

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



TESIS

**Gestión y desempeño en docentes de la Unidad de Gestión
Educativa Local Huancayo**

PRESENTADA POR:

Ludriz Hilda Palomino Marin

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: GESTIÓN EDUCATIVA**

Huancayo – Perú

2023



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la sala de sustentaciones de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú, siendo las **11:00 horas del día 14 de setiembre del año 2023**, se reunieron los miembros del jurado examinador conformado por el presidente Dr. Alfredo Walter Ayala Cárdenas Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación, el Secretario Dr. Héctor Epifanio Basilio Marcelo Coordinador Académico y los vocales titulares: Dra. Julie Marilu Salazar Musayon, Mg. Jeny Yolanda Belzusrri Pocomucha y el Dr. Héctor Epifanio Basilio Marcelo; para evaluar la sustentación de la Tesis Titulada: **"GESTIÓN Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCAYO"**, presentada por Doña **LUDRIZ HILDA PALOMINO MARIN**, con la finalidad de optar el grado académico de **MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: GESTIÓN EDUCATIVA**, siendo asesor el **Dr. Héctor Epifanio Basilio Marcelo**, bajo el amparo de la Resolución N° 530-2023-UPG-FE/UNCP de fecha 08 de setiembre del año 2023. Concluida la exposición de la sustentante, las observaciones, sugerencias y preguntas de los señores miembros del jurado, después de un tiempo deliberativo se llegó al siguiente dictamen:

A P R O B A D O

CALIFICATIVO: **BUENO**


Firman el acta el presidente, el secretario y los miembros titulares del jurado calificador.


Dr. Alfredo Walter Ayala Cárdenas
PRESIDENTE


Dr. Héctor Epifanio Basilio Marcelo
SECRETARIO


Dra. Julie Marilu Salazar Musayon
VOCAL


Mg. Jeny Yolanda Belzusrri Pocomucha
VOCAL


Dr. Héctor Epifanio Basilio Marcelo
VOCAL



INFORME N° 088-2023-UPGFE/UNCP

Para : Dr. Alfredo Walter Ayala Cardenas
Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación UNCP

Asunto : Reporte de Similitud de Contenido (TURNITIN)

Fecha : 9 de octubre de 2023

Mediante el Presente me dirijo a usted, después de haber procedido a la verificación de similitud con el **TURNITIN** en cumplimiento a la ley Universitaria N° 30220, Estatuto de la UNCP, Reglamento de investigación y a la Resolución N° 2064-CU-2017 del Código de Ética de Investigación de la UNCP, el resultado fue el siguiente:

TÍTULO DE LA TESIS	TESISTA	RESULTADO DE SIMILITUD
Gestión y desempeño en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo	Ludriz Hilda Palomino Marin	18%

Lo cual adjunto el documento de visualización que se informa para los fines correspondientes; por lo que se recomienda la investigador prosiga con sus trámites por haber alcanzado un porcentaje aceptable de acuerdo a reglamento **(18% de similitud)**, salvo mejor parecer.

Atentamente

.....
Dr. Héctor BASILIO MARCELO
Docente - Asesor

Tesis Ludriz2

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	6%
2	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1%


HECTOR E. BASILIO MARCELO
DNI: 20113641

9

"Inequidad en la mortalidad de los habitantes de las comunas de la Región Metropolitana por accidentes de tránsito.", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2020

Publicación

<1 %

10

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

11

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

12

Cuauhtémoc Guerrero Dávalos, Mireia Valverde Aparicio, María Tatiana Gorjup. "Un análisis de la gestión por competencias en la empresa española De la teoría a la práctica", Contaduría y Administración, 2013

Publicación

<1 %

13

Daniel Clavero Herrero, Miguel Angel Verdugo Alonso, Maria Cruz Sánchez Gómez. "A3bycomp", Proceedings of the Fourth International Conference on Technological Ecosystems for Enhancing Multiculturality - TEEM '16, 2016

Publicación

<1 %

HECTOR E. BASILIO MARCELO
DNI: 20113641

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

HECTOR E. BASILIO MARCELO
DNI: 20113641

ASESOR

Dr. Héctor Epifanio Basilio Marcelo

DNI: 20113641

ORCID: [0000-0002-7558-435X](https://orcid.org/0000-0002-7558-435X)

DEDICATORIA

A Ingrit, Alid, Paula y Franco que son la razón de seguir adelante, mi pozo a tierra y el motivo de seguir superándome.

AGRADECIMIENTO

A los docentes y directivos de las diferentes IE de la UGEL Huancayo

Al Dr. Héctor E. Basilio Marcelo por el tiempo asignado en el asesoramiento del trabajo respectivo.

A los catedráticos de la UNCP por sus valiosas enseñanzas y críticas dentro de las aulas universitarias.

