

INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

**RELACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL  
DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA PARTICULAR SAN JOSÉ DE  
MONTEERRICO EN EL DISTRITO DE SURCO, LIMA, 2020**



**PRESENTADA POR  
CESAR AUGUSTO SUAREZ SOTO**

**ASESOR  
JORGE LUIS MANCHEGO VILLARREAL**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**LIMA – PERÚ  
2022**



**CC BY-NC-SA**

**Reconocimiento – No comercial – Compartir igual**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN  
SECCIÓN DE POSGRADO**

**RELACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR SAN JOSÉ DE MONTEERRICO EN EL DISTRITO  
DE SURCO, LIMA, 2020**

**TESIS PARA OPTAR  
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**PRESENTADO POR:**

**CESAR AUGUSTO SUAREZ SOTO**

**ASESOR**

**DR. JORGE LUIS MANCHEGO VILLARREAL**

**LIMA, PERÚ**

**2022**

**RELACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR SAN JOSÉ DE MONTE RICO EN EL DISTRITO  
DE SURCO, LIMA, 2020**

## **ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**

### **ASESOR:**

Dr. Jorge Luis Manchego Villarreal

### **PRESIDENTA DEL JURADO:**

Dra. Alejandra Dulvina Romero Díaz

### **MIEMBROS DEL JURADO:**

Mg. Tulio Elías Florián Castillo

Mg. Philip Ernesto Suárez Rodríguez.

**DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado a mi padre Máximo Suárez Espinoza por su apoyo para el inicio de este trabajo académico quien ahora desde el cielo debe estar orgulloso de este logro.

**AGRADECIMIENTO**

Al Dr. Jorge Luis Manchego Villarreal, asesor de esta tesis, por su prolija atención y pertinente acompañamiento en éste maravilloso camino hacia el descubrimiento y producción de nuevos métodos de investigación.

## ÍNDICE

<b>ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO</b>	iii
<b>DEDICATORIA</b>	iv
<b>AGRADECIMIENTO</b>	v
<b>ÍNDICE</b>	vi
<b>INDICE DE TABLAS</b>	ix
<b>RESÚMEN</b>	xii
<b>ABSTRACT</b>	xiii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	5
1.1. Antecedentes de la investigación	5
1.2. Bases teóricas	9
1.2.1. Fundamentos de la gestión educativa	9
1.2.1.1. Gerencia educativa y gestión de cambio	12
1.2.1.2. Gestión y Calidad educativa	13
1.2.1.3. Niveles de la gestión educativa	14
1.2.1.4. Dimensiones de la gestión educativa	14
1.2.1.4.1 Dimensión Institucional	14
1.2.1.4.2. <i>Dimensión Comunitaria</i>	16
1.2.1.4.3. <i>Dimensión Pedagógica</i>	18
1.2.1.4.4. <i>Dimensión Administrativa</i>	21



1.2.2. Desempeño docente	22
1.2.2.1. La función del docente	22
1.2.2.1.1. <i>La capacidad pedagógica</i>	23
1.2.2.1.2. <i>Diseño instruccional</i>	24
1.2.2.1.3. <i>La emotividad</i>	24
1.2.2.2. Niveles del desempeño docente	24
1.2.2.3. Estándares del desempeño del docente	25
1.2.2.4. Dimensiones del desempeño docente	26
1.2.2.5. Propósito del desempeño docente	30
1.2.2.6. Importancia del factor docente en el proceso educativo	30
1.2.2.7. Calidad del desempeño docente y habilidad de enseñanza	31
1.2.2.7.1 <i>Calidad del trabajo docente.</i>	32
1.2.2.7.2. <i>Características de la calidad educativa en el desempeño docente</i>	33
1.2.2.8. Ley Universitaria y desempeño docente	34
1.3. Definición de términos básicos	35
<b>CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	39
2.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas	39
2.1.1. Hipótesis principal	39
2.1.2. Hipótesis específica	39
2.2. Operacionalización de Variables	41
2.2.1. Definición conceptual	41
2.2.2. Operacionalización de Variables	43

<b>CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	46
3.1. Diseño metodológico	46
3.2 Fórmula de aplicación de la muestra	46
3.2.1. Población	46
3.2.2. Muestra	47
3.3. Técnicas de recolección de datos	47
3.3.1. Técnicas	47
3.3.2. Instrumentos	47
3.3.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos	52
3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.	53
3.5. Aspectos éticos	54
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	55
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN</b>	87
<b>CONCLUSIONES</b>	92
<b>RECOMENDACIONES</b>	95
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	97
ANEXO N°1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	103
ANEXO N°2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	108
ANEXO N°3: INSTRUMENTOS	112
ANEXO N°4: VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS	117
ANEXO N°5: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS	123
ANEXO N°6: PERMISO DE LA INSTITUCIÓN	124
ANEXO N°7: BASE DE DATOS	125

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de operacionalización de variables – Variable gestión educativa.....	43
Tabla 2: Matriz de operacionalización de variables – Variable desempeño docente .....	44
Tabla 3: Dimensiones del cuestionario sobre gestión educativa.....	48
Tabla 4: Dimensiones, indicadores e ítems del Cuestionario de Desempeño Académico ...	50
Tabla 5: Confiabilidad del instrumento de Gestión educativa .....	53
Tabla 6: Confiabilidad del instrumento de desempeño docente.....	53
Tabla 7: Frecuencias dimensión institucional .....	55
Tabla 8: Frecuencias Dimensión Pedagógica .....	57
Tabla 9: Frecuencia Dimensión Comunitaria.....	58
Tabla 10: Frecuencias de la Dimensión Administrativa .....	60
Tabla 11: Frecuencias dimensión dominio del curso o asignatura.....	62
Tabla 12: Frecuencias dimensión planificación del curso.....	63
Tabla 13: Frecuencias dimensión ambientes de aprendizaje .....	64
Tabla 14: Frecuencias dimensión estrategias, métodos y técnicas .....	66
Tabla 15: Frecuencias dimensión motivación.....	67
Tabla 16: Frecuencias dimensión evaluación.....	68
Tabla 17: Frecuencias dimensión comunicación .....	70
Tabla 18: Frecuencias dimensión gestión del curso .....	71
Tabla 19: Frecuencias dimensión tecnologías de la información y comunicación.....	72
Tabla 20: Frecuencias dimensión satisfacción general .....	74
Tabla 21: Prueba de normalidad .....	75
Tabla 22: Índices de correlación.....	76
Tabla 23: Correlación variable gestión educativa y desempeño docente .....	77
Tabla 24: Correlación variable gestión educativa y dimensión dominio del curso.....	78
Tabla 25: Correlación variable gestión educativa y dimensión planificación del curso.....	79

Tabla 26: Correlación variable gestión educativa y dimensión planificación del curso.....	80
Tabla 27: Correlación variable gestión educativa y dimensión ambientes de aprendizaje...	81
Tabla 28 Correlación variable gestión educativa y dimensión motivación .....	82
Tabla 29: Correlación variable gestión educativa y dimensión evaluación ... ..	82
Tabla 30: Correlación variable gestión educativa y dimensión comunicación .....	83
Tabla 31: Correlación variable gestión educativa y dimensión del curso .....	84
Tabla 32: Correlación variable gestión educativa y dimensión tecnologías de la información y comunicación .....	85
Tabla 33: Correlación variable gestión educativa y dimensión satisfacción general .....	86
Tabla 34: Confiabilidad del instrumento de Gestión educativa .....	123
Tabla 35: Confiabilidad del instrumento de desempeño docente.....	123

**ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1: Frecuencias dimensión institucional .....	56
Figura 2: Frecuencias dimensión pedagógica .....	57
Figura 3: Frecuencia dimensión comunitaria .....	59
Figura 4: Frecuencias de la dimensión administrativa .....	61
Figura 5: Frecuencias dimensión dominio del curso o asignatura .....	62
Figura 6: Frecuencias dimensión planificación del curso.....	63
Figura 7: Frecuencias dimensión ambientes de aprendizaje .....	65
Figura 8: Frecuencias dimensión estrategias, métodos y técnicas .....	66
Figura 9: Frecuencias dimensión motivación.....	67
Figura 10: Frecuencias dimensión evaluación.....	69
Figura 11: Frecuencias dimensión comunicación.....	70
Figura 12: Frecuencias dimensión gestión del curso.....	71
Figura 13: Frecuencias dimensión tecnologías de la información y comunicación.....	73
Figura 14: Frecuencias dimensión satisfacción general .....	74

## RESÚMEN

La presente investigación titulada: Relación de la gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa particular San José de Monterrico en el distrito de Surco, Lima, 2020. Se ha desarrollado aplicando el enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño transversal, teniendo como objetivo principal el determinar la relación entre la gestión educativa y del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020.

Para la recolección de la información, se utilizó como técnica la encuesta y el análisis documental y los instrumentos que se usaron fueron las escalas valorativas de gestión educativa y de desempeño docente, la misma que se aplicó a 54 docentes y 138 estudiantes de una institución privada del distrito de Surco, Lima. Como resultados podemos tener que la variable gestión educativa ha tenido una correlación inversa negativa de  $- .003$  entre ambas variables.

El estudio concluye que no existe relación entre las variables gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa privada del distrito de Surco. En este sentido se puede apreciar que la gestión educativa no se ha visto relacionada con el desempeño docente durante este tiempo de pandemia. Durante este tiempo de pandemia y de clases virtuales, más se ha hecho visible la participación del docente que la gestión de la institución. De acuerdo a los valores obtenidos se puede colegir que el índice de correlación es de  $- .003$ .

**Palabra clave:** gestión educativa, desempeño docente, clases virtuales, instrumentos, enfoque.

## ABSTRACT

This research entitled: Relationship of educational management and teaching performance of the private educational institution San José de Monterrico in the district of Surco, Lima, 2020. It has been developed by applying the quantitative approach, correlational descriptive level and cross-sectional design, having as main objective is to determine the relationship between educational management and teaching performance of a private educational institution in the district of Surco, Lima, 2020.

For the collection of information, the survey and documentary analysis were used as a technique and the instruments used were the assessment scales of educational management and teacher performance, the same that was applied to 54 teachers and 138 students of a private institution of the Surco district, Lima. As results we can have that the educational management variable has had a negative inverse correlation of  $-.003$  between both variables.

The study concludes that there is no relationship between the educational management variables and the teaching performance in the private educational institution of the Surco district. In this sense, it can be seen that educational management has not been related to teacher performance during this time of pandemic. During this time of pandemic and virtual classes, the participation of the teacher has become more visible than the management of the institution. According to the values obtained, it can be concluded that the correlation index is  $-.003$ .

Keywords: educational management, teaching performance, virtual classes. focus, instruments.

NOMBRE DEL TRABAJO

**RELACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA  
Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTI  
TUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR SAN  
J**

AUTOR

**CESAR AUGUSTO SUAREZ SOTO**

RECUENTO DE PALABRAS

**33573 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**186021 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**137 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**3.1MB**

FECHA DE ENTREGA

**Jan 15, 2023 9:57 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Jan 15, 2023 10:00 PM GMT-5**

### ● 19% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

  
Dr. JORGE LUIS MANCHEGO VILLARREAL  
ASESOR  
ORCID:0000-0003-0192-3694



## INTRODUCCIÓN

Durante el presente año, las expectativas de todas las personas han sido fallidas a causa de la pandemia mundial. En marzo del presente año, se desató una ola de contagios y muertes en todos los países del orbe. Esta situación, hizo que se pongan en estado de emergencia y cuarentena a varios países, se suspendieron varias actividades económicas que tengan como común denominador a la congregación de personas en espacios reducidos, tal es así que, las actividades en eventos deportivos, restaurantes, templos y la asistencia a las universidades y colegios fueron suspendidas.

En el ámbito mundial, países como Italia, la nación más afectada por la -COVID-19, dejó en abril del 2020 a 8.4 millones de estudiantes sin clases. En setiembre se reanudaron las clases, sin embargo, ya se cerraron 75 instituciones educativas por un rebrote del virus, evidenciando que la gestión educativa de parte del Ministerio de Educación de ese país y sus organismos descentralizados no han tenido en cuenta varios protocolos. (Periódico La Jornada, 2020). En la mayoría de países Europeos las dificultades que más habitualmente se plantean en relación con la demanda y oferta del profesorado son la escasez y envejecimiento de la población docente, no hay mayor incentivo para el ejercicio de la profesión, la movilidad entre los centros de trabajo no está regulada, infrecuente orientación profesional específica de los docentes entre otros. Todo esto causa dificultades al medir el desempeño de los mismos. (Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2018).

En el caso de América Latina, tenemos como ejemplo a Argentina, que se estableció la suspensión de clases presenciales en todos sus niveles y modalidades a partir del 16 de marzo del 2020. (Gobierno de la Republica de Argentina, 2020). Asimismo, a través del Ministerio de Educación del mismo país, se realizaron reuniones descentralizadas entre organismos de gestión con los directores y gerentes de las diferentes instituciones educativas para afrontar la situación, estableciéndose luego de estas diferentes capacitaciones (uso de herramientas digitales, normatividad para docentes y directivos, entre otros) para la vuelta a

clases en entornos virtuales. Sin embargo, así como ha habido inconvenientes para el dictado y seguimiento de clases, también se han presentado problemas para observar el desempeño del docente en la virtualidad. (Gobierno de la República de Argentina, 2020).

En el Perú, la suspensión de clases se dio en los primeros meses del año tanto para colegios y universidades. Hacia fines de marzo, varias instituciones empezaron sus actividades académicas por medios virtuales. Sin embargo, la gestión educativa estatal ha tenido grandes inconvenientes durante el presente año, unos 230000 estudiantes de educación básica regular dejaron de ir al colegio durante el 2020. (COMEX PERU, 2020), y 174000 estudiantes dejaron la universidad en lo que va del año, la mayoría a causa de problemas económicos. (Alayo, 2020). Estos problemas también se unen las propias del desempeño docente, las que incluyen factores como desigualdad económica, falta de habilidades tecnológicas y metodológicas de la educación online, la empatía con los estudiantes y el aprender a transformar un programa presencial a un curso online. (Conexión ESAN, 2020)

A nivel institucional los problemas de gestión educativa también se han hecho presente: implementación de la plataforma educativa, capacitación sobre herramientas y metodologías online para docentes, capacitación al personal administrativo para cumplir sus funciones, comunicación con los padres de familia y estudiantes, evaluación online del desempeño docente, entre otros.

En este sentido, teniendo en cuenta todos los problemas anteriormente descritos, se ha realizado la presente investigación con la finalidad de aportar al campo científico y propicie nuevas investigaciones sobre las variables de estudio. Para ello se formuló la siguiente pregunta general de investigación: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020? Y se propuso las siguientes preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la dimensión dominio de su curso o asignatura del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020?, ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la dimensión planificación del curso del desempeño docente de una

institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020?, ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la dimensión ambientes de aprendizaje del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020?, ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la dimensión estrategias, métodos y técnicas del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020?, ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la dimensión motivación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020?, ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la dimensión evaluación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020?, ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la dimensión comunicación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020?, ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la dimensión gestión del curso del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020?, ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la dimensión tecnologías de la información y comunicación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020?, ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la dimensión satisfacción general del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020?.

Cómo objetivo general se propuso lo siguiente: Determinar la relación entre la gestión educativa y del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020. Asimismo, se propuso los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión dominio de su curso o asignatura del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020; Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión planificación del curso del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020; Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión ambientes de aprendizaje del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020; Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión estrategias, métodos y técnicas del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020;

Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión motivación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020; Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión evaluación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020; Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión comunicación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020; Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión gestión del curso del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020; Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión tecnologías de la información y comunicación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020; Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión satisfacción general del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020.

Como hipótesis principal se planteó que existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y el desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020. La investigación es de suma importancia porque permite entender la relevancia de una buena gestión educativa en el desempeño de los docentes de la institución en dónde se realizó la investigación. Como metodología, se utilizó el enfoque cuantitativo, alcance descriptivo correlacional y diseño transeccional. La población está conformada por 73 docentes y 426 estudiantes y la muestra de estudio 54 docentes y 138 estudiantes. Dentro de las limitaciones de la investigación tenemos que se circunscribió en una institución educativa privada del departamento de Lima, Provincia de Lima, distrito de Santiago de Surco, fue dirigido al personal docente y estudiantes de dicha institución y se desarrolló en el año 2021 en contexto de pandemia.

Para una mejor comprensión de la tesis, se presenta en el primer capítulo al marco teórico, en el segundo capítulo las hipótesis y variables, en el tercer capítulo, la metodología de la investigación, en el cuarto capítulo se muestran los resultados y en el quinto capítulo se muestra la discusión del estudio.

## CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

Dentro el presente capítulo veremos algunas investigaciones sobre nuestras variables de investigación: Gestión Educativa y Desempeño docente. Por otro lado, y no menos importante, se desarrollarán las bases teóricas que sustentan y fundamentan nuestra investigación.

### 1.1. Antecedentes de la investigación

Panca, R. (2021) elaboró la tesis titulada *Gestión educativa y el marco de buen desempeño docente en la red educativa rural de Choquesani del distrito de Orurillo, 2019*. Se propuso como objetivo de investigación el precisar se relacionan la gestión educativa y el esquema superior de ejercicio docente en el sistema educativo de Choquesani en el año dos mil diecinueve. La tesis desarrollada planteó como metodología el tipo de investigación no experimental, diseño descriptivo correlacional y enfoque cualitativo. La muestra de estudio estuvo constituida por 51 maestros designados y contratados de los centros educativos públicos y privados pertenecientes a todos los niveles de formación. Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento, se empleó el cuestionario, obteniéndose mediante los resultados que existe una asociación positiva y razonable entre las variables de investigación. Se puede concluir que existe una relación positiva moderada de 0,686 entre las dos variables estudiadas.

Chávez, M. y Olivos, M. (2019) elaboraron la tesis de maestría titulada *Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa "Modelo" Trujillo, 2018*. En el estudio se planteó como objetivo general el determinar el nexo existente entre la gestión pedagógica y el desempeño que muestran los docentes en el centro educativo que se delimitó en la muestra. Para dicho propósito se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, del tipo correlacional descriptivo y con un diseño no experimental. Dicha investigación tuvo una muestra constituida por 52 educadores del nivel secundario. Para la obtención de los datos,

se aplicó dos encuestas, para la variable gestión educativa dicho cuestionario estuvo conformado por 30 ítems y de 28 ítems para la variable desempeño docente. Los resultados obtenidos permitieron determinar que existe una relación significativa, positiva y fuerte teniendo un valor de  $r=0.877$  con un nivel de significancia  $p=0.00 < 0.05$  entre ambas variables calculados con el estadístico de correlación Rho Spearman. Como conclusión se arribó que existe una relación alta y significativa entre las variables gestión educativa y desempeño docente.

Herrera, I. y Aguado, S. (2018) desarrollaron su tesis de maestría denominada *Desempeño docente y rendimiento académico en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú*. Los autores fijaron como propósito general el identificar la relación entre el desenvolvimiento docente y el desempeño académico de los alumnos de la EESTP PNP en la ciudad de Huancayo. La metodología empleada en la investigación es de carácter aplicable y su nivel es explicativo. La muestra estuvo conformada por 79 maestros pertenecientes a dicho centro de estudios, sobre los cuales fue aplicado un instrumento para medir su rendimiento, en donde se consideró tres puntos importantes: la labor educativa de los docentes, la gestión de las actividades de enseñanza y aprendizaje formativas y las funciones profesionales de los docentes y directivos. Además, se contó con información relevante sobre el rendimiento de los alumnos que estaban bajo el cargo de los docentes seleccionados para la muestra. Después de procesar los datos en el Programa Estadístico SPSS, considerando un nivel de significación de 0,05, se obtuvieron los siguientes resultados: en la relación de gestión de las actividades de enseñanza y aprendizaje formativas y el rendimiento académico se tuvo una correlación de 0,73 , en cuanto a labor educativa de los docentes y el rendimiento académico se obtuvo una correlación de 0.58 , asimismo, en cuanto a las funciones profesionales de los docentes y directivos y el rendimiento académico, se encontró una correlación de 0.57. De estos resultados se puede inferir que existe una relación positiva y de gran significancia entre las puntuaciones del desenvolvimiento académico y el rendimiento de los alumnos. Analizando los resultados, concluimos que las variables fueron medidas a través de la prueba de bondad de ajuste chi-cuadrado, lo que

confirma que los docentes de la EETP PNP Huancayo cuentan con un buen nivel de desempeño y que el nivel académico estudiantil de dicha institución es relativamente alta ; y teniendo un nivel de significación de 0,05 se concluye que existe relación entre los factores del rendimiento académico y el desempeño docente se relacionan de manera directa y es significativa de la EESTP PNP Huancayo (Herrera & Aguado, 2018).

Ubillús-Solís, M. (2018) realizó la tesis de maestría denominada *Gestión educativa y el desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, Piura*. En dicha investigación se planteó como objetivo general el determinar la relación entre la gestión de los procesos educativos y el desempeño de los educadores universitarios en la Facultad correspondiente a Ingeniería en la Universidad de Piura. La metodología empleada en el estudio fue cuantitativa, de alcance correlacional-descriptivo y tuvo un diseño no experimental transeccional. Para dicho estudio se consideró una muestra compuesta por 624 universitarios de la Universidad de Piura. Como conclusión se tiene que se encontró una correlación no significativa en los indicadores de Gestión Educativa y Desempeño Docente: Desarrollo docente en la o las asignaturas impartidas – Las vías de comunicación que existe entre los actores educativos y los métodos para relacionarse de forma interpersonal con todas y cada una de las materias de estudio del centro universitario, La asistencia y puntualidad de los docentes a la universidad y a sus clases – El manual de organización y funciones que se utiliza en la institución, Desarrollo docente en la o las asignaturas impartidas - El manual de organización y funciones (MOF) que se utiliza dentro de la institución, Educación formativo del individuo - MOF en la institución, nivel de dominio de las lecciones impartidas, de la normativa educativa de la didáctica general de especialidad – Proceso pedagógico que se desarrolla en la institución , nivel profesional de autonomía considerable obtenida para llevar a cabo su labor profesional dentro de la organización – Proceso pedagógico que se imparte en el salón de clases, El desenvolvimiento en la o las asignaturas por parte del docente universitario – El aprendizaje y la enseñanza como proceso pedagógico, entre otros. Dichas asociaciones tienen una débil, pero relativa correlación significativa a la hora de fusionarse (Ubillús-Solís, 2019).

Mérida, V. (2018) realizó la investigación de grado titulada *Evaluación del desempeño docente en el sector público*. Dicho estudio de tipo descriptivo, fue llevado a cabo con el propósito de precisar la manera en la que es aplicada la evaluación del desempeño a los docentes en las instituciones del ciclo básico, sector oficial, del distrito "07-01-05", perteneciente al espacio urbano de la ciudad de Sololá. Para obtener los datos se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, dentro de la cual se aplicó dos cuestionarios destinados a cuatro directores educativos y cincuenta docentes. Para procesar los datos estadísticos se utilizó la distribución de frecuencias. Se concluyó que la aplicación de dicha evaluación no ha sido efectiva porque las autoridades de las instituciones tienen conocimiento sobre ella, pero no ejecutan el seguimiento de todas y cada una de las etapas que conlleva dicha herramienta y no aplican apropiadamente los instrumentos basados en estándares que le permitan verificar y valorar el desempeño de los docentes de forma sistematizada, continua y de manera estructurada, repercutiendo en el fomento de estrategias que permitan brindarles a todos los docentes de la institución el proceso formativo adecuado con la finalidad de mejorar la calidad educativa.

Ruíz, L. (2016) realizó su investigación para optar el grado académico de magister titulada *Gestión de la calidad del desempeño en los docentes del Área de Lenguaje del Colegio La Salle de Riobamba, durante el primer quimestre del año lectivo 2012-2013*. El propósito de este estudio fue acercarse a la práctica de los profesores de lengua y literatura del centro educativo La Salle en Riobamba. El estudio contempló como metodología de trabajo el enfoque cuantitativo, tuvo un alcance descriptivo y un diseño transeccional no experimental. Como conclusión general, se reiteró que la calidad de la práctica educativa depende de la aplicación de modelos educativos organizados y consensuados por los distintos educadores de la institución. Su finalidad está dirigida al proceso de enseñanza y aprendizaje que se desarrolla en el aula. Del mismo modo, recomiendan que es necesario fomentar la evaluación periódica de los aprendizajes de los estudiantes, el desarrollo de nuevos conocimientos y de sus procesos de adquisición de información ayudándose de la



retroalimentación individual o colectiva que deberán ser llevadas a cabo por los docentes para que puedan evaluar sus necesidades de aprendizaje, permitiendo también la gestión eficiente del aprendizaje de los alumnos.

## **1.2 Bases teóricas**

### **1.2.1 Fundamentos de la gestión educativa**

La gestión educativa es un método importante y valioso para la dirección y manejo de las instituciones educativas. De igual forma, esta ha cobrado gran importancia en estos tiempos y representa ser la solución ideal y herramienta esencial para lograr el desarrollo y optimización de la educación en el Perú.

En dicho sentido, la gestión educativa se constituye por un conjunto de estrategias técnicas y procesos que posibilitan el desarrollo de las teorías explicativas sobre la dirección de la educación, en resumidas cuentas, son aquellas competencias específicas que permiten llevar a cabo una mejora en la educación, por otro lado, la administración educativa, viene a ser un conjunto de principios, categorizaciones y conceptos que se relacionan y articulan los temas de organizar, dirigir y orientar la educación.

Desde un enfoque general, el término gestión se ve connotada en su sentido etimológico como el cuidado de los intereses ajenos, es decir, el mando de su poseedor. Asimismo, dicho término deriva del derecho romano y menciona que para que una gestión exista se necesita que el gestor encargado se desenvuelva por cuenta de alguien más con intención de llevarlo a cabo y no con la creencia de que lo está haciendo en su propio nombre.

En el ámbito educativo, y dentro del marco de esta conceptualización, es pertinente hacernos estas preguntas: ¿Cuál es la procedencia de su mandato? ¿Si proviene del Ministerio responsable, de los padres o de la comunidad en conjunto? Asimismo, es conveniente preguntarnos por los asuntos como la administración, la función docente y los aprendizajes de los alumnos que son gestionados.

Ante estos planteamientos se ve la necesidad de aclarar la importancia que tiene el “mandatario”; por muy buen tiempo se determinó que el “mandatario” de la institución era el

Estado, el Ministerio encargado o el directivo principal. En la actualidad, en cambio, se registra que los centros educativos deben dar respuesta con su proposición instructiva a los receptores reales de su acción, es decir, a los educandos, padres, estudiantes egresados, y de la comunidad de manera general.

En ese sentido, el concepto de gestionar recobra vida, en la que se ocupa no solamente de los factores de índole administrativo, también se ocupa de aquellos componentes educativos que funcionan como condicionantes para alcanzar los propósitos formativos. Consecuentemente, se pretende crear los recursos para contar con una gestión global y no sólo de una parte de sí misma. Operar de esta forma según Ferreyra (2016):

Significa que el equipo de gestión tiene en cuenta las necesidades y condiciones de la gestión escolar y realiza cambios cualitativos dentro y fuera de la escuela. Esto requiere un trabajo colaborativo y organizado con el equipo docente para que la dirección y sus protagonistas estén en una posición de liderazgo. Para afrontar estas dichas responsabilidades es sumamente necesario adoptar o construir nuevas capacidades de carácter profesional.

Por lo consiguiente, el plan para reforzar la gestión pedagógica en las instituciones educativas se fundamenta en dos distintas esferas: la modernización y transformación. En efecto, estas esferas han logrado incurrir en la administración de los establecimientos educativos; las mismas que se están implementando en todo el mundo.

Sin embargo, al revisar la literatura en particular, es posible detectar que los procesos reformativos modificaron su amplitud, sus perspectivas y sus métodos. Un ejemplo de esto viene a ser las iniciativas que otorgan relevancia a la colaboración entre escuelas de la sociedad civil, en particular, de las que se encuentran en lugares próximos. Por otro lado, algunos centros educativos tienden a colocar a los administradores y maestros en el centro del proceso reformativo. Uno de los aspectos más comunes de la mayoría de estas reformas es que se centran en cambios pedagógicos en el salón de clase, especialmente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, sin considerar los cambios en la dirección y coordinación a nivel institucional.

Es por tal motivo, que es posible afirmar que la mayoría de las reformas institucionales han gestionado los centros educativos, considerando de manera especial a su gestión y dirección pedagógica. Con respecto a las reformas educativas del Perú, centrándonos en las de su capital, Lima, se observó la necesidad de desarrollar estrategias encaminadas a crear condiciones que favorezcan la gestión metodológica y autónoma, y permitir de este modo el fortalecimiento de los encargados de dicha tarea, lo cual se verá reflejado en la cantidad de directores y docentes que puedan llevar a cabo sus prácticas implementando cambios cualitativos e innovaciones que se alejan de lo tradicional.

