desempeño docente en la Institución Educativa N°0094 “Shilcayo”, según los resultados regular (63%), por ello de ser objeto de análisis, reflexión y discusión con todos los entes de la institución educativa.
- 6.4.** Se determinó que existe una relación positiva media entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño docente, con un coeficiente de Rho de Spearman que se encuentran en el rango de valores de +0.11 a +0.50 correlación positiva media, dado que los valores p (nivel de significancia) encontrados son mayores a $\alpha = 0.05$.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** A la institución educativa deberán utilizar en su gestión habilidades y capacidades de contribución y reflexión para evaluar de forma bimestral los planes de acción de la dirección, incluyendo a sus integrantes y agentes de la colectividad educativa, porque se debe responder responsablemente a los desafíos, en el campo de la educación con el fin de promover el progreso de las actividades y alcanzar las metas mediante herramientas de gestión.
- 7.2.** A los directivos, reforzar de forma constante las capacidades y habilidades sociales de los docentes, para ayudar a mejorar su desempeño, en el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), así como tratar convenientemente la formación continua de dicho personal porque se debe optimizar las competencias profesionales, basado en las destrezas particulares y profesionales de los docentes, de tal forma pueda efectuar las acciones propuestas y asegurar el logro de los intereses institucionales que se plantean.
- 7.3.** Para la directora de la institución educativa, promover y plantear habilidades para Planificar, Organizar, Dirigir y asumir el Control como herramientas de dimensiones de la Gestión administrativa, con la intención de desarrollar actividades de prevención e ir corrigiendo en función de las obligaciones que asumen los docentes, además se debe fortalecer las relaciones de convivencia dentro de la institución, promoviendo la reflexión sobre sus roles y funciones en relación a lo que se pretende en la visión de la institución, porque debe asumir su responsabilidad de mejora y conseguir una gestión más efectiva y eficaz, con la finalidad de desarrollar competencias y resultados significativos en los niveles de logro de los estudiantes.
- 7.4.** Para los directivos, planificar actividades y acciones que comprometan a los integrantes de la colectividad educativa, para alcanzar los objetivos institucionales planteados en los instrumentos de gestión y socializarlos, tomando de referencia los roles y atribuciones de acuerdo con el Marco

del Buen Desempeño Directivo (MDDD), porque se debe optimizar el desempeño docente.

REFERENCIAS

- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., y Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos Y Representaciones*, 9(SPE1), e899. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Beltrán Molina, Rosa Patricia, Amésquita Vera de Cuba, Johanna Paola, & Turpo-Gebera, Osbaldo. (2022). Desempeño docente en las competencias investigativas de estudiantes de maestría. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.13.4.747>
- Ccoto Tacusi, T. F. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(29), 1361–1373. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.597>
- Chambi Condori, Nancy, & Zela Payi, Nelly Olga. (2021). Diagnóstico del desempeño docente en tiempos de pandemia en docentes del nivel inicial. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21), 3-15. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.280>
- Cisneros-Cohernour Edith J.. Desafíos y experiencias de administradores escolares novatos en el sureste de México. *RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ [revista en la Internet]*. 2022 Jun [citado 2023 Nov 14]; 12(24): e02. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672022000100002&lng=es. Epub 23-Mayo-2022.
- Córdova Chirinos, José William; García Clavo, Nila; Puicón Llontop, Víctor Enrique; Merino Núñez, Mirko Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú *Revista de Ciencias Sociales*

(Ve), vol. XXVIII, núm. 3, 2022

Díaz, M. E. (2022) *modelo de gestión escolar para mejorar el acompañamiento pedagógico docente en una institución de nivel inicial en la ciudad de lima* [Tesis Maestría - Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio usil <https://hdl.handle.net/20.500.14005/12993>

González Rodríguez, Sergio Sixto, Viteri Intriago, Danilo Augusto, Izquierdo Morán, Aída Margarita, & Verdezoto Cordova, Guillermo Omar. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37

Gonzales, R. (2021). Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios. *Revista Innova Educación*, 4(2), 25–44. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.02.002>

Guillin Llanos, X. M., Mosquera Arévalo, A. P., & Pérez Cruz, I. C. (2022). Gestión administrativa de la Unidad Nacional de Almacenamiento. Cantón Quevedo, provincia Los Ríos. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 333-338.

Guillin Llanos, Ximena Minshely, Mosquera Arévalo, Arturo Patricio, & Pérez Cruz, Isabel Cristina. (2022). Gestión administrativa de la unidad nacional de almacenamiento. Cantón Quevedo, provincia Los Ríos. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 333-338. Epub 10 de febrero de 2022.

Jiménez González, Kenneth. (2023). Una visión del paradigma de la educación en la dualidad de la gestión de la educación como parte del proceso educativo. *Revista Innovaciones Educativas*, 25 (38), 156-168. <https://dx.doi.org/10.22458/ie.v25i38.4540>

Ordóñez Parra, Janice; Cárdenas Muñoz, Jorge; Cuadrado Sánchez, Gina; Zamora Zamora, Geovanny (2021) Gestión administrativa de las instituciones de educación superior: Universidad Católica de Cuenca-Ecuador *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XXVII.

Pablo López, Alfaro (2020) Universidad de Chile, Chile Educ. Pesqui. 36

<https://doi.org/10.1590/S1517-97022010000300009>.

Pacheco-Granados, Raúl J., Robles-Algarín, Carlos A., & Ospino-Castro, Adalberto J.. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 259-266.

Pariona, R.A (2018) *Gestión escolar y calidad del servicio en la institución educativa “Pedro Crisólogo Cárdenas Orosco” de Santa Cruz De Nuñunhuaycco-Ayacucho, 2018*. [Tesis Maestría – Universidad César Vallejo]. Repositorio ucv. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30132>

Peralta Tapia, Manuela Esperanza; Horna Torres, Eleuterio; Horna Torres, Enrique; Heredia Llatas, Flor Delicia Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria *Revista Educación*, vol. 47, núm. 1, 2023. <https://doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>

Peralta Tapia, M. E., Horna Torres, E., Horna Torres, E., & Heredia Llatas, F. D. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 47(1), 634–645. <https://doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>

Peralta Tapia, Manuela Esperanza; Horna Torres, Eleuterio; Horna Torres, Enrique and Heredia Llatas, Flor Delicia. Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Educación* [online]. 2023, vol.47, n.1, pp.663-675. ISSN 2215-2644. <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>

Pisco, G (2020) *Gestión educativa y proceso de enseñanza aprendizaje en la institución educativa Wilfredo Zegarra Sandoval, distrito de Jepelacio 2020* [Tesis Maestría – Universidad César Vallejo]. Repositorio ucv <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79206>

Riffo, R.S. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Scientific*, vol. 4, pp. 153-172.