ÍNDICE GENERAL

CARÁTULA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	ii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRAC.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I	15
MARCO TEÓRICO.....	15
1.1 Antecedentes de la Investigación	15
1.2 Bases teóricas y conceptuales.....	20
1.2.1 Gestión educativa.....	20
1.2.2 Desempeño docente	25
1.3 Definición de términos básicos	30
1.4 Hipótesis de la investigación	30
1.4.1 Hipótesis General	30
1.4.2 Hipótesis específicas	31
1.5 Operacionalización de las variables	31
DEFINICIÓN CONCEPTUAL.....	32
CAPÍTULO II	34
DISEÑO METODOLÓGICO.....	34
2.1 Tipo y nivel de investigación	34
2.1.1 Tipo de investigación.....	34
2.1.2 Nivel de investigación.....	34
2.2 Métodos de investigación	34
2.2.1 Método general.....	34
2.2.1 Método Especifico.....	35
2.3 Diseño de investigación.....	35
2.4 Población, muestra y técnica de muestreo.....	35
2.4.1 Población	35

2.4.2 Muestra	35
2.4.3 Técnica de muestreo	36
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
2.5.1 Técnica instrumental.....	36
2.5.2 Instrumentos.....	36
2.5.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	38
2.6 Técnicas de procesamiento de datos.....	38
CAPÍTULO III	39
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	39
3.1 Análisis descriptivo de la variable Gestión Educativa	39
3.2 Análisis descriptivo de la variable Desempeño Docente	44
3.3 Prueba de hipótesis.....	49
3.4 Discusión de resultados.....	55
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES.....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:Operacionalización de la variable gestión educativa	31
Tabla 2: Operacionalización de la variable desempeño docente.....	32
Tabla 3: Análisis descriptivo de la variable gestión educativa	39
Tabla 4: Análisis descriptivo de la dimensión gestión pedagógica de la variable gestión educativa	42
Tabla 5: Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la variable desempeño docente	48
Tabla 6: Coeficiente de correlación gestión educativa y desempeño docente	50
Tabla 7: Coeficiente de correlación entre la dimensión institucional de la gestión educativa y desempeño docente.....	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Análisis descriptivo de la variable gestión educativa	31
Figura 2: Análisis descriptivo de la dimensión gestión institucional de la variable gestión educativa	32g
Figura 3: Análisis descriptivo de la dimensión gestión administrativa de la variable gestión educativa	33
Figura 4: Análisis descriptivo de la dimensión gestión pedagógica de la variable gestión educativa	34
Figura 5: Análisis descriptivo de la dimensión gestión comunitaria de la variable gestión educativa	35
Figura 6: Análisis descriptivo de la variable desempeño docente	36
Figura 7: Análisis descriptivo de la dimensión preparación para el aprendizaje de la variable desempeño docente	37
Figura 8: Análisis descriptivo de la dimensión enseñanza para la enseñanza de la variable desempeño docente	38
Figura 9: Análisis descriptivo de la dimensión participación en la gestión de la variable desempeño docente	39
Figura 10: Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la variable desempeño docente	40

RESUMEN

La intención del presente estudio se sitúa a establecer la analogía entre la gestión educativa y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo en tiempos de pos-pandemia. El enfoque del estudio que se utilizó fue el cuantitativo, con un tipo de investigación básica, el diseño fue el descriptivo correlacional y el método hipotético deductivo. La muestra estuvo conformada por 385 docentes de las diferentes instituciones educativas la Ugel-Hyo. La técnica que se utilizó para conseguir la información pertinente fue la encuesta y como instrumentos los cuestionarios sobre gestión educativa y el cuestionario sobre desempeño docente. Preliminarmente antes de la aplicación de los instrumentos se realizó la validación respectiva así mismo también se hizo la confiabilización del mismo. El procesamiento de la información se hizo con el diseño que examinaba estadísticos descriptivos e inferenciales. Las conclusiones a las cuales se ha llegado fue que si existe correlación directa entre el desempeño docente y la gestión educativa en los docentes del Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo.

Palabras Clave: Gestión, desempeño

ABSTRAC

The purpose of this study is aimed at establishing the relationship between educational management and teaching performance in teachers of the Huancayo Local Educational Management Unit in post-pandemic times. The study approach that was used was quantitative, with a type of basic research, the design was descriptive, correlational, and the hypothetical deductive method. The sample consisted of 385 teachers from the different educational institutions Ugel-Hyo. The technique that was used to collect the respective information was the survey and as instruments the questionnaires on educational management and the questionnaire on teacher performance. Previously, before the application of the instruments, the respective validation was carried out, as well as the reliability of the same. The information processing was done with the design that included descriptive and inferential statistics. The conclusions reached were that there is a direct correlation between teaching performance and educational management in the teachers of the Huancayo Local Educational Management Unit.

Keywords: Management, performance

INTRODUCCIÓN

Uno de las condiciones fundamentales que se destaca en el aprendizaje de los estudiantes de EBR es el desempeño del docente, el desempeño o didáctica en el aula y cabe mencionar también que el medio de aprendizaje es el conjunto de propiedades organizativas, tanto formativas como psicosociales que permiten representar la vida del aula; y las perspectivas de los estudiantes se relacionan significativamente a sus productos de formación, a su cuidado y a su proceder (Bethencourt y Baez, 1999, p. 551); y la gestión en todo los ámbitos es el mismo proceso de adquirir materiales, equipo para generar conocimientos, habilidades, actitudes, relacionados al manejo de la Institución que formara futuros ciudadanos, a través del estudio, la práctica o la enseñanza. Sustentado en el Manual para la aplicación de estrategias de aprendizaje (2010). Del Instituto Politécnico Nacional de México. Zacate.