Otra de las características de estas reformas viene a ser la desvinculación de los distintos sectores y ciclos que se han ceñido a su discurso sobre la educación sin llegar a un encuentro que posibilite la visualización del problema, de las soluciones viables y/o de las propuestas educativas. En resumen, hasta ahora se ha hecho mucho, pero aún faltan recoger las evidencias de las iniciativas que se han desarrollado y dar conocimiento de todo lo realizado, destacando lo bueno y delimitando aquellos puntos débiles, y de esta forma se permita fortalecer y/o mejorar la gestión educativa.

En ese sentido, se propone seguir avanzando en el camino de la transformación educativa, afianzando ciertos factores que, (Feraudo, 2017) menciona:

- Coordinación estratégica del potencial humano disponible para el sector educativo para mejorar la práctica educativa y brindar mayores oportunidades de enseñanza y aprendizaje para todos y cada uno de los involucrados.
- El diseño y determinación de lineamientos básicos y el uso de indicadores educacionales pueden utilizarse como herramientas para planificar la gestión escolar y la toma de decisiones.
- Participar en la gestión educativa de los distintos miembros de la comunidad civil, tales como padres y/o apoderados, organizaciones privadas, sector empresarial donde se ubica la escuela, sindicatos y medios de comunicación.

La Gestión Educativa es un planteamiento general, el cual permite y posibilita:

- a) Comprender la realidad educativa de forma democrática y participativa de forma global y en el marco de su propio trasfondo, porque incluye a todos los participantes de la comunidad institucional.
- b) La formulación de un plan de acción (PEI) integrado por sistema, coordinación y acciones integrales facilita la mirada a la dimensión docente, administrativa, organizativa y comunitaria en su conjunto, sin dejar de lado la dimensión docente (PCI) como marco de referencia para otras dimensiones.
- c) Destacar que la misión educativa de la institución es prestar atención a sus destinatarios y lograr más y mejor aprendizaje para ellos.
- d) Para lograr el objetivo de una educación de calidad justa es necesario analizar la práctica y producir cambios en la cultura institucional. (Ferreira, 2016).

#### **1.2.1.1. Gerencia educativa y gestión de cambio**

La gerencia educativa desde los planteamientos anteriores implica unos cambios y retos de gran repercusión para las instituciones. Se podría manifestar que es un descuido común en las organizaciones educativas, comenzar los cambios de manera accidentada y sin un plan exacto y adecuado al contexto especial, sin una sensibilización; otro de los errores es cambiar todos los aspectos organizacionales en un mismo instante, no de manera progresiva, sino de extrema y radical; el tercer error es difundir el proceso como una imposición de la misma compañía; y además, ignorar aquellos aspectos institucionales que generan tolerancia al proceso sin una adecuada administración.

También plantea que existen diferentes estrategias para crear cambios organizacionales como: los proyectos de recurso, teniendo en cuenta que los egresados de la especialización en tutela Educativa generan proyectos de recurso, las mismas que pueden generar transformaciones en algunas de las áreas institucionales y no en toda la corporación. Los autores Ospina, Burgos, y López (2019) se expresan respecto a los proyectos de desarrollo: Este es un proceso de cambio completo, y el tiempo requerido y el tamaño del cambio parcial (paquete) son probablemente los dos factores más importantes para el éxito. El cambio organizacional no se realiza de una vez, sino que forma parte de lo que se llama

un proyecto de cambio. Para que los participantes no pierdan el control y se pueda calcular el riesgo de falla.

### **1.2.1.2. Gestión y Calidad educativa**

La gestión viene a ser aquel conjunto de acciones integradas que desarrolla una organización o institución. Tiene como características principales el dinamismo y la flexibilidad, asimismo, su propósito es alcanzar logros específicos con fines pedagógicos en el plano nacional e internacional. Además, un aspecto importante es la función de los altos mandos, la cual implica el establecimiento de condiciones para concretar las metas a largo plazo; los gestores consideran la realidad y las metas que se requieren alcanzar a corto, mediano, y largo plazo. Este proceso implica “llevar, conducir, llevar a cabo, mostrar” acciones claras y adecuadas de acuerdo con la necesidad de las instituciones educativas.

El concepto de gestión educativa se ha tratado en los distintos aspectos, niveles y en los distintos modos dentro del plano educativo. Para Marti (2005), la Gestión Educativa es: “Es el conjunto de las distintas situaciones a nivel administrativo, político, económico que se llevan a cabo para alcanzar los objetivos de un plan educativo”.

La administración educativa viene a ser aquella capacidad que tiene el centro educativo para diligenciar sus funciones, medios y estrategias para la toma de decisiones, en torno a la búsqueda de la mejora continua de los procesos pedagógicos y el logro del aprendizaje completo de todos los estudiantes que atiende. En ese sentido, la calidad educativa constituye ser el grado más óptimo de la educación al que las personas deben llegar para afrontar los retos del cambio social, asumir su ciudadanía y desarrollarse en el transcurso de su existencia.

La gestión educativa está establecida como aquella política que deriva desde el sistema y es para el sistema, establece los intercambios, vínculos y relaciones entre propuestas, programas y planes curriculares que se llevarán a cabo en la institución. Al tratar o escribir sobre gestión, a menudo suele pensarse en administración, refiriendo sus parámetros funcionales a los de eficacia. Aquellos que se especializan a la gestión están interesados en la eficacia, específicamente en el sentido de sus criterios particulares,

medibles y definidos. Su estructura organizacional y las interacciones personales que se desarrollen en ella, deben mostrar un alto rendimiento académico al menor costo posible. Y este como el mejor de sus propósitos, ya que a veces ni siquiera el aprendizaje aparece como tal y sus preocupaciones se centran en el trámite administrativo. (Huarancca, 2017).

### **1.2.1.3. Niveles de la gestión educativa**

La gestión educativa presenta ciertos niveles de ejercicio. Estos niveles son necesarios para el diseño, la generación, construcción, e identificación de la energía organizacional en todas sus dimensiones. Asimismo, crear un nuevo enfoque que desarticule lo convencional de la educación, y brinde alternativas, o caminos inexplorados para la mejora de la gestión.

Santiago (2015); presenta un listado de los niveles de la gestión:

- Crear escenarios para la instalación, facilitación y estimulación de los procesos de la organización.
- Crear un ambiente en el cual se propicie y facilite interacciones valiosas y productivas.
- Propiciar la construcción de un buen futuro educativo.
- Construir vínculos afectivos y con compromiso
- Construir una cultura que se fundamente por el liderazgo.
- Buscar la identificación, estimulación, potencialización y canalización de la energía institucional
- Crear las condiciones para buscar y encontrar alternativas, caminos inexplorados e innovar en materia educativa.

### **1.2.1.4. Dimensiones de la gestión educativa**

#### **1.2.1.4.1. Dimensión Institucional**

Esta referido a los procesos y funciones que se llevan a cabo en las instituciones, a los entes de participación y a las responsabilidades de los distintos actores de la institución. Estos actores pueden ser: comisiones docentes, el consejo escolar, el municipio escolar, los

veedores escolares y fiscalizadores, la inclusión de padres. Este proceso es relevante para la evolución de la gestión organizacional en la educación.

Por otro lado, toma en cuenta al conjunto conformado por los tipos de integración entre los individuos pertenecientes a la comunidad escolar y por los principios tanto explícitos como implícitos que direccionan esa convivencia a través de prototipos, del decreto municipal, de las prácticas habituales y de las ceremonias que identifican a dicha comunidad educativa.

Los organismos educativos, espacios y entidades de atención son vitales. Estos lugares deben consignar las políticas de la institución considerando la misión, visión, objetivos y funcionalidad y el conjunto de normas que redirigen el desarrollo de sus operaciones de forma legal. De igual forma, es imprescindible que los centros formativos cuenten con personal que tenga la capacidad de asegurar la calidad en su desempeño y en todas las actividades que requieran realizar.

Asimismo, representa ser el soporte organizacional de la institución, pues integra las funciones de los empleados con los de los grupos de trabajo. Trabajar en proyectos determinados tiene una larga trayectoria en la historia de la educación. El proyecto, como forma específica de organización de la vida escolar, universitaria, etc., tiene como finalidad impulsar a los docentes a abordar problemas mediante distintos modos de trabajo colaborativos o cooperativos, todo esto a partir de una exhaustiva documentación de información, de nociones, de procesos y de conexiones entre hechos.

Los proyectos deben comenzar especificando los temas a tratar, esto ayuda a responder preguntas válidas que surgen de situaciones de la realidad. Desde esa perspectiva, el proyecto promueve el desarrollo de un marco que requiere de una perspectiva crítica en equipo y ofrece la posibilidad de dar un sentido común y compartido a los eventos que suscitan en la vida real.

Existen distintas formas de gestionar las cuestiones organizativas en las instituciones, entre las cuales se tienen a: Reconocer y decidir por un problema, planificar el trabajo, asignar el tiempo y las actividades que se llevarán a cabo, buscar, identificar y procesar información,

distinguir entre estudios importantes y anecdóticos, desarrollar habilidades para utilizar diversos medios y recursos, alcanzar objetivos y plantearse nuevas interrogantes.

Ferreira (2016), expresa que las siguientes vienen a ser parte de esta dimensión organizativa:

- a) La gestión del tiempo y de los espacios de la institución.
- b) La generación de estrategias adecuadas para que se puedan desarrollar las competencias educativas acorde a las exigencias nacionales, regionales y locales.
- c) Las condiciones que la institución educativa brinda a los estudiantes en su ingreso y egreso de la misma.
- d) Gestionar el aprovechamiento de los recursos y potencial humano dentro y fuera de la institución.
- e) La edificación de una ciudadanía democrática, participativa y colaborativa que propicia la comunicación y el logro de una convivencia saludable para la consecución de objetivos.

#### **1.2.1.4.2. Dimensión Comunitaria**

La dimensión comunitaria viene a ser aquel espacio geográfico en donde los actores educacionales deben plasmar sus conocimientos. En este contexto se deben detallar las necesidades y las demandas. Como parte de la filosofía educativa e institucional, todas las instituciones deben enfocarse en la predicción social y contar con espacios donde docentes y estudiantes se comprometan a resolver problemas apremiantes y mejorar la comunidad educativa. Este proceso es mandatorio para toda institución educativa que desee generar una vinculación con otras asociaciones, y sectores con el objetivo de articular alianzas y tareas de beneficio común.

Otro aspecto importante el trabajo colaborativo entre actores institucional en una comunidad. El establecimiento de proyectos mancomunados se basa en las actitudes positivas de las instituciones, los cuales se muestran con la intención de colaborar, participar y de sacar provecho de lo que ofrecen las instituciones de la comunidad. Los vínculos que



las instituciones construyen con la sociedad educativa podrían impulsar la formación de redes conformadas por individuos y organismos que compartan intereses y necesidades en común

En ese sentido, esta trama relacional no suela ser fácil, ya que se tienen que organizar las áreas de trabajo en la institución y crear un ambiente propicio para el desarrollo de estas. En efecto, se puede ser partícipe de los proyectos y eventos que son impartidos en la localidad, generando de esta manera recintos que fomenten la participación continua e inclusiva.

Se refiere a que la escuela debe ser capaz de acoger al entorno local y aprovechar tanto sus propios recursos como sus necesidades. La importancia de mantener una postura disponible posibilita la generación de oportunidades y beneficios, los cuales deberán ser evaluados razonablemente en torno a los diversos peligros y amenazas que presentarían en cualquier nuevo evento o relación; en definitiva, estar y ser para la sociedad local.

Según Arellano (2017):

Los niños y niñas son parte de la comunidad, cultivan la conciencia de la convivencia ciudadana en su entorno, así como de los valores sociales, culturales y religiosos que determinan su desarrollo personal. En este sentido, la gestión institucional de los establecimientos escolares para la educación infantil deberá basarse en la búsqueda y proposición de ciertas estrategias para desarrollar actividades y tareas con su entorno, que sea propicio para los procesos de pedagógicos y de desarrollo en los infantes. En este sentido, se recomienda capacitar a las comunidades para que se conviertan en supervisores de la realización de los derechos del niño y de la calidad de las instituciones que brindan atención a los infantes y la educación física. El desafío es trabajar de manera clara e integral entre los miembros que trabajan en instituciones, comunidades y familias.

¿Cómo es posible incorporar a la sociedad local en la gestión educativa de la primera infancia? De acuerdo con Ferreyra (2016) sobre la “Calidad Educativa”, expresa:

- Propiciando encuentros en medio de las unidades familiares de los niños, los dirigentes de la comunidad y los encargados de las instituciones que se desarrollan

en aquel sitio. Esto posibilita que estos puedan sensibilizarse y conocer el costo de la enseñanza y cuidado de los educandos del nivel inicial

- Fomentando, por medio de diversos medios, la responsabilidad del núcleo familiar y de la sociedad garantizando los derechos de los niños y la calidad en la atención que estos reciben.
- Instando a ser partícipe de la administración educativa por la primera niñez en equipos colaborativos que diseñen, desarrollen y verifiquen la planificación institucional.
- Llevando a cabo ocupaciones de carácter pedagógico, cultural, ambiental, y recreativo para lograr visualizar el nivel aprendizaje obtenido por los chicos.
- Construyendo un espacio institucional recíproco: el lugar de enseñanza inicial se dirige a la sociedad y la sociedad al centro.
- Sensibilizando al núcleo familiar y a la sociedad sobre su deber con la enseñanza de chicos y chicas.

#### **1.2.1.4.3. Dimensión Pedagógica**

El ámbito didáctico y educativo comprende la ejecución de cada actividad educativa, tales como el aprendizaje, seguimiento y evaluación, renovación, progreso personal y profesional de los educadores de la academia. Los actores pedagógicos representan ser un componente clave para el desarrollo de esta dimensión, viniendo a ser en este marco, los docentes y los estudiantes. A su vez, en esta dimensión, los docentes deben contar con herramientas educativas dotadas por la institución a través de talleres y cursos de capacitación. A menudo se piensa que el docente ya trajo el equipaje y está listo para trabajar. Un punto particular es el modelo didáctico, con el cual no todos cuentan, pese a tener los conocimientos, por lo que es representa ser responsabilidad de la institución el brindar los mecanismos y herramientas necesarias para llevar a cabo la práctica educativa.

Es el elemento más importante debido a que es el que le da significado y contexto a la funcionalidad del colegio. Esta referido al conjunto de propuestas y de praxis de educación

y de aprendizaje principales para poder hacer las metas que la organización necesita conseguir y que es requerida por la sociedad. Las propuestas se exponen y formalizan a través de proyectos curriculares educativos y son realizados por diversos actores de la institución. Es aquí donde determinan y definen el contenido que será impartido en la educación, su orden y organización, los medios y estrategias, los métodos y criterios de evaluación.

La gestión de esta dimensión o, en otras palabras, el llevar a cabo la administración pedagógico y curricular involucra el destacar la funcionalidad que debería desarrollar la institución, funciones tales como, la difusión de aprendizajes y saberes a todos y cada uno de los estudiantes de forma pertinente y viable, alineando los planes a sus necesidades y requerimientos, lo cual garantizará la calidad e igualdad en los aprendizajes recibidos. Es sumamente importante pensar referente a cómo se gestiona esta magnitud en cada realidad estudiantil, es decir, según el contexto vinculante.

En ese sentido, Arellano (2017) manifiesta que se debe tener en cuenta las propuestas de enseñanza aprendizaje mientras se atienden y mejoran las condiciones de aprendizaje de los estudiantes. Se necesita que se generen proyectos que generen aprendizajes significativos en los ellos.

Los métodos de formación permanente, tienen como objetivo repensar estos puntos clave del trabajo "docente", especializarse en sus funciones y abordar enfoques que van más allá de las tareas educativas. La formación constante del alumnado y la capacitación gradual de los docentes conforman un trabajo paralelo que va fortaleciendo los cimientos del sistema educativo. El pensamiento colectivo es uno de los alcances de esta formación, ya que se trabajó en cooperación con la mirada de lograr los objetivos de aprendizaje. En síntesis, la dimensión pedagógico-curricular hace referencia a la función básica de la escuela: la función formativa y permanente de directores y docentes como órgano de retroalimentación de las prácticas educativas

Dicho factor es sumamente relevante para la gestión institucional ya que impacta de manera directa en los procesos de aprendizaje, la experiencia de juego, el estilo y contenido

de aprendizaje de los estudiantes. Las tendencias curriculares actualmente se enfocan en una educación que valore las experiencias que tienen en su entorno natural con familiares, adultos significativos, educadores y otros estudiantes, todo diseñado para promover su desarrollo en la primera infancia. (Arellano, 2017)

La breve definición del concepto nos da una idea clara de cómo se tratan las dimensiones de la pedagogía y el currículo. Ahora intentaremos dar una idea más precisa sobre sus recursos clave.

El “Currículo Institucional”, a modo de recomendación, exige que se instauren procesos de construcción, implementación, desarrollo y verificación de todos y cada uno de sus componentes. Dichos componentes son:

- Las metas para los períodos de tiempo establecidos y /o del año.
- Contenido de las lecciones: vienen a ser el producto de un proceso de selección que trabaja con el entorno escolar para establecer los saberes que son relevantes y priorizados dentro del mundo del conocimiento, los cuales pueden ser conocimiento de cultura, de acción disciplinar, de arte, de deportes, entre otros
- La percepción pedagógica en la que se pueda identificar una diversidad de estrategias educativas relacionadas con diversos campos o disciplinas que son conocidos como espacios curriculares, que fomentan el ingreso al aprendizaje significativo a través de diferentes vías principales y de distintas modalidades específicas.
- Los materiales didácticos útiles para los procesos de aprendizaje-enseñanza.
- Un plan de evaluación educativo que asegure que los estudiantes interioricen y logren un aprendizaje básico y relevante.
- El modo como se atienden las Necesidades Educativas Especiales con la explicitación de las pautas que rigen en la escuela para atender la retención de la matrícula y el logro de una más grande calidad educativa. (Arellano, 2017).

#### **1.2.1.4.4. Dimensión Administrativa**

La dimensión administrativa apunta que las instituciones educativas acostumbran a fallar puesto que justamente es esta área, donde no poseen los instrumentos elementales para realizarla. Esta afirmación suele ser la verdad de muchas escuelas, donde el sistema administrativo es bastante pobre y carente de expertos, por lo cual la universidad así sea un organismo estatal o privado debería alinearse a las normativas que son impuestas por el sistema gubernamental. El centro de estudios universitario es y va a ser una organización que orienta sus directrices a otro organismo regulador, siendo en este caso la SUNEDU, y no a partir de su práctica diaria, esto quiere decir que, debería alinearse de todas formas. En estos centros universitarios el gestor principal viene a ser el rector, puesto que en él incide toda la responsabilidad de gestión y administración.

La perspectiva administrativa implica el predecir, asignar e integrar los recursos, para la organización y colaboración de los individuos que conforman la organización y para diseñar procedimientos que controlen el cumplimiento de las normativas fijadas en los distintos niveles de la estructura del sistema y de las que son aprobadas por y en la organización.

Evidentemente, es una forma de representar y/o expresar las situaciones futuras para poder predecir los objetivos, actividades y recursos correspondientes. Es de suma importancia ampliar los márgenes institucionales de elección y acción para lograr el aprovechamiento de los recursos y de la infraestructura educativa, para la generación de nuevas y mejores propuestas educativas, para la elaboración de estrategias orientadas a restablecer la matrícula y su permanencia, y para brindar el dinamismo necesario en cada uno de sus procesos. Por tal motivo, es fundamental que los componentes administrativos se integren en el conjunto conformado por todos los aspectos y factores educativos para poder desarrollar plenamente la gestión institucional.

En otras palabras, la administración educativa está sujeta a diversas concepciones encaminadas a reconocer la complejidad y la variedad de las cuestiones que la integran. Por lo tanto, desde un enfoque amplio compuesto por los procesos y fenómenos suscitados

dentro de la institución, la administración educativa puede ser entendida como el área de la cultura organizacional de la institución, constituida por directores, docentes, normativas y otros recursos asociados con las funcionalidades de dicha institución, por la comprensión de las metas e identidades colectivas, por el método mediante el cual se construye y/o estructura un ambiente de aprendizaje y por la conexión con la comunidad en la que se encuentra la institución.

## **1.2.2. Desempeño docente**

### **1.2.2.1. La función del docente**

Desde una primera definición, la función del docente se puede entender como una terminología que pretende sintetizar claramente las distintas actividades que componen la labor docente. Por lo tanto, el rol del docente se concentra en una serie de ocupaciones encaminadas al desarrollo de la planificación, la preparación de lecciones, y ejecución de las coordinaciones con los otros docentes que conforman la plana docente y con los directores encargados.

Esta coordinación es importante para resolver ciertas cuestiones de gerencia y administración escolar, muchas enfocadas en el currículo y la gestión institucional. Esto se da desde el dictado de clases, la evaluación de los docentes y de los conocimientos, la supervisión personalizada de los estudiantes, la formación que se desea proporcionar a los apoderados y la examinación de la praxis personal docente en general.

En una conceptualización de desempeño docente la ejecución debe ser entendida como la "viabilidad de la facultad que trabaja dentro de las asociaciones, que es importante para la asociación, el individuo que trabaja con un trabajo increíble y la satisfacción de la ocupación" Chiavenato (2012, p. 236). En otras palabras, la ejecución viene a ser la habilidad originaria en el hombre que le permite diseñar o realizar acciones con un menor esfuerzo y mayor calidad. La satisfacción de la ocupación es entendida como el goce de trabajar y desempeñar una labor de alto nivel.

En ese sentido el desempeño docente es visto como una labor de gran validez para el entorno académico; ser docente implica mucha actualización y demostración. En tal sentido, la disposición de las actividades que realiza el docente (ejecución de la instrucción), prepara a los estudiantes a tener una mejor claridad de los contenidos. Por otro lado, la ejecución de la instrucción puede ser evaluada por su calidad informativa, explicativa, y lo más importante, la manera que es transmitida por el docente.

#### **1.2.2.1.1. La capacidad pedagógica**

La capacidad pedagógica es uno de los elementos más importantes para el entorno académico y para la práctica docente en todos los niveles de educación. En ese sentido, la didáctica, rol del maestro, necesidades de los estudiantes, entre otros, configuran uno de los mecanismos de pedagogía más fuerte para evaluar la capacidad de cualquier docente. El docente debe ser un agente organizativo y comunicativo capaz de lidiar en los diferentes contextos académicos.

Asimismo, ser un árbitro y un asociado a la educación. En tanto, el docente está capacitado para resolver distintos problemas y responder con habilidad a las diferentes preguntas que se realicen durante el ejercicio de la profesión. Por otro lado, la forma que se transmita la información será el éxito del docente, en efecto, los estudiantes podrán percibir una experiencia “distinta”. La información organizada y de alta calidad “sorprende” a la comunidad educativa. Los procedimientos que se sostengan en la ejecución de estas prácticas docentes tendrán un efecto denominador para el rendimiento de los estudiantes.

En tal sentido, Rimache (2018) menciona con gran inteligencia que:

La función docente incluye un efecto de aprendizaje completo, es decir, la transmisión de información, la lectura y la explicación detallada del contexto del contenido por parte del mismo. Otra base relevante es el seguimiento de los planes curriculares que se han desarrollado en el área designada. Los planes de lecciones son las guías más utilizadas en las instituciones educativas para lograr los objetivos y métodos de aprendizaje y evaluar las selecciones de planes de lecciones.

### **1.2.2.1.2. Diseño instruccional**

Se trata de un proceso de planificación, y evaluación de los cursos que se van desarrollando durante cierto tiempo de enseñanza. Asimismo, se recomienda la incorporación de los objetivos de aprendizaje, las dinámicas, el trabajo en equipo, el pensamiento crítico, y la reflexión de lo aprendido en clase. Así como la apreciación de procedimientos de aprendizaje y la valoración del docente.

### **1.2.2.1.3. La emotividad**

La emocionalidad es un factor primordial para llevar a cabo los objetivos de aprendizaje. La interacción positiva entre los estudiantes y el docente permite establecer una relación dialógica de confianza y aceptación. La emotividad cumple un rol de significación personal en la vida de los estudiantes. La capacidad de transmitir los contenidos requiere de talento emotivo. La voz del docente debe ser relevante para los oídos, y así, cumplir unos de los propósitos más complejos de la enseñanza, es decir, que los estudiantes comprendan el contenido y lo recuerden para la vida.

### **1.2.2.2. Niveles del desempeño docente**

Los niveles del desempeño docente son indicadores que permiten tener un panorama amplio sobre la capacidad pedagógica, instructiva, y comunicativa del docente. Los niveles que se consideran fundamentales son:

- Destacado.

Este nivel proporciona un desempeño profesional estándar para el ejercicio de la docencia. Asimismo, indica la variedad pedagógica que el educar usa en la ejecución de la enseñanza. Además, el uso correcto de las actitudes y emociones para llevar a cabo una clase, así como, la forma que se evalúa a los estudiantes al final de un periodo.

- Competente.

En este nivel, el desempeño profesional puede ser evaluado por factores como organización, dinamismo, calidad de contenido, eficiencia comunicativa, estos factores



complementan el rol del docente y lo configuran como un agente competente para el ejercicio de la labor.

- Básico.

Cumplen con las expectativas de los indicadores los cuales evalúan el desempeño profesional, pero en algunos casos, muestran algunas falencias. Dicha categoría es empleada también cuando se observan algunas debilidades que perjudican el desempeño, pero sus impactos no suelen ser rigurosos ni permanentes.

- Insatisfactorio.

En este nivel, el docente presenta fuertes carencias de capacidad pedagógica, asimismo, claras debilidades en el proceso de enseñanza, pobre control de emociones, y bajo nivel de contenido y expresión oral en las clases.

El desempeño docente debe basarse en un rol indispensable, en el que confluyan diversas habilidades y destrezas (como la pedagogía). Se trata de una asignatura destinada al estudio de los hechos educativos, incluidos los factores humanos, psicológicos, sociales y culturales, la religión y otros, que hacer una labor docente eficaz. Por lo tanto, deben tener una actitud docente, ser un excelente mediador de cambios conceptuales frente a los estudiantes, determinar sus preconcepciones y hacer preguntas constructivas sobre el concepto exacto. (García, 2012).

### **1.2.2.3. Estándares del desempeño del docente**

Los estándares son criterios subjetivamente nuevos en el plano educativo que aparecieron en el mundo anglosajón hace algunos años y que ahora comienzan a usarse gradualmente en la evaluación de los docentes. Los educadores ya no son únicamente servidores del estado o de la nación, pues su trabajo se aplica a una sociedad cada vez más diversificada y multidimensional, que requiere que todos los jóvenes cuenten con una formación que los prepare no sólo para su ejercer su ciudadanía, sino también para llevar a cabo una participación provechosa

Estos nuevos requisitos deben tenerse en cuenta en un enfoque sistemático de la formación docente. La creciente demanda de rendición de cuentas en la profesión docente es evidente gracias a la tendencia de las políticas públicas, las cuales buscan crear mecanismos que garanticen de calidad en la gestión de los procesos, “tales como los Estándares para la Formación Maestro, el Marco para la Buena Enseñanza y el Sistema de Evaluación del Manejo Docente” (Vásquez y otros, 2014).

La implementación integral de los estándares de gestión en la formación inicial del docente no debe ignorar las condiciones de trabajo de los mismos, tanto para aquellos que están en ejercicio de sus funciones como para aquellos que no lo están, y considerar esta realidad cuidadosamente. Es necesario evaluar nuevas oportunidades para la formación y establecer relaciones entre la función efectiva y el de calidad, tomando en cuenta que, durante la carrera del docente, la gestión no es el único objetivo. Una política sistemática debe permitir formular objetivos operativos que marquen un avance en la carrera profesional, los cuales puedan ser denominados como criterios de gestión, y que correspondan a los fines educativos en su totalidad y, de manera particular, a las exigencias que denotan los planes curriculares.

#### **1.2.2.4. Dimensiones del desempeño docente**

Dentro de las dimensiones de desempeño docente hemos considerado las siguiente:

**Dominio de su curso o asignatura:** Se refiere al dominio teórico, práctico y actitudinal en la enseñanza del curso o asignatura.

Este dominio es considerado como una competencia del docente y dentro de las mismas tenemos a la competencia académica (dominio de los contenidos de su área) y competencia didáctica (manejo de los componentes del proceso de enseñanza – aprendizaje), adquisición de conocimientos sobre la disciplina y su didáctica y la competencia cultural (conocimiento de la materia y la cultura general) y competencia pedagógica (habilidades didácticas: dinamizar grupos) (Cano, 2007).

**Planificación del curso:** Viene a ser la organización ante, durante y después de la enseñanza del curso o asignatura.

El planificar el curso es indispensable para cumplir de manera eficaz las funciones de facilitador del proceso de enseñanza aprendizaje. Para todos los docentes, el planificar el curso es una actividad de primer orden, pues, se organiza y puntualiza sobre las actividades de orientación, ejecución y control para conducir de manera precisa las actividades de enseñanza y aprendizaje (Reyes, La planeación de clase; una tarea fundamental en el trabajo docente, 2017)

La función de planificación garantiza que los docentes puedan orientar científicamente el proceso de enseñanza. La planificación es una actividad creativa, cuanto más se planifica el proceso educativo, más seguro es de desarrollarse y alcanzar los objetivos propuestos. (Zilberstein y otros, 2016, pág. 199).