Salas Conde, Marilin Francisca. Gestión administrativa y desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022. (orcid.org/0000-0002-4371-5167)

Savedon, F. (2022) *Gestión Escolar y Práctica Pedagógica en docentes de secundaria de una Institución Educativa Pública, UGEL Piura*, 2022. [Tesis Maestría – Universidad César Vallejo]. Repositorio ucv <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94405>

Soria Ramírez, Llesica, Ortega Chávez, Wilmer, & Ortega Mallqui, Arnulfo. (2020). Desempeño pedagógico docente y aprendizaje de los estudiantes universitarios en la carrera de Educación. *Praxis & Saber*, 11(27), e303. Epub February 22, 2021. <https://doi.org/10.19053/22160159.v11.n27.2020.10329>

Valcazar Montenegro, Guimel Christopher. (2020). El desempeño docente y la práctica inclusiva en el nivel superior¹. *Desde el Sur*, 12(2), 437-452. <https://dx.doi.org/10.21142/des-1202-2020-0025>

ANEXOS:

Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
V1: Gestión administrativa	<p>En cuanto a UNESCO (2019), sobre la gestión administrativa señaló que se debe promover la transformación y revitalización del sistema educativo en todo el ámbito de la educación. Esencialmente, existe la necesidad de procesos de gestión administrativa que permitan realizar una buena organización, dirección y gestión sobre la base del uso óptimo de los recursos financieros y de servicios.</p>	Proceso de medición de los niveles de la gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación estratégica de la IE. • Eficiencia del equipo directivo. • La participación del personal docente y administrativo. • Políticas y objetivos institucionales. • Manejo de los recursos económicos. 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizativa. • Cumplimiento de funciones. • Cumplimiento de los estándares. • Socialización de los instrumentos de gestión. • Satisfacción laboral. 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> • Decisiones que toma el equipo directivo. • Responsabilidad en el cumplimiento de funciones. • Liderazgo que ejerce el equipo directivo. • Estrategias para motivar al personal docente. • Nivel de comunicación del equipo directivo. 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo al desempeño del personal docente y administrativo. • Control en la formación permanente de los docentes. • Capacitaciones y actualización en competencias digitales. • Evaluación de desempeño docente. • Rotación del personal docente. 	Ordinal
V2: Desempeño docente	<p>Según Peña (2019) citado por Martínez, Guevara, y Valles (2020), la definición de desempeño docente se elabora de acuerdo a diferentes enfoques, que parte del enfoque de la administración de recursos humanos, que señala que el desempeño se relaciona con la acción que realiza una persona de acuerdo al puesto asignado, por lo tanto, el desempeño</p>	Proceso de medición del desempeño docente en el aula	<ul style="list-style-type: none"> • En la planificación se expresan propósitos claros y significativos. • Plantea acciones que muestran una articulación con una secuencia metodológica apropiada para el aprendizaje. • Hay total coherencia entre los indicadores de evaluación y los propósitos planteados. • Presenta una secuencia apropiada: conceptualización, reflexión, aplicación, evaluación. • Plantea estrategias de trabajo individual y/o grupal de acuerdo a los propósitos pedagógicos. 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> • Considera la utilización de recursos didácticos pertinentes a los propósitos. 	Ordinal

	<p>docente son las acciones que realiza un docente de acuerdo a sus competencias desarrolladas para orientar y conducir el proceso enseñanza aprendizaje en interacción con los estudiantes dentro o fuera del aula, para lo cual se requiere el cumplimiento de tareas y funciones asignadas al docente.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • En la ejecución comunica el propósito en forma clara a los estudiantes y se reflexiona sobre los avances. • Recoge prerrequisitos y saberes previos y los retoma en la construcción del nuevo conocimiento, enfatizando la importancia y validez de sus saberes. • Realiza una secuencia apropiada: conceptualización, reflexión, aplicación y evaluación. En ella hace uso pertinente de los recursos, el tiempo y el espacio del aula. • Maneja los contenidos que desarrolla y los comunica con claridad y pertinencia a los estudiantes, colocando ejemplos de la vida cotidiana que los estudiantes llegan a comprender. 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente en reuniones y colabora con sus colegas. • Contribuye de manera activa en el proyecto educativo institucional, el currículo. • Trabaja en equipo. • Diseña y ejecuta proyectos de investigación. Colabora con otros docentes y comparte los resultados de sus investigaciones. • Establece relaciones con las familias de los estudiantes. • Facilita la comunicación entre la escuela y las familias. • Incorpora los saberes culturales y los recursos de la comunidad y el entorno. • Diseña actividades que reflejan la diversidad cultural y la riqueza de la comunidad. 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> • Participa en grupos de reflexión con otros profesionales. Comparte experiencias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes. • Se involucra en experiencias significativas de desarrollo profesional. • Busca oportunidades de capacitación y actualización. • Participa en discusiones. • Su participación se basa en una opinión informada y actualizada. • Actúa de acuerdo a los principios éticos de la profesión docente. • Su comportamiento refleja un alto estándar ético. • Toma decisiones y actúa en su rol de docente respetando el bien superior del niño y el adolescente. • Su trabajo se basa en un profundo respeto por estos principios. 	Ordinal

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Gestión administrativa y desempeño docente en la IE 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, 2023”

Formulación del problema:	Objetivos	Hipótesis	Técnica e instrumentos						
<p>Problema General ¿cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la I.E. 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, 2023?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa en la I.E. 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, 2023? • ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en director en la I.E. 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, 2023? • ¿Cuál es la relación de las dimensiones de la gestión administrativa con el desempeño docente en la I.E. 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, 2023? 	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la IE 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de la gestión administrativa en la IE 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, 2023. • Identificar el nivel del desempeño docente, en la IE 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, 2023. • Conocer la relación de las dimensiones de la gestión administrativa con el desempeño docente en la I.E. 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, 2023. 	<p>Hipótesis General Hi: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la I.E. 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, 2023</p> <p>Ho: No existe relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la I.E. 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, 2023</p> <p>Hipótesis Específicas H1: El nivel de la gestión administrativa en la IE 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, es alto. H2: El nivel del desempeño docente, en la IE 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, es alto. H3: Existe relación de las dimensiones de la gestión administrativa con el desempeño docente en la I.E. 0094, La Banda de Shilcayo San Martín, 2023.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario</p>						
Diseño de Investigación	Población y Muestra	Variables, dimensiones e indicadores							
<p>El diseño utilizado fue el descriptivo correlacional.</p> <p>Esquema:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --- O1 M --- O2 O1 --> O2 </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M = Lo conformarán el director y los docentes de la I.E. 0094 O1 = Gestión administrativa O2 = Desempeño docente r = Relación entre las variables de estudio.</p>	<p>Población 70 docentes.</p> <p>Muestra 30 docentes.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;">Variables</th> <th style="width: 33%;">Dimensiones</th> <th style="width: 33%;">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>Variable 1 Gestión administrativa</p> </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>Dimensión: Gestión de la Planeación</p> </td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación estratégica de la IE. • Eficiencia del equipo directivo. • La participación del personal docente y administrativo. • Políticas y objetivos institucionales. • Manejo de los recursos económicos. </td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Indicadores	<p>Variable 1 Gestión administrativa</p>	<p>Dimensión: Gestión de la Planeación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación estratégica de la IE. • Eficiencia del equipo directivo. • La participación del personal docente y administrativo. • Políticas y objetivos institucionales. • Manejo de los recursos económicos.
Variables	Dimensiones	Indicadores							
<p>Variable 1 Gestión administrativa</p>	<p>Dimensión: Gestión de la Planeación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación estratégica de la IE. • Eficiencia del equipo directivo. • La participación del personal docente y administrativo. • Políticas y objetivos institucionales. • Manejo de los recursos económicos. 							

			<p>Dimensión: Gestión de la Organización</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizativa. • Cumplimiento de funciones. • Cumplimiento de los estándares. • Socialización de los instrumentos de gestión. • Satisfacción laboral. 	
			<p>Dimensión: Gestión de la Dirección</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decisiones que toma el equipo directivo. • Responsabilidad en el cumplimiento de funciones. • Liderazgo que ejerce el equipo directivo. • Estrategias para motivar al personal docente. • Nivel de comunicación del equipo directivo. 	
			<p>Dimensión: Gestión del Control.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo al desempeño del personal docente y administrativo. • Control en la formación permanente de los docentes. • Capacitaciones y actualización en competencias digitales. • Evaluación de desempeño docente. • Rotación del personal docente. 	
		<p>Variable 2 Desempeño del docente</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Propósitos claros y significativos. • Articulación con una secuencia metodológica. • Coherencia entre los indicadores de evaluación y los propósitos. • Secuencia apropiada: conceptualización, reflexión, aplicación, evaluación. • Estrategias de trabajo individual y/o grupal. 	