Las características principales según *Galo* (2003), del desempeño en el aula y fuera de ella son: el respeto a los demás y al propio, el crecimiento personal, la identidad y la autoestima, la convivencia satisfactoria, el asertividad del docente. También, se refiere a considerar acuerdos de convivencia que permitan interacciones de calidad que promuevan un ambiente de enseñanza y aprendizaje con eficacia y seguridad y las características para una buena formación profesional son: La planificación, especialmente en las sesiones, deben ser elaboradas considerando las características individuales de los estudiantes en lo que concierne a su aprendizaje, teniendo en cuenta los distintos enfoques, procesos didáctico y utilizando diferentes métodos de enseñanza, de manera que, independientemente del estilo de aprendizaje que tengan, todos los estudiantes se puedan crear las interconexiones necesarias para que el aprendizaje sea significativo. Esta visión está en concordancia con la forma en que se concibe la formación profesional hoy en día. Flores (2003) señala que actualmente se considera formación profesional al tipo estructuralista, especialmente cuando se refiere al aprendizaje de conceptos, donde se considera que aprender es alterar estructuras, y que estas alteraciones se realizan de manera global, es muy cierto para tener una buena formación profesional se debe partir del conocimiento a esto le debe acompañar actitudes, destrezas y valores.

La presente investigación se considera muy trascendente o de interés por parte del investigador, porque a nivel regional, nacional e internacional no se evidencia trabajos de investigación como el presente donde interactúa dos aspectos fundamentales (variables) que influyen Enel proceso de enseñanza escolar y productiva en el sistema de EBR como lo es, desempeño y gestión; del mismo modo se demostró tres hipótesis con sus pertinentes dimensiones de cada una de ellas. Por otro lado, también es muy necesario combatir el miedo de muchos estudiantes para formarse tecnológicamente, que es de interés académico para el Minedu, Piaget (1980) analiza las etapas de formación desde el punto de vista cognitivo, el menciona que lo tecnológico no existe por sí mismo en la realidad (en los objetos). “La fuente de este razonamiento está en el sujeto y éste la construye por abstracción reflexiva”. Considerando lo dicho las acciones que realizan con los objetos, la manipulación, hace que sujeto aprenda. Un ejemplo, puede ser el número, si nosotros observamos cinco objetos, en ningún lado vemos el "cinco", éste es más bien producto de una abstracción de las coordinaciones de acciones que el sujeto ha realizado (manipulación), cuando se ha enfrentado a situaciones donde se encuentren cinco objetos. En el ámbito profesional como docente del área de formación general me interesa mucho investigar los problemas del aprendizaje desde el punto de vista del desempeño y la gestión del mismo como uno de estos factores.

En el marco de una investigación de tipo no experimental se aplicó dos cuestionarios a 385 docentes del de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Huancayo, el primero que mide el desempeño, este cuestionario fue adaptado y diseñado por el investigador para evaluar el “Desempeño Docente”, consta de 28 ítems, que se refieren a la planificación, el preparase **para el aprendizaje, como enseñar para el aprendizaje, la participación en la gestión de la institución y la comunidad y el desarrollo profesional docente** y para la segunda variable sobre gestión se empleó un cuestionario que consta de 30 ítems que evalúa la gestión especialmente del personal jerárquico.

El objetivo principal del presente fue establecer la analogía que existe entre la gestión educativa y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo, cuyos objetivos específicos fueron: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa, en su dimensión

institucional, y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo. Determinar la relación que existe entre la gestión educativa, en su dimensión administrativa, y desempeño docente en los docentes del UGEL Huancayo. Determinar la relación que existe entre la gestión educativa, en su dimensión pedagógica, y desempeño docente en los docentes del UGEL Huancayo. Determinar la relación que existe entre la gestión educativa, en su dimensión comunitaria, y desempeño docente en los docentes del UGEL Huancayo.

El problema general de la investigación fue ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Huancayo? Y los problemas específicos fueron: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa, en su dimensión institucional, y desempeño docente en los docentes de la UGEL Huancayo?. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa, en su dimensión administrativa, y desempeño docente en los docentes de la UGEL Huancayo?. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa, en su dimensión pedagógica, y desempeño docente en los docentes de la UGEL Huancayo?.¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa, en su dimensión comunitaria, y desempeño docente en los docentes de la UGEL Huancayo?.

El contenido de la tesis se ha organizado en tres capítulos: En el capítulo 1 está compuesto, el marco teórico, antecedentes del estudio, bases teóricas y conceptuales, la definición de términos básicos, las hipótesis de trabajo y la operacionalización de las variables. En el capítulo 2 se presenta, el diseño metodológico del trabajo, el tipo y nivel de estudio, el método, el diseño de la investigación y la población y muestra de estudio. En el capítulo 3 se realizó, análisis y discusión de los resultados con la estadística descriptiva e inferencial. Para luego redactar las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

La Autora

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la Investigación

Hernández (2020) realizó un trabajo titulado “*Desempeño docente en el aula y gestión educativa en EBR primaria y secundaria en los Olivos – Lima*” el propósito de investigación sobre desempeño docente en el aula y su relación con la gestión educativa del nivel primaria y secundaria del distrito de Los Olivos, con un enfoque por competencias para las variables competencias y para la variable gestión educativa se trabajó desde un enfoque de gestión por competencias, de tipo básica, correlacional, con diseño no experimental, transversal, método hipotético deductivo, la población y muestral censal se tomó 100% de 164 docentes de diferentes instituciones educativas, con enfoque cuantitativos por que se evaluó las variables con una muestra censal, uso la prueba de RHO de Sperman. Se formuló dos cuestionarios para recolección de datos, el primero para la variable competencia directa, con 45 ítems y el segundo para la variable gestión educativa con 40 ítems, con cuatro alternativas como respuesta. La investigación concluyó: existe relación positiva moderada entre la competencia directiva y gestión educativa en las instituciones del nivel primaria y secundaria.