**Ambientes de aprendizaje:** Son los diferentes lugares en donde se desarrollan las actividades de aprendizaje como: aulas, laboratorios, patios, centro de recursos u otros similares.

Los ambientes de aprendizaje pueden ser virtuales, presenciales o híbridos en donde se diseñan experiencias para intercambiar conocimientos con un enfoque didáctico y pedagógico definido según el curso o área de estudio (Bravo y otros, 2018). Asimismo, señalan las características principales de los ambientes de aprendizaje, de la siguiente manera: lugar diferenciado, diferentes interacciones personales, se realiza con una construcción pedagógica y didáctica, utilización de diferentes equipos y herramientas tecnológicas, lugar dinámico para la clase. (Bravo y otros, 2018)

**Estrategias, métodos y técnicas:** Son los diferentes procedimientos que se desarrollan en los procesos pedagógicos en los cuales se incluyen diferentes metodologías y técnicas que permitan obtener evidencias de aprendizaje.

Las estrategias pedagógicas denotan ser una manera racional y coordinada de dar solución a un determinado problema de aprendizaje. Una estrategia es un conjunto finito de acciones no estrictamente secuenciadas que conllevan un cierto grado de libertad y cuya

ejecución no garantiza la consecución de un resultado óptimo; por ejemplo, llevar a cabo una negociación, la orientación topográfica, resolución de problemas, realizar un cálculo mental, planificación de una excursión por una montaña desconocida, ejecutar una decisión adoptada, etc. (Latorre & Seco del Pozo, 2013)

Los métodos de aprendizaje vienen a ser aquella vía que el estudiante debe seguir para construir y desarrollar capacidades básicas o generales, mediante la interiorización de contenidos. Un método representa ser una forma de hacer. Cada estudiante, con sus diferencias individuales, tiene un estilo peculiar de aprender, es decir, una manera concreta de recorrer el camino del aprendizaje. (Latorre & Seco del Pozo, 2013)

Las técnicas de aprendizaje son un conjunto finito de pasos fijos y ordenados, cuya sucesión está prefijada y secuenciada, y su correcta ejecución lleva a una solución segura del problema o de la tarea; por ejemplo, realizar una raíz cuadrada, coser un botón, sumar, multiplicar, integrar, realizar una operación quirúrgica, anudar el zapato, reparar o reemplazar una llanta de un carro, hacer un traje, hacer una cerámica, una derivada, una multiplicación, etc. (Latorre & Seco del Pozo, 2013)

**Motivación:** Estímulo interno y externo para el proceso de aprendizaje. La motivación esta referida al impulso que lleva a un individuo a elegir y hacer una actividad de acuerdo a las alternativas que se le presenten. El impulso proporciona eficacia al esfuerzo individual o colectivo con la finalidad de conseguir un logro. Por otro lado, dentro de las variables y dimensiones consideradas para el proceso motivacional tenemos: necesidad, incentivo e impulso e instinto (Chóliz, 2004).

Según Chóliz (2004), el ciclo de la motivación lo constituyen: Homeostasis: Que se traduce en el equilibrio del organismo. Estímulo: se genera por la satisfacción de una necesidad. Necesidad: Por la imperiosa necesidad de satisfacerla. Estado de Tensión: produciendo el impuso para generar una acción. Comportamiento: Al activarse, se dirige para

satisfacer la necesidad y satisfacción: al satisfacer una necesidad, el organismo recobra el equilibrio proporcionando liberación de tensión.

**Evaluación:** Forma de obtener evidencias de los aprendizajes de los estudiantes. La evaluación es el proceso de recogida, análisis e interpretación de resultados con el fin de valorarlos y que conlleva una toma de decisiones. (Gairín y otros, 2009)

**Comunicación:** Formas de comunicación asertiva y respetuosa que establece el docente en el proceso de enseñanza. Enseñar supone un proceso de comunicación que demanda la utilización de diferentes habilidades con la finalidad de construir el conocimiento del estudiante.

La comunicación didáctica supone utilizar diferentes lenguajes con la finalidad de intercambiar contenidos entre los estudiantes y el docente, asimismo el establecer relaciones positivas y asertivas dentro del aula de clase (Crispín, 2015).

**Gestión del curso:** Forma en la que se conduce el curso teniendo en cuenta la asistencia, el cuidado del medio ambiente, orden en las instalaciones y accesibilidad del docente para consultas.

**Tecnologías de la información y comunicación:** Se refiere a la utilización de diferentes herramientas digitales para los procesos de enseñanza y aprendizaje. Las Tecnologías de la Información es definida como:

Un término que explora toda forma de tecnología utilizada para crear, almacenar, intercambiar y procesar información en sus variadas formas, tales como datos, conversaciones de voz, imágenes fijas o en movimiento, presentaciones multimedia y otras formas (Tello, 2011).

Por otro lado, otros autores sostienen que:

Las TIC se están convirtiendo en instrumentos cada vez más indispensables en los centros educativos, manifiestan que ofrecen la contingencia de interacción que pasa de una

actitud pasiva, por parte del alumnado, a una actividad constante, a una búsqueda y replanteamiento continuo de contenidos (Jaramillo y otros, 2009).

**Satisfacción general:** Se refiere a la satisfacción general que tiene el estudiante sobre el curso y el desempeño del docente.

#### **1.2.2.5. Propósito del desempeño docente**

El análisis de la praxis profesional del maestro viene a ser un proceso organizado para obtener datos legales y fines de su realidad, destinados a revisar y ver el impacto educativo que crea en los alumnos la dispersión de sus habilidades de enseñanza, sus características emocionales, responsabilidad gremial y su naturalidad mostradas en sus relaciones interpersonales con estudiantes, apoderados, gestores administrativos, profesores y actores institucionales de la sociedad, con la máxima participación de los competidores.

Por tanto, la evaluación docente no busca proyectarles las carencias o limitaciones del sistema educativo actual, sino más bien, se basa en hacer un reconocimiento de los nuevos estilos y horizontes de meditación conjunta, para que de esta forma sea posible mejorar y promover las áreas de desarrollo profesional de los docentes y crear una cultura innovadora en el centro educativo. En este sentido, Vásquez, Cordero y Leyva (2014), expresan que, para mejorar este desempeño, es necesario que se establezca un lenguaje entendible entre todos los actores del proceso de enseñanza aprendizaje. Debe existir un proceso de reflexión sobre su práctica, promover a que se revalore profesional y socialmente al trabajo de enseñanza y guiar e implementar las políticas institucionales de formación, reconocimiento y evaluación del profesional de la enseñanza.

#### **1.2.2.6 Importancia del factor docente en el proceso educativo**

Resaltando el papel del maestro en el proceso educativo y la calidad de esta, el motivo de ser de la praxis educativa no es la enseñanza, proceso brindado por los docentes, sino es el aprendizaje, que viene a ser el proceso de interiorización en los estudiantes. Este resulta ser el producto principal que se busca conseguir con el fin de que la enseñanza sea un derecho colectivo y no una “mentira pública”, como es considerado por algunos y como lo

muestran diferentes resultados que miden la calidad educativa; por consiguiente, el funcionamiento maestro tiene una teleología central: dar a la calidad de enseñanza; no obstante, paralelamente, dichas funciones se explican únicamente si fundamentamos sus bases en la formación pedagógica, en el acuerdo retributivo y en las condiciones laborales de los docentes y educadores.

Algunos puntos importantes son:

- Primero, la “evaluación de los desempeños” debe orientarse y/o dedicarse al desarrollo y mejora de la calidad educativa. Son las bases de la educación y el desempeño docente.
- Segundo, la evaluación de desempeños docentes, siendo necesaria, actúa sobre una situación-efecto. (Huarancca, 2017)

En el último periodo, se han aumentado en Latinoamérica las indagaciones e informes concernientes al profesorado. El acaparamiento de estudios y prueba empírica ha puesto de manifiesto el manejo que los docentes tienen en el aprendizaje de sus alumnos. La profesión “pedagogo” en Latinoamérica no alcanza a retener a los buenos docentes y educadores. Una de las cuestiones claves por resolver es la formación preliminar docente, la cual, según uno de los supuestos ya discutidos anteriormente, no puede ser analizada de manera aislada, sino que debe ser examinada a la luz de los diversos recursos que determinan a la profesión docente en Latinoamérica.

#### **1.2.2.7 Calidad del desempeño docente y habilidad de enseñanza**

La capacitación hace referencia a un mecanismo real o unívoco de cada uno de los seis objetivos fijados en el Foro Mundial sobre la Educación celebrado en Dakar – Senegal, en el año 2000. En el sexto objetivo, en específico, se solicita que se mejore la naturaleza de la instrucción en su totalidad, pues esta instrucción debe ser aplicada basado en la formación inicial de los estudiantes. En el caso, las competencias y la adquisición de habilidades para la vida diaria están sujetos en gran manera de su sustancia y la capacidad de los educadores para influir en la vida de los estudiantes. Además, se enfatiza el trato que debe tener los

educadores con los estudiantes, es decir, ofrecer las mismas oportunidades para ambos géneros participantes en el aula.

La capacitación básica y complementaria, los dos cimientos de la mayor parte de los marcos de instrucción, se delimitan como la razón de ser de las expectativas que se tienen acerca del alcance de aprendizajes, capacidades y competencias por parte de los estudiantes. Asimismo, resultan ser fundamentales para desenvolverse como ciudadanos de manera consciente.

Por lo tanto, Huarancca (2017) expresa:

La calidad de la educación debe fomentar el pensamiento crítico en los niños y adolescentes. Asimismo, considera que la educación está diseñada para permitir que los educandos interioricen y adopten algunos aprendizajes, aptitudes capacidades, competencias, valores, y conductas; los cuales son evaluados en la medida en que los adquieran. (p. 39)

Por otro lado, la instrucción no sólo se reconoce como una excelente forma de preparación científica y profesional para con los involucrados. El marco de instrucción monitorea la calidad y sus escalas tanto como sea posible, aborda los contrastes particulares de los diferentes estudiantes, crea en los estudiantes las habilidades básicas para que estos puedan descubrir su método de aprendizaje personal, estimula la promoción de actividades solidarias y de proyección social, promueve procesamiento autónomo de información y el desarrollo personal que permite a los estudiantes identificar y elegir opciones fundamentales a lo largo de su existencia.

#### **1.2.2.7.1 Calidad del trabajo docente.**

Por otro lado, Delgado (2014), en su aporte sobre la calidad del trabajo maestro plantea que: Es indudable que la calidad del trabajo maestro puede medir en funcionalidad de su probabilidad de ocasionar aprendizaje verdadero, es decir la función de comportarse inteligentemente en diversas situaciones. La mejor prueba de sabiduría no está sencillamente en saber qué hacer, sino en cómo nos comportamos, una vez que en determinado instante no entendemos qué hacer.



Es bastante claro lo que Delgado pretende dar a conocer con este aporte, y sin ir bastante lejos podemos tomar como muestra la última evaluación censal tomada a los alumnos de segundo grado de primaria, en donde se observa instituciones que han obtenido puntajes que dejan mucho que desear. Los sistemas de evaluación no solo miden el conocimiento de lo estudiantes deben poseer de manera básica en cierto grado académico, sino examinan el trabajo docente en determinado periodo, por ejemplo, los estudiantes que tienen un docente dedicado suelen tener comentarios positivos de sus profesores, incluso ciertos docentes se convierten en una imagen a seguir. En tanto, toda evaluación estatal debe cubrir diversas necesidades que permitan la formación integral.

#### **1.2.2.7.2 Características de la calidad educativa en el desempeño docente**

Puede establecerse a través de las fases de mejora de procedimientos y resultados, los cuales puedan ser llevados a cabo con la implantación de actividades de organización y verificación.

Entre sus principales características se tiene a:

- 1.2.2.7.2.1 Pedagogía: deriva del hecho de que la institución es la unidad principal del sistema educativo y que la función central de la institución y de este sistema es generar aprendizaje para todos los estudiantes.
- 1.2.2.7.2.2 Reconfiguración, nuevas habilidades, especialización: los educadores cuentan con importantes recursos para comprender nuevas perspectivas, procesos y soluciones para múltiples escenarios.
- 1.2.2.7.2.3 Trabajo colaborativo: un enfoque en común sobre adónde se quiere ir, qué ideas y qué principios pedagógicos se requieren de un método de trabajo cooperativo.
- 1.2.2.7.2.4 Fomento del aprendizaje y de la innovación: Ocurre cuando los actores encuentran e implementan nuevas formas para aprender usando sus habilidades, logrando superar barreras y obstáculos, coadyuvando a la delimitación de objetivos o metas y dando prioridad a la transformación integral

### 1.2.2.8 Ley Universitaria y desempeño docente

Todo centro universitario está integrado por una plana docente, estudiantes y egresados. Estos mismos se enfocan en la difusión del estudio, la indagación, la formación y la propagación de los conocimientos, y a la responsabilidad social, uno de los proyectos más importantes para todo estudiante es generar impacto positivo en la comunidad a través de acciones nobles. Asimismo, todo el grupo institucional cuenta con autonomía educativa, normativas de carácter administrativo en el marco de la Ley. Por consiguiente, según lo establecido por la misma ley en el Art. 3, 6 y 5, en lo correspondiente a los fines universitarios en el país, expresa lo siguiente:

- a) Conservar, intensificar y difundir el patrimonio científico, técnico, cultural y artístico de la humanidad.
- b) Desarrollar una formación integral y socialmente responsable de profesionales altamente calificados de acuerdo a las necesidades del país.
- c) Dirigir sus acciones y servicios en la comunidad para impulsar su desarrollo y transformación.
- d) Cooperar de forma efectiva en la consolidación del estado de derecho, de la democracia y de la inclusión.
- e) Desarrollar y fomentar la indagación científica, técnica y humanitaria, así como promover la creación artística e intelectual.
- f) Transmitir los conocimientos universales para el beneficio de la sociedad.
- g) Afianzar y difundir las distintas particularidades culturales del Perú.
- h) Impulsar en el contexto local, regional, nacional y mundial el desarrollo social y sostenible
- i) Contribuir con el desarrollo y la mejora de la comunidad en general.
- j) Constituir individuos libres en una comunidad libre. (Art. 6)

Y dentro de sus normativas los centros universitarios orientas sus actividades hacia:

- k) El seguimiento y divulgación de la verdad.
- l) La calidad educativa.
- m) El desarrollo autónomo.

No hablamos de iniciar otra vez, sino de cambiar, cambiar o modificar lo existente para lograr tener con un centro universitario a la vanguardia de los nuevos tiempos y las necesidades actuales.

En tal sentido, Rodríguez (2012), citado en Pérez y Castaño (2014), sobre los cambios en la universidad, afirma:

Entre las funciones que desarrollarán las universidades durante este período, emergen con fuerza las humanidades y la formación integral como base para adquirir nuevos conocimientos y adaptarse a nuevas situaciones, de manera que los estudiantes puedan producir conocimientos específicos para cada momento y situación. Por tanto, el principal medio de comunicación son los docentes, que no deben permanecer pasivos ante la nueva realidad que les rodea, lo que les obligará a realizar una formación integral en humanismo y repensar sus propias prácticas.

### 1.3. Definición de términos básicos

- **Ambientes de aprendizaje:** Son los diferentes lugares en donde se desarrollan las actividades de aprendizaje como: aulas, laboratorios, patios, centro de recursos u otros similares, según Osorio (2010) indica una posibilidad de continuación del proceso enseñanza aprendizaje en su relación espacio-temporal (presencial y no presencial, sincrónico y asincrónico) en el ambiente de aprendizaje (p. 1).
- **Comunicación:** Formas de comunicación asertiva y respetuosa que establece el docente en el proceso de enseñanza. Según Stanton, Etzel y Walker (2007) refiere que la comunicación es la transmisión verbal o no verbal de información entre alguien que quiere expresar una idea y quien espera captarla o se espera que la capte (p.511).
- **Desempeño docente:** Es la actuación del docente de acuerdo a sus competencias en la planificación del trabajo pedagógico y enseñanza aprendizaje, todo de acuerdo a sus responsabilidades profesionales. A este respecto, Román & Murillo (2008) señala “los docentes son actores claves y relevantes para la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje es algo de lo cual hay no sólo consenso social, sino que cada vez es más sólida la evidencia empírica que lo confirma” (p. 2).

- **Dimensión administrativa:** Es la que se encarga de guiar la gestión de personas, proyectos de mejora interna y externa, las finanzas de la institución, entre otros, teniendo en cuenta que todas estas actividades deben reportarse de manera organizada y sustentada. Según Koontz; Weihrich; Cannice (2012) define que “Controlar es medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos se conformen a los planes” (p.31).
- **Dimensión institucional:** Esta dimensión identifica las formas como se organiza toda la comunidad educativa de la institución educativa para su buen funcionamiento. Su importancia radica en la promoción de las habilidades individuales y grupales con la finalidad que la institución educativa se desarrolle de manera autónoma actuando con flexibilidad de acuerdo a los cambios educativos contemporáneos. Según MINEDU (2014) en la escuela se construyen normas consensuadas como institución y se gestiona el conflicto como oportunidad de aprendizaje para prevenir, atender y contener posibles situaciones de contradicción y/o confrontación (p.11-12).
- **Estrategias, métodos y técnicas:** Son los diferentes procedimientos que se desarrollan en el proceso de pedagógico incluyendo diferentes metodologías y técnicas que permitan obtener evidencias de aprendizaje. De allí la importancia según García González y Rodríguez Cruz (1996) de tener docentes capaces de manejar estrategias de enseñanza eficaces en el salón de clases (p.9).

- **Gestión educativa:** Proceso organizado para optimizar los procedimientos y propuestas de mejora de las instituciones educativas con el objetivo de mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje, de coordinación y dirección, administrativos y de trabajo con la comunidad. Según Díaz y Delgado (2014) propone que la gestión educativa es un proceso sistémico que da sentido a las acciones administrativas en el ámbito escolar (p. 81).
- **Evaluación:** Forma de obtener evidencias de los aprendizajes de los estudiantes. Según Casanova (1999) la evaluación no pretende mejorar nada sino recolectar evidencias para una mejora continua y se aplica en un momento concreto, final, cuando es preciso tomar una decisión en algún sentido (p. 69).
- **Motivación:** Estímulo interno y externo para el proceso de aprendizaje y el logro de objetivos de una institución. Según Robbins y Judge (2009) nos indica que los individuos motivados permanecen en una tarea lo suficiente para alcanzar su objetivo (p.175).
- **Gestión del curso:** Forma en la que se conduce el curso teniendo en cuenta la asistencia, el cuidado del medio ambiente, orden en las instalaciones y accesibilidad del docente para consultas. Por su parte, Freeman et al. (2014) plantea que las habilidades de manejo de aula son esenciales en la docencia (p.106).
- **Planificación del curso:** Viene a ser la organización ante, durante y después de la enseñanza del curso o asignatura. Al respecto, Ortega (2012) indica que la planificación de clase es la actividad que realiza el maestro dirigido a diseñar el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje (p.65).

- **Dimensión comunitaria:** Es el conjunto de actividades que realiza la institución con todos sus integrantes procurando siempre involucrar a la comunidad. En ella se consideran el contexto cultural, la demanda educativa de la población y del lugar en donde se halla la institución. Para la UNESCO (2011) la interrelación entre la escuela y la comunidad facilita alianzas estrategias de mejoramiento de la calidad educativa (p.37)

## CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

### 2.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas

#### 2.1.1. Hipótesis principal

H1

Existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

#### 2.1.2. Hipótesis específica

H2

Sí, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión dominio de su curso o asignatura del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

H3

Sí, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión planificación del curso del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

H4

Sí, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión ambientes de aprendizaje del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

H5

Sí, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión estrategias, métodos y técnicas del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

H6

Sí, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión motivación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

H7

Sí, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión evaluación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

H8

Sí, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión comunicación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

H9

Sí, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión gestión del curso del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

H10

Sí, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión tecnologías de la información y comunicación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

H11

Sí, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión satisfacción general del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020



## **2.2. Operacionalización de Variables.**

### **2.2.1. Definición conceptual**

#### **Variable 1: Gestión educativa**

Proceso organizado para optimizar los procedimientos y propuestas de mejora de las instituciones educativas con el objetivo de mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje, de coordinación y dirección, administrativos y de trabajo con la comunidad. La gestión educativa involucra la gestión pedagógica, la gestión administrativa, comunicativa y organizacional.

#### **Dimensiones de la variable 1**

- **Gestión pedagógica:** Es el proceso de mejoramiento del currículo, las estrategias didácticas de los docentes, las metodologías de la enseñanza, y los procesos de evaluación hacia los estudiantes.
- **Gestión administrativa:** Es la que se encarga de guiar la gestión de personas, proyectos de mejora interna y externa, las finanzas de la institución, entre otros, teniendo en cuenta que todas estas actividades deben reportarse de manera organizada y sustentada.
- **Gestión comunitaria:** Es el conjunto de actividades que realiza la institución con todos sus integrantes procurando siempre involucrar a la comunidad. En ella se consideran el contexto cultural, la demanda educativa de la población y del lugar en donde se halla la institución.
- **Gestión Institucional:** Esta dimensión identifica las formas como se organiza toda la comunidad educativa de la institución educativa para su buen funcionamiento. Su importancia radica en la promoción de las habilidades individuales y grupales con la finalidad que la institución educativa se desarrolle de manera autónoma actuando con flexibilidad de acuerdo a los cambios educativos contemporáneos.  
(UNESCO, 2011)

**Variable 2: Desempeño docente**

Es la actuación del docente de acuerdo a sus competencias en la planificación del trabajo pedagógico y enseñanza aprendizaje, todo de acuerdo a sus responsabilidades profesionales.

**Dimensiones de la variable 2**

- Dominio de su curso o asignatura: Se refiere al dominio teórico, práctico y actitudinal en la enseñanza del curso o asignatura.
- Planificación del curso: Viene a ser la organización ante, durante y después de la enseñanza del curso o asignatura.
- Ambientes de aprendizaje: Son los diferentes lugares en donde se desarrollan las actividades de aprendizaje como: aulas, laboratorios, patios, centro de recursos u otros similares.
- Estrategias, métodos y técnicas: Son los diferentes procedimientos que se desarrollan en el proceso de enseñanza aprendizaje en la que se incluyen diferentes metodologías y técnicas que permitan obtener evidencias de aprendizaje.
- Motivación: Estímulo interno y externo para el proceso de aprendizaje.
- Evaluación: Forma de obtener evidencias de los aprendizajes de los estudiantes.
- Comunicación: Formas de comunicación asertiva y respetuosa que establece el docente en el proceso de enseñanza.
- Gestión del curso: Forma en la que se conduce el curso teniendo en cuenta la asistencia, el cuidado del medio ambiente, orden en las instalaciones y accesibilidad del docente para consultas.
- Tecnologías de la información y comunicación: Se refiere a la utilización de diferentes herramientas digitales para los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Satisfacción general: Se refiere a la satisfacción general que tiene el estudiante sobre el curso y el desempeño del docente.

## 2.2.2. Operacionalización de Variables

**Tabla 1**

*Matriz de operacionalización de variables – Variable gestión educativa*

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>Variable 1</b> <b>Gestión Educativa</b>	Proceso organizado para optimizar los procedimientos y propuestas de mejora de las instituciones educativas con el objetivo de mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje, de coordinación y dirección, administrativos y de trabajo con la comunidad. La gestión educativa involucra la gestión pedagógica, la gestión administrativa, comunicativa y organizacional.	Pedagógica	Los gestores educativos realizan el proceso de mejorar el currículo, las estrategias didácticas, las metodologías de la enseñanza, y los procesos de evaluación hacia los estudiantes.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En nuestra área o asignatura contamos con programación anual y unidades de aprendizaje funcionales y actualizadas.</li> <li>2. En nuestra área o asignatura contamos con sesiones de clase de manera colegiada, son funcionales y actualizadas</li> <li>3. La programación anual, unidades y sesiones de clase apuntan al enfoque educativo de la institución</li> <li>4. Los docentes utilizan diferentes estrategias didácticas de acuerdo a los logros de aprendizaje.</li> <li>5. Durante la sesión de clase se evidencian los momentos pedagógicos o didácticos</li> <li>6. La relación docente-estudiante es cordial, respetuosa y asertiva dentro y fuera del aula de clase</li> <li>7. Los docentes se capacitan constantemente en aspectos pedagógicos, tecnológicos o de otro tipo.</li> <li>8. Los docentes conocen y utilizan diversos instrumentos de evaluación establecidos bajo criterios claros y son proporcionados a los estudiantes al empezar cada unidad de aprendizaje.</li> <li>9. Los docentes están capacitados para ser tutores y orientar adecuadamente a los estudiantes.</li> </ol>
		Administrativa	Los gestores educativos se encargan de guiar la gestión de personas, proyectos de mejora interna y externa, las finanzas de la institución, entre otros, teniendo en cuenta que todas estas actividades deben reportarse de manera organizada y sustentada	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. La institución cuenta con presupuesto para ejecutar durante el año.</li> <li>11. La institución cumple puntualmente con los pagos a los docentes y otros trabajadores.</li> <li>12. La administración de la institución cumple con proveer los materiales y equipos necesarios para nuestro trabajo en aula y para cuestiones administrativas.</li> <li>13. La distribución de la jornada laboral está acorde a la normatividad vigente.</li> </ol>
		Comunitaria	Los gestores educativos realizan actividades con todos sus integrantes procurando siempre involucrar a la comunidad. En ella se consideran el contexto cultural, la demanda educativa de la población y del lugar en donde se halla la institución	<ol style="list-style-type: none"> <li>14. La institución realiza actividades de proyección social con los docentes y estudiantes por lo menos una vez al año.</li> <li>15. La institución genera espacios para coordinar acciones y realizar actividades con los padres de familia</li> <li>16. La institución tiene acercamiento y muy buenas relaciones con algunas universidades o institutos de educación superior</li> <li>17. La institución tiene acercamiento y muy buenas relaciones con el municipio local</li> <li>18. La institución tiene acercamiento y muy buenas relaciones con otras instituciones privadas y públicas (bomberos, Sunat, Policía Nacional, hospitales o clínicas, empresas privadas)</li> </ol>
Institucional	Los gestores educativos ejercen sus funciones para conseguir un logro en común. Entre ellos tenemos la distribución de actividades, división del trabajo, de los espacios, del tiempo y los roles que asume cada persona dentro de la institución.	<ol style="list-style-type: none"> <li>19. La institución cuenta con un PEI, PAT y reglamento interno funcional y actualizado</li> <li>20. La institución cuenta con un manual de funciones y procedimientos funcional y actualizado</li> <li>21. La institución cuenta con un Plan Anual de Tutoría funcional y actualizado.</li> <li>22. Las actividades institucionales se encargan mediante grupos o comisiones de trabajo</li> <li>23. La institución cuenta con canales de comunicación formal como correo electrónico institucional, plataforma educativa, teléfono institucional o grupos de mensajería (Whatsapp u otro parecido)</li> <li><del>24. La institución respeta los espacios y tiempos de trabajo. No se envían encargos o tareas de ámbito laboral fuera de la jornada de trabajo.</del></li> </ol>		

*Nota:* Esta tabla muestra los indicadores y los ítems de la variable gestión educativa para la aplicación del cuestionario.