				<ul style="list-style-type: none"> • Utilización de recursos didácticos. 	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Comunica el propósito. • Recoge saberes previos, enfatizando la importancia y validez de sus saberes. • Secuencia apropiada, uso pertinente de los recursos, el tiempo y el espacio del aula. • Maneja los contenidos y comunica con claridad y pertinencia. • Monitorea el trabajo individual y/o grupal. Flexibiliza los tiempos de acuerdo a necesidades de aprendizaje. • Desarrolla procesos de metacognición. 	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente en reuniones y colabora con sus colegas. • Contribuye de manera activa en el proyecto educativo institucional, el currículo. • Trabaja en equipo. • Diseña y ejecuta proyectos de investigación. Colabora con otros docentes y comparte los resultados de sus investigaciones. • Establece relaciones con las familias de los estudiantes. • Facilita la comunicación entre la escuela y las familias. • Incorpora los saberes culturales y los recursos de la comunidad y el entorno. • Diseña actividades que reflejan la diversidad cultural y la riqueza de la comunidad. 	

			<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<ul style="list-style-type: none">• Participa en grupos de reflexión con otros profesionales. Comparte experiencias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.• Se involucra en experiencias significativas de desarrollo profesional.• Busca oportunidades de capacitación y actualización.• Participa en discusiones.• Su participación se basa en una opinión informada y actualizada.• Actúa de acuerdo a los principios éticos de la profesión docente.• Su comportamiento refleja un alto estándar ético.• Toma decisiones y actúa en su rol de docente respetando el bien superior del niño y el adolescente.• Su trabajo se basa en un profundo respeto por estos principios.	
--	--	--	--	--	--

Instrumento de recolección de datos
Cuestionario: “Gestión administrativa”

N ° de cuestionario

Fecha de recolección:...../...../.....

Introducción:

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulada: “Gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa N°0094 “Shilcayo”, La Banda de Shilcayo, San Martín, 2023. La información es de carácter confidencial y reservada; ya que los resultados serán manejados solo para la investigación. Agradezco anticipadamente su valioso aporte a la mejora del conocimiento. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (X) la respuesta que corresponda a su opinión.

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno.
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	Puntaje				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Gestión de la Planeación						
01	¿Cómo es la planificación estratégica de la institución educativa donde labora?					
02	¿Cómo califica la eficiencia en la función estratégica que asume el equipo directivo?					
03	¿Cómo califica la participación del personal docente y administrativa en la toma de decisiones?					
04	¿Cómo califica el manejo de las políticas y objetivos institucionales lideradas por el equipo directivo?					
05	¿Cómo calificas el manejo de los recursos económicos gestionados por la directora?					
Dimensión: Gestión de la Organización						
06	¿Cómo es la estructura organizativa de la institución educativa, en su diseño organizacional?					
07	¿Cómo clasifica el cumplimiento de funciones de la estructura organizativa?					
08	¿Cómo se da cumplimiento de los estándares establecidos dentro del marco de una gestión participativa y transparente?					
09	¿Cómo calificas la socialización de los instrumentos de gestión para el cumplimiento de acciones a cabalidad?					
10	¿Cómo es la satisfacción laboral, en la estructura organizacional de la institución educativa donde laboras?					
Dimensión: Gestión de la Dirección						
11	¿Cómo califica las decisiones que toma el equipo directivo para delegar las funciones en la institución educativa?					
12	¿Cómo califica la responsabilidad en el cumplimiento de funciones que asume el equipo directivo?					
13	¿Cómo califica el liderazgo que ejerce el equipo directivo frente a la solución de casos de rutina en la institución educativa?					
14	¿Cómo califica las estrategias que emplea el equipo directivo para motivar al personal docente?					
15	¿Cómo es el nivel de comunicación del equipo directivo con los trabajadores de la institución educativa?					
Dimensión: Gestión del Control.						
16	¿Cómo es el monitoreo al desempeño del personal docente y administrativo, por parte del equipo directivo?					
17	¿Cómo es el control que ejerce la dirección en la formación permanente de los docentes?					
18	¿Cómo son las capacitaciones y actualización en competencias digitales?					
19	¿Cómo es la evaluación de desempeño docente que realiza el equipo directivo?					
20	¿Cómo es la rotación del personal docente, teniendo en cuenta los criterios en beneficio de los estudiantes?					

GUÍA DE OBSERVACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

ASPECTOS GENERALES

Profesión del docente: _____ sexo: MF

Cargo que desempeña: _____

La siguiente escala contempla las orientaciones técnicas con relación al ejercicio de los docentes, expresada en el desarrollo de capacidades y competencias. Según, su percepción y la supervisión realizada a sus docentes dentro de las aulas, por favor, se le pide que marque con total sinceridad según, los enunciados propuestos.

La escala de valoración por aspectos son las siguientes:

Deficiente = 1 Regular = 2 Bueno= 3

Dimensiones	N°	Indicadores	Valoración		
			1	2	3
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	01	En la planificación se expresan propósitos claros y significativos.			
	02	Plantea acciones que muestran una articulación con una secuencia metodológica apropiada para el aprendizaje.			
	03	Hay total coherencia entre los indicadores de evaluación y los propósitos planteados.			
	04	Presenta una secuencia apropiada: conceptualización, reflexión, aplicación, evaluación.			
	05	Plantea estrategias de trabajo individual y/o grupal de acuerdo a los propósitos pedagógicos.			
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	06	Considera la utilización de recursos didácticos pertinentes a los propósitos.			
	07	En la ejecución comunica el propósito en forma clara a los estudiantes y se reflexiona sobre los avances.			
	08	Recoge prerrequisitos y saberes previos y los retoma en la construcción del nuevo conocimiento, enfatizando la importancia y validez de sus saberes.			
	09	Realiza una secuencia apropiada: conceptualización, reflexión, aplicación y evaluación. En ella hace uso pertinente de los recursos, el tiempo y el espacio del aula.			
	10	Maneja los contenidos que desarrolla y los comunica con claridad y pertinencia a los estudiantes, colocando ejemplos de la vida cotidiana que los estudiantes llegan a comprender.			
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	11	Participa activamente en reuniones y colabora con sus colegas para compartir prácticas efectivas, ideas innovadoras y estrategias pedagógicas con el objetivo de mejorar el aprendizaje de los estudiantes y promover un ambiente democrático en la escuela.			
	12	Contribuye de manera activa en la toma de decisiones relacionadas con el proyecto educativo institucional, el currículo y los planes de mejora continua. Trabaja en equipo para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para lograr los objetivos educativos.			
	13	Diseña y ejecuta proyectos de investigación y propuestas de innovación pedagógica que contribuyen a la mejora de la calidad del servicio educativo. Colabora con otros docentes y comparte los resultados de sus investigaciones con la comunidad educativa			
	14	Establece relaciones respetuosas y colaborativas con las familias de los estudiantes, reconociendo y valorando sus aportes al proceso educativo. Facilita la comunicación abierta y efectiva entre la escuela y las familias.			
	15	Incorpora de manera crítica los saberes culturales y los recursos de la comunidad y el entorno en sus prácticas de enseñanza. Diseña actividades que reflejan la diversidad cultural y la riqueza de la comunidad en el proceso educativo.			
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	16	Participa activamente en grupos de reflexión con otros profesionales de la educación para analizar y discutir prácticas pedagógicas e institucionales. Comparte experiencias y aporta ideas para mejorar el aprendizaje de todos los estudiantes.			
	17	Se involucra en experiencias significativas de desarrollo profesional que están alineadas con sus propias necesidades, las de sus estudiantes y las de la escuela. Busca oportunidades de capacitación y actualización que contribuyan a su crecimiento como docente.			
	18	Participa en discusiones y contribuye a la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional. Su participación se basa en una opinión informada y actualizada sobre estas políticas, y las relaciones con su trabajo profesional.			
	19	Actúa de acuerdo a los principios éticos de la profesión docente y aborda dilemas prácticos y normativos en la vida escolar teniendo en cuenta estos principios. Su comportamiento refleja un alto estándar ético.			
	20	Toma decisiones y actúa en su rol de docente respetando los derechos humanos y priorizando el bien superior del niño y el adolescente en todas sus acciones. Su trabajo se basa en un profundo respeto por estos principios.			