Barzola (2020) realizó un trabajo titulado “*Competencia docente y gestión educativa en instituciones educativas del distrito de Hualmay*”, su investigación, tiene como propósito es determinar la relación entre competencias docente y gestión educativa en instituciones educativas de los niveles primaria y secundaria del distrito de Hualmay N°06.2014. Con un enfoque cuantitativo, de tipo básico, transversal correlacional, se aplicó a una población de 190 docentes, la muestra probabilística compuesta por 127 docentes. Se aplicaron dos

instrumentos: un cuestionario para competencias directivas y otro cuestionario para la gestión educativa, los cuales se administraron a los docentes. La prueba de hipótesis, fue el coeficiente correlacional de Spearman. Concluyo: las competencias directivas y gestión educativa en los directivos de las instituciones educativas de los niveles primaria y secundaria del distrito de Hualmay, UGEL N°2014, evidenciando que existe una relación positiva y con un nivel de correlación alta.

Quintanilla (2020) realizó un trabajo titulado “*Desempeños en el marco docente y la calidad educativa en la asociación de colegios jesuitas de Venezuela*”, en su investigación, su propósito fue determinar la relación entre los desempeños en el marco de la educación y la calidad educativa. Bajo un enfoque cuantitativo, tipo básico, del nivel correlacional. La población fue de 152 docentes y la muestra no probabilística de 89 docentes, se aplicó cuestionarios para la variable competencias directivas validas por la Asociación de colegios Jesuitas de Venezuela (ACSI) para evaluar competencias directivas a nivel de educación básica regular, a partir de la percepción de los docentes encuestados. El instrumento está organizado en 34 ítems y una escala ordinal tipo Likert, esas mismas características tiene el instrumento que mide la calidad educativa. Concluye: confirma la relación significativa entre las competencias directivas y la calidad educativa; es decir si los directores demuestran mayor nivel de competencia directiva, las dimensiones (equidad, relevancia educativa, pertinencia educativa y eficacia educativa serán favorables para lograr la calidad educativa).

Jeremías (2021) realizó un trabajo titulado “*Habilidades de los docentes y la gestión educativa en la IE 2032 Manuel Scorza 2032 San Martin de Porras*” su investigación, tuvo como propósito determinar la relación que existe entre las habilidades de los docentes y la gestión educativa de la institución educativa 2032 Manuel Scorza Torres de San Martin de Porres, Para ello, se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional con diseño no experimental de corte transversal, la muestra fue no probabilística de 32 docentes a quienes se les aplico el cuestionario de las habilidades directivas (21 preguntas) y el cuestionario de la gestión educativa (21 preguntas), utilizando la técnica de la encuesta. Concluye, que existe relación significativa entre las

habilidades directivas y la gestión educativa de la institución educativa 2032 Manuel Scorza Torres de San Martín de Porres. Determinado por el Rho de Spearman=0.847, frente al grado de significación $p < 0.05$. Por lo tanto, a mejores habilidades directivas, mejor gestión educativa.

Tolentino (2021) realizó un trabajo de investigación titulado “*Desempeño y gestión educativa en la institución educativa Miguel de la red 3 Magdalena 2019*” en su investigación, el objetivo general fue: Determinar a la relación entre el desempeño y la gestión educativa en la institución educativa Miguel de la Red 3, Magdalena, 2019. La metodología empleada es bajo el enfoque cuantitativo. La investigación es aplicada con un nivel descriptivo, ya que está orientada al conocimiento de la realidad tal y como se presenta en una situación espacio temporal dada. El diseño de la investigación es no experimental o correlacional de corte transversal. La población estuvo representada por 200 docentes y la muestra estuvo constituida por 172 docente. Se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento es el cuestionario que fue aplicado en la institución educativa Miguel Grau de la Red 3, Magdalena 2019. Concluye, existe relación significativa entre las habilidades directivas y la gestión educativa en la institución educativa Miguel Grau de la Red 3, Magdalena, 2019.

Carhuallanqui (2021) realizó un trabajo de investigación titulado “*Formación docente y gestión institucional en las instituciones educativas de la RED 14 del distrito de los Olivos 2018*” su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la formación docente y la gestión institucional desde la perspectiva de los docentes en las instituciones educativas de la RED 14 del distrito de los Olivos 2018, la metodología de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, transversal, describe las relaciones entre las variables en un espacio de tiempo, su muestra que de 217 docentes elegidos con la técnica aleatoria conglomerado de la población de 20 instituciones educativas del distrito de los Olivos. Los resultados encontrados muestran un coeficiente de correlación de $r=957$. con una $p=0.001$ ($p<.05$), demostrando la relación directa y significativamente, entre formación del director y la gestión administrativa, desde la visión del docente en las instituciones, así como existe una relación directa y significativa entre la formación del director y la gestión pedagógica.