Tabla 2

## Matriz de operacionalización de variables – Variable desempeño docente

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 2 Desempeño docente	Es la actuación del docente de acuerdo a sus competencias en la planificación del trabajo pedagógico y enseñanza aprendizaje, todo de acuerdo a sus responsabilidades profesionales.	Dominio de la disciplina	Los docentes evidencian el dominio de su disciplina por medio de la organización de contenidos, la forma de relacionarla con otras materias y la forma de aplicarla en diferentes contextos.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Explica de manera clara los contenidos de la asignatura.</li> <li>2. Relaciona los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras.</li> <li>3. Resuelve las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura.</li> <li>4. Propone ejemplos o ejercicios que vinculan la asignatura con la práctica profesional.</li> <li>5. Explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional.</li> </ol>
		Planificación del curso	Los docentes cumplen con sus acuerdos estableciendo estrategias adecuadas cumpliendo las unidades y sesiones de manera eficiente.	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Cumple con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura.</li> <li>7. Durante el curso establece las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje deseado.</li> <li>8. El programa presentado al principio de la asignatura se cubre totalmente.</li> </ol>
		Ambientes de aprendizaje	Los docentes gestionan el aprendizaje en diferentes lugares, utilizan tecnologías, plataformas educativas y herramientas digitales relacionándolos con entornos locales, regionales y nacionales.	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Incluye experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula (talleres, laboratorios, empresa, comunidad, etc.).</li> <li>10. Utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correo electrónico, chats, plataformas, etc.).</li> <li>11. Organiza actividades que me permiten ejercitar mi expresión oral y escrita.</li> <li>12. Relaciona los contenidos de la asignatura con la industria y la sociedad a nivel local, regional, nacional e internacional.</li> <li>13. Usa ejemplos y casos relacionados con la vida real.</li> </ol>
		Estrategias, métodos y técnicas	Los docentes realizan los diferentes procedimientos que se desarrollan en el proceso de enseñanza aprendizaje en la que se incluyen diferentes metodologías y técnicas que permitan obtener evidencias de aprendizaje.	<ol style="list-style-type: none"> <li>14. Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>15. Promueve el autodidactismo y la investigación</li> <li>16. Promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis compañeros con una actitud positiva.</li> <li>17. Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendes.</li> <li>18. Se involucra en las actividades propuestas al grupo.</li> <li>19. Presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada.</li> <li>20. Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales.</li> </ol>
		Motivación	Estímulo positivo interno y externo para el proceso de aprendizaje.	<ol style="list-style-type: none"> <li>21. Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes.</li> <li>22. Toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo.</li> <li>23. Propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.</li> <li>24. Propicia la curiosidad y el deseo de aprender.</li> <li>25. Reconoce los éxitos y logros en las actividades de aprendizaje.</li> <li>26. Existe la impresión de que se toman represalias con algunos estudiantes.</li> <li>27. Hace interesante la asignatura.</li> </ol>
		Evaluación	Forma de obtener evidencias de los aprendizajes de los estudiantes.	<ol style="list-style-type: none"> <li>28. Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad.</li> <li>29. Proporciona información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación.</li> <li>30. Toma en cuenta las actividades realizadas y los productos como evidencias para la calificación y acreditación de la asignatura.</li> <li>31. Considera los resultados de la evaluación (asesorías, trabajos complementarios, búsqueda de información, etc.) para realizar mejoras en el aprendizaje.</li> <li>32. Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido.</li> <li>33. Da oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje.</li> <li>34. Muestra apertura para la corrección de errores de apreciación y evaluación.</li> <li>35. Otorga calificaciones imparciales.</li> </ol>

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
		Comunicación	Formas de comunicación asertiva y respetuosa que establece el docente en el proceso de enseñanza.	36. Desarrolla la clase en un clima de apertura y entendimiento. 37. Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes. 38. Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace.
		Gestión del curso	Forma en la que se conduce el curso teniendo en cuenta la asistencia, el cuidado del medio ambiente, orden en las instalaciones y accesibilidad del docente para consultas.	39. Asiste a clases regular y puntualmente. 40. Fomenta la importancia de contribuir a la conservación del medio ambiente. 41. Promueve mantener limpias y ordenadas las instalaciones. 42. Es accesible y está dispuesto a brindarte ayuda académica.
		Tecnologías de la información y comunicación	Se refiere a la utilización de diferentes herramientas digitales para los procesos de enseñanza y aprendizaje.	43. Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes. 44. Promueve el uso de diversas herramientas, particularmente las digitales, para gestionar (recabar, procesar, evaluar y usar) información. 45. Promueve el uso seguro, legal y ético de la información digital.
		Satisfacción general	Se refiere a la satisfacción general que tiene el estudiante sobre el curso y el desempeño del docente.	46. En general, pienso que es un buen docente. 47. Estoy satisfecha o satisfecho por mi nivel de desempeño y aprendizaje logrado gracias a la labor del docente. 48. Yo recomendaría a este docente

*Nota:* Esta tabla muestra los indicadores y los ítems de la variable desempeño docente para la aplicación del cuestionario.

## CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1. Diseño metodológico

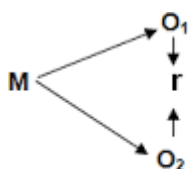
La metodología utilizada en la investigación tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

La investigación es de tipo básico, contemplándose como un estudio puro, conceptual y/o dogmática, caracterizado porque surge, se desarrolla y permanece dentro de un marco teórico. No se contrasta con ningún aspecto práctico. (Ñaupas y otros, 2018)

El enfoque utilizado en la presente es cuantitativo, pues se pretende estimar ocurrencias de los fenómenos y probar las hipótesis planteadas en la investigación. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

El alcance de la investigación es descriptivo correlacional, pues se pretende asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables. Miden las variables y su relación en términos estadísticos. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018)

El diseño de la investigación es no experimental - Transeccional pues se realizará la medición en un único tiempo.



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la V.1.

O<sub>2</sub> = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

### 3.2. Formula de aplicación de la muestra

#### 3.2.1. Población

La población elegida es 73 docentes de la institución educativa los cuales están divididos en:

- 32 docentes de educación primaria

- 41 docentes de educación secundaria

Por otro lado, para la medición del desempeño docente se tuvo en cuenta solo el nivel secundario, el que está constituido por:

- 426 estudiantes de educación secundaria

### **3.2.2. Muestra**

La muestra de estudios es No probabilística o dirigida, pues se han seleccionado de acuerdo a las características del contexto de la investigación. En este caso se ha tenido en cuenta a los docentes que trabajan en dicha institución educativa. La muestra está conformada por 54 docentes de la institución educativa y 138 estudiantes de educación secundaria.

## **3.3. Técnicas de recolección de datos**

### **3.3.1. Técnicas**

La técnica utilizada para la recolección de datos es la encuesta, es de corte cuantitativo y consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. (Ñaupas y otros, 2018)

Para la presente investigación se ha utilizado la técnica de la encuesta para poder medir la gestión educativa y desempeño docente, las mismas que han sido validadas y se ha medido su confiabilidad antes de su aplicación.

### **3.3.2. Instrumentos**

El instrumento utilizado es el cuestionario sobre gestión educativa institucional elaborado por UNESCO (2011) el mismo que está compuesto de las siguientes dimensiones e ítems.

Tabla 3

*Dimensiones del cuestionario sobre gestión educativa*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
Pedagógica	Los gestores educativos realizan el proceso de mejorar el currículo, las estrategias didácticas, las metodologías de la enseñanza, y los procesos de evaluación hacia los estudiantes.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En nuestra área o asignatura contamos con programación anual y unidades de aprendizaje funcionales y actualizadas.</li> <li>2. En nuestra área o asignatura contamos con sesiones de clase de manera colegiada, son funcionales y actualizadas</li> <li>3. La programación anual, unidades y sesiones de clase apuntan al enfoque educativo de la institución</li> <li>4. Los docentes utilizan diferentes estrategias didácticas de acuerdo a los logros de aprendizaje.</li> <li>5. Durante la sesión de clase se evidencian los momentos pedagógicos o didácticos</li> <li>6. La relación docente-estudiante es cordial, respetuosa y asertiva dentro y fuera del aula de clase</li> <li>7. Los docentes se capacitan constantemente en aspectos pedagógicos, tecnológicos o de otro tipo.</li> <li>8. Los docentes conocen y utilizan diversos instrumentos de evaluación establecidos bajo criterios claros y son proporcionados a los estudiantes al empezar cada unidad de aprendizaje.</li> <li>9. Los docentes están capacitados para ser tutores y orientar adecuadamente a los estudiantes.</li> </ol>
Administrativa	Los gestores educativos se encargan de guiar la gestión de personas, proyectos de mejora interna y externa, las finanzas de la institución, entre otros, teniendo en cuenta que todas estas actividades deben reportarse de manera organizada y sustentada	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. La institución cuenta con presupuesto para ejecutar durante el año.</li> <li>11. La institución cumple puntualmente con los pagos a los docentes y otros trabajadores.</li> <li>12. La administración de la institución cumple con proveer los materiales y equipos necesarios para nuestro trabajo en aula y para cuestiones administrativas.</li> <li>13. La distribución de la jornada laboral está acorde a la normatividad vigente.</li> </ol>
Comunitaria	Los gestores educativos realizan actividades con todos sus integrantes	<ol style="list-style-type: none"> <li>14. La institución realiza actividades de proyección social con los docentes y</li> </ol>



Dimensiones	Indicadores	Ítems
	procurando siempre involucrar a la comunidad. En ella se consideran el contexto cultural, la demanda educativa de la población y del lugar en donde se halla la institución	estudiantes por lo menos una vez al año. 15. La institución genera espacios para coordinar acciones y realizar actividades con los padres de familia 16. La institución tiene acercamiento y muy buenas relaciones con algunas universidades o institutos de educación superior 17. La institución tiene acercamiento y muy buenas relaciones con el municipio local 18. La institución tiene acercamiento y muy buenas relaciones con otras instituciones privadas y públicas (bomberos, Sunat, Policía Nacional, hospitales o clínicas, empresas privadas)
Institucional	Los gestores educativos ejercen sus funciones para conseguir un logro en común. Entre ellos tenemos la distribución de actividades, división del trabajo, de los espacios, del tiempo y los roles que asume cada persona dentro de la institución.	19. La institución cuenta con un PEI, PAT y reglamento interno funcional y actualizado 20. La institución cuenta con un manual de funciones y procedimientos funcional y actualizado 21. La institución cuenta con un Plan Anual de Tutoría funcional y actualizado. 22. Las actividades institucionales se encargan mediante grupos o comisiones de trabajo 23. La institución cuenta con canales de comunicación formal como correo electrónico institucional, plataforma educativa, teléfono institucional o grupos de mensajería (Whatsapp u otro parecido) 24. La institución respeta los espacios y tiempos de trabajo. No se envían encargos o tareas de ámbito laboral fuera de la jornada de trabajo.

Nota: Fuente: Unesco (2011)

Por otro lado, tenemos el cuestionario de desempeño académico elaborado por Lujambio, Tuirán, García, Cisneros, Acosta y Flores (2011), el mismo que tiene las siguientes dimensiones e indicadores:

Tabla 4

*Dimensiones, indicadores e ítems del Cuestionario de Desempeño Académico*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
Dominio de la disciplina	Los docentes evidencian el dominio de su disciplina por medio de la organización de contenidos, la forma de relacionarla con otras materias y la forma de aplicarla en diferentes contextos.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Explica de manera clara los contenidos de la asignatura.</li> <li>2. Relaciona los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras.</li> <li>3. Resuelve las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura.</li> <li>4. Propone ejemplos o ejercicios que vinculan la asignatura con la práctica profesional.</li> <li>5. Explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional.</li> </ol>
Planificación del curso	Los docentes cumplen con sus acuerdos estableciendo estrategias adecuadas cumpliendo las unidades y sesiones de manera eficiente.	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Cumple con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura.</li> <li>7. Durante el curso establece las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje deseado.</li> <li>8. El programa presentado al principio de la asignatura se cubre totalmente.</li> </ol>
Ambientes de aprendizaje	Los docentes gestionan el aprendizaje en diferentes lugares, utilizan tecnologías, plataformas educativas y herramientas digitales relacionándolos con entornos locales, regionales y nacionales.	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Incluye experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula (talleres, laboratorios, empresa, comunidad, etc.).</li> <li>10. Utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correo electrónico, chats, plataformas, etc.).</li> <li>11. Organiza actividades que me permiten ejercitar mi expresión oral y escrita.</li> <li>12. Relaciona los contenidos de la asignatura con la industria y la sociedad a nivel local, regional, nacional e internacional.</li> <li>13. Usa ejemplos y casos relacionados con la vida real.</li> </ol>
Estrategias, métodos y técnicas	Los docentes realizan los diferentes procedimientos que se desarrollan en el proceso de enseñanza aprendizaje en la que se incluyen diferentes metodologías y técnicas	<ol style="list-style-type: none"> <li>14. Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>15. Promueve el autodidactismo y la investigación</li> </ol>

Dimensiones	Indicadores	Ítems
	que permitan obtener evidencias de aprendizaje.	16. Promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis compañeros con una actitud positiva. 17. Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendes. 18. Se involucra en las actividades propuestas al grupo. 19. Presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada. 20. Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales.
Motivación	Estímulo positivo interno y externo para el proceso de aprendizaje.	21. Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes. 22. Toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo. 23. Propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza. 24. Propicia la curiosidad y el deseo de aprender. 25. Reconoce los éxitos y logros en las actividades de aprendizaje. 26. Existe la impresión de que se toman represalias con algunos estudiantes. 27. Hace interesante la asignatura.
Evaluación	Forma de obtener evidencias de los aprendizajes de los estudiantes.	28. Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al iniciar la asignatura o de cada unidad. 29. Proporciona información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación. 30. Toma en cuenta las actividades realizadas y los productos como evidencias para la calificación y acreditación de la asignatura. 31. Considera los resultados de la evaluación (asesorías, trabajos complementarios, búsqueda de información, etc.) para realizar mejoras en el aprendizaje. 32. Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido. 33. Da oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje. 34. Muestra apertura para la corrección de errores de apreciación y evaluación.

Dimensiones	Indicadores	Ítems
		35. Otorga calificaciones imparciales.
Comunicación	Formas de comunicación asertiva y respetuosa que establece el docente en el proceso de enseñanza.	36. Desarrolla la clase en un clima de apertura y entendimiento. 37. Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes. 38. Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace.
Gestión del curso	Forma en la que se conduce el curso teniendo en cuenta la asistencia, el cuidado del medio ambiente, orden en las instalaciones y accesibilidad del docente para consultas.	39. Asiste a clases regular y puntualmente. 40. Fomenta la importancia de contribuir a la conservación del medio ambiente. 41. Promueve mantener limpias y ordenadas las instalaciones. 42. Es accesible y está dispuesto a brindarte ayuda académica.
Tecnologías de la información y comunicación	Se refiere a la utilización de diferentes herramientas digitales para los procesos de enseñanza y aprendizaje.	43. Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes. 44. Promueve el uso de diversas herramientas, particularmente las digitales, para gestionar (recabar, procesar, evaluar y usar) información. 45. Promueve el uso seguro, legal y ético de la información digital.
Satisfacción general	Se refiere a la satisfacción general que tiene el estudiante sobre el curso y el desempeño del docente.	46. En general, pienso que es un buen docente. 47. Estoy satisfecha o satisfecho por mi nivel de desempeño y aprendizaje logrado gracias a la labor del docente. 48. Yo recomendaría a este docente

Nota: Fuente: (Lujambio y otros, 2011)

### 3.3.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validez y confiabilidad de los instrumentos se ha realizado teniendo en cuenta dos procedimientos: Juicio de expertos y con el Alpha de Cronbach:

#### Confiabilidad del instrumento de gestión educativa

De acuerdo al resultado obtenido aplicando el Alpha de Cronbach sobre las preguntas del instrumento, se obtuvo un valor de .875 que indica que el instrumento es confiable. Los documentos del juicio de experto se podrán apreciar en los anexos de la investigación.

**Tabla 5***Confiabilidad del instrumento de Gestión educativa*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,875	,887	20

**Confiabilidad del instrumento desempeño docente**

De acuerdo al resultado obtenido aplicando el Alpha de Cronbach sobre las preguntas del instrumento, se obtuvo un índice de .959 que indica que el instrumento es confiable. Los documentos del juicio de experto se pueden apreciar en los anexos de la investigación.

**Tabla 6***Confiabilidad del instrumento de desempeño docente*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,959	,965	47

**3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.**

Para efectos de la presente investigación se realizará con el programa de análisis estadístico SPSS V. 25, el mismo que generará gráficos y tablas, así como las correlaciones entre variables y dimensiones utilizando la correlación de Spearman.

Para efectos de la estadística descriptiva se ha utilizado las frecuencias para estimar el porcentaje de las respuestas proporcionadas por los integrantes de la muestra.

Por otro lado, para poder hacer la estadística inferencial, se utilizó el Alpha de Cronbach para determinar la confiabilidad de cada instrumento, en la que se tuvo que el instrumento de gestión educativa posee una confiabilidad de .875 y el instrumento de desempeño docente tiene una confiabilidad de .959, sobre estos valores se puede colegir que ambos instrumentos tienen la confiabilidad necesaria para ser aplicados.

Posteriormente, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov con la que se pudo determinar de acuerdo a su valor que el estadístico de correlación a utilizar sería el de Spearman.

### **3.5. Aspectos éticos**

La investigación es de autoría propia, se ha respetado los derechos de autor citándolos y referenciándolos adecuadamente, respetando así la propiedad intelectual.

Se respetará la confidencialidad de los participantes de la muestra de estudio como estudiantes y docentes. Asimismo, los participantes deberán aceptar el consentimiento informado para participar de la investigación, y lo harán de manera anónima.

Por otro lado, se reconoce el apoyo y aporte de la institución elegida para realizar la investigación, sus directivos, docentes y estudiantes quienes colaborarán positiva y asertivamente para el desarrollo del presente trabajo en busca de un aporte para los planes de mejora de la institución educativa.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

En el presente capítulo se realizará el análisis descriptivo e inferencial de los datos. Para el análisis descriptivo se ha hecho con distribución de frecuencias sobre cada dimensión de las variables gestión educativa y desempeño docente. Para el análisis inferencial se ha tenido en cuenta la distribución de la normalidad de los datos y de acuerdo a ello se procedió a hacer las correlaciones con el estadístico Spearman.

### Análisis descriptivo de los datos

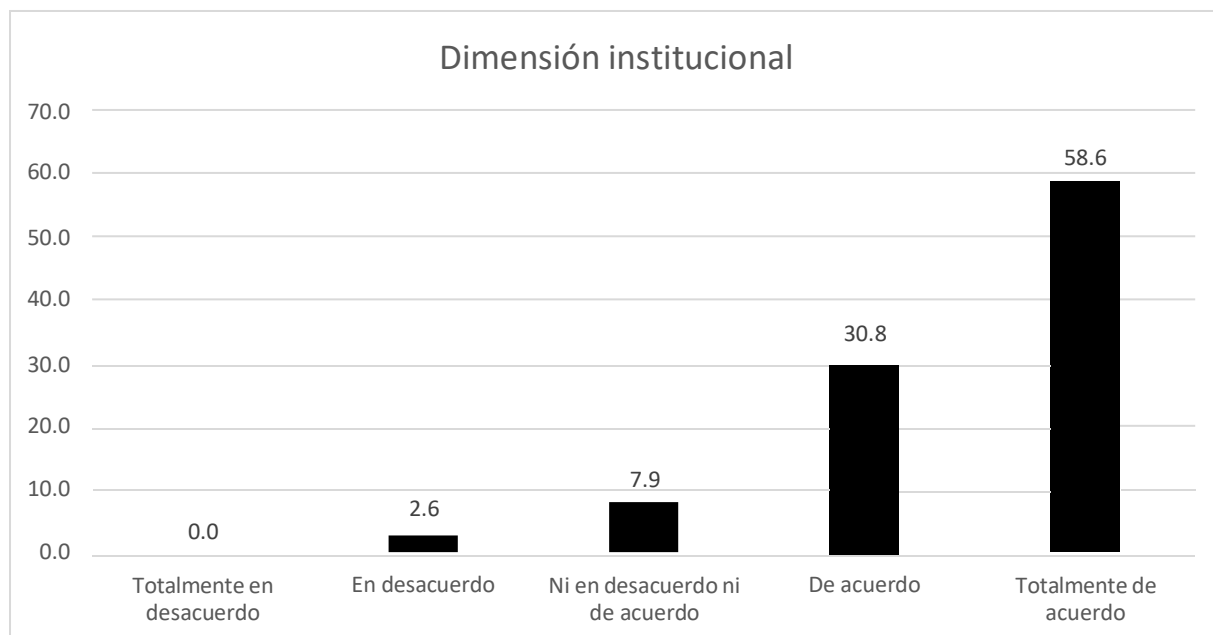
- Variable Gestión Educativa

**Tabla 7**

*Frecuencias dimensión institucional*

		<b>Dimensión institucional</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0	0.0
	En desacuerdo	30	2.6	2.6	2.6
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	90	7.9	7.9	10.6
	De acuerdo	349	30.8	30.8	41.4
	Totalmente de acuerdo	665	58.6	58.6	100.0
	Total	1134	100.0	100.0	

*Nota:* Esta Tabla muestra los resultados de la encuesta en la dimensión institucional.

**Figura 1***Frecuencias dimensión institucional*

*Nota:* Esta Figura muestra que la mayoría está totalmente de acuerdo con esta dimensión.

De acuerdo a los datos obtenidos de la variable gestión educativa y la dimensión institucional, tenemos que el 58.6% estuvo totalmente de acuerdo, el 30.8% estuvo de acuerdo, 7.9% ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 2.6% en desacuerdo sobre los indicadores de la dimensión.

Esto quiere decir que un más del 89% de personas que conformaron la muestra está totalmente de acuerdo que la institución cuenta con sus documentos de gestión actualizados y funcionales, existen los canales de comunicación y grupos de trabajo adecuados para la revisión y actualización de los mismos y respetan los horarios de trabajo de sus colaboradores no dejando actividades extras.

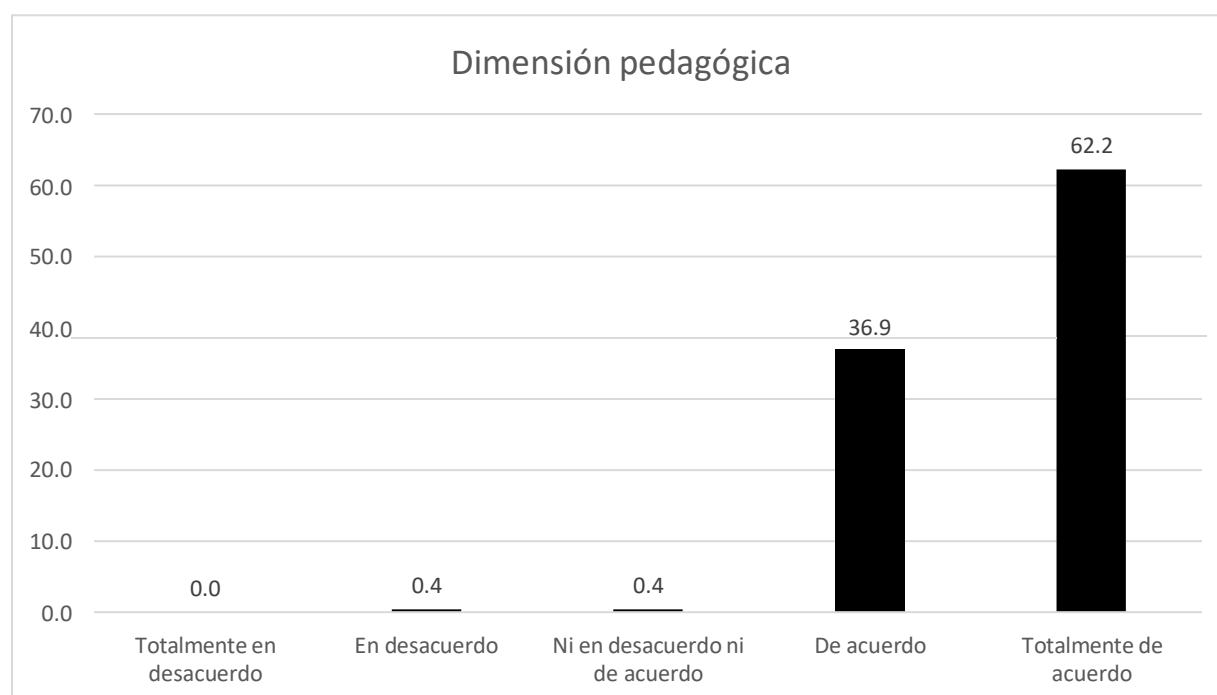
Por otro lado, tenemos que existe un 7.8% de la muestra se mostró indiferente sobre esto y el 2.7% consideró negativamente este aspecto.



**Tabla 8***Frecuencias Dimensión Pedagógica*

		Dimensión pedagógica		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido		Frecuencia	Porcentaje		
	Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0	0.0
	En desacuerdo	4	0.4	0.4	0.4
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	4	0.4	0.4	0.8
	De acuerdo	349	36.9	36.9	37.8
	Totalmente de acuerdo	588	62.2	62.2	100.0
	Total	945	100.0	100.0	

*Nota:* Esta Tabla muestra los porcentajes del resultado obtenido en la aplicación del instrumento.

**Figura 2***Frecuencias Dimensión Pedagógica*

*Nota:* Esta Figura muestra que la mayoría está totalmente de acuerdo con esta dimensión.

De acuerdo a los datos obtenidos de la variable gestión educativa y la dimensión pedagógica, tenemos que el 62.2% estuvo totalmente de acuerdo, el 36.9% estuvo de acuerdo, 0.4% ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 0.4% en desacuerdo sobre los indicadores de la dimensión.

Esto quiere decir que un más del 99% de personas que conformaron la muestra está totalmente de acuerdo y de acuerdo que la institución cuenta por medio de sus docentes con las programaciones anuales, unidades didácticas y sesiones de clase actualizadas y enfocadas en los objetivos institucionales. Asimismo, para el desarrollo de las clases, los docentes utilizan diferentes estrategias didácticas de acuerdo a los momentos didácticos de la clase.

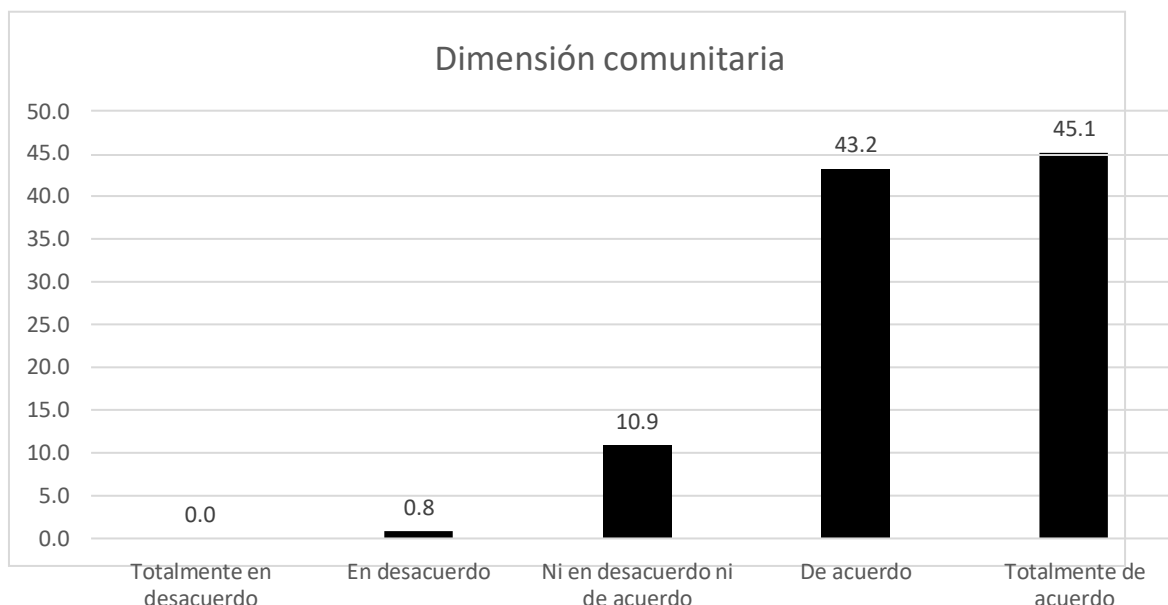
Por otro lado, tenemos que existe un 0.4% de la muestra que se mostró indiferente sobre esto y el 0.4% consideró que está totalmente en desacuerdo sobre estos aspectos, evaluándolos como negativos o que no se cumplen dentro de la institución.

**Tabla 9**

*Frecuencia Dimensión Comunitaria*

		<b>Dimensión comunitaria</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0	0.0
	En desacuerdo	8	0.8	0.8	0.8
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	103	10.9	10.9	11.7
	De acuerdo	408	43.2	43.2	54.9
	Totalmente de acuerdo	426	45.1	45.1	100.0
	Total	945	100.0	100.0	

*Nota:* Esta Tabla muestra los porcentajes del resultado obtenido en la aplicación del instrumento.

**Figura 3***Frecuencia Dimensión Comunitaria*

*Nota:* Esta Figura muestra que la mayoría está de acuerdo y totalmente de acuerdo con esta dimensión

De acuerdo a los datos obtenidos de la variable gestión educativa y la dimensión comunitaria, tenemos que el 45.1% estuvo totalmente de acuerdo, el 43.2% estuvo de acuerdo, 10.9% ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 0.8% en desacuerdo sobre los indicadores de la dimensión.

Esto quiere decir que un más del 88% de personas que conformaron la muestra está totalmente de acuerdo y de acuerdo que la institución tiene buenas relaciones y realiza actividades de proyección social juntamente con las instituciones locales, tiene convenios con universidades y centros de estudio superior que facilitan el acceso a la educación superior de sus estudiantes y trabaja de manera conjunta con los padres de familia para desarrollar todas sus actividades.

Por otro lado, tenemos que existe un 11.0% de la muestra que se muestra indiferente sobre esto y el 0.8% considera que está totalmente en desacuerdo sobre las actividades comunitarias que realiza la institución y sus proyectos con otras instituciones locales.