¡Muchas gracias por su colaboración!

Consentimiento informado (*)

Título de la investigación: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE 0094 – SHILCAYO, SAN MARTÍN – TARAPOTO 2023".

Investigador : RUIZ RIOS ESTEBAN

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE 0094 – SHILCAYO, SAN MARTÍN – TARAPOTO 2023", cuyo objetivo es Describir la Relación de la Gestión Educativa y el Desempeño Docente. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la **Maestría en Docencia y Gestión Educativa** de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Educativa 0094 - Shilcayo.

Describir el impacto del problema de la investigación.

En el contexto de la Institución Educativa N° 0094, muestra dificultad en cuanto gestión, tanto administrativo como académicamente, por ende, se vuelve tedioso y dificultoso, más aún con una inadecuada administración que estos hacen en esta institución, un ambiente tenso, disminuyendo su desempeño y repercutiendo en el aprendizaje de los estudiantes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE 0094 SHILCAYO 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 50 minutos y se realizará en el ambiente de la Sala de Profesores de la institución 0094 - Shilcayo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Obligatorio a partir de 18 años*

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador: **RUIZ RIOS ESTEBAN** email: erui_75@hotmail.com y docente asesor **SÁNCHEZ DÁVILA KELLER** email: sanchezdavidakeller@gmail.com.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Luis Enrique Javier Guoilo
Fecha y hora: 3:30 pm - 03/11/2023
Firma: 

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

**Obligatorio a partir de 18 años*

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Variable: Gestión administrativa

N°	Dimensión 1: Gestión de la Planeación / Ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	¿Cómo es la planificación estratégica de la institución educativa donde labora?				X				X					X
2.	¿Cómo califica la eficiencia en la función estratégica que asume el equipo directivo?			X				X						X
3.	¿Cómo califica la participación del personal docente y administrativa en la toma de decisiones?				X			X						X
4.	¿Cómo califica el manejo de las políticas y objetivos institucionales lideradas por el equipo directivo?				X			X						X
5.	¿Cómo califica el manejo de los recursos económicos gestionados por la dirección?				X			X						X
N°	Dimensión 2: Gestión de la Organización / Ítems.													
6.	¿Cómo es la estructura organizativa de la institución educativa, en su diseño organizacional?			X				X						X
7.	¿Cómo clasifica el cumplimiento de funciones de la estructura organizativa?				X			X						X
8.	¿Cómo se da cumplimiento de los estándares establecidos dentro del marco de una gestión participativa y transparente?				X			X						X
9.	¿Cómo califica la socialización de los instrumentos de gestión para el cumplimiento de acciones a cabalidad?				X			X						X
10.	¿Cómo es la satisfacción laboral, en la estructura organizacional de la institución educativa donde labora?				X			X						X
N°	Dimensión 3: Gestión de la Dirección / Ítems.													
11.	¿Cómo califica las decisiones que toma el equipo directivo para delegar las funciones en la institución educativa?				X			X						X
12.	¿Cómo califica la responsabilidad en el cumplimiento de funciones que asume el equipo directivo?				X			X						X
13.	¿Cómo califica el liderazgo que ejerce el equipo directivo frente a la solución de casos de rutina en la institución educativa?				X			X						X
14.	¿Cómo califica las estrategias que emplea el equipo directivo para motivar al personal docente?				X			X						X
15.	¿Cómo es el nivel de comunicación del equipo directivo con los trabajadores de la institución educativa?				X			X						X
N°	Dimensión 4: Gestión del control / Ítems.													
16.	¿Cómo es el monitoreo al desempeño del personal docente y administrativo, por parte del equipo directivo?				X			X						X
17.	¿Cómo es el control que ejerce la dirección en la formación permanente de los docentes?				X			X						X
18.	¿Cómo son las capacitaciones y actualización en competencias digitales?				X			X						X
19.	¿Cómo es la evaluación de desempeño docente que realiza el equipo directivo?				X			X						X
20.	¿Cómo es la relación del personal docente, teniendo en cuenta los criterios en beneficio de los estudiantes?				X			X						X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel (X)
------------------------------	---------------	-------------------	-------------------

Observaciones (preoclar si hay sustitución): Si hay sustitución para aplicar el instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: CHAVEZ SALDAÑA ALVARO DNI: 01078612

Especialidad del validador (a): DOCTOR EN EDUCACIÓN

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto, 28 de octubre de 2023


 Dr. Álvaro Chávez Saldaña
 Experto

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Variable: Gestión administrativa

N°	Dimensión 1: Gestión de la Planeación / Ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	¿Cómo es la planificación estratégica de la institución educativa donde labora?				X					X				X
2.	¿Cómo califica la eficiencia en la función estratégica que asume el equipo directivo?			X						X				X
3.	¿Cómo califica la participación del personal docente y administrativa en la toma de decisiones?				X					X				X
4.	¿Cómo califica el manejo de las políticas y objetivos institucionales lideradas por el equipo directivo?				X					X				X
5.	¿Cómo calificas el manejo de los recursos económicos gestionados por la directora?				X					X				X
N°	Dimensión 2: Gestión de la Organización / Ítems													
6.	¿Cómo es la estructura organizativa de la institución educativa, en su diseño organizacional?				X					X				X
7.	¿Cómo clasifica el cumplimiento de funciones de la estructura organizativa?				X					X				X
8.	¿Cómo se da cumplimiento de los estándares establecidos dentro del marco de una gestión participativa y transparente?			X						X				X
9.	¿Cómo calificas la socialización de los instrumentos de gestión para el cumplimiento de acciones a cabalidad?				X					X				X
10.	¿Cómo es la satisfacción laboral, en la estructura organizacional de la institución educativa donde laboras?				X					X				X
N°	Dimensión 3: Gestión de la Dirección / Ítems													
11.	¿Cómo califica las decisiones que toma el equipo directivo para delegar las funciones en la institución educativa?				X					X				X
12.	¿Cómo califica la responsabilidad en el cumplimiento de funciones que asume el equipo directivo?				X					X				X
13.	¿Cómo califica el liderazgo que ejerce el equipo directivo frente a la solución de casos de rutina en la institución educativa?			X						X				X
14.	¿Cómo califica las estrategias que emplea el equipo directivo para motivar al personal docente?				X					X				X
15.	¿Cómo es el nivel de comunicación del equipo directivo con los trabajadores de la institución educativa?				X					X				X
N°	Dimensión 4: Gestión del control / Ítems													
16.	¿Cómo es el monitoreo al desempeño del personal docente y administrativo, por parte del equipo directivo?				X					X				X
17.	¿Cómo es el control que ejerce la dirección en la formación permanente de los docentes?				X					X				X
18.	¿Cómo son las capacitaciones y actualización en competencias digitales?				X					X				X
19.	¿Cómo es la evaluación de desempeño docente que realiza el equipo directivo?				X					X				X
20.	¿Cómo es la rotación del personal docente, teniendo en cuenta los criterios en beneficio de los estudiantes?				X					X				X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel (X)
------------------------------	---------------	-------------------	-------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento muestra coherencia metodológica y suficiencia entre dimensiones e indicadores, por lo que procede su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador. SOLANO REÁTEGUI ROSELINDA