Avila (2019) realizó un trabajo titulado “*Desempeño docente y gestión en la Red educativa “Yachay Pankotsi” del distrito de Satipo*” su investigación tuvo como propósito determinar el nivel de percepción del desempeño docente referente a la gestión de las condiciones y la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes que realizan los directores en el marco del buen desempeño directorio en la Red educativa “Yachay Pankotsi” del distrito de Satipo. El diseño es de tipo aplicada y el nivel descriptivo. La muestra fue de 48 docentes de educación primaria, siendo seleccionados con la técnica de muestreo intencional no probabilístico. La técnica utilizada es la encuesta y el instrumento fue el cuestionario sobre la gestión de los directores utilizada por la UGEL N°15 de Lima. Concluyo: La percepción de los docentes sobre la gestión educativa de los directores en el Marco del Buen Desempeño Directivo está en el nivel bueno en la Red Educativa “Yachay Pankotsi” del distrito de Satipo.

Arellano (2019) realizó un trabajo titulado “*Desempeño docente y gestión escolar de la Institución Educativa Héroes de la Guerra del Pacífico Tacna 2019*” en su investigación, su propósito fue determinar de qué forma el desempeño docente influye en la gestión escolar de la Institución Educativa Nuestro Héroes de la Guerra del Pacífico, nivel secundario-Tacna, 2019. Investigación con enfoque cuantitativo, el estudio fue de tipo explicativo, con un diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo representada por 54 docentes. Se construyó dos cuestionarios dirigidos a docentes para evaluar las competencias directivas (21 preguntas) y la gestión escolar (34 preguntas) de la institución educativa. Los resultados determinaron que las competencias directivas influyen significativamente en la gestión escolar de la Institución Educativa Nuestros Héroes de la Guerra del Pacífico, nivel secundario-Tacna, 2018.

Poma (2019) realizó un trabajo titulado “*Desempeño docente y gestión pedagógica de la institución educativa Naciones Unidad de San Juan de Miraflores 2019*” tuvo como propósito determinar la influencia del nivel de desempeño docente en la gestión pedagógica de la institución educativa. La investigación tiene enfoque cuantitativo, no experimental, con diseño descriptivo transeccional correlacional causal. Con una muestra no probabilística distribuida en 24 docente del nivel primario y 26 del nivel secundario. Se utilizó la técnica

de la encuesta para recolectar información. Se registraron las respuestas de dos cuestionarios, uno de 30 ítems y otra de 13 preguntas con una escala de tipo Likert. Estos validados por juicio de expertos y con un valor de confiabilidad de Alfa=,840. Concluyó, en que las competencias directivas influyen en la gestión pedagógica de la institución educativa Naciones Unidad de San Juan de Miraflores 2019. Se debe a las competencias directivas desarrolladas en las I.E., según los valores de Wald 512,868-1046,505; gl:1; p=,000 < ,050.

Loyola (2019) realizó un trabajo titulado "*Gestión directiva y el enfoque por competencias en la Provincia de Buenos Aires y CABA*" su investigación tuvo como propósito, analizar los efectos de la gestión directiva basada en el desarrollo de competencias, de enfoque mixto, de diseño descriptivo, transversal, el tipo de muestra no probabilístico, constituida por 84 docentes del nivel primaria y 7 directivos en ejercicio de colegios de la Provincia de Buenos Aires y CABA. Se aplicó una encuesta a docentes, sobre la percepción de la gestión directiva, con 34 ítems y entrevista a directores sobre sus competencias, con 17 ítems. Los resultados obtenidos evidencian, que la relación del directivo con los docentes muestra una gestión escolar positiva en todas las instituciones, siendo el mayor porcentaje (90,4%) el referido a la escucha y predisposición del equipo para aceptar propuestas.

Tamayo (2019) realizó un trabajo titulado "*Modelo de desempeño integral para los docentes de EBR en el marco de la modernización de la gestión pública en el Perú*" el objetivo fue elaborar un Modelo de desempeño integral para los docentes de EBR en el marco de la modernización de la gestión pública en el Perú. Se empleó el método cuantitativo (ya que la investigación se orienta a descubrir el sentido y significado de las acciones sociales, es decir un modelo que busque la efectividad de la gestión escolar) -descriptivo con cuatro fases: fase conceptual, de diseño, de consulta y de validación; con diseño longitudinal de tendencia, en una muestra de 14 informantes clave del MINEDU, DREJ, UGEL e II.EE. El instrumento aplicado es la entrevista de incidentes críticos y una ficha de consulta. Concluyendo, las instituciones de Educación Básica Regular deben contar con Equipos directivos que formen, desarrollen, aprenden, construyan y ejecuten competencias profesionales integradas.

Teniendo en cuenta los antecedentes arriba mencionados, planteamos la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y desempeño docente en los docentes de la UGEL Huancayo?