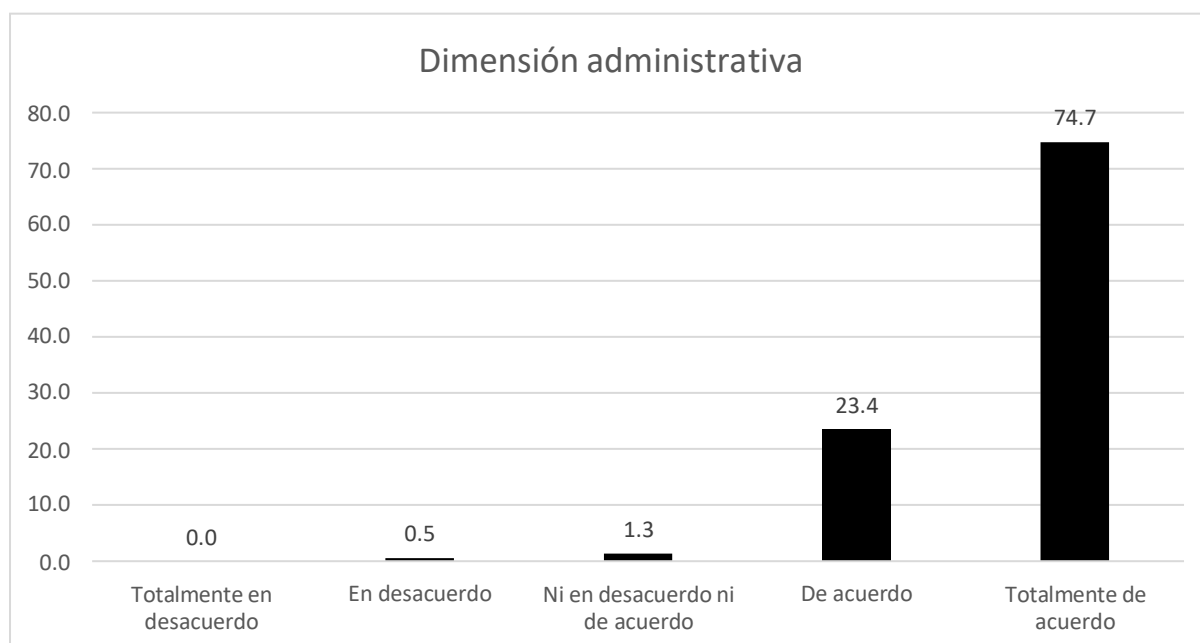
**Tabla 10***Frecuencias de la Dimensión Administrativa*

		<b>Dimensión Administrativa</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0	0.0
	En desacuerdo	4	0.5	0.5	0.5
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	10	1.3	1.3	1.9
	De acuerdo	177	23.4	23.4	25.3
	Totalmente de acuerdo	565	74.7	74.7	100.0
	Total	756	100.0	100.0	

*Nota:* Esta tabla muestra los resultados en relación a la dimensión administrativa.

#### Figura 4

##### Frecuencias de la dimensión administrativa



*Nota:* Esta figura muestra los resultados de la encuesta en relación a la dimensión administrativa.

De acuerdo a los datos obtenidos de la variable gestión educativa y la dimensión administrativa, tenemos que el 74.7 estuvo totalmente de acuerdo, el 23.4% estuvo de acuerdo, 1.3% ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 0.5% en desacuerdo sobre los indicadores de la dimensión.

Esto quiere decir que un más del 98% de personas que conformaron la muestra está totalmente de acuerdo y de acuerdo que la institución cuenta con el presupuesto adecuado para su funcionamiento, cumple puntualmente con el pago de los colaboradores, provee de los materiales y equipos necesarios para su funcionamiento y la jornada laboral está de acuerdo a la normatividad vigente.

Por otro lado, tenemos que existe un 1.5% de la muestra que se muestra indiferente sobre esto y el 0.5% considera que está totalmente en desacuerdo sobre las actividades administrativas de la institución.

- **Variable Desempeño Docente**

**Tabla 11**

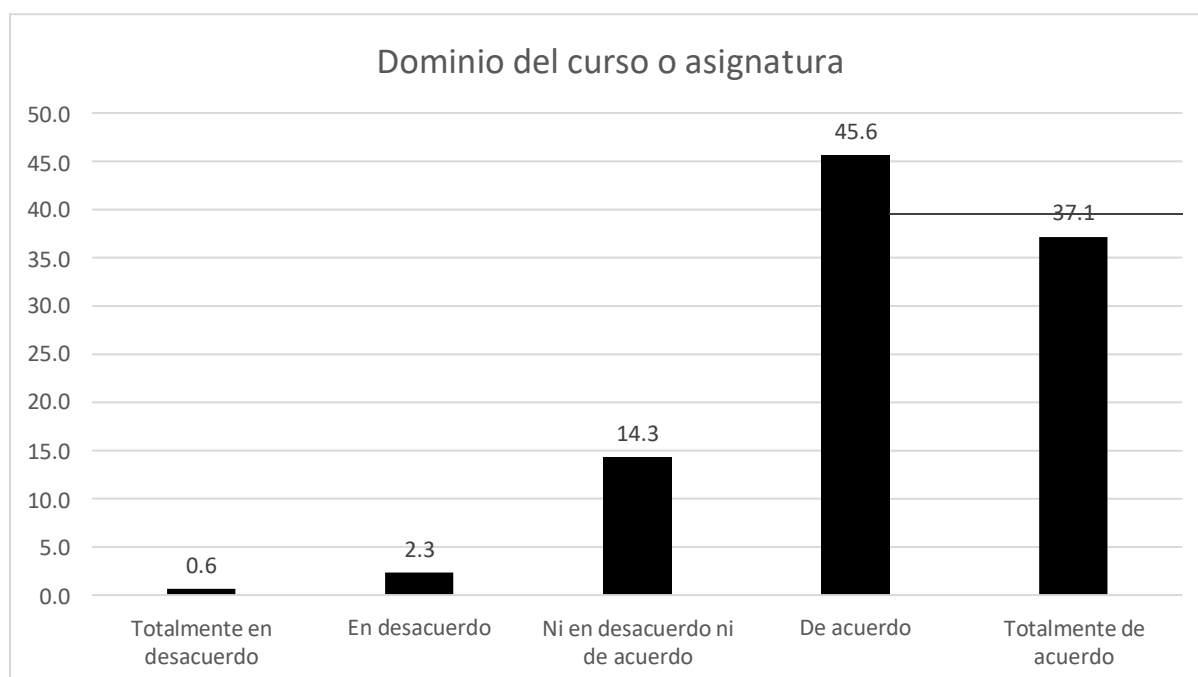
*Frecuencias dimensión dominio del curso o asignatura*

		<b>Dominio del curso o asignatura</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	0.6	0.6	0.6
	En desacuerdo	22	2.3	2.3	3.0
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	135	14.3	14.3	17.2
	De acuerdo	431	45.6	45.6	62.9
	Totalmente de acuerdo	351	37.1	37.1	100.0
	Total	945	100.0	100.0	

*Nota:* Esta Tabla muestra los resultados de la encuesta en relación a la dimensión dominio del curso.

**Figura 5**

*Frecuencias dimensión dominio del curso o asignatura*



*Nota:* Esta figura muestra que el resultado en barras de la dimensión dominio del curso.

De acuerdo a los datos obtenidos de la variable desempeño docente y la dimensión dominio del curso o asignatura, tenemos que el 37.1% estuvo totalmente de acuerdo, el 45.6% estuvo de acuerdo, 14.3% ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 2.3% en desacuerdo y el 0.6% totalmente en desacuerdo sobre los indicadores de la dimensión.

Esto quiere decir que un más del 82% de personas que conformaron la muestra está totalmente de acuerdo y de acuerdo que los docentes dominan su curso explicándolos de

manera clara relacionándolo con otros cursos, resolviendo las dudas que puedan surgir poniendo ejemplos claros y explicando su utilidad y aplicación en la vida diaria.

Por otro lado, tenemos que existe un 14.3% de la muestra que se muestra indiferente sobre esto y el 2.3% está en desacuerdo y el 0.6% considera que está totalmente en desacuerdo sobre las actividades administrativas de la institución. Llama la atención el porcentaje significativo que se muestra indiferente, lo cual puede ser motivo para realizar otras indagaciones o análisis.

**Tabla 12**

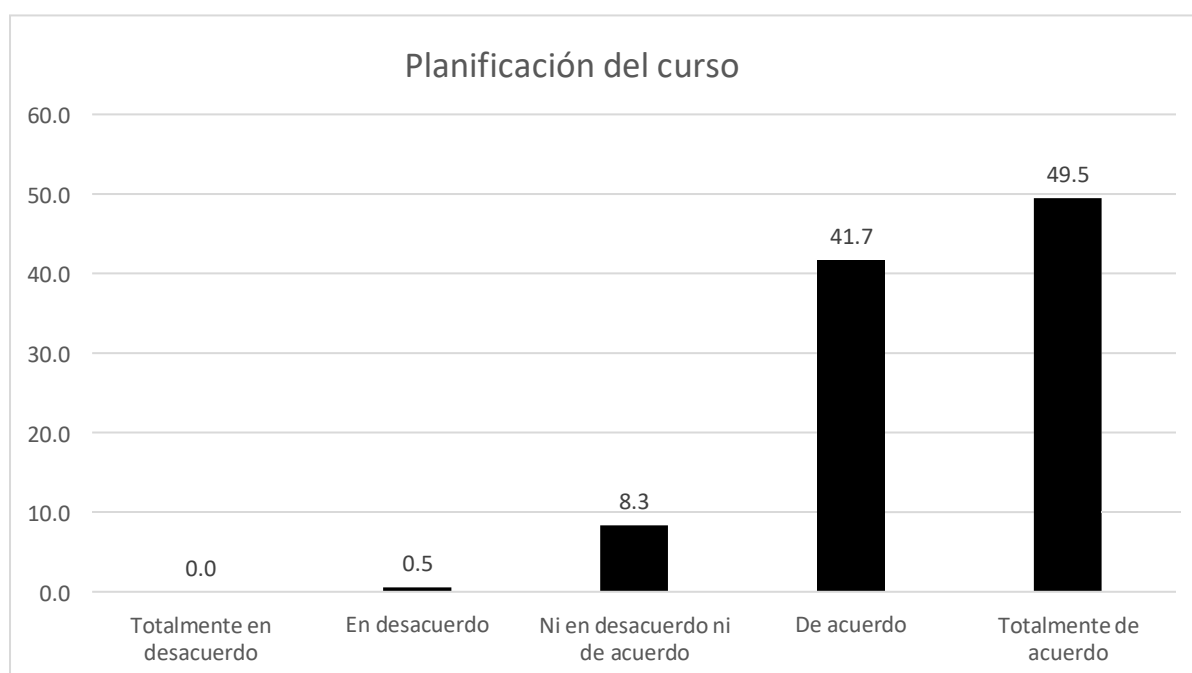
*Frecuencias dimensión planificación del curso*

		Planificación del curso			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0	0.0
	En desacuerdo	4	0.5	0.5	0.5
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	63	8.3	8.3	8.9
	De acuerdo	315	41.7	41.7	50.5
	Totalmente de acuerdo	374	49.5	49.5	100.0
	Total	756	100.0	100.0	

*Nota:* Esta Tabla muestra los resultados en relación a la dimensión planificación del curso

**Figura 6**

*Frecuencias dimensión planificación del curso*



*Nota:* Esta Figura muestra los resultados en barras de la dimensión planificación del curso.

De acuerdo a los datos obtenidos de la variable desempeño docente y la dimensión planificación del curso, tenemos que el 49.5% estuvo totalmente de acuerdo, el 41.7% estuvo de acuerdo, 8.3% ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 0.5% en desacuerdo y el 0% totalmente en desacuerdo sobre los indicadores de la dimensión.

Esto quiere decir que un más del 91% de personas que conformaron la muestra está totalmente de acuerdo y de acuerdo que los docentes planifican su curso, cumplen los acuerdos establecidos al inicio del mismo, establecen las estrategias adecuadas para lograr los aprendizajes y teniendo siempre los materiales y recursos necesarios disponibles para los estudiantes.

Por otro lado, tenemos que existe un 8.3% de la muestra que está indiferente sobre estos criterios y el 0.5% está en desacuerdo y el 0% considera que está totalmente en desacuerdo sobre las actividades de planificación del curso del docente.

**Tabla 13**

*Frecuencias dimensión ambientes de aprendizaje*

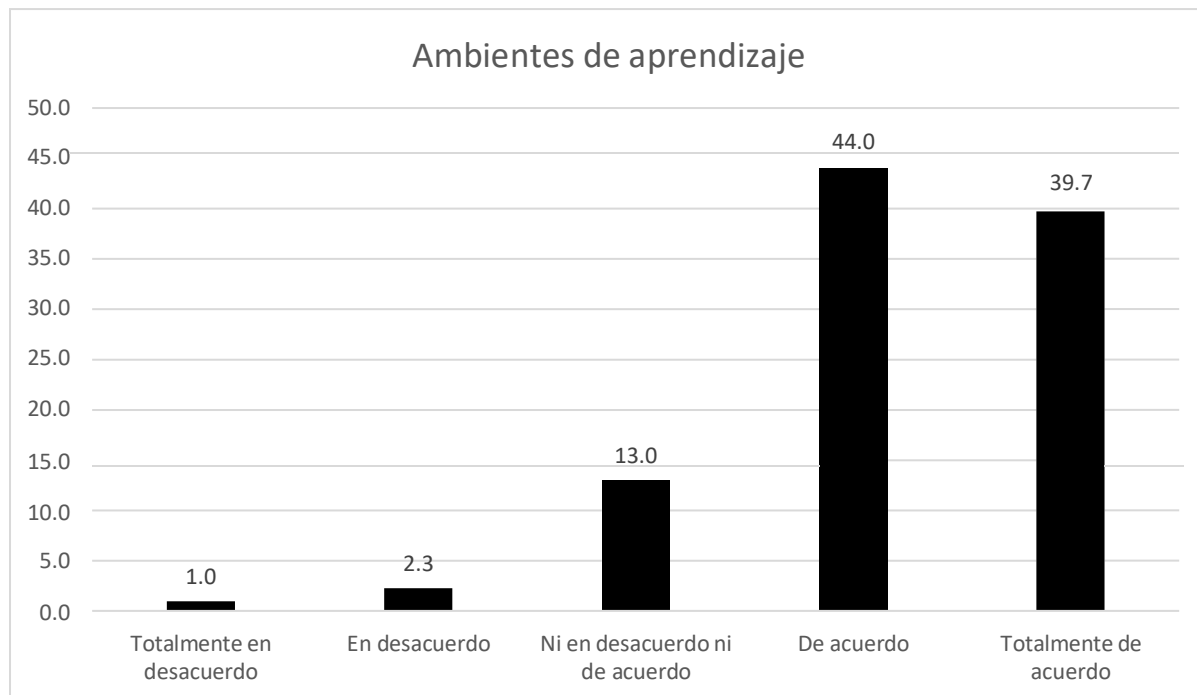
		<b>Ambientes de aprendizaje</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	1.0	1.0	1.0
	En desacuerdo	21	2.3	2.3	3.2
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	121	13.0	13.0	16.3
	De acuerdo	409	44.0	44.0	60.3
	Totalmente de acuerdo	369	39.7	39.7	100.0
	Total	929	100.0	100.0	

*Nota:* Esta Tabla muestra los porcentajes de la dimensión ambientes de aprendizaje.



**Figura 7**

*Frecuencias dimensión ambientes de aprendizaje*



*Nota:* Esta Figura muestra los resultados en barras de la dimensión ambientes de aprendizaje.

De acuerdo a los datos obtenidos de la variable desempeño docente y la dimensión ambiente de aprendizaje, tenemos que el 39.7% estuvo totalmente de acuerdo, el 44% estuvo de acuerdo, 13% ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 2.3% en desacuerdo y el 1% totalmente en desacuerdo sobre los indicadores de la dimensión.

Esto quiere decir que un más del 83% de personas que conformaron la muestra está totalmente de acuerdo y de acuerdo que los docentes utilizan bien los ambientes de aprendizaje o lo hacen agradable en los entornos virtuales utilizando diferentes herramientas tecnológicas, teniendo la versatilidad para comunicarse por chats, correos electrónicos, foros y otros; y, utilizando diferentes actividades para que los estudiantes puedan expresarse por escrito y de manera oral, relacionando sus contenidos con la industria y la sociedad.

Por otro lado, tenemos que existe un 13% de la muestra que está indiferente sobre estos criterios y el 2.3% está en desacuerdo y el 1.0% considera que está totalmente en desacuerdo sobre la forma de utilizar diferentes ambientes de aprendizaje.

**Tabla 14**

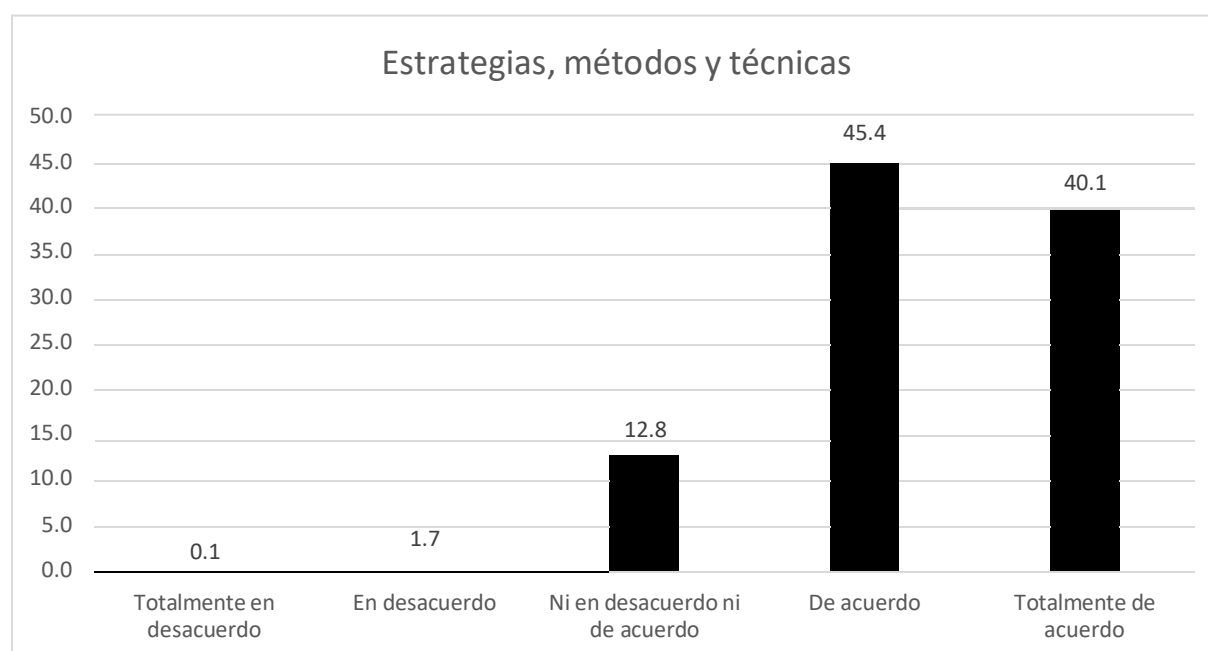
*Frecuencias dimensión estrategias, métodos y técnicas*

		<b>Estrategias, métodos y técnicas</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	0.1	0.1	0.1
	En desacuerdo	22	1.7	1.7	1.7
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	170	12.8	12.8	14.6
	De acuerdo	600	45.4	45.4	59.9
	Totalmente de acuerdo	530	40.1	40.1	100.0
	Total	1323	100.0	100.0	

*Nota:* Esta Tabla muestra los resultados en porcentajes de la dimensión estrategias, métodos y técnicas.

**Figura 8**

*Frecuencias dimensión estrategias, métodos y técnicas*



*Nota:* Esta Figura muestra los resultados de la dimensión estrategias, métodos y técnicas.

De acuerdo a los datos obtenidos de la variable desempeño docente y la dimensión estrategias, métodos y técnicas, tenemos que el 40.1% estuvo totalmente de acuerdo, el 45.4% estuvo de acuerdo, 12.8% ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 1.7% en desacuerdo y el 0.1% totalmente en desacuerdo sobre los indicadores de la dimensión.

Según los resultados, se puede colegir que más del 85% de personas que conformaron la muestra está totalmente de acuerdo y de acuerdo que los docentes utilizan diferentes estrategias, métodos y técnicas de aprendizaje para atender a los diferentes

estilos, propiciando la investigación en clase y fuera de ella, estimulando la reflexión sobre lo que se aprende y promoviendo actividades colaborativas con los estudiantes.

Por otro lado, tenemos que existe un 12.8% de la muestra que está indiferente sobre estos criterios, el 1.7% está en desacuerdo y el 0.1% considera que está totalmente en desacuerdo sobre estrategias, métodos y técnicas de enseñanza del docente.

**Tabla 15**

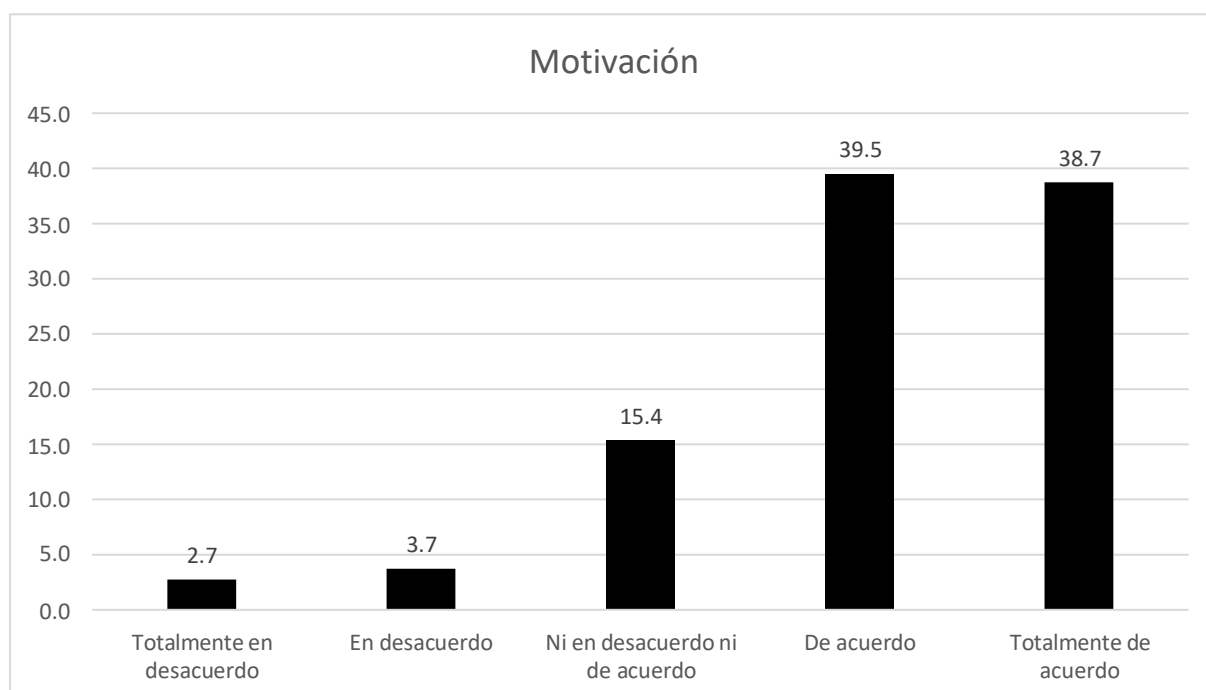
*Frecuencias dimensión motivación*

		<b>Motivación</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	36	2.7	2.7	2.7
	En desacuerdo	49	3.7	3.7	6.4
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	203	15.4	15.4	21.8
	De acuerdo	522	39.5	39.5	61.3
	Totalmente de acuerdo	512	38.7	38.7	100.0
	Total	1322	100.0	100.0	

*Nota:* Esta Tabla muestra los resultados de la dimensión motivación.

**Figura 9**

*Frecuencias dimensión motivación*



*Nota:* Esta Figura muestra los resultados en barras de la dimensión motivación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la variable desempeño docente y la dimensión motivación, tenemos que el 38.7% estuvo totalmente de acuerdo, el 39.5% estuvo de acuerdo, 15.4% ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 3.7% en desacuerdo y el 2.7% totalmente en desacuerdo sobre los indicadores de la dimensión.

Según los resultados, se puede colegir que más del 78% de personas que conformaron la muestra está totalmente de acuerdo y de acuerdo que los docentes motivan a sus estudiantes tomando interés y compromiso con ellos, propicia un ambiente de respeto y confianza reconociendo los logros y éxitos de los estudiantes y hace interesante la asignatura.

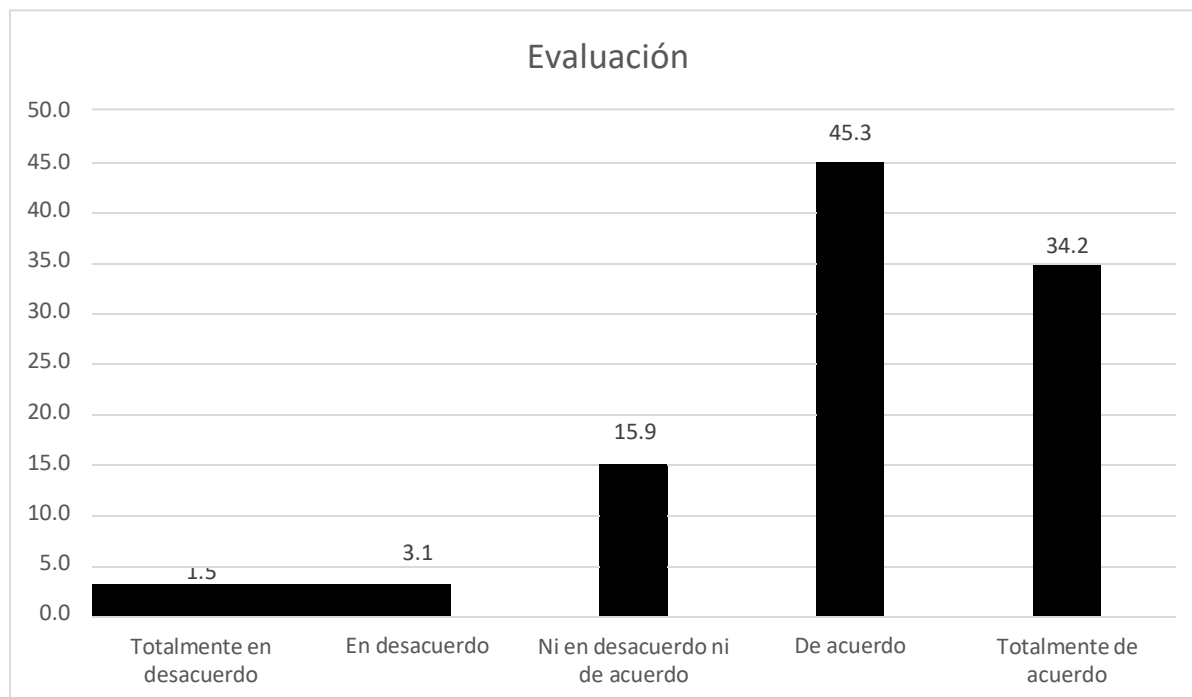
Por otro lado, tenemos que existe un 15.4% de la muestra que está indiferente sobre estos criterios, el 3.7% está en desacuerdo y el 2.7% considera que está totalmente en desacuerdo sobre la motivación del docente en el aula.

**Tabla 16**

*Frecuencias dimensión evaluación*

		<b>Evaluación</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	17	1.5	1.5	1.5
	En desacuerdo	35	3.1	3.1	4.6
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	180	15.9	15.9	20.5
	De acuerdo	514	45.3	45.3	65.8
	Totalmente de acuerdo	388	34.2	34.2	100.0
	Total	1134	100.0	100.0	

*Nota:* Esta Tabla muestra los resultados de la dimensión evaluación.

**Figura 10***Frecuencias dimensión evaluación*

*Nota:* Esta Figura muestra los resultados en barras de la dimensión evaluación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la variable desempeño docente y la dimensión evaluación, tenemos que el 34.2% estuvo totalmente de acuerdo, el 45.3% estuvo de acuerdo, 15.9% ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 3.1% en desacuerdo y el 1.5% totalmente en desacuerdo sobre los indicadores de la dimensión.