DNI: 00970491

Especialidad del validador (a): MAESTRIA EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Firma del experto informante

apoto, 27 de octubre de 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Variable: Gestión administrativa

N°	Dimensión 1: Gestión de la Planeación / Ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	¿Cómo es la planificación estratégica de la institución educativa donde labora?				X				X				X	
2.	¿Cómo califica la eficiencia en la función estratégica que asume el equipo directivo?				X				X				X	
3.	¿Cómo califica la participación del personal docente y administrativa en la toma de decisiones?				X				X				X	
4.	¿Cómo califica el manejo de las políticas y objetivos institucionales lideradas por el equipo directivo?				X				X				X	
5.	¿Cómo calificas el manejo de los recursos económicos gestionados por la directora?				X				X				X	
N°	Dimensión 2: Gestión de la Organización / Ítems													
9.	¿Cómo es la estructura organizativa de la institución educativa, en su diseño organizacional?				X				X				X	
10.	¿Cómo clasifica el cumplimiento de funciones de la estructura organizativa?				X				X				X	
11.	¿Cómo se da cumplimiento de los estándares establecidos dentro del marco de una gestión participativa y transparente?				X				X				X	
12.	¿Cómo calificas la socialización de los instrumentos de gestión para el cumplimiento de acciones a cabalidad?				X				X				X	
13.	¿Cómo es la satisfacción laboral, en la estructura organizacional de la institución educativa donde laboras?				X				X				X	
N°	Dimensión 3: Gestión de la Dirección / Ítems													
17.	¿Cómo califica las decisiones que toma el equipo directivo para delegar las funciones en la institución educativa?			X					X				X	
18.	¿Cómo califica la responsabilidad en el cumplimiento de funciones que asume el equipo directivo?				X				X				X	
19.	¿Cómo califica el liderazgo que ejerce el equipo directivo frente a la solución de casos de rutina en la institución educativa?				X				X				X	
20.	¿Cómo califica las estrategias que emplea el equipo directivo para motivar al personal docente?				X				X				X	
21.	¿Cómo es el nivel de comunicación del equipo directivo con los trabajadores de la institución educativa?				X				X				X	
N°	Dimensión 4: Gestión del control / Ítems													
25.	¿Cómo es el monitoreo al desempeño del personal docente y administrativo, por parte del equipo directivo?				X				X				X	
26.	¿Cómo es el control que ejerce la dirección en la formación permanente de los docentes?			X					X				X	
27.	¿Cómo son las capacitaciones y actualización en competencias digitales?				X				X				X	
28.	¿Cómo es la evaluación de desempeño docente que realiza el equipo directivo?				X				X				X	
29.	¿Cómo es la rotación del personal docente, teniendo en cuenta los criterios en beneficio de los estudiantes?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel (x)
------------------------------	---------------	-------------------	-------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente el instrumento para ser aplicado.

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

Apellidos y nombres del juez validador. CRUZ CAMPOS DINAH..... DNI: 26695665

Especialidad del validador (a): MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTIÓN

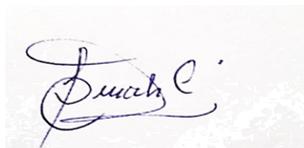
Tarapoto, 27 de octubre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Variable: Gestión administrativa

N°	Dimensión 1: Gestión de la Planeación / Ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	¿Cómo es la planificación estratégica de la institución educativa donde labora?				X				X				X	
2.	¿Cómo califica la eficiencia en la función estratégica que asume el equipo directivo?				X				X				X	
3.	¿Cómo califica la participación del personal docente y administrativa en la toma de decisiones?			X					X				X	
4.	¿Cómo califica el manejo de las políticas y objetivos institucionales lideradas por el equipo directivo?				X				X				X	
5.	¿Cómo calificas el manejo de los recursos económicos gestionados por la directora?				X				X				X	
N°	Dimensión 2: Gestión de la Organización / Ítems													
9.	¿Cómo es la estructura organizativa de la institución educativa, en su diseño organizacional?				X				X			X		
10.	¿Cómo clasifica el cumplimiento de funciones de la estructura organizativa?				X				X				X	
11.	¿Cómo se da cumplimiento de los estándares establecidos dentro del marco de una gestión participativa y transparente?				X				X				X	
12.	¿Cómo calificas la socialización de los instrumentos de gestión para el cumplimiento de acciones a cabalidad?				X				X				X	
13.	¿Cómo es la satisfacción laboral, en la estructura organizacional de la institución educativa donde laboras?				X				X				X	
N°	Dimensión 3: Gestión de la Dirección / Ítems													
17.	¿Cómo califica las decisiones que toma el equipo directivo para delegar las funciones en la institución educativa?			X					X				X	
18.	¿Cómo califica la responsabilidad en el cumplimiento de funciones que asume el equipo directivo?				X				X				X	
19.	¿Cómo califica el liderazgo que ejerce el equipo directivo frente a la solución de casos de rutina en la institución educativa?				X				X				X	
20.	¿Cómo califica las estrategias que emplea el equipo directivo para motivar al personal docente?				X				X				X	
21.	¿Cómo es el nivel de comunicación del equipo directivo con los trabajadores de la institución educativa?				X				X				X	
N°	Dimensión 4: Gestión del control / Ítems													
25.	¿Cómo es el monitoreo al desempeño del personal docente y administrativo, por parte del equipo directivo?				X				X				X	
26.	¿Cómo es el control que ejerce la dirección en la formación permanente de los docentes?				X				X				X	
27.	¿Cómo son las capacitaciones y actualización en competencias digitales?				X				X				X	
28.	¿Cómo es la evaluación de desempeño docente que realiza el equipo directivo?				X				X				X	
29.	¿Cómo es la rotación del personal docente, teniendo en cuenta los criterios en beneficio de los estudiantes?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel (X)
------------------------------	---------------	-------------------	-------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en el instrumento para ser aplicado.