1.2 Bases teóricas y conceptuales

1.2.1 Gestión educativa

Teoría de la gestión

La teoría de la gestión o management, como teoría práctica, está dirigida a capacitar al profesorado para lograr la eficacia de la organización, del mismo modo la satisfacción de sus miembros en el trabajo, a través del diseño organizacional, el liderazgo, los procesos de toma de decisiones.

De la misma forma Diez (2016) manifiesta, “la teoría de la organización clarifica los fines y permite cuestionar algunas de las nociones racionalistas que fortalecen gran parte de la teoría de la gestión que guía a los prácticos en la toma de decisiones eficientes orientadas a los fines educativos” (p.9)

Al respecto Fuentes (2015), de acuerdo a la teoría de organizaciones.

El éxito del trabajo de dirección de la institución educativa está determinado por el grado de organización alcanzado en él. La organización constituye el aspecto más visible del proceso de dirección. Una adecuada planificación, ejecución y control de las actividades de la institución resulta esencial para la formación y desarrollo de habilidades, hábitos, actitudes, valores y sentimientos. (p.4)

De acuerdo a las teorías que sustentan a la investigación, las competencias directivas conllevan a mejorar los resultados eficientes en el proceso de la gestión educativa.

En relación con ello, afirma:

La administración de la educación en el ámbito de la misión de la educación basada en competencias, está directamente relacionada con el mejoramiento de la calidad de la educación, mediante mecanismos de participación de todos los miembros de la comunidad educativa, donde los estudiantes constituyen el centro de atención. (Venegas, 2011, p.21)

Definiciones

En el proceso de formación de estudiantes de educación básica regular el respaldo de la variable gestión docente se sustenta en la Teoría de Gestión por competencias, centrado en la gestión humana basada en competencias, con énfasis en los conceptos de la teoría de recursos y capacidades (permite analizar cada uno de los recursos y capacidades de la organización y su posibilidad de constituirse en ventajas competitivas). Su origen se les atribuye, principalmente, a David McClelland, profesor de Psicología de Harvard, que en 1973 la definió como: “la característica esencial de la persona y que es la causa de su rendimiento eficiente en el trabajo” (Moreno et al, 2004, p.61).

Analizando el proceso de la gestión docente, Lira (2017) expresa:

David Mc Clelland, quien analiza la motivación humana y es la base sobre la que se desarrolla el “enfoque conductista”. Más adelante, Mc Clelland (1960) plantea una nueva variable para entender el concepto de motivación (performance vs quality), la relación de necesidad de logro y calidad en el trabajo, tratando de vincular las necesidades y el éxito profesional. Posteriormente introduce otra variable, a la que llamo competencias, que permitirán mejorar el rendimiento laboral” (p.2)

Al respecto Tobón (2013) manifiesta que:

El enfoque socioformativo de las competencias, son actuaciones integrales de las personas ante actividades y problemas del contexto con mejoramiento continuo, ética e idoneidad, en tanto articulan los saberes (saber ser, saber convivir, saber conocer y saber hacer) con el manejo de las situaciones externas del contexto, asumiendo los cambios y la incertidumbre con autonomía y creatividad. (p.25)

Las instituciones públicas que forman estudiantes en el nivel tecnológico de producción necesitan de las competencias de sus docentes para funcionar y en otra que hagan posible que funciona como comunidad. Desde la perspectiva formativa, necesitamos desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes que nos permitan resolver situaciones nuevas y complejas, Al respecto, Le Boterf (2001) precisa:

Que la gestión educativa específicamente de instituciones de formación permite movilizar recursos cognitivos desde los siguientes aspectos: 1. La integración de los conocimientos, habilidades y actitudes, pues resultan pertinentes para la resolución de problemas determinados. 2. En el ejercicio de la competencia el ser humano desarrolla procesos cognitivos complejos, sustentados en los esquemas y estilos de pensamiento, a partir de los cuales se instrumentan las acciones que darán respuesta a una situación determinada. 3. Las competencias profesionales se crean durante el proceso formativo del ser humano, en el cual tiene importancia la experiencia adquirida. (párr. 10).

Al respecto, Guevara y Plascencia (2011) señalaron “el termino gestión son las capacidades que favorecen el desempeño eficiente de la labor específica del puesto (competencias técnicas) y que también facilitan la autorregulación y el afrontamiento de situaciones no programadas en el trabajo (competencias genéricas)” (p.5).

La gestión pública tiene su base en los recursos humanos, sus referencias están en los estudios de la conducta humana en el campo de la psicología. Explica las particularidades innatas de la persona en composición con otros aspectos como los conocimientos y la estimulación hacia el mejor desempeño en las diversas actividades profesionales. Al respecto Guerrero, et al. (2013) señala que:

Las aportaciones a la gestión por competencias han sido a través de los trabajos de los franceses Le Boterf (2001), Levy-Leboyer (1997) y Mandon (1990), destacan el inseparable desarrollo de las personas, desde la formación y la experiencia, tienen una visión de competencias constructivista. En esa misma línea, los trabajos de los autores británicos Horton (2000), Woodruffe (1991, 1993 y 2000), Lyvaght y Altschuld (2000), MacLagan (1997); Mirabile (1997), quienes concluyen: la capacidad de las personas se enfoca en estándares profesionales donde la competencia se puede observar y evaluar, además se puede entrenar y desarrollar las competencias de los trabajadores en las organizaciones. (p.252).