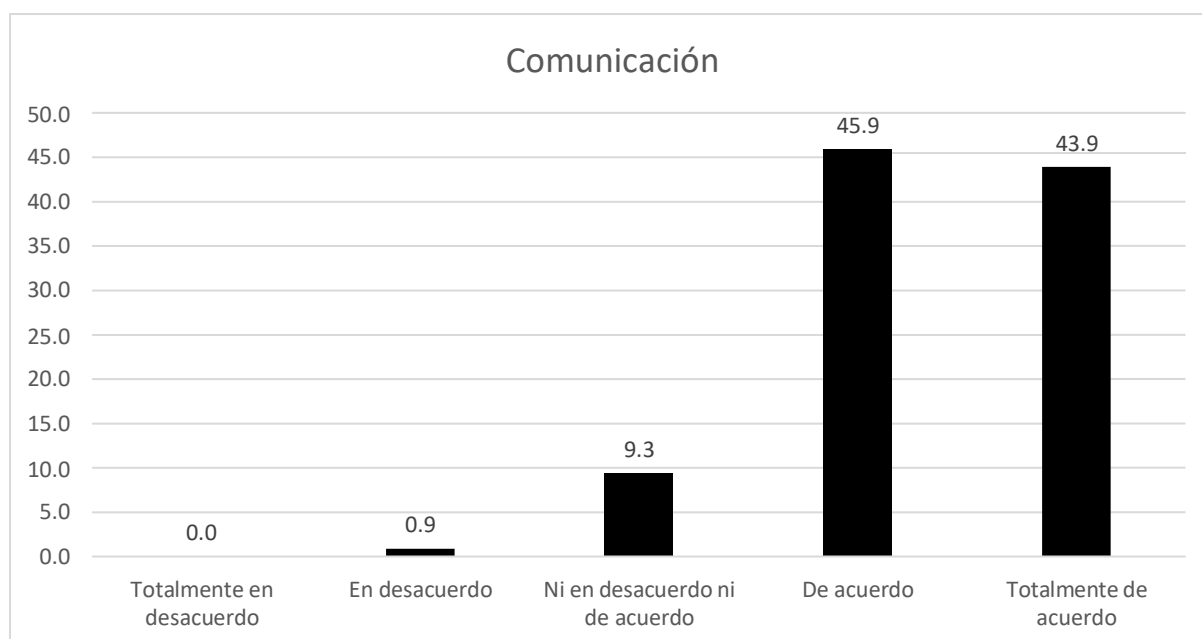
Según los resultados, se puede colegir que más del 79% de personas que conformaron la muestra está totalmente de acuerdo y de acuerdo que los docentes proporcionan los criterios de evaluación de las actividades a desarrollar en clase, da a conocer las calificaciones y las retroalimenta dentro de los plazos establecidos, y es importante recalcar que da oportunidades de mejora mostrando ayuda y apertura para las correcciones de las actividades realizadas.

Por otro lado, tenemos que existe un 15.9% de la muestra que está indiferente sobre estos criterios, el 3.1% está en desacuerdo y el 1.5% considera que está totalmente en desacuerdo sobre la forma de evaluar y retroalimentar del docente.

**Tabla 17***Frecuencias dimensión comunicación*

		<b>Comunicación</b>		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0	0.0
	En desacuerdo	5	0.9	0.9	0.9
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	53	9.3	9.3	10.2
	De acuerdo	260	45.9	45.9	56.1
	Totalmente de acuerdo	249	43.9	43.9	100.0
	Total	567	100.0	100.0	

*Nota:* Esta Tabla muestra los resultados de la dimensión comunicación.

**Figura 11***Frecuencias dimensión comunicación*

*Nota:* Esta Figura muestra los resultados en barras de la dimensión comunicación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la variable desempeño docente y la dimensión comunicación, tenemos que el 43.9% estuvo totalmente de acuerdo, el 45.9% estuvo de acuerdo, 9.3% ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 0.9% en desacuerdo y el 0.0% totalmente en desacuerdo sobre los indicadores de la dimensión.

Según los resultados, se puede colegir que más del 89% de personas que conformaron la muestra está totalmente de acuerdo y de acuerdo que los docentes

desarrollaron la clase en un clima de apertura y entendimiento hacia las opiniones y participaciones de los estudiantes teniendo congruencia entre lo que dice y lo que hace.

Por otro lado, tenemos que existe un 9.3% de la muestra que está indiferente sobre estos criterios, el 0.9% está en desacuerdo y el 0.0% considera que está totalmente en desacuerdo sobre la comunicación en el aula de clase.

**Tabla 18**

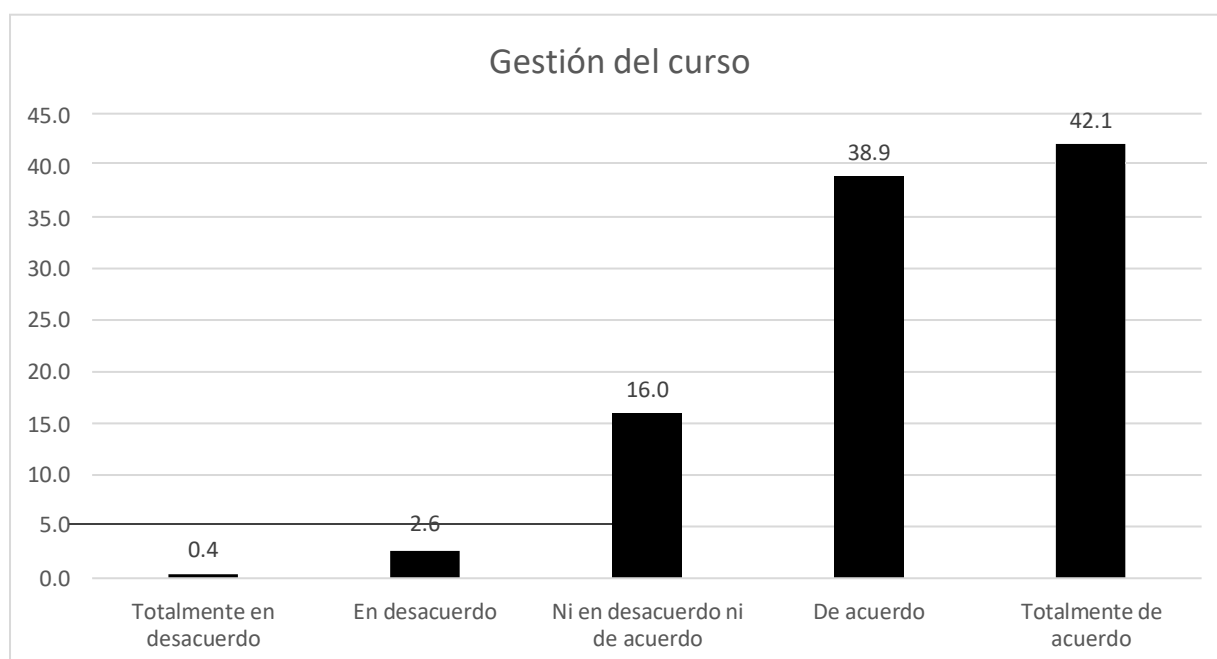
*Frecuencias dimensión gestión del curso*

		Gestión del curso			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	3	0.4	0.4	0.4
	En desacuerdo	20	2.6	2.6	3.0
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	121	16.0	16.0	19.0
	De acuerdo	294	38.9	38.9	57.9
	Totalmente de acuerdo	318	42.1	42.1	100.0
	Total	756	100.0	100.0	

*Nota:* Esta Tabla muestra los resultados en porcentajes de la dimensión gestión del curso.

**Figura 12**

*Frecuencias dimensión gestión del curso*



*Nota:* Esta Figura muestra los resultados en barras de la dimensión gestión del curso.

De acuerdo a los datos obtenidos de la variable desempeño docente y la dimensión gestión del curso, tenemos que el 42.1% estuvo totalmente de acuerdo, el 38.9% estuvo de acuerdo, 16% ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 2.6% en desacuerdo y el 0.4% totalmente en desacuerdo sobre los indicadores de la dimensión.

Según los resultados, se puede colegir que más del 81% de personas que conformaron la muestra está totalmente de acuerdo y de acuerdo que los docentes gestionan bien el curso asistiendo puntualmente a ella, promoviendo el cuidado del medio ambiente y estando accesible a ayudar académicamente a sus estudiantes durante y después de las clases.

Por otro lado, tenemos que existe un 16% de la muestra que está indiferente sobre estos criterios, el 2.6% está en desacuerdo y el 0.4% considera que está totalmente en desacuerdo sobre la forma cómo se ha gestionado el curso.

**Tabla 19**

*Frecuencias dimensión tecnologías de la información y comunicación*

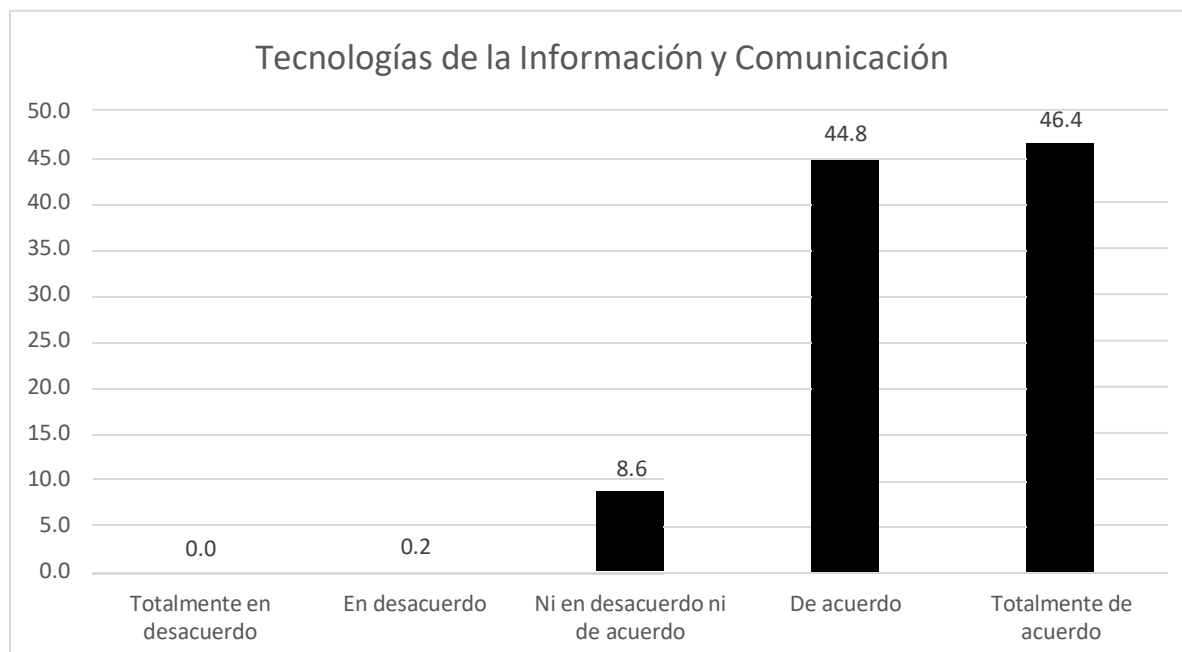
		<b>Tecnologías de la Información y Comunicación</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0	0.0
	En desacuerdo	1	0.2	0.2	0.2
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	49	8.6	8.6	8.8
	De acuerdo	254	44.8	44.8	53.6
	Totalmente de acuerdo	263	46.4	46.4	100.0
	Total	567	100.0	100.0	

*Nota:* Esta Tabla muestra los resultados de porcentajes de la dimensión tecnologías de la información y comunicación.



**Figura 13**

*Frecuencias dimensión tecnologías de la información y comunicación*



*Nota:* Esta Figura muestra los resultados en barras de la dimensión tecnologías de la información y comunicación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la variable desempeño docente y la dimensión tecnologías de la información y comunicación, tenemos que el 46.4% estuvo totalmente de acuerdo, el 44.8% estuvo de acuerdo, 8.6% ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 0.2% en desacuerdo y el 0.0% totalmente en desacuerdo sobre los indicadores de la dimensión.

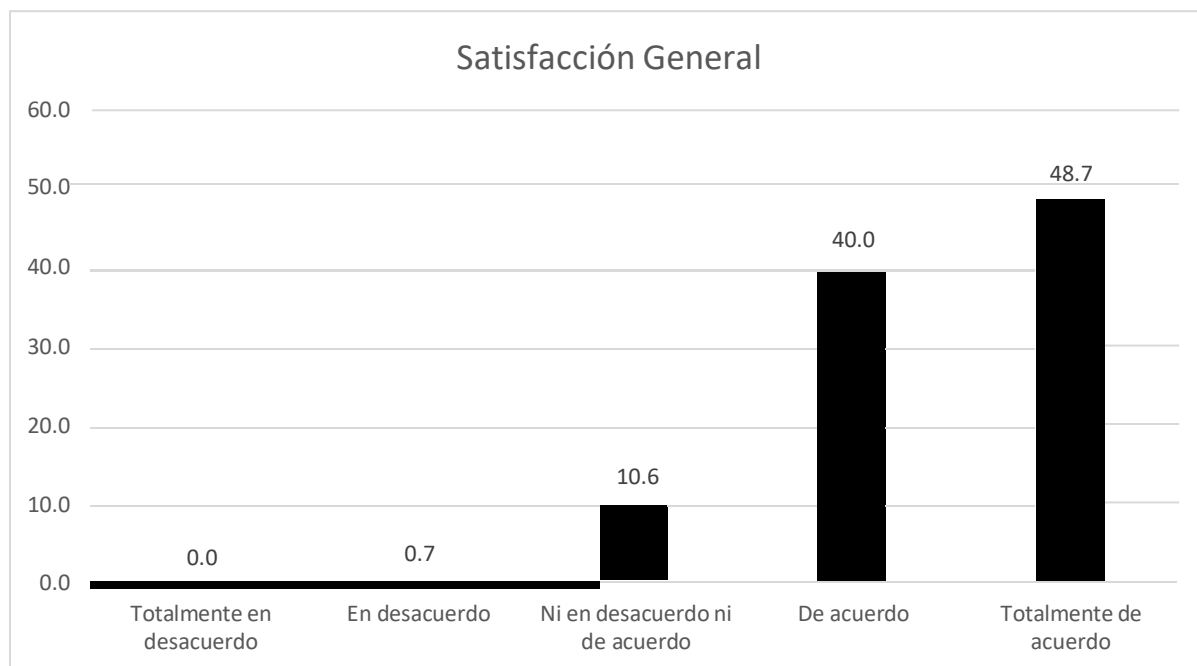
Según los resultados, se puede colegir que más del 91% de personas que conformaron la muestra está totalmente de acuerdo y de acuerdo que los docentes emplean diferentes tecnologías de información y comunicación para facilitar los aprendizajes de los estudiantes, promoviendo el uso de las diferentes herramientas digitales con sentido ético y propiciando una ciudadanía digital positiva.

Por otro lado, tenemos que existe un 8.6% de la muestra está indiferente sobre estos criterios, el 0.2% está en desacuerdo y el 0.0% considera que está totalmente en desacuerdo sobre el uso de las tecnologías de la información y comunicación en las actividades de aprendizaje de los estudiantes.

**Tabla 20***Frecuencias dimensión satisfacción general*

		<b>Satisfacción General</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0	0.0
	En desacuerdo	4	0.7	0.7	0.7
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	60	10.6	10.6	11.3
	De acuerdo	227	40.0	40.0	51.3
	Totalmente de acuerdo	276	48.7	48.7	100.0
	Total	567	100.0	100.0	

*Nota:* Esta Tabla muestra los resultados en porcentajes de la dimensión satisfacción general.

**Figura 14***Frecuencias dimensión satisfacción general*

*Nota:* Esta Figura muestra los resultados en barras de la dimensión satisfacción general.

De acuerdo a los datos obtenidos de la variable desempeño docente y la dimensión satisfacción general, tenemos que el 48.7% estuvo totalmente de acuerdo, el 40% estuvo de acuerdo, 10.6% ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 0.7% en desacuerdo y el 0.0% totalmente en desacuerdo sobre los indicadores de la dimensión.

Según los resultados, se puede colegir que más del 88% de personas que conformaron la muestra está totalmente de acuerdo y de acuerdo que los docentes realizan bien su trabajo en general.

Por otro lado, tenemos que existe un 10.6% de la muestra que está indiferente sobre estos criterios, el 0.7% está en desacuerdo y el 0.0% considera que está totalmente en desacuerdo sobre la satisfacción general del curso.

### **Análisis inferencial de los datos**

A continuación, se realiza el análisis inferencial de los datos obtenidos en el presente trabajo de investigación sobre las variables gestión educativa y desempeño docente en la muestra de estudio.

El primer procedimiento a realizar es hacer la prueba de normalidad, en este caso se apreciará la prueba de Kolmogórov-Smirnov, pues Shapiro Wilk se utiliza para 50 o menos unidades de muestra.

#### **Tabla 21**

##### *Prueba de normalidad*

	<b>Pruebas de normalidad</b>					
	Kolmogórov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Totalgestioneducativa	,145	49	,011	,944	49	,021
Totaldesempeñodocente	,124	49	,056	,950	49	,036

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota:* Esta Tabla muestra los resultados de las pruebas de normalidad.

Después de haber obtenido los siguientes datos, podemos apreciar que los datos no muestran normalidad, por ende, se utilizará el estadístico de correlación de Spearman.

Por otro lado, en este apartado se han realizado las correlaciones respectivas entre las variables y dimensiones que se especificaron en los objetivos del estudio y se someterán a la prueba de hipótesis respectiva mediante el cálculo del índice de correlación de Spearman, de acuerdo a la siguiente tabla:

**Tabla 22***Índices de correlación*

<b>Índice de correlación</b>	<b>Interpretación</b>
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

*Nota:* Fuente: Hernández-Sampieri y Mendoza (2018)

### **Prueba de hipótesis general**

H1

Existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

H01

No existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

**Tabla 23**

*Correlación variable gestión educativa y desempeño docente*

		<b>Correlaciones</b>		
			Total gestión educativa	Total Desempeño Docente
Rho de Spearman	Total, Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	1,000	-,003
		Sig. (bilateral)	.	,967
		N	189	189
	Total, Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	-,003	1,000
		Sig. (bilateral)	,967	.
		N	189	189

*Nota:* Esta Tabla muestra resultados de la correlación variable gestión educativa y desempeño docente.

De acuerdo a los valores obtenidos se puede colegir que el índice de correlación es de -.003 que indica que existe una correlación negativa inversa entre la variable gestión educativa y el desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco. En este sentido se rechaza la hipótesis 1 y se acepta la hipótesis nula H01.

### **Prueba de hipótesis específica 2**

H2

Si, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión dominio de su curso o asignatura del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

H02

No existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión dominio de su curso o asignatura del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

**Tabla 24**

*Correlación variable gestión educativa y dimensión dominio del curso*

<b>Correlaciones</b>			Total, gestión educativa	Dominio del curso
Rho de Spearman	Total, gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,047
		Sig. (bilateral)	.	,524
		N	189	189
	Dominio del curso	Coeficiente de correlación	,047	1,000
		Sig. (bilateral)	,524	.
		N	189	189

*Nota:* Esta Tabla muestra los resultados de la correlación de la variable gestión educativa y dimensión dominio del curso.

De acuerdo a los valores obtenidos se puede colegir que el índice de correlación es .047 que indica que existe una correlación positiva muy débil entre la variable gestión educativa y la dimensión dominio del curso de una institución educativa privada del distrito de Surco. En este sentido, se acepta la hipótesis nula H02 y se rechaza la hipótesis 2.

### **Prueba de hipótesis específica 3**

H3

Si, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión planificación del curso del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

H03

No existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión planificación del curso del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

**Tabla 25**

*Correlación variable gestión educativa y dimensión planificación del curso*

<b>Correlaciones</b>			Total, gestión educativa	Planificación del curso
Rho de Spearman	Total, gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,042
		Sig. (bilateral)	.	,565
		N	189	189
	Planificación del curso	Coeficiente de correlación	,042	1,000
		Sig. (bilateral)	,565	.
		N	189	189

*Nota:* Esta Tabla muestra los resultados de las correlaciones de la variable gestión educativa y dimensión planificación del curso.

De acuerdo a los valores obtenidos se puede colegir que el índice de correlación es .042 que indica que no existe correlación entre la variable gestión educativa y la dimensión planificación del curso de una institución educativa privada del distrito de Surco. En este sentido, se acepta la hipótesis nula H03 y se rechaza la hipótesis 3.

#### **Prueba de hipótesis específica 4**

H4

Si, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión ambientes de aprendizaje del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

H04

No existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión ambientes de aprendizaje del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

**Tabla 26***Correlación variable gestión educativa y dimensión ambientes de aprendizaje*

		<b>Correlaciones</b>		
			Total, gestión educativa	Ambientes de aprendizaje
Rho de Spearman	Total, gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,011
		Sig. (bilateral)	.	,876
		N	189	189
	Ambientes de aprendizaje	Coeficiente de correlación	,011	1,000
		Sig. (bilateral)	,876	.
		N	189	189

*Nota:* Esta Tabla muestra los resultados de las correlaciones de la variable gestión educativa y dimensión ambientes de aprendizaje.

De acuerdo a los valores obtenidos se puede colegir que el índice de correlación es .011 que indica que no existe correlación entre la variable gestión educativa y la dimensión ambiente de aprendizaje de una institución educativa privada del distrito de Surco. En este sentido, se acepta la hipótesis nula H04 y se rechaza la hipótesis 4.

#### **Prueba de hipótesis específica 5**

H5

Si, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión estrategias, métodos y técnicas del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

H05

No existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión estrategias, métodos y técnicas del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020



**Tabla 27**

*Correlación variable gestión educativa y dimensión estrategias, métodos y técnicas*

		<b>Correlaciones</b>		
			Total, gestión educativa	Estrategias, métodos y técnicas
Rho de Spearman	Total, gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,035
		Sig. (bilateral)	.	,634
		N	188	188
	Estrategias, métodos y técnicas	Coeficiente de correlación	,035	1,000
		Sig. (bilateral)	,634	.
		N	188	188

*Nota:* Esta Tabla muestra los resultados de las correlaciones *variable gestión educativa y dimensión estrategias, métodos y técnicas*

De acuerdo a los valores obtenidos se puede colegir que el índice de correlación es .035 que indica que no existe correlación entre la variable gestión educativa y la dimensión estrategias, métodos y técnicas de una institución educativa privada del distrito de Surco. En este sentido, se acepta la hipótesis nula H05 y se rechaza la hipótesis 5.

#### **Prueba de hipótesis específica 6**

H6

Si, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión motivación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

H06

No existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión motivación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

*Correlación variable gestión educativa y dimensión motivación*

<b>Correlaciones</b>			Total, gestión educativa	motivación
Rho de Spearman	Total, gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	-,041
		Sig. (bilateral)	.	,581
		N	189	188
	Motivación	Coeficiente de correlación	-,041	1,000
		Sig. (bilateral)	,581	.
		N	188	188

*Nota:* Esta Tabla muestra los resultados de las correlaciones de la variable gestión educativa y dimensión motivación.

De acuerdo a los valores obtenidos se puede colegir que el índice de correlación es -.041 que indica que existe correlación inversa negativa entre la variable gestión educativa y la dimensión motivación de una institución educativa privada del distrito de Surco. En este sentido, se acepta la hipótesis nula H06 y se rechaza la hipótesis 6.

**Prueba de hipótesis específica 7**

H7

Si, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión evaluación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

H07

No existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión evaluación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

**Tabla 29**

*Correlación variable gestión educativa y dimensión evaluación*

<b>Correlaciones</b>			Total, gestión educativa	Evaluación
Rho de Spearman	Total, gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	-,041
		Sig. (bilateral)	.	,576
		N	189	189
	Evaluación	Coeficiente de correlación	-,041	1,000
		Sig. (bilateral)	,576	.
		N	189	189

*Nota:* Esta Tabla muestra los resultados de las correlaciones de la variable gestión educativa y dimensión evaluación.

De acuerdo a los valores obtenidos se puede colegir que el índice de correlación es

-.041 que indica que existe correlación inversa negativa entre la variable gestión educativa y la dimensión evaluación de una institución educativa privada del distrito de Surco. En este sentido, se acepta la hipótesis nula H07 y se rechaza la hipótesis 7.

### Prueba de hipótesis específica 8

H8

Si, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión comunicación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

H08

No existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión comunicación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

### Tabla 30

*Correlación variable gestión educativa y dimensión comunicación*

<b>Correlaciones</b>				
			Total, gestión educativa	Comunicación
Rho de Spearman	Total, gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	-,035
		Sig. (bilateral)	.	,634
		N	189	189
	Comunicación	Coeficiente de correlación	-,035	1,000
		Sig. (bilateral)	,634	.
		N	189	189

*Nota:* Esta Tabla muestra los resultados de las correlaciones de la variable gestión educativa y dimensión comunicación.

De acuerdo a los valores obtenidos se puede colegir que el índice de correlación es -.035 que indica que existe correlación inversa negativa entre la variable gestión educativa y la dimensión Comunicación de una institución educativa privada del distrito de Surco. En este sentido, se acepta la hipótesis nula H08 y se rechaza la hipótesis 8.

### Prueba de hipótesis específica 9

H9

Si, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión gestión del curso del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

H09

No existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión gestión del curso del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

**Tabla 31**

*Correlación variable gestión educativa y dimensión gestión del curso*

<b>Correlaciones</b>				
			Total, gestión educativa	Gestión del curso
Rho de Spearman	Total, gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	-,035
		Sig. (bilateral)	.	,633
		N	189	189
	Gestión del curso	Coeficiente de correlación	-,035	1,000
		Sig. (bilateral)	,633	.
		N	189	189

*Nota:* Esta Tabla muestra los resultados de las correlaciones de la variable gestión educativa y dimensión gestión del curso.

De acuerdo a los valores obtenidos se puede colegir que el índice de correlación es -.035 que indica que existe correlación inversa negativa entre la variable gestión educativa y la dimensión gestión del curso de una institución educativa privada del distrito de Surco. En este sentido, se acepta la hipótesis nula H09 y se rechaza la hipótesis 9.

### Prueba de hipótesis específica 10

H10

Si, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión tecnologías de la información y comunicación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

H0

No existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión tecnologías de la información y comunicación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

**Tabla 32**

*Correlación variable gestión educativa y dimensión tecnologías de la información y comunicación*

<b>Correlaciones</b>				
			Total, gestión educativa	TIC
Rho de Spearman	Total, gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,010
		Sig. (bilateral)	.	,894
		N	189	189
	TIC	Coeficiente de correlación	,010	1,000
		Sig. (bilateral)	,894	.
		N	189	189

*Nota:* Esta Tabla muestra los resultados de las correlaciones de la variable gestión educativa y dimensión tecnologías de la información y comunicación.

De acuerdo a los valores obtenidos se puede colegir que el índice de correlación es .010 que indica que no existe correlación entre la variable gestión educativa y la dimensión tecnología de la información y comunicación de una institución educativa privada del distrito de Surco. En este sentido, se acepta la hipótesis nula H010 y se rechaza la hipótesis 10.

#### **Prueba de hipótesis específica 11**

H11

Si, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión satisfacción general del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

H0

No existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión satisfacción general del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020

**Tabla 33***Correlación variable gestión educativa y dimensión satisfacción general*

<b>Correlaciones</b>			Total, gestión educativa	Satisfacción General
Rho de Spearman	Total, gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,014
		Sig. (bilateral)	.	,854
		N	189	189
	Satisfacción General	Coeficiente de correlación	,014	1,000
		Sig. (bilateral)	,854	.
		N	189	189

*Nota:* Esta Tabla muestra los resultados de las correlaciones de la variable gestión educativa y dimensión satisfacción general.

De acuerdo a los valores obtenidos se puede colegir que el índice de correlación es.014 que indica que no existe correlación entre la variable gestión educativa y la dimensión satisfacción general de una institución educativa privada del distrito de Surco. En este sentido, se acepta la hipótesis nula H011 y se rechaza la hipótesis 11.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Después de haber realizado la recolección de datos sobre las variables gestión educativa y desempeño docente se pudo obtener información interesante sobre cada dimensión, las cuáles se pasan a analizar, comparar e interpretar.

El análisis de las correlaciones a nivel general entre la variable gestión educativa y desempeño docente nos muestra que no existe correlación entre ambas variables, lo cual difiere de la hipótesis inicial, el cual indicaba que había una correlación fuerte entre ambas variables. De acuerdo a esto se puede colegir que es necesario evidenciar las acciones que hacen los gestores educativos dentro de la institución y que se relacionen con las actividades que realizan los docentes. Asimismo, es necesario recalcar que nuestro contexto de pandemia ha llevado a que los gestores educativos tengan poca visibilidad en las actividades que normalmente realizan los docentes, pues, solo se puede apreciar una participación en la implementación de las plataformas y compra de licencias de algunas herramientas digitales para la enseñanza. Después de esa actividad, no ha habido mayor involucramiento o visibilidad de sus actividades con la comunidad educativa.

De acuerdo a la variable gestión educativa se tuvo en cuenta que estuvo dividida en la dimensión institucional, pedagógica, comunitaria y administrativa. (UNESCO, 2011). En la dimensión institucional la mayoría de personas consultadas destacaron el aspecto positivo de esta situación, pues la institución cuenta con sus documentos de gestión actualizados y funcionales, se han establecido los canales de comunicación y grupos de trabajo adecuados

para su revisión y actualización de los mismos. (Chávez & Olivos, 2019). Es necesario acotar que uno de los principales criterios de una gestión institucional de calidad lo tienen estos lineamientos de políticas, idearios, visión, misión y el currículo que desarrolla la institución. Según el SINEACE – IPEBA (2011) este aspecto se halla en su matriz en la dirección institucional, la misma que compone una visión compartida de la mejora constante de la institución en el que se mezcla un proyecto educativo participativo, inclusivo y enfocado en la mejorar de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

En la dimensión pedagógica, se ha podido constatar que se coincide en que los docentes presentan sus programaciones anuales, unidades didácticas, y sesiones de clase con enfoque en los objetivos institucionales en concordancia con la normatividad local, regional y nacional. Este aspecto, es muy importante, pues forma parte de la planificación de la clase, cuestión que es debatida por muchos docentes, pero se sigue evidenciando que el tener esta documentación de manera funcional contribuye con los logros de aprendizaje de los estudiantes. (Arellano, 2017).

En los resultados de la dimensión comunitaria, se ha tenido en cuenta que los gestores educativos tienen buenas relaciones con las autoridades locales y regionales haciendo trabajos de proyección social. Asimismo, tienen información de diferentes universidades que invitan a sus estudiantes a sus procesos de ingreso, los mismos que son trasladados a los estudiantes y padres de familia para su libre elección. De acuerdo al Ministerio de Educación (2015) en las instituciones educativas se promueve la participación de otras instituciones en un ambiente de colaboración, inclusión, comunicación y confianza con la finalidad de mejorar continuamente y contribuir con el logro de los aprendizajes. (Panca, 2021).

Finalmente, en la dimensión administrativa se tiene que los directivos han planificado correctamente el presupuesto para el funcionamiento de la institución, cumplen puntualmente con el pago de los colaboradores y provee de todos los materiales, equipos y recursos necesarios para el proceso de enseñanza aprendizaje. Esta situación es muy importante para el aseguramiento del personal y los recursos que se necesiten en el proceso de enseñanza aprendizaje. Por un lado, contribuyen a que los colaboradores estén seguros en sus trabajos,



con los pagos al día y en el tiempo acordado para disponer en sus gastos familiares y por otro lado, es necesario proveer a los docentes de los recursos necesarios para que el docente pueda utilizarlo en clase, en este caso el uso de plataformas educativas y herramientas digitales que necesiten tener la licencia respectiva. La parte administrativa es muy importante en una institución, pues esta apoya contable y financieramente todos los procesos priorizando las actividades que están en el PEI. Garantiza que los recursos y suministros estén disponibles para contribuir con las actividades académicas y prioriza y gestiona el talento humano dentro de la institución. (Pacheco-Granados y otros, 2018).

De acuerdo a los resultados obtenidos por la variable desempeño docente se han analizado las siguientes dimensiones: dominio del curso o asignatura, planificación del curso, ambientes de aprendizaje, estrategias, métodos y técnicas, motivación, evaluación, comunicación, gestión del curso, tecnologías de la información y satisfacción general.

Conforme a la dimensión dominio de la asignatura, se tiene que los docentes dominan su curso explicándolos de manera clara relacionándolo con otros cursos, resolviendo las dudas que puedan surgir poniendo ejemplos claros y explicando su utilidad y aplicación en la vida diaria. (Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2018). El que un docente domine su curso es imprescindible en el proceso de enseñanza aprendizaje, esta experticia se adquiere con los conocimientos que tiene en el tema, con la forma cómo lo enseña y transmite a sus estudiantes. Esta situación se trata de una visión del proceso de enseñanza como una transmisión de conocimientos y otras habilidades esenciales para aprender. Este dominio de la asignatura debe verse desde la formación inicial del docente, profundizar sus conocimientos y destinar los talleres necesarios para que puedan aplicar sus conocimientos a entornos reales. (Benitez y otros, 2018).

En el caso de la planificación del curso, se tiene en cuenta que los docentes organizan las actividades previas a su dictado de clase, ofrecen pautas a los estudiantes al inicio del curso y cumplen con lo estipulado, establecen las estrategias adecuadas para lograr los aprendizajes de los estudiantes teniendo en cuenta los recursos a utilizar. (Alvarado, 2018). Es necesario acotar que la planificación de clases es muy importante, más ahora en la

virtualidad en donde se utilizan diferentes documentos y herramientas digitales que tienen que estar previamente configuradas si se realiza un trabajo colaborativo con los estudiantes. Según Reyes (2016), la planificación del curso es un elemento muy importante y fundamental para el cumplimiento efectivo del proceso de enseñanza, convirtiéndose en una actividad de primer orden para la realización de la docencia.

Otro aspecto importante considerado dentro de las dimensiones son los ambientes de aprendizaje, en estos dos últimos años, el ambiente de aprendizaje ha sido un entorno virtual de aprendizaje en donde los estudiantes tienen la versatilidad para comunicarse por chats, correos electrónicos, foros y otros; y, utilizando diferentes actividades para que los estudiantes puedan expresarse por escrito y de manera oral, relacionando sus contenidos con la industria y la sociedad. (Bravo y otros, 2018).

De acuerdo a lo manifestado por Morales, Bárzaga, Morales, Cárdenas y Campos (2021), todo proceso educativo tiene los mismos elementos (estudiantes, docentes, estrategias, contenidos y recursos) pero la diferencia radica en que en la virtualidad se enfatiza el trabajo colaborativo y es muy necesaria la comunicación para optimizar los procesos del mismo, en la que los docentes recurren a diseños instruccionales de enseñanza para mejorar los procesos.

La motivación es un elemento importante en los entornos virtuales de aprendizaje, pues es conocido los ausentismos digitales que pueden darse dentro de las clases. En este sentido, los docentes se han fortalecido en la utilización de diversas herramientas digitales que le permitan dinamizar el proceso de enseñanza aprendizaje. En la institución educativa, los docentes motivan a sus estudiantes tomando interés y compromiso con ellos, propiciando un ambiente de respeto y confianza reconociendo los logros y éxitos de los estudiantes y hacen interesante la asignatura. De acuerdo a lo manifestado por Galindo y Vela (2020) la pedagogía percibe al alumno como una persona que es capaz de aprender si se encuentra motivado frente al tipo y las condiciones de aprendizaje que pueda tener.

También dentro del desempeño docente es importante cómo se evalúa. En este aspecto, los docentes proporcionan los criterios de evaluación de las actividades a desarrollar

en clase, dan a conocer las calificaciones y las retroalimenta dentro de los plazos establecidos, y es importante recalcar que da oportunidades de mejora mostrando ayuda y apertura para las correcciones de las actividades realizadas. (Delgado, 2014). La gran mayoría de estudiantes manifestaron aspectos positivos acerca de la práctica evaluativa de sus docentes, los mismos que han sido muy importantes tener en cuenta durante el desarrollo de las clases virtuales.

Por otro lado, en la comunicación desarrollada con los estudiantes se han establecido acuerdos de comunicación vía plataforma, correo y chats dentro del entorno virtual. Los servicios de mensajería solo se utilizan para comunicaciones de consulta, pero toda cuestión formal del curso se hace por correo. Asimismo, los docentes desarrollaron la clase en un clima de apertura y entendimiento hacia las opiniones y participaciones de los estudiantes teniendo congruencia entre lo que dice y lo que hace. (Chóliz, 2004). Esto ha sido bastante importante dentro de los entornos virtuales, el mantenerse comunicado con los docentes y sus compañeros ha ayudado a poder desarrollar las actividades de clase.

Este aspecto es complementado también con la gestión del curso que han tenido los docentes, en la que han mantenido una comunicación adecuada, cumplen los acuerdos, asisten puntualmente a clase, promueven el cuidado del medio ambiente y el compromiso del docente para poder estar accesible en ayudar académicamente a sus estudiantes durante y después de las clases. Esto se ha podido constatar y es manifestado por los estudiantes que una de las cuestiones fundamentales del docente es que siempre les ha respondido sus consultas, evidenciando su compromiso durante el desarrollo del curso.

No podía quedar de lado, el uso de las Tecnologías de la información y comunicación, los docentes emplearon diferentes tecnologías de información y comunicación para facilitar los aprendizajes de los estudiantes, se ha utilizado diferentes herramientas digitales con sentido ético y propiciando una ciudadanía digital positiva. (Morales y otros, 2021).

En suma, a pesar que los estudiantes en la dimensión satisfacción general estuvieron en su gran mayoría de acuerdo al desempeño del docente. No se ha conseguido establecer una relación positiva entre las variables de estudio, que quizás se ha visto desfavorecida por la pandemia y el cambio abrupto de las clases presenciales a las virtuales.

## CONCLUSIONES

- Los resultados evidencian que no existe relación entre las variables gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa privada del distrito de Surco. En este sentido se puede apreciar que la gestión educativa no se ha visto relacionada con el desempeño docente durante este tiempo de pandemia. Se concluye que durante este tiempo de pandemia y de clases virtuales, más se ha hecho visible la participación del docente que la gestión de la institución. De acuerdo a los valores obtenidos se puede colegir que el índice de correlación es de  $-0.003$ .
- Los resultados sostienen que la relación entre la gestión educativa y dominio del curso es positiva pero débil, en este sentido, se puede colegir que no se aprecia la incidencia de la gestión dentro del dominio del curso que corresponde específicamente al conocimiento que tiene el docente de su curso. El valor obtenido en la correlación es  $.047$  que indica que existe una correlación positiva muy débil entre la variable gestión educativa y la dimensión dominio del curso de una institución educativa privada del distrito de Surco.
- Se observa que la gestión educativa y la planificación del curso no tienen correlación debido a que quien planifica el desarrollo del curso es el docente, la participación de la gestión educativa se orienta hacia los lineamientos del mismo, pero no a cómo planifica el docente el desarrollo de su curso. En los datos de correlación obtenidos entre la variable gestión educativa y la dimensión planificación del curso se tuvo el índice de correlación de  $.042$  que indica que no existe correlación.
- Por otro lado, se evidencia que entre la variable gestión educativa y la dimensión ambiente de aprendizaje, no existe correlación. El valor de la correlación es de  $.011$  que indica que la participación de los gestores educativos dentro de los ambientes de aprendizaje no se ha evidenciado, pues, estos ambientes han sido suplidos por los entornos virtuales de aprendizaje, en donde se aprecia la interacción entre docentes y estudiantes solamente.
- Se concluye que la gestión educativa y las estrategias, métodos y técnicas no tienen correlación, el valor obtenido sobre ella es de  $.035$  que indica el desarrollo de esta dimensión ha sido ajena o poco evidenciable por que quien aplica las mismas dentro del aula de clase es el docente con la centralidad en el estudiante.

- Se concluye que los valores de correlación entre la variable gestión educativa y la motivación tiene una correlación inversa, se ha obtenido el valor de  $-.041$ , esto quiere decir que a mayor incidencia de la variable hacia la dimensión esta disminuye y viceversa.
- Las evidencias indican que la correlación entre la variable gestión educativa y la dimensión evaluación muestra un valor de  $-.041$  que indica que existe correlación inversa, esto indica que, a mayor incidencia de la variable sobre la dimensión, esta disminuye. Esto se debe a que la gestión de una institución provee de los lineamientos y políticas de evaluación acorde al enfoque institucional, sin embargo, no tiene relación con la forma de aplicar la evaluación dentro del aula de clase. Y su incidencia en ella puede resultar contraproducente para los estudiantes y el docente.
- La variable gestión educativa y la dimensión comunicación ha tenido una correlación inversa, mostrando el valor de  $-.035$  esto indica que, durante este tiempo de pandemia, no se ha percibido una relación efectiva entre los gestores educativos y la comunicación dentro de la institución o el aula de clase.
- La gestión del curso dentro del aula mantiene una correlación inversa con la gestión educativa, se evidencia un valor de  $-.035$  que indica que en el tiempo de pandemia la gestión del curso se ha evidenciado siempre por parte del docente, cuestión que no pasa con los gestores educativos sobre dicha dimensión.
- Se evidencia que la dimensión tecnologías de la información y comunicación no muestra correlación con la gestión educativa, el valor obtenido es de  $.010$  que indica que, durante el tiempo de pandemia, la aplicación de estas herramientas digitales y plataformas no ha evidenciado relación entre su aplicación y la labor que realiza la gestión educativa.
- Las evidencias respaldan que en cuanto a la dimensión satisfacción general y la variable gestión educativa, se ha evidenciado un valor de  $.014$ , es decir que no existe una correlación, no se ha evidenciado que la gestión educativa a estado relacionada con las diferentes dimensiones del desempeño docente.

## RECOMENDACIONES

- Es necesario que la gestión educativa de dicha institución se haga más presente con los docentes, tanto en el trabajo sincrónico y asincrónico. Es posible que el estado de pandemia haya propiciado un alejamiento sobre las acciones que realiza el docente en el aula de clase, sin embargo, se debe evidenciar más la participación de los gestores educativos en cada actividad que realiza el docente de manera virtual.
- Propiciar cursos de actualización del área de enseñanza, estrategias y técnicas didácticas aplicables con los estudiantes y sobre uso de herramientas digitales en el aula de clase y plataformas virtuales, de este modo saber que funciona en la virtualidad para seguir promoviendo un aprendizaje significativo en aulas digitales.
- Es necesario que se haga evidente dentro de la institución las reuniones de docentes con los gestores educativos y se comunique a la comunidad educativa sobre las reuniones de planificación, elaboración de documentación pedagógica, entre otros con la finalidad de discutir temas para la mejora de las prácticas docentes tanto para el trabajo presencial o el virtual cuando se requiera.
- En la virtualidad es necesario que la institución en su sentido comunitario pueda realizar capacitaciones a los padres de familia, estudiantes y docentes sobre el uso de la plataforma educativa y algunas herramientas digitales haciendo evidente su participación en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Dentro de las políticas institucionales, en relación a la dimensión institucional se debe establecer las metodologías, estrategias y técnicas que se utilizan en la institución y se debe capacitar sobre ello a docentes y hacer conocer a los padres de familia y estudiantes sobre ello con la finalidad de que estos tengan mayor consciencia sobre la política educativa de la escuela y el acompañamiento que se le hace al estudiante.

- La institución debe proveer diferentes actividades de motivación tanto a los docentes como estudiantes, como, por ejemplo, capacitaciones, proyectos interdisciplinarios, actividades culturales e interculturales, entre otros, con la finalidad de que se sientan motivados no solamente en el aula de clase, sino también dentro de la institución.
- Las políticas de evaluación deben estar direccionadas desde la gestión de la institución, en este sentido, debe proporcionar capacitaciones a los docentes sobre su aplicación y evidenciar cómo se monitorea la evaluación de los mismos en el aula de clase por parte de los gestores educativos tanto en lo virtual y presencial.
- Proporcionar a los docentes, pautas claras y capacitaciones sobre cómo gestionar y organizar el curso dentro de la plataforma y los indicadores de la evaluación docente tanto en lo presencial y virtual. De igual manera pedir la participación de algunos representantes de los padres de familia, con la finalidad de que esto sea evidenciable de parte de la comunidad educativa.
- La gestión del uso de las tecnologías de la información y comunicación de parte de los docentes y estudiantes debe estar mediada por la institución. Se debe proporcionar capacitaciones a diferente nivel para docentes, estudiantes y padres de familia sobre el uso efectivo de las plataformas y herramientas digitales que se utilizarán durante el año escolar.
- Finalmente, se puede apreciar que ha existido una situación poco evidenciable sobre la labor que realiza la gestión educativa de la institución sobre cada aspecto que realiza el docente. Es necesario que se defina el rol del docente tanto en la educación presencial, virtuales, en línea, e híbrido dentro de la política educativa de la institución y ofrecer al docente un acompañamiento oportuno y formativo para su crecimiento continuo.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alayo, F. (28 de septiembre de 2020). *Unos 174.000 estudiantes peruanos dejaron la universidad en lo que va del 2020*. El Comercio:  
<https://elcomercio.pe/lima/sucesos/unos-174000-estudiantes-peruanos-dejaron-la-universidad-en-lo-que-va-del-2020-noticia/>
- Alvarado, M. (2018). *Gestión educativa institucional y gestión de recursos humanos en la satisfacción del usuario en una institución educativa, lima - 2017. (Tesis doctoral)*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Arellano, G. (2017). *Gestión educativa en centros y entidades de atención a la primera infancia*. Caracas, Venezuela: Pepsico Fundación.
- Benitez, L., Ramírez, M., & Fuentes, L. (2018). *Aguascalientes*.
- Bloom, B. (1978). *Nuevos juicios sobre el aprendizaje: implicancias para la enseñanza y el currículo*. Bogotá, Colombia: Continental Gráfica.
- Bravo, F., León, O., Romero, J., Novoa, G., & López, H. (2018). *Ambientes de aprendizaje*. Caldas, Colombia: Universidad Distrital Francisco José de Caldas - Universidad Pedagógica Nacional.
- Cano, E. (2007). Las competencias de los docentes. En A. López, & (Coord.), *El desarrollo de competencias docentes en la formación el profesorado* (págs. 35-61). Madrid, España: MEC.
- Chávez, M. d., & Olivos, M. I. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa "Modelo" Trujillo, 2018. (Tesis de maestría)*. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Trujillo, Perú.
- Chiavenato, R. (2012). *El desempeño escolar y la ejecución instructiva*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.



- Chóliz, M. (2004). *Psicología de la Motivación: el proceso motivacional*. Valencia, España: Universidad de Valencia.
- COMEX PERU. (02 de octubre de 2020). *230,000 Estudiantes dejaron de ir al colegio en 2020*. COMEX PERU: <https://www.comexperu.org.pe/articulo/230000-estudiantes-dejaron-de-ir-al-colegio-en-2020>
- Comisión Europea/EACEA/Eurydice. (2018). *La profesión docente en Europa: Acceso, progresión y apoyo. Informe de Eurydice*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Conexión ESAN. (16 de junio de 2020). *Educación online: retos que enfrentan los docentes para adaptarse a la "nueva normalidad"*. ESAN: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/06/educacion-online-retos-que-enfrentan-los-docentes-para-adaptarse-a-la-nueva-normalidad/>
- Crispín, M. (2015). ¿Cómo tener una comunicación efectiva con los estudiantes? *Ibero*, 1-8.
- Cueto, S. (2016). *Innovación y calidad en Educación en América Latina*. Lima, Perú: Grade.
- Delgado, K. (2014). Evaluación y metacognición en el aula. *Revista de investigación educativa*, 13, 1-33.
- Feraudo, E. (2017). *Gestión, estrategias y factores*.
- Ferreira, H. (2016). Desafíos de la educación secundaria en Argentina: Pensar juntos algunas transformaciones necesarias y posibles. *Sophia*, 13-24.
- Gairín, J., Carbonel, J., Paredes, J., & Santos, M. (2009). Glosario. En J. Paredes, & A. De la Herrán, *La práctica de la innovación educativa* (págs. 373-378). Madrid: Síntesis.
- Galindo, N. F., & Vela, J. E. (2020). Motivación Académica en tiempos de COVID 19, de estudiantes vinculados a universidades de Villavicencia: a partir de la teoría de Deci Ryan. (*Tesis de maestría*). Universidad Santo Tomás, Villavicencio.

Gobierno de la Republica de Argentina. (15 de marzo de 2020). *Coronavirus: Suspensión de clases presenciales 14 días consecutivos a partir del 16 de marzo*. argentina.gob.ar: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/coronavirus-suspension-de-clases-presenciales-14-dias-consecutivos-partir-del-16-de-marzo>

Gobierno de la República de Argentina. (27 de octubre de 2020). *Nuevo Protocolo de Evaluación de Desempeño del Personal, a distancia*. argentina.gob.ar: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/nuevo-protocolo-de-evaluacion-de-desempeno-del-personal-distancia>

Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia. (22 de agosto de 2020). *Gobierno clausura la gestión educativa 2020*. Ministerio de la Presidencia de Bolivia: <https://www.presidencia.gob.bo/index.php/prensa/noticias/1335-gobierno-clausura-la-gestion-educativa-2020>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill.

Herrera, I., & Aguado, S. (2018). Desempeño docente y rendimiento académico en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú. (*Tesis de maestría*). Universidad Continental, Huancayo.

Huarancca, T. (2017). Relación de la calidad de la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “San Ramón” de Ayacucho - 2014. (*Tesis de maestría*). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

Jaramillo, P., Castañeda, P., & Pimienta, M. (2009). Qué hacer con la tecnología en el aula: inventario de usos de las TIC para aprender y enseñar. *Educación y Educadores*, 12(2), 34-39.

- Latorre, M., & Seco del Pozo, C. (2013). *Metodología, estrategias y técnicas metodológicas*. Lima, Perú: Universidad Marcelino Champagnat.
- Lujambio, A., Tuirán, R., García, C., Cisneros, M., Acosta, M., & Flores, G. (2011). Evaluación al desempeño docente. *SEP Institutos Tecnológicos*, 1-7.
- Marti, I. (2005). *Diccionario enciclopédico de la Educación*. Barcelona, España: CEAC.
- Mérida, V. (2018). Evaluación del desempeño docente en el sector público. (*Tesis de grado*). Universidad Rafael Lándivar, Quetzal Tenango, México.
- Ministerio de Educación del Perú. (2015). *Estrategias para fortalecer la participación en la comunidad escolar*. Lima, Perú: MINEDU.
- Morales, M., Bárzaga, J., Morales, Y., Cárdenas, M. P., & Campos, D. S. (2021). Entornos virtuales desde la ontología de los nuevo saberes de la educación superior en tiempos de pandemia COVID-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 301-307.
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Ospina, R., Burgos, L., & López, C. (2018). *Innovación, gerencia y gestión de la educación*. Caldas, Colombia: Centro Editorial Universidad Católica de Manizales.
- Pacheco-Granados, R., Robles-Algarín, C., & Ospino-Castro, A. (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.
- Panca, R. A. (2021). Gestión educativa y el marco de buen desempeño docente en la red educativa rural de Choquesani del distrito de Orurillo, 2019. (*Tesis de Segunda Especialidad*). Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Puno, Perú.

- Pérez, S., & Castaño, R. (2014). Funciones de la universidad en el siglo XXI: humanística, básica e integral. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del profesorado*, 19(1), 191-199.
- Periódico La Jornada. (05 de marzo de 2020). *Países de Europa suspenden clases para enfrentar ola de contagios por Covid-19*. La Jornada:  
<https://www.jornada.com.mx/2020/03/05/mundo/027n1mun>
- Reyes, J. (2016). La planeación de clase; una tarea fundamental en el trabajo docente. *Maestro y Sociedad*, 87-96.
- Reyes, J. (2017). La planeación de clase; una tarea fundamental en el trabajo docente. *Maestro y sociedad*, 14(1), 87-96.
- Rimache, J. (2018). Desempeño docente y calidad educativa de las instituciones educativas de nivel secundaria. (*Tesis de segunda especialidad*). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima.
- Ruíz, L. (2016). Gestión de la calidad del desempeño en los docentes del Área de Lenguaje del Colegio La Salle de Riobamba. (*Tesis de Maestría*). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Santiago, G. (2015). *Calidad educativa en Latinoamérica*. Buenos Aires: Paidós.
- SINEACE - IPEBA. (2011). *Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa de instituciones de educación básica regular*. Lima, Perú: Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica.
- Tello, E. (2011). Las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC) y la brecha digital: su impacto en la sociedad de México. *RUSC*, 4(2), 1-22.

Ubillús-Solís, M. (2019). Gestión educativa y el desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, Piura. (*Tesis de Maestría*). Universidad de Piura, Piura.

UNESCO. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima: Ministerio de Educación Perú.

UNESCO IESALC. (12 de julio de 2021). *COVID 19: Seguimiento del estado de la educación superior en América Latina y el Caribe*. UNESCO IESALC:  
<https://www.iesalc.unesco.org/2021/07/12/covid-19-seguimiento-del-estado-de-la-educacion-superior-en-america-latina-y-el-caribe/>

Vásquez, M., Cordero, G., & Leyva, Y. (2014). Análisis comparativo de criterios de desempeño profesional para la enseñanza en cuatro países de América. *Revista Actualidades Educativas en Educación*, 14(3), 1-20.

Zilberstein, J., Silvestre, M., & Olmedo, S. (2016). *Diagnóstico y transformación de la institución docente*. México: CEIDE.

Casanova, María A. (1999): *Manual de evaluación educativa*, 6.<sup>a</sup> ed. Madrid, Editorial La Muralla.

Freeman, J. Simonsen, B. Briere, D. & MacSuga-Gage, A. (2014). Pre-Service Teacher Training in Classroom Management: A Review of State Accreditation Policy and Teacher Preparation Programs. *Teacher Education and Special Education*, 37(2), 106–120. DOI: 10.1177/0888406413507002

**ANEXO N°1: MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**RELACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DEL DISTRITO DE SURCO, LIMA, 2020**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la gestión educativa y del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p>	<p><b>Hipótesis general</b> H1 Existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>H0 No, no existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p>	<p><b>Variable 1</b> Gestión educativa</p>	<p><b>Gestión educativa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagógica</li> <li>• Administrativa</li> <li>• Comunitaria</li> <li>• Institucional</li> </ul>	<p><b>Enfoque</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Diseño</b> Transversal</p> <p><b>Población</b> 73 docentes 426 estudiantes</p> <p><b>Muestra</b> 54 docentes 138 estudiantes</p>
<p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la dimensión dominio de su curso o asignatura del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la dimensión planificación del curso del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la dimensión ambientes de aprendizaje del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la</p>	<p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión dominio de su curso o asignatura del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión planificación del curso del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión ambientes de aprendizaje del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la gestión educativa y la</p>	<p><b>Hipótesis específica</b> H2 Si, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión dominio de su curso o asignatura del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>H0 No, no existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión dominio de su curso o asignatura del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>H3 Si, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión planificación del curso del</p>	<p><b>Variable 2</b> Desempeño docente</p>	<p><b>Desempeño docente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio de su curso o asignatura</li> <li>• Planificación del curso</li> <li>• Ambientes de aprendizaje</li> <li>• Estrategias, métodos y técnicas</li> <li>• Motivación</li> <li>• Evaluación</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Gestión del curso</li> <li>• Tecnologías de la información y comunicación</li> <li>• Satisfacción general</li> </ul>	<p><b>Técnica</b> Encuesta Análisis documental</p> <p><b>Instrumentos</b> Escala valorativa gestión educativa Escala valorativa desempeño docente</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>dimensión estrategias, métodos y técnicas del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la dimensión motivación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la dimensión evaluación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la dimensión comunicación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la dimensión gestión del curso del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la dimensión tecnologías de la información y comunicación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020?</p>	<p>dimensión estrategias, métodos y técnicas del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión motivación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión evaluación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión comunicación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión gestión del curso del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión tecnologías de la información y comunicación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p>	<p>desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>H0 No, no existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión planificación del curso del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>H4 Si, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión ambientes de aprendizaje del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>H0 No, no existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión ambientes de aprendizaje del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>H5 Si, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión estrategias, métodos y técnicas del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>H0</p>			

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la dimensión satisfacción general del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión satisfacción general del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p>	<p>No, no existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión estrategias, métodos y técnicas del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>H6 Si, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión motivación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>H0 No, no existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión motivación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>H7 Si, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión evaluación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>H0 No, no existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión evaluación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p>			



PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
		<p>H8 Si, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión comunicación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>H0 No, no existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión comunicación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>H9 Si, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión gestión del curso del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>H0 No, no existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión gestión del curso del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>H10 Si, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión tecnologías de la información y comunicación</p>			

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
		<p>del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>H0 No, no existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión tecnologías de la información y comunicación del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>H11 Si, existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión satisfacción general del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p> <p>H0 No, no existe relación positiva fuerte entre la gestión educativa y la dimensión satisfacción general del desempeño docente de una institución educativa privada del distrito de Surco, Lima, 2020</p>			

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>Variable 1</b>  <b>Gestión Educativa</b>	Proceso organizado para optimizar los procedimientos y propuestas de mejora de las instituciones educativas con el objetivo de mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje, de coordinación y dirección, administrativos y de trabajo con la comunidad. La gestión educativa involucra la gestión pedagógica, la gestión administrativa, comunicativa y organizacional.	Pedagógica	Los gestores educativos realizan el proceso de mejorar el currículo, las estrategias didácticas, las metodologías de la enseñanza, y los procesos de evaluación hacia los estudiantes.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En nuestra área o asignatura contamos con programación anual y unidades de aprendizaje funcionales y actualizadas.</li> <li>2. En nuestra área o asignatura contamos con sesiones de clase de manera colegiada, son funcionales y actualizadas</li> <li>3. La programación anual, unidades y sesiones de clase apuntan al enfoque educativo de la institución</li> <li>4. Los docentes utilizan diferentes estrategias didácticas de acuerdo a los logros de aprendizaje.</li> <li>5. Durante la sesión de clase se evidencian los momentos pedagógicos o didácticos</li> <li>6. La relación docente-estudiante es cordial, respetuosa y asertiva dentro y fuera del aula de clase</li> <li>7. Los docentes se capacitan constantemente en aspectos pedagógicos, tecnológicos o de otro tipo.</li> <li>8. Los docentes conocen y utilizan diversos instrumentos de evaluación establecidos bajo criterios claros y son proporcionados a los estudiantes al empezar cada unidad de aprendizaje.</li> <li>9. Los docentes están capacitados para ser tutores y orientar adecuadamente a los estudiantes.</li> </ol>
		Administrativa	Los gestores educativos se encargan de guiar la gestión de personas, proyectos de mejora interna y externa, las finanzas de la institución, entre otros, teniendo en cuenta que todas estas actividades deben reportarse de manera organizada y sustentada	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. La institución cuenta con presupuesto para ejecutar durante el año.</li> <li>11. La institución cumple puntualmente con los pagos a los docentes y otros trabajadores.</li> <li>12. La administración de la institución cumple con proveer los materiales y equipos necesarios para nuestro trabajo en aula y para cuestiones administrativas.</li> <li>13. La distribución de la jornada laboral está acorde a la normatividad vigente.</li> </ol>
		Comunitaria	Los gestores educativos realizan actividades con todos sus integrantes procurando siempre involucrar a la comunidad. En ella se consideran el contexto cultural, la demanda educativa de la población y del lugar en donde se halla la institución	<ol style="list-style-type: none"> <li>14. La institución realiza actividades de proyección social con los docentes y estudiantes por lo menos una vez al año.</li> <li>15. La institución genera espacios para coordinar acciones y realizar actividades con los padres de familia</li> <li>16. La institución tiene acercamiento y muy buenas relaciones con algunas universidades o institutos de educación superior</li> <li>17. La institución tiene acercamiento y muy buenas relaciones con el municipio local</li> <li>18. La institución tiene acercamiento y muy buenas relaciones con otras instituciones privadas y públicas (bomberos, Sunat, Policía Nacional, hospitales o clínicas, empresas privadas)</li> </ol>

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items
		Institucional	Los gestores educativos ejercen sus funciones para conseguir un logro en común. Entre ellos tenemos la distribución de actividades, división del trabajo, de los espacios, del tiempo y los roles que asume cada persona dentro de la institución.	<p>19. La institución cuenta con un PEI, PAT y reglamento interno funcional y actualizado</p> <p>20. La institución cuenta con un manual de funciones y procedimientos funcional y actualizado</p> <p>21. La institución cuenta con un Plan Anual de Tutoría funcional y actualizado.</p> <p>22. Las actividades institucionales se encargan mediante grupos o comisiones de trabajo</p> <p>23. La institución cuenta con canales de comunicación formal como correo electrónico institucional, plataforma educativa, teléfono institucional o grupos de mensajería (Whatsapp u otro parecido)</p> <p>24. La institución respeta los espacios y tiempos de trabajo. No se envían encargos o tareas de ámbito laboral fuera de la jornada de trabajo.</p>
<b>Variable 2</b> <b>Desempeño docente</b>	Es la actuación del docente de acuerdo a sus competencias en la planificación del trabajo pedagógico y enseñanza aprendizaje, todo de acuerdo a sus responsabilidades profesionales.	Dominio de la disciplina	Los docentes evidencian el dominio de su disciplina por medio de la organización de contenidos, la forma de relacionarla con otras materias y la forma de aplicarla en diferentes contextos.	<p>49. Explica de manera clara los contenidos de la asignatura.</p> <p>50. Relaciona los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras.</p> <p>51. Resuelve las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura.</p> <p>52. Propone ejemplos o ejercicios que vinculan la asignatura con la práctica profesional.</p> <p>53. Explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional.</p>
		Planificación del curso	Los docentes cumplen con sus acuerdos estableciendo estrategias adecuadas cumpliendo las unidades y sesiones de manera eficiente.	<p>54. Cumple con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura.</p> <p>55. Durante el curso establece las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje deseado.</p> <p>56. El programa presentado al principio de la asignatura se cubre totalmente.</p>
		Ambientes de aprendizaje	Los docentes gestionan el aprendizaje en diferentes lugares, utilizan tecnologías, plataformas educativas y herramientas digitales relacionándolos con entornos locales, regionales y nacionales.	<p>57. Incluye experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula (talleres, laboratorios, empresa, comunidad, etc.).</p> <p>58. Utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correo electrónico, chats, plataformas, etc.).</p> <p>59. Organiza actividades que me permiten ejercitar mi expresión oral y escrita.</p> <p>60. Relaciona los contenidos de la asignatura con la industria y la sociedad a nivel local, regional, nacional e internacional.</p> <p>61. Usa ejemplos y casos relacionados con la vida real.</p>

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items
		Estrategias, métodos y técnicas	Los docentes realizan los diferentes procedimientos que se desarrollan en el proceso de enseñanza aprendizaje en la que se incluyen diferentes metodologías y técnicas que permitan obtener evidencias de aprendizaje.	<p>62. Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>63. Promueve el autodidactismo y la investigación</p> <p>64. Promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis compañeros con una actitud positiva.</p> <p>65. Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendes.</p> <p>66. Se involucra en las actividades propuestas al grupo.</p> <p>67. Presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada.</p> <p>68. Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales.</p>
		Motivación	Estímulo positivo interno y externo para el proceso de aprendizaje.	<p>69. Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes.</p> <p>70. Toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo.</p> <p>71. Propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.</p> <p>72. Propicia la curiosidad y el deseo de aprender.</p> <p>73. Reconoce los éxitos y logros en las actividades de aprendizaje.</p> <p>74. Existe la impresión de que se toman represalias con algunos estudiantes.</p> <p>75. Hace interesante la asignatura.</p>
		Evaluación	Forma de obtener evidencias de los aprendizajes de los estudiantes.	<p>76. Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad.</p> <p>77. Proporciona información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación.</p> <p>78. Toma en cuenta las actividades realizadas y los productos como evidencias para la calificación y acreditación de la asignatura.</p> <p>79. Considera los resultados de la evaluación (asesorías, trabajos complementarios, búsqueda de información, etc.) para realizar mejoras en el aprendizaje.</p> <p>80. Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido.</p> <p>81. Da oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje.</p> <p>82. Muestra apertura para la corrección de errores de apreciación y evaluación.</p> <p>83. Otorga calificaciones imparciales.</p>
		Comunicación	Formas de comunicación asertiva y respetuosa que establece el docente en el proceso de enseñanza.	<p>84. Desarrolla la clase en un clima de apertura y entendimiento.</p> <p>85. Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes.</p> <p>86. Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace.</p>

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items
		Gestión del curso	Forma en la que se conduce el curso teniendo en cuenta la asistencia, el cuidado del medio ambiente, orden en las instalaciones y accesibilidad del docente para consultas.	87. Asiste a clases regular y puntualmente. 88. Fomenta la importancia de contribuir a la conservación del medio ambiente. 89. Promueve mantener limpias y ordenadas las instalaciones. 90. Es accesible y está dispuesto a brindarte ayuda académica.
		Tecnologías de la información y comunicación	Se refiere a la utilización de diferentes herramientas digitales para los procesos de enseñanza y aprendizaje.	91. Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes. 92. Promueve el uso de diversas herramientas, particularmente las digitales, para gestionar (recabar, procesar, evaluar y usar) información. 93. Promueve el uso seguro, legal y ético de la información digital.
		Satisfacción general	Se refiere a la satisfacción general que tiene el estudiante sobre el curso y el desempeño del docente.	94. En general, pienso que es un buen docente. 95. Estoy satisfecha o satisfecho por mi nivel de desempeño y aprendizaje logrado gracias a la labor del docente. 96. Yo recomendaría a este docente

### ANEXO 3: INSTRUMENTOS

#### CUESTONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

El presente cuestionario tiene la finalidad de saber sus percepciones acerca de cómo se realiza la gestión educativa en la institución donde labora. Todas las respuestas son obligatorias para un buen tratamiento y análisis de la información. Muchas gracias por participar.

##### DIMENSIÓN INSTITUCIONAL

TA = Totalmente de acuerdo, D= De acuerdo, NAND=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, ED= En desacuerdo, y, TD= Totalmente en desacuerdo

ÍTEMS	TA	D	NAND	E D	TD
La institución cuenta con un PEI, PAT y reglamento interno funcional y actualizado					
La institución cuenta con un manual de funciones y procedimientos funcional y actualizado					
La institución cuenta con un Plan Anual de Tutoría funcional y actualizado.					
Las actividades institucionales se encargan mediante grupos o comisiones de trabajo					
La institución cuenta con canales de comunicación formal como correo electrónico institucional, plataforma educativa, teléfono institucional o grupos de mensajería (Whatsapp u otro parecido)					
La institución respeta los espacios y tiempos de trabajo. No se envían encargos o tareas de ámbito laboral fuera de la jornada de trabajo.					

##### DIMENSIÓN PEDAGÓGICA

TA = Totalmente de acuerdo, D= De acuerdo, NAND=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, ED= En desacuerdo, y, TD= Totalmente en desacuerdo

ÍTEMS	TA	D	NAND	E D	TD
En nuestra área o asignatura contamos con programación anual y unidades de aprendizaje funcionales y actualizadas.					
En nuestra área o asignatura contamos con sesiones de clase de manera colegiada, son funcionales y actualizadas					
La programación anual, unidades y sesiones de clase apuntan al enfoque educativo de la institución					
Los docentes utilizan diferentes estrategias didácticas de acuerdo a los logros de aprendizaje.					
Durante la sesión de clase se evidencian los momentos pedagógicos o didácticos					

**DIMENSION COMUNITARIA**

TA = Totalmente de acuerdo, D= De acuerdo, NAND=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, ED= En desacuerdo, y, TD= Totalmente en desacuerdo

ÍTEMS	TA	D	NAND	E D	TD
La institución realiza actividades de proyección social con los docentes y estudiantes por lo menos una vez al año.					
La institución genera espacios para coordinar acciones y realizar actividades con los padres de familia					
La institución tiene acercamiento y muy buenas relaciones con algunas universidades o institutos de educación superior					
La institución tiene acercamiento y muy buenas relaciones con el municipio local					
La institución tiene acercamiento y muy buenas relaciones con otras instituciones privadas y públicas (bomberos, Sunat, Policía Nacional, hospitales o clínicas, empresas privadas)					

**DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA**

TA = Totalmente de acuerdo, D= De acuerdo, NAND=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, ED= En desacuerdo, y, TD= Totalmente en desacuerdo

ÍTEMS	TA	D	NAND	E D	TD
La institución cuenta con presupuesto para ejecutar durante el año.					
La institución cumple puntualmente con los pagos a los docentes y otros trabajadores.					
La administración de la institución cumple con proveer los materiales y equipos necesarios para nuestro trabajo en aula y para cuestiones administrativas.					
La distribución de la jornada laboral está acorde a la normatividad vigente.					



## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado estudiante, el presente cuestionario busca evaluar el desempeño del docente en la institución, está dividido en varios aspectos. Te agradezco marcar de acuerdo a lo que consideres conveniente sin ninguna presión teniendo en cuenta que es anónimo

TA = Totalmente de acuerdo, D= De acuerdo, NAND=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, ED= En desacuerdo, y, TD= Totalmente en desacuerdo

### DOMINIO DEL CURSO O ASIGNATURA

ÍTEMS	TA	D	NAND	E D	TD
Explica de manera clara los contenidos de la asignatura					
Relaciona los contenidos del curso o asignatura con los contenidos de otras					
Resuelve las dudas relacionadas con los contenidos del curso o asignatura					
Propone ejemplos o ejercicios que vinculan el curso con el entorno laboral					
Explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos de su curso en la vida diaria					

### PLANIFICACIÓN DEL CURSO

TA = Totalmente de acuerdo, D= De acuerdo, NAND=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, ED= En desacuerdo, y, TD= Totalmente en desacuerdo

ÍTEMS	TA	D	NAND	E D	TD
Cumple con los acuerdos establecidos al inicio del curso					
Durante el curso establece las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje deseado.					
El docente tiene con anticipación los materiales y recursos con los que va a trabajar en clase					
Considero que el docente planifica su clase con anterioridad y no improvisa en ella.					

### AMBIENTES DE APRENDIZAJE

TA = Totalmente de acuerdo, D= De acuerdo, NAND=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, ED= En desacuerdo, y, TD= Totalmente en desacuerdo

ÍTEMS	TA	D	NAND	E D	TD
Incluye experiencias de aprendizaje utilizando diferentes plataformas o herramientas tecnológicas.					
Utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correo electrónico, chats, plataformas, etc.).					
Organiza actividades que me permiten ejercitar mi expresión oral y escrita.					
Relaciona los contenidos de la asignatura con la industria y la sociedad a nivel local, regional, nacional e internacional.					
Usa ejemplos y casos relacionados con la vida real.					

**ESTRATEGIAS MÉTODOS Y TÉCNICAS**

TA = Totalmente de acuerdo, D= De acuerdo, NAND=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, ED= En desacuerdo, y, TD= Totalmente en desacuerdo

ÍTEMS	TA	D	NAND	E D	TD
Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.					
Promueve la investigación					
Promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis compañeros con una actitud positiva.					
Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendes					
Se involucra en las actividades propuestas al grupo.					
Presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada					
Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales					

**MOTIVACIÓN**

TA = Totalmente de acuerdo, D= De acuerdo, NAND=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, ED= En desacuerdo, y, TD= Totalmente en desacuerdo

ÍTEMS	TA	D	NAND	E D	TD
Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes					
Toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo					
Propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.					
Propicia la curiosidad y el deseo de aprender.					
Reconoce los éxitos y logros en las actividades de aprendizaje					
Existe la impresión de que se toman represalias con algunos estudiantes					
Hace interesante la asignatura					

**EVALUACIÓN**

TA = Totalmente de acuerdo, D= De acuerdo, NAND=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, ED= En desacuerdo, y, TD= Totalmente en desacuerdo

ÍTEMS	TA	D	NAND	E D	TD
Proporciona información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación					
Toma en cuenta las actividades realizadas y los productos como evidencias para la calificación					
Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido					
Da oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje					
Muestra apertura para la corrección de errores de apreciación y evaluación					
Otorga calificaciones imparciales.					

**COMUNICACIÓN**

TA = Totalmente de acuerdo, D= De acuerdo, NAND=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, ED= En desacuerdo, y, TD= Totalmente en desacuerdo

ÍTEMS	TA	D	NAND	E D	TD
Desarrolla la clase en un clima de apertura y entendimiento					
Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes					
Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace					

**GESTIÓN DEL CURSO**

TA = Totalmente de acuerdo, D= De acuerdo, NAND=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, ED= En desacuerdo, y, TD= Totalmente en desacuerdo

ÍTEMS	TA	D	NAND	E D	TD
Asiste a clases regular y puntualmente					
Fomenta la importancia de contribuir a la conservación del medio ambiente.					
Es accesible y está dispuesto a brindarte ayuda académica					

**TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

TA = Totalmente de acuerdo, D= De acuerdo, NAND=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, ED= En desacuerdo, y, TD= Totalmente en desacuerdo

ÍTEMS	TA	D	NAND	E D	TD
Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes.					
Promueve el uso de diversas herramientas, particularmente las digitales, para gestionar (recabar, procesar, evaluar y usar) información.					
Promueve el uso seguro, legal y ético de la información digital.					

**SATISFACCION GENERAL**

TA = Totalmente de acuerdo, D= De acuerdo, NAND=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, ED= En desacuerdo, y, TD= Totalmente en desacuerdo

ÍTEMS	TA	D	NAND	E D	TD
En general, pienso que es un buen docente.					
Estoy satisfecha o satisfecho por mi nivel de desempeño y aprendizaje logrado gracias a la labor del docente					
Yo recomendaría a este docente					

## ANEXO 4: VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS

**INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO**  
**SOBRE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO PARA LA INVESTIGACIÓN**

I. Datos de la Investigación			
Universidad	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES		
Maestría	EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN		
Título del Trabajo de Investigación	RELACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR SAN JOSÉ DE MONTEERRICO EN EL DISTRITO DE SURCO, LIMA, 2020		
Nombres y Apellidos de los autores	CÉSAR AUGUSTO SUÁREZ SOTO		
Nombre del Instrumento	CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA		
II. Datos del Experto			
Nombre y Apellidos completos	JULIO CÉSAR SOLIS CASTILLO	D.N.I.	15451642
Teléfono de Contacto	993807756	Correo	<a href="mailto:Juliosolis78@gmail.com">Juliosolis78@gmail.com</a>
Grado de estudios alcanzado	Maestría		
Centro de trabajo actual	Escuela de Postgrado de UTP		

III. Validación del Instrumento (marque con una "X")					
Aspecto	Indicadores	Valoración			
		Deficiente (0.5)	Regular (1)	Bueno (1.5)	Excelente (2)
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje claro.				X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				X
3. Actualidad	Responde al avance científico tecnológico.				X
4. Organización	Está estructurado en forma lógica.				X
5. Suficiencia	Presenta la cantidad adecuada de reactivos.				X
6. Intencionalidad	Está diseñado según los propósitos del estudio.				X
7. Consistencia	Presenta sustento científico.				X
8. Coherencia	Presenta reactivos coherentes con la operacionalización de la variable.				X
9. Metodología	Responde al tipo y diseño de investigación.				X
10. Oportunidad	Está diseñado para ser aplicado en el momento preciso.				X

Opinión sobre la aplicabilidad	
El instrumento puede ser aplicado	SI
El instrumento debe mejorarse antes de su aplicación	NO

Fecha: 20 de febrero de 2021

  
 Mg. Julio César Solis Castillo  
 Docente

**INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO**  
**SOBRE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO PARA LA INVESTIGACIÓN**

I. Datos de la Investigación			
Universidad	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES		
Maestría	EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN		
Título del Trabajo de Investigación	RELACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR SAN JOSÉ DE MONTECRICO EN EL DISTRITO DE SURCO, LIMA, 2020		
Nombres y Apellidos de los autores	CÉSAR AUGUSTO SUÁREZ SOTO		
Nombre del Instrumento	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE		
II. Datos del Experto			
Nombre y Apellidos completos	JULIO CÉSAR SOLIS CASTILLO	D.N.I.	15451642
Teléfono de Contacto	993807756	Correo	<a href="mailto:Juliosolis78@gmail.com">Juliosolis78@gmail.com</a>
Grado de estudios alcanzado	Maestría		
Centro de trabajo actual	Escuela de Postgrado de UTP		

III. Validación del Instrumento (marque con una "X")					
Aspecto	Indicadores	Valoración			
		Deficiente (0.5)	Regular (1)	Bueno (1.5)	Excelente (2)
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje claro.				X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				X
3. Actualidad	Responde al avance científico tecnológico.				X
4. Organización	Está estructurado en forma lógica.				X
5. Suficiencia	Presenta la cantidad adecuada de reactivos.				X
6. Intencionalidad	Está diseñado según los propósitos del estudio.				X
7. Consistencia	Presenta sustento científico.				X
8. Coherencia	Presenta reactivos coherentes con la operacionalización de la variable.				X
9. Metodología	Responde al tipo y diseño de investigación.				X
10. Oportunidad	Está diseñado para ser aplicado en el momento preciso.				X

Opinión sobre la aplicabilidad	
El instrumento puede ser aplicado	SI
El instrumento debe mejorarse antes de su aplicación	NO

Fecha: 20 de febrero de 2021

  
 Mg. Julio César Solis Castillo  
 Docente

**INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO**  
**SOBRE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO PARA LA INVESTIGACIÓN**

I. Datos de la Investigación			
Universidad	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES		
Maestría	EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN		
Título del Trabajo de Investigación	RELACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR SAN JOSÉ DE MONTEERRICO EN EL DISTRITO DE SURCO, LIMA, 2020		
Nombres y Apellidos de los autores	CÉSAR AUGUSTO SUÁREZ SOTO		
Nombre del Instrumento	CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA		
II. Datos del Experto			
Nombre y Apellidos completos	Walter Miguel Gutierrez Rojas	D.N.I.	25696364
Teléfono de Contacto	980589235	Correo	<a href="mailto:walter.gutierrez@sjm.edu.pe">walter.gutierrez@sjm.edu.pe</a>
Grado de estudios alcanzado	Maestría		
Centro de trabajo actual	Colegio San José de Monterrico		

III. Validación del Instrumento (marque con una "X")					
Aspecto	Indicadores	Valoración			
		Deficiente (0.5)	Regular (1)	Bueno (1.5)	Excelente (2)
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje claro.				X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				X
3. Actualidad	Responde al avance científico tecnológico.				X
4. Organización	Está estructurado en forma lógica.				X
5. Suficiencia	Presenta la cantidad adecuada de reactivos.				X
6. Intencionalidad	Está diseñado según los propósitos del estudio.				X
7. Consistencia	Presenta sustento científico.				X
8. Coherencia	Presenta reactivos coherentes con la operacionalización de la variable.				X
9. Metodología	Responde al tipo y diseño de investigación.				X
10. Oportunidad	Está diseñado para ser aplicado en el momento preciso.				X

Opinión sobre la aplicabilidad	
El instrumento puede ser aplicado	SI
El instrumento debe mejorarse antes de su aplicación	NO

Fecha: 27 de octubre de 2021



Walter Miguel Gutierrez Rojas

**INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO**  
**SOBRE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO PARA LA INVESTIGACIÓN**

I. Datos de la Investigación			
Universidad	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES		
Maestría	EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN		
Título del Trabajo de Investigación	RELACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR SAN JOSÉ DE MONTEERRICO EN EL DISTRITO DE SURCO, LIMA, 2020		
Nombres y Apellidos de los autores	CÉSAR AUGUSTO SUÁREZ SOTO		
Nombre del Instrumento	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE		
II. Datos del Experto			
Nombre y Apellidos completos	Walter Miguel Gutierrez Rojas	D.N.I.	25696364
Teléfono de Contacto	980589235	Correo	<a href="mailto:walter.gutierrez@sjm.edu.pe">walter.gutierrez@sjm.edu.pe</a>
Grado de estudios alcanzado	Maestría		
Centro de trabajo actual	Colegio San José de Monterrico		

III. Validación del Instrumento (marque con una "X")					
Aspecto	Indicadores	Valoración			
		Deficiente (0.5)	Regular (1)	Bueno (1.5)	Excelente (2)
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje claro.				X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				X
3. Actualidad	Responde al avance científico tecnológico.				X
4. Organización	Está estructurado en forma lógica.				X
5. Suficiencia	Presenta la cantidad adecuada de reactivos.				X
6. Intencionalidad	Está diseñado según los propósitos del estudio.				X
7. Consistencia	Presenta sustento científico.				X
8. Coherencia	Presenta reactivos coherentes con la operacionalización de la variable.				X
9. Metodología	Responde al tipo y diseño de investigación.				X
10. Oportunidad	Está diseñado para ser aplicado en el momento preciso.				X

Opinión sobre la aplicabilidad	
El instrumento puede ser aplicado	SI
El instrumento debe mejorarse antes de su aplicación	NO

Fecha: 27 de octubre de 2021



Walter Miguel Gutierrez Rojas

**INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO**  
**SOBRE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO PARA LA INVESTIGACIÓN**

I. Datos de la Investigación			
Universidad	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES		
Maestría	EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN		
Título del Trabajo de Investigación	RELACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR SAN JOSÉ DE MONTEERRICO EN EL DISTRITO DE SURCO, LIMA, 2020		
Nombres y Apellidos de los autores	CÉSAR AUGUSTO SUÁREZ SOTO		
Nombre del Instrumento	CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA		
II. Datos del Experto			
Nombre y Apellidos completos	David Távora Ma San	D.N.I.	09428989
Teléfono de Contacto	980588975	Correo	david.tavara@sjm.edu.pe
Grado de estudios alcanzado	Magister		
Centro de trabajo actual	Colegio San Jose de Monterrico		

III. Validación del Instrumento (marque con una "X")					
Aspecto	Indicadores	Valoración			
		Deficiente (0.5)	Regular (1)	Bueno (1.5)	Excelente (2)
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje claro.				X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				X
3. Actualidad	Responde al avance científico tecnológico.				X
4. Organización	Está estructurado en forma lógica.				X
5. Suficiencia	Presenta la cantidad adecuada de reactivos.				X
6. Intencionalidad	Está diseñado según los propósitos del estudio.				X
7. Consistencia	Presenta sustento científico.				X
8. Coherencia	Presenta reactivos coherentes con la operacionalización de la variable.				X
9. Metodología	Responde al tipo y diseño de investigación.				X
10. Oportunidad	Está diseñado para ser aplicado en el momento preciso.				X

Opinión sobre la aplicabilidad	
El instrumento puede ser aplicado	SI
El instrumento debe mejorarse antes de su aplicación	NO

Fecha: 29 de octubre de 2021

  
 \_\_\_\_\_  
 Mg. David Távora Ma San  
 Docente





**INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO**  
**SOBRE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO PARA LA INVESTIGACIÓN**

I. Datos de la Investigación			
Universidad	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES		
Maestría	EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN		
Título del Trabajo de Investigación	RELACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR SAN JOSÉ DE MONTEERRICO EN EL DISTRITO DE SURCO, LIMA, 2020		
Nombres y Apellidos de los autores	CÉSAR AUGUSTO SUÁREZ SOTO		
Nombre del Instrumento	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE		
II. Datos del Experto			
Nombre y Apellidos completos	David Agustín Távora Ma San	D.N.I.	09428989
Teléfono de Contacto	980588975	Correo	david.tavara@sjm.edu.pe
Grado de estudios alcanzado	Magister		
Centro de trabajo actual	Colegio San José de Monterrico		

III. Validación del Instrumento (marque con una "X")					
Aspecto	Indicadores	Valoración			
		Deficiente (0.5)	Regular (1)	Buena (1.5)	Excelente (2)
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje claro.				X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				X
3. Actualidad	Responde al avance científico tecnológico.				X
4. Organización	Está estructurado en forma lógica.				X
5. Suficiencia	Presenta la cantidad adecuada de reactivos.				X
6. Intencionalidad	Está diseñado según los propósitos del estudio.				X
7. Consistencia	Presenta sustento científico.				X
8. Coherencia	Presenta reactivos coherentes con la operacionalización de la variable.				X
9. Metodología	Responde al tipo y diseño de investigación.				X
10. Oportunidad	Está diseñado para ser aplicado en el momento preciso.				X

Opinión sobre la aplicabilidad	
El instrumento puede ser aplicado	SI
El instrumento debe mejorarse antes de su aplicación	NO

Fecha: 29 de octubre de 2021

  
 Mg. David Távora Ma San  
 Docente



## ANEXO 5: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

### Confiabilidad del instrumento de gestión educativa

De acuerdo al resultado obtenido aplicando el Alpha de Cronbach sobre las preguntas del instrumento, se obtuvo un valor de .875 que indica que el instrumento es confiable. Los documentos del juicio de experto se podrán apreciar en los anexos de la investigación.

**Tabla 34**

*Confiabilidad del instrumento de Gestión educativa*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.875	.887	20

### Confiabilidad del instrumento desempeño docente

De acuerdo al resultado obtenido aplicando el Alpha de Cronbach sobre las preguntas del instrumento, se obtuvo un índice de .959 que indica que el instrumento es confiable. Los documentos del juicio de experto se pueden apreciar en los anexos de la investigación.

**Tabla 35**

*Confiabilidad del instrumento de desempeño docente*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.959	.965	47

**ANEXO 6: PERMISO DE LA INSTITUCIÓN**

Santiago de Surco 07 junio, 2021.

Mg.  
**DAVID TÁVARA MA SAN**  
Director Colegio San José de Monterrico  
Pte.-

Estimado Director:

Me es grato dirigirme a Usted, para solicitarle permiso para aplicar 2 instrumentos de evaluación que me permitirán desarrollar mi tesis con el título **"RELACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR SAN JOSÉ DE MONTERRICO EN EL DISTRITO DE SURCO, LIMA, 2020"** para optar el grado de Maestro en Educación con Mención en Políticas y Gestión de la Educación en la Universidad San Martín de Porres.

Agradezco de antemano por el apoyo en la ejecución de los instrumentos para estudiantes y docentes de su institución.

Atentamente,

**CÉSAR SUÁREZ SOTO**  
DNI 40122405

*aprobado*

---



**DAVID TAVARAMA SAN**  
Director

## ANEXO 7: BASE DE DATOS

## GESTIÓN EDUCATIVA

Gestión educativa.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5
6	3	3	3	3	5	2	5	2	4	5	4	3
7	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4
10	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4
11	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
15	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
17	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
20	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2
23	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5
25	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
26	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5

Vista de datos Vista de variables

## DESEMPEÑO DOCENTE

Desempeño docente.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

27: P32 Visible: 54 de 54 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	4	5	4
5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
6	3	3	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4
7	4	2	4	4	5	5	5	4	3	2	5	3
8	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3
9	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5
10	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5
11	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4
12	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
13	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3
14	5	4	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5
15	5	3	5	4	3	4	4	5	5	3	5	5
16	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5
17	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
18	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
20	4	2	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5
21	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	2	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5
23	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
26	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	3	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5