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

Apellidos y nombres del juez validador. TAFUR CAMPOS GLODEAN JAMES DNI: 00837920

Especialidad del validador (a): MAGISTER EN GESTIÓN

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto, 27 de octubre de 2023



Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Variable: Gestión administrativa

N°	Dimensión 1: Gestión de la Planeación / Ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	¿Cómo es la planificación estratégica de la institución educativa donde labora?				X				X				X	
2.	¿Cómo califica la eficiencia en la función estratégica que asume el equipo directivo?			X					X				X	
3.	¿Cómo califica la participación del personal docente y administrativa en la toma de decisiones?				X				X				X	
4.	¿Cómo califica el manejo de las políticas y objetivos institucionales lideradas por el equipo directivo?				X				X				X	
5.	¿Cómo calificas el manejo de los recursos económicos gestionados por la directora?				X				X				X	
N°	Dimensión 2: Gestión de la Organización / Ítems													
9.	¿Cómo es la estructura organizativa de la institución educativa, en su diseño organizacional?				X				X				X	
10.	¿Cómo clasifica el cumplimiento de funciones de la estructura organizativa?				X				X				X	
11.	¿Cómo se da cumplimiento de los estándares establecidos dentro del marco de una gestión participativa y transparente?			X					X				X	
12.	¿Cómo calificas la socialización de los instrumentos de gestión para el cumplimiento de acciones a cabalidad?				X				X				X	
13.	¿Cómo es la satisfacción laboral, en la estructura organizacional de la institución educativa donde laboras?				X				X				X	
N°	Dimensión 3: Gestión de la Dirección / Ítems													
17.	¿Cómo califica las decisiones que toma el equipo directivo para delegar las funciones en la institución educativa?				X				X				X	
18.	¿Cómo califica la responsabilidad en el cumplimiento de funciones que asume el equipo directivo?				X				X				X	
19.	¿Cómo califica el liderazgo que ejerce el equipo directivo frente a la solución de casos de rutina en la institución educativa?				X				X				X	
20.	¿Cómo califica las estrategias que emplea el equipo directivo para motivar al personal docente?			X					X				X	
21.	¿Cómo es el nivel de comunicación del equipo directivo con los trabajadores de la institución educativa?				X				X				X	
N°	Dimensión 4: Gestión del control / Ítems													
25.	¿Cómo es el monitoreo al desempeño del personal docente y administrativo, por parte del equipo directivo?				X				X				X	
26.	¿Cómo es el control que ejerce la dirección en la formación permanente de los docentes?			X					X				X	
27.	¿Cómo son las capacitaciones y actualización en competencias digitales?				X				X				X	
28.	¿Cómo es la evaluación de desempeño docente que realiza el equipo directivo?				X				X				X	
29.	¿Cómo es la rotación del personal docente, teniendo en cuenta los criterios en beneficio de los estudiantes?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel (X)
------------------------------	---------------	-------------------	-------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento guarda coherencia y relación directa con las variables de investigación.

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

Apellidos y nombres del juez validador. LUCANA SANTILLÁN VIRINO DNI: 40565145
Especialidad del validador (a): MAESTRÍA ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo
³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

re de 2023



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
Dirección Regional de Educación

Prof. Virino Lucana Santillan
Especialista en Educación
Educación Primaria

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Variable: Desempeño docente

Nº.	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Ítem	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	En la planificación se expresan propósitos claros y significativos.				X				X				X	
2.	Plantea acciones que muestran una articulación con una secuencia metodológica apropiada para el aprendizaje.				X				X				X	
3.	Hay total coherencia entre los indicadores de evaluación y los propósitos planteados.				X				X				X	
4.	Presenta una secuencia apropiada: conceptualización, reflexión, aplicación, evaluación.				X				X				X	
5.	Plantea estrategias de trabajo individual y/o grupal de acuerdo a los propósitos pedagógicos.				X				X				X	
Nº.	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Ítem													
6.	Considera la utilización de recursos didácticos pertinentes a los propósitos				X				X				X	
7.	En la ejecución comunica el propósito en forma clara a los estudiantes y se reflexiona sobre los avances.				X				X				X	
8.	Recoge prerrequisitos y saberes previos y los retoma en la construcción del nuevo conocimiento, enfatizando la importancia y validez de sus saberes.				X				X				X	
9.	Realiza una secuencia apropiada: conceptualización, reflexión, aplicación y evaluación. En ella hace uso pertinente de los recursos, el tiempo y el espacio del aula.				X				X				X	
10.	Maneja los contenidos que desarrolla y los comunica con claridad y pertinencia a los estudiantes, colocando ejemplos de la vida cotidiana que los estudiantes llegan a comprender.			X					X				X	
Nº.	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad / Ítem													
11.	Participa activamente en reuniones y colabora con sus colegas para compartir prácticas efectivas, ideas innovadoras y estrategias pedagógicas con el objetivo de mejorar el aprendizaje de los estudiantes y promover un ambiente democrático en la escuela.			X					X				X	
12.	Contribuye de manera activa en la toma de decisiones relacionadas con el proyecto educativo institucional, el currículo y los planes de mejora continua.				X				X				X	
13.	Diseña y ejecuta proyectos de investigación y propuestas de innovación pedagógica que contribuyen a la mejora de la calidad del servicio educativo. Colabora con otros docentes y comparte los resultados de sus investigaciones con la comunidad educativa.				X				X				X	
14.	Establece relaciones respetuosas y colaborativas con las familias de los estudiantes, reconociendo y valorando sus aportes al proceso educativo. Facilita la comunicación abierta y efectiva entre la escuela y las familias.				X				X				X	
15.	Incorpora de manera crítica los saberes culturales y los recursos de la comunidad y el entorno en sus prácticas de enseñanza. Diseña actividades que reflejan la diversidad cultural y la riqueza de la comunidad en el proceso educativo.				X				X				X	
Nº.	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente / Ítem													
16.	Participa activamente en grupos de reflexión con otros profesionales de la educación para analizar y discutir prácticas pedagógicas e institucionales. Comparte experiencias y aporta ideas para mejorar el aprendizaje de todos los estudiantes.				X				X				X	
17.	Se involucra en experiencias significativas de desarrollo profesional que están alineadas con sus propias necesidades, las de sus estudiantes y las de la escuela. Busca oportunidades de capacitación y actualización que contribuyan a su crecimiento como docente.				X				X				X	
18.	Participa en discusiones y contribuye a la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional. Su participación se basa en una opinión informada y actualizada sobre estas políticas, y las relaciones con su trabajo profesional.				X				X				X	
19.	Actúa de acuerdo a los principios éticos de la profesión docente y aborda dilemas prácticos y normativos en la vida escolar teniendo en cuenta estos principios. Su comportamiento refleja un alto estándar ético.				X				X				X	
20.	Toma decisiones y actúa en su rol de docente respetando los derechos humanos y priorizando el bien superior del niño y el adolescente en todas sus acciones. Su trabajo se basa en un profundo respeto por estos principios.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel (X)
------------------------------	---------------	-------------------	-------------------

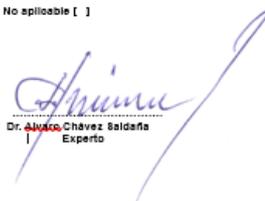
Observaciones (prestar si hay suficiencia): Si hay suficiencia para aplicar el instrumento

Opinión de aptitud: Apto Apto después de corregir No apto

Apellidos y nombres del juez validador: CHAVEZ SALDARÍA ALVARO DNI: 01078612

Especialidad del validador (a): DOCTOR EN EDUCACIÓN

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo
³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido


Dr. Alvaro Chávez Saldaña
Experto

Tarapoto, 27 de octubre de 2023

Variable: Desempeño docente

N°	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Items	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	En la planificación se expresan propósitos claros y significativos.				X				X				X	
2.	Plantea acciones que muestran una articulación con una secuencia metodológica apropiada para el aprendizaje.				X				X				X	
3.	Hay total coherencia entre los indicadores de evaluación y los propósitos planteados.				X				X				X	
4.	Presenta una secuencia apropiada: conceptualización, reflexión, aplicación, evaluación.			X					X				X	
5.	Plantea estrategias de trabajo individual y/o grupal de acuerdo a los propósitos pedagógicos.				X				X				X	
N°	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Items													
6.	Considera la utilización de recursos didácticos pertinentes a los propósitos				X				X				X	
7.	En la ejecución comunica el propósito en forma clara a los estudiantes y se reflexiona sobre los avances.				X				X				X	
8.	Recoge prerrequisitos y saberes previos y los retoma en la construcción del nuevo conocimiento, enfatizando la importancia y validez de sus saberes.				X				X				X	
9.	Realiza una secuencia apropiada: conceptualización, reflexión, aplicación y evaluación. En ella hace uso pertinente de los recursos, el tiempo y el espacio del aula.				X				X				X	
10.	Maneja los contenidos que desarrolla y los comunica con claridad y pertinencia a los estudiantes, colocando ejemplos de la vida cotidiana que los estudiantes llegan a comprender.			X					X				X	
N°	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad/ Items													
11.	Participa activamente en reuniones y colabora con sus colegas para compartir prácticas efectivas, ideas innovadoras y estrategias pedagógicas con el objetivo de mejorar el aprendizaje de los estudiantes y promover un ambiente democrático en la escuela.				X				X				X	
12.	Contribuye de manera activa en la toma de decisiones relacionadas con el proyecto educativo institucional, el currículo y los planes de mejora continua. Trabaja en equipo para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para lograr los objetivos educativos.				X				X				X	
13.	Diseña y ejecuta proyectos de investigación y propuestas de innovación pedagógica que contribuyen a la mejora de la calidad del servicio educativo. Colabora con otros docentes y comparte los resultados de sus investigaciones con la comunidad educativa				X				X				X	
14.	Establece relaciones respetuosas y colaborativas con las familias de los estudiantes, reconociendo y valorando sus aportes al proceso educativo. Facilita la comunicación abierta y efectiva entre la escuela y las familias.				X				X				X	
15.	Incorpora de manera crítica los saberes culturales y los recursos de la comunidad y el entorno en sus prácticas de enseñanza. Diseña actividades que reflejan la diversidad cultural y la riqueza de la comunidad en el proceso educativo.				X				X				X	
N°	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente/ Items													
16.	Participa activamente en grupos de reflexión con otros profesionales de la educación para analizar y discutir prácticas pedagógicas e institucionales. Comparte experiencias y aporta ideas para mejorar el aprendizaje de todos los estudiantes.				X				X				X	
17.	Se involucra en experiencias significativas de desarrollo profesional que están alineadas con sus propias necesidades, las de sus estudiantes y las de la escuela. Busca oportunidades de capacitación y actualización que contribuyan a su crecimiento como docente.				X				X				X	
18.	Participa en discusiones y contribuye a la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional. Su participación se basa en una opinión informada y actualizada sobre estas políticas, y las relaciones con su trabajo profesional.				X				X				X	
19.	Actúa de acuerdo a los principios éticos de la profesión docente y aborda dilemas prácticos y normativos en la vida escolar teniendo en cuenta estos principios. Su comportamiento refleja un alto estándar ético.				X				X				X	
20.	Toma decisiones y actúa en su rol de docente respetando los derechos humanos y priorizando el bien superior del niño y el adolescente en todas sus				X				X				X	

Variable: Desempeño docente

N°	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	En la planificación se expresan propósitos claros y significativos.				X				X				X	
2.	Plantea acciones que muestran una articulación con una secuencia metodológica apropiada para el aprendizaje.				X				X				X	
3.	Hay total coherencia entre los indicadores de evaluación y los propósitos planteados.				X				X				X	
4.	Presenta una secuencia apropiada: conceptualización, reflexión, aplicación, evaluación.				X				X				X	
5.	Plantea estrategias de trabajo individual y/o grupal de acuerdo a los propósitos pedagógicos.			X					X			X		
N°	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Ítems													
6.	Considera la utilización de recursos didácticos pertinentes a los propósitos				X				X			X		
7.	En la ejecución comunica el propósito en forma clara a los estudiantes y se reflexiona sobre los avances.			X					X				X	
8.	Recoge prerrequisitos y saberes previos y los retoma en la construcción del nuevo conocimiento, enfatizando la importancia y validez de sus saberes.				X				X				X	
9.	Realiza una secuencia apropiada: conceptualización, reflexión, aplicación y evaluación. En ella hace uso pertinente de los recursos, el tiempo y el espacio del aula.				X				X			X		
10.	Maneja los contenidos que desarrolla y los comunica con claridad y pertinencia a los estudiantes, colocando ejemplos de la vida cotidiana que los estudiantes llegan a comprender.				X				X				X	
N°	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad/ Ítems													
11.	Participa activamente en reuniones y colabora con sus colegas para compartir prácticas efectivas, ideas innovadoras y estrategias pedagógicas con el objetivo de mejorar el aprendizaje de los estudiantes y promover un ambiente democrático en la escuela.				X				X			X		
12.	Contribuye de manera activa en la toma de decisiones relacionadas con el proyecto educativo institucional, el currículo y los planes de mejora continua. Trabaja en equipo para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para lograr los objetivos educativos.			X					X				X	
13.	Diseña y ejecuta proyectos de investigación y propuestas de innovación pedagógica que contribuyen a la mejora de la calidad del servicio educativo. Colabora con otros docentes y comparte los resultados de sus investigaciones con la comunidad educativa				X				X				X	
14.	Establece relaciones respetuosas y colaborativas con las familias de los estudiantes, reconociendo y valorando sus aportes al proceso educativo. Facilita la comunicación abierta y efectiva entre la escuela y las familias.				X				X			X		
15.	Incorpora de manera crítica los saberes culturales y los recursos de la comunidad y el entorno en sus prácticas de enseñanza. Diseña actividades que reflejan la diversidad cultural y la riqueza de la comunidad en el proceso educativo.				X				X				X	
N°	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente/ Ítems													
16.	Participa activamente en grupos de reflexión con otros profesionales de la educación para analizar y discutir prácticas pedagógicas e institucionales. Comparte experiencias y aporta ideas para mejorar el aprendizaje de todos los estudiantes.				X				X				X	
17.	Se involucra en experiencias significativas de desarrollo profesional que están alineadas con sus propias necesidades, las de sus estudiantes y las de la escuela. Busca oportunidades de capacitación y actualización que contribuyan a su crecimiento como docente.				X				X				X	
18.	Participa en discusiones y contribuye a la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional. Su participación se basa en una opinión informada y actualizada sobre estas políticas, y las relaciones con su trabajo profesional.				X				X				X	
19.	Actúa de acuerdo a los principios éticos de la profesión docente y aborda dilemas prácticos y normativos en la vida escolar teniendo en cuenta estos principios. Su comportamiento refleja un alto estándar ético.				X				X				X	
20.	Toma decisiones y actúa en su rol de docente respetando los derechos humanos y priorizando el bien superior del niño y el adolescente en todas sus acciones. Su trabajo se basa en un profundo respeto por estos principios.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel (X)
------------------------------	---------------	-------------------	-------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en el instrumento para ser aplicado.