La teoría de gestión de competencias, sustenta a la variable competencias directivas, en el sentido de que los principales directivos hasta todos los colaboradores trabajen en conjunto para alcanzar los objetivos estratégicos de las instituciones educativas.

Al respecto (González, 2000) refiere:

La gestión por competencia personal debe estar integrada por las competencias organizativas, de este modo se produce la interrelación de las competencias básicas distintivas (el saber, el poder y el querer). Y la gestión del conocimiento sistematiza y comparte los conocimientos y las experiencias de forma que estas se puedan reutilizar en cualquier momento o situación, siendo el concepto de organización inteligente (learning organization) una de las formas de direccionar la organización, orientada hacia una cultura del aprendizaje, creando comunidades y responsables del conocimiento en la organización. (pp.55-57)

La gestión directiva, desde el MINEDU se orienta hacia las áreas del actuar directivo, bajo el enfoque por competencias y la define como “la capacidad para resolver diversas situaciones problemáticas y lograr propósitos y metas” y el “actuar reflexivo que a su vez implica la movilización de recursos interno y externos para crear respuestas pertinentes (RVM.N°013-2020.MINEDU, p. 8). Considerando a la competencia más que un saber en un determinado contexto, ello implica responsabilidades, disposición a hacer las cosas con eficacia, raciocinio, manejo de fundamentos conceptuales y comprensión de las consecuencias sociales de su decisión y sobre todo un actuar ético.

Dimensiones

Gestión Institucional

La gestión institucional permite entender el recurso humano como una capacidad desarrollable, susceptible de transformarse en una ventaja competitiva que refleja conceptos centrales de la gestión por competencias.

Peter Drucker, en 1970 empleo por primera vez el termino Knowledge worker-gestion del conocimiento, centrado en las personas cuyas experiencia y conocimientos son más importantes en una organización que sus habilidades

físicas. La gestión institucional, se empieza a utilizar al inicio de la década de los noventa, las organizaciones reconocen la necesidad de acelerar flujos de información se convierte a través de los individuos en un activo de conocimiento para la organización y este a su vez en un “activo de capital humano”. (Minakata, 2009, p.6)

Gestión Administrativa

La gestión administrativa se ve como una herramienta en el aprendizaje organizacional, desde el punto de vista empresarial como gobernarla y llevarla a cabo con una buena gestión. Entendido como un conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital humano de una organización se incremente de forma significativa y no solo ello sino los diversos aspectos que tiene una organización, a través de la gestión de capacidades, es decir actitudes , destrezas y habilidades; la resolución de problema de forma eficaz, con el propósito de generar mejora en los resultados organizacionales. En la sociedad del conocimiento se valora el aprendizaje y no solo la enseñanza; se reconocen los aprendizajes que se realizan en ámbitos, espacios y organizaciones alternativas a la escuela, con modalidades y tiempos que confrontan la estructura y la identidad “transmisora” y formadora de las escuelas”. Al respecto Senge (1994) refiere “el aprendizaje en equipo es el proceso de alinear y desarrollar la capacidad del equipo para crear la disciplina del desarrollo de una visión compartida. También se construye con maestría personal” (p.20)

Gestión Pedagógica

Según López (2010), define gestión pedagógica como “un proceso que conduce hacia el logro del mejoramiento curricular a través del desempeño docente; procurando buscar mejora e innovación curricular, el desarrollo profesional y personal del docente” (p. 72)

En la misma línea, Nonaka y Takeuchi (1995), refieren la creación del conocimiento organizativo, es entendida como la capacidad de una organización para crear nuevos conocimientos , difundirlos a toda la organización y transformarlos en servicio y sistemas. El conocimiento es inicialmente creado por individuos y que el conocimiento creado por los

individuos se convierte en conocimiento organizado a través de un proceso de desarrollo en espiral. (p.6).

El proceso de generar un aprendizaje organizacional se basa en la relación de: pensamiento sistémico, dominio personal, modelos mentales, aprendizaje en equipo y construcción de visión compartida, que son necesarias para que una organización se transforme en una organización que aprende. (Senge,1998, p. 52)

Gestión Comunitaria

Dentro del campo sociocultural podemos definir gestión comunitaria como "un conjunto de interacciones entre los actores educativos de forma individual y colectiva, naturales e institucionales, que compiten por la definición de los problemas a cuya solución hay relacionarlo con educación dentro de la comunidad" Ninakata (2009)

La gestión comunitaria, es un elemento necesario para la movilización y dinamización de las organizaciones escolares y actores (equipo directivo, docentes, estudiantes y padres de familia) para la transformación institucional, consistente en transitar de una organización estructurada para enseñar a una centrada en el aprendizaje, es decir que se aprende gestionando conocimiento.

1.2.2 Desempeño docente

Teoría del desempeño docente – en el marco del buen desempeño docente

La variable eficacia en el desempeño docente, se fundamenta en la Teoría de la organización escolar y la Teoría de la gestión (Hoyle 1986). Asume que la escuela no es un sistema cerrado y trata el problema de los límites que se presentan al estudiar las influencias del entorno o contexto de la escuela y sus componentes social, cultural, político, administrativo y económico. Reconoce el reforzamiento de la interdisciplinariedad, el trabajo cooperativo, el aprendizaje por descubrimiento, el agrupamiento heterogéneo, la evaluación continua y el acercamiento entre comunidad y escuela. (Hoyle, 1986, p.40)

La teoría del desempeño docente se refiere a la interrelación de todos los elementos y factores, incluidos de manera especial los humanos, proporcionando normas para armonizar ambientes, locales, instrumentos,

materiales y personas en un proceso secuencial y congruente a fin de que la orientación pedagógica y didáctica sean eficientes; porque estamos hablando de un sistema que como todos los demás en la Dirección, tiene una base objetiva y una concreción subjetiva. (Fuentes, 2015, p.2)

En el MBDD, es un saber esencial para el trabajo de los directivos y toda la comunidad educativa a fin de lograr el cumplimiento de los objetivos trazados. Con respecto a ello, Fuentes (2015) concluye:

El éxito del desempeño docente de la institución educativa este determinado por el grado de organización alcanzado en él. La organización constituye el aspecto más visible del proceso de dirección. Una adecuada planificación, organización, ejecución y control de las actividades de la institución resulta esencial para la formación y desarrollo de habilidades, hábitos, actitudes, valores y sentimientos. (p.4)

Definiciones

El desempeño docente es una definición construida de acuerdo a muchos aspectos que determina, la forma sencilla dentro del marco de la educación, desempeño hace ilusión a una acción en particular a las acciones practicas inherentes a la profesión de un docente de EBR o superior.

Al respecto, Ninakata (2009) expresa:

El desempeño se debe entender como el desarrollo intencionado de una competencia de las personas y la organización, es decir, como una innovación apoyada en un proceso interactivo de aprendizaje en el que los involucrados aumentan su competencia a la vez que se ocupan de la innovación. (p.14)

El desempeño docente, es el “despliegue de un sistema integral que realiza el crecimiento del conocimiento de una organización, en base al esfuerzo de la gestión del conocimiento y el uso de este de una manera efectiva y eficiente, centrado en el logro de objetivos estratégicos” (Salisbury, 2003, p. 36)

Las competencias directivas se fundamentan desde el enfoque del conocimiento, ello implica que el “directivo gestiona información que produce la organización educativa, motivando, orientando y organizando de manera

colaborativa a los actores educativos hacia la producción intelectual, la investigación y creatividad, generando información relevante que surgen del propio contexto, orientado a mejora los aprendizajes” (RVM.N°013-2020.MINEDU, p. 9)

El desempeño, son características implícitas de un individuo que en comparación con las de otros individuos que permitirán tener un mejor desempeño para hacer algo. Con respecto al desempeño docente son las características personales que contribuyen al desempeño de excelencia del docente, preferiblemente el de alto nivel.

Al respecto Bolívar (2010) precisa que “un docente tiene buen desempeño cuando es competente, capaz de desplegar un conjunto de recursos y habilidades personales (cognitivos, no cognitivos o emocionales) que se ponen en acción mediante tareas orientadas al logro de metas de determinados contextos organizacionales” (p.258)

Las acciones de un docente contribuyen a la mejora de las organizaciones educativas y los aprendizajes, con respecto a su actuar contextual, en base a su cultura, capacidad de cambio, a su desarrollo histórico. Asimismo, García (2011) considera a “las competencias directivas como comportamientos observables, considerando entre ella: a las variables conocimientos, habilidades, actitudes, etc., un conglomerado de atributos que le convierten a uno en competente” (p.476)

Mientras que Tobón (2008) afirma lo siguiente:

Considera a las “competencias del director o docente como procesos complejos de desempeño con identidad en determinados contextos, integrando diferentes saberes para realizar actividades y resolver problemas con sentido de reto, motivación, flexibilidad, creatividad y agudeza dentro de una perspectiva de procesamiento metacognitivo, mejoramiento continuo y compromiso ético. (p.5)

Dimensiones

Preparación para el aprendizaje

Desde su enfoque por competencias el aprendizaje, da a conocer seis aspectos básicos (procesos, complejidad, desempeño, idoneidad, metacognición y ética), estos aspectos orientan el aprendizaje y la evaluación. Bolívar (2011) menciona lo siguiente:

Para desarrollar un buen aprendizaje significativos, de alguna manera un líder pedagógico, deberá estar posesionado de competencias personales, aptitudes (capacidad de observación, empatía, resistencia a la frustración, actuar bajo presión, creativo, habilidades en la resolución de problemas, visión de futuro, eficacia en el seguimiento de proyectos, motivación para la excelencia, autonomía) y competencias directivas (habilidades comunicativas, trabajo en equipo, toma de decisiones, gestión emocional, capacidad de negociación, iniciativa y emprendedora, liderazgo, resolución de problemas). (p.257)

Enseñanza para el aprendizaje

Un docente puede ser competente en la enseñanza cuando tiene desempeños exitosos en las tareas correspondientes a las distintas funciones que cumple en el aula, a través de sus habilidades. Las competencias docentes sobre la enseñanza constituyen el marco de actuación del docente puesto que lo habilita y cualifica para afrontar las distintas tareas que se presentan en su quehacer diario. Por consiguiente, se asume que las competencias de enseñanza docente son procesos complejos de desempeño, que son realizadas con éxito y pertinencia, según