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

Apellidos y nombres del juez validador. TAFUR CAMPOS GLODEAN JAMES DNI: 00837920

Especialidad del validador (a): MAGISTER EN GESTIÓN

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto, 27 de octubre de 2023



Firma del experto informante

Variable: Desempeño docente

N°	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	En la planificación se expresan propósitos claros y significativos.				X				X				X	
2.	Plantea acciones que muestran una articulación con una secuencia metodológica apropiada para el aprendizaje.			X				X				X		
3.	Hay total coherencia entre los indicadores de evaluación y los propósitos planteados.				X			X				X		
4.	Presenta una secuencia apropiada: conceptualización, reflexión, aplicación, evaluación.				X			X				X		
5.	Plantea estrategias de trabajo individual y/o grupal de acuerdo a los propósitos pedagógicos.				X			X				X		
N°	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Ítems													
6.	Considera la utilización de recursos didácticos pertinentes a los propósitos				X			X				X		
7.	En la ejecución comunica el propósito en forma clara a los estudiantes y se reflexiona sobre los avances.				X			X				X		
8.	Recoge prerrequisitos y saberes previos y los retoma en la construcción del nuevo conocimiento, enfatizando la importancia y validez de sus saberes.			X				X				X		
9.	Realiza una secuencia apropiada: conceptualización, reflexión, aplicación y evaluación. En ella hace uso pertinente de los recursos, el tiempo y el espacio del aula.				X			X				X		
10.	Maneja los contenidos que desarrolla y los comunica con claridad y pertinencia a los estudiantes, colocando ejemplos de la vida cotidiana que los estudiantes llegan a comprender.				X			X				X		
N°	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad/ Ítems													
11.	Participa activamente en reuniones y colabora con sus colegas para compartir prácticas efectivas, ideas innovadoras y estrategias pedagógicas con el objetivo de mejorar el aprendizaje de los estudiantes y promover un ambiente democrático en la escuela.				X			X				X		
12.	Contribuye de manera activa en la toma de decisiones relacionadas con el proyecto educativo institucional, el currículo y los planes de mejora continua. Trabaja en equipo para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para lograr los objetivos educativos.				X			X				X		
13.	Diseña y ejecuta proyectos de investigación y propuestas de innovación pedagógica que contribuyen a la mejora de la calidad del servicio educativo. Colabora con otros docentes y comparte los resultados de sus investigaciones con la comunidad educativa				X			X				X		
14.	Establece relaciones respetuosas y colaborativas con las familias de los estudiantes, reconociendo y valorando sus aportes al proceso educativo. Facilita la comunicación abierta y efectiva entre la escuela y las familias.			X				X				X		
15.	Incorpora de manera crítica los saberes culturales y los recursos de la comunidad y el entorno en sus prácticas de enseñanza. Diseña actividades que reflejan la diversidad cultural y la riqueza de la comunidad en el proceso educativo.				X			X				X		
N°	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente/ Ítems													
16.	Participa activamente en grupos de reflexión con otros profesionales de la educación para analizar y discutir prácticas pedagógicas e institucionales. Comparte experiencias y aporta ideas para mejorar el aprendizaje de todos los estudiantes.				X			X				X		
17.	Se involucra en experiencias significativas de desarrollo profesional que están alineadas con sus propias necesidades, las de sus estudiantes y las de la escuela. Busca oportunidades de capacitación y actualización que contribuyan a su crecimiento como docente.			X				X				X		
18.	Participa en discusiones y contribuye a la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional. Su participación se basa en una opinión informada y actualizada sobre estas políticas, y las relaciones con su trabajo profesional.				X			X				X		
19.	Actúa de acuerdo a los principios éticos de la profesión docente y aborda dilemas prácticos y normativos en la vida escolar teniendo en cuenta estos principios. Su comportamiento refleja un alto estándar ético.				X			X				X		
20.	Toma decisiones y actúa en su rol de docente respetando los derechos humanos y priorizando el bien superior del niño y el adolescente en todas sus				X			X				X		

ÍNDICE DE VALIDEZ DE AYKEN DE LOS EXPERTOS
VARIABLES: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
D2	P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
	P10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D3	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
	P12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
	P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D4	P16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

V de Ayken **0.98** Importa

ÍNDICE DE VALIDEZ DE AYKEN DE LOS EXPERTOS
VARIABLES: DESEMPEÑO DOCENTE

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
	P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D2	P6	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P8	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D3	P11	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P12	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
	P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D4	P16	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
	P17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3

V de Ayken **0.96** Importa

ENCUESTA: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	Puntajes GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
	G. PLANIF.	G. ORGAN.	G. DIREC	G. CONTROL	TOTAL
1	19	20	19	19	77
2	20	20	20	20	80
3	17	19	19	19	74
4	15	15	15	15	60
5	20	20	20	20	80
6	16	15	15	15	61
7	16	18	14	13	61
8	16	16	15	14	61
9	15	15	18	20	68
10	12	14	10	14	50
11	15	17	18	17	67
12	15	15	15	14	59
13	16	14	15	15	60
14	18	16	16	15	65
15	16	19	15	17	67
16	16	15	13	16	60
17	17	20	15	18	70
18	17	19	19	17	72
19	16	16	14	15	61
20	15	15	15	14	59
21	13	15	13	11	52
22	15	15	15	15	60
23	19	19	20	20	78
24	18	18	19	14	69
25	15	16	13	15	59
26	15	17	14	15	61
27	16	17	14	15	62
28	17	18	15	15	65
29	21	19	20	20	80
30	17	16	15	15	63

ENCUESTA: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Puntajes DESEMPEÑO DOCENTE				
	P. APREND.	E. PARA A.	P. EN GET.	D. PROF.	TOTAL P.
1	14	13	11	15	38
2	15	15	15	14	45
3	15	14	11	11	40
4	10	11	9	10	30
5	15	15	15	14	45
6	13	15	11	12	39
7	14	14	11	12	39
8	10	14	15	15	39
9	13	13	8	10	34
10	14	15	15	14	44
11	15	14	12	15	41
12	11	10	15	15	36
13	10	10	9	10	29
14	13	12	12	13	37
15	12	12	11	11	35
16	14	13	11	14	38
17	13	13	10	11	36
18	13	14	12	11	39
19	13	14	14	12	41
20	11	12	10	10	33
21	15	15	14	15	44
22	15	15	15	15	45
23	15	15	15	15	45
24	10	15	9	10	34
25	15	15	12	13	42
26	11	11	15	15	37
27	15	14	13	13	42
28	13	15	13	13	41
29	14	13	13	13	40
30	10	15	14	15	39



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

UGEL SAN MARTÍN



I.E. N° 0094 "SHILCAYO"

Códigos Modulares: Inicial: 01095751 – Primaria: 0298869 – Secundaria: 1124908

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

La Directora de la Institución Educativa N° 0094 – Shilcayo, distrito de la Banda de Shilcayo, provincia y región de San Martín.

HACE CONSTAR:

Que, el Bachiller ESTEBAN RUIZ RIOS, con DNI N° 00829888, estudiante del programa académico de Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, ha realizado su tesis de investigación, ejecutando los instrumentos en la Institución Educativa con los actores en su Tesis de Maestría: "Gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa 0094, distrito de la Banda de Shilcayo, San Martín, 2023.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Banda de Shilcayo, 12 de diciembre del 2023.



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UGEL SAN MARTÍN
I.E. N° 0094 "SHILCAYO"

Mg. Nilda Patricia Trigoza
DIRECTORA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20493845218
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0094 "SHILCAYO"	
Nombre del Titular o Representante legal: NANCY COTRINA TRIGOZO	
Nombres y Apellidos NANCY COTRINA TRIGOZO	DNI: 00949317

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. 0094; BANDA DE SHILCAYO SAN MARTIN, 2023	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN DOCENCIA Y GESTIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos ESTEBAN RUIZ RIOS	DNI: 00829888

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 31/10/2023

Firma:  
Ms. Nancy Cotrina Trigozo
DIRECTORA
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 02

Tabla de valores del coeficiente de correlación de spearman:

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe Correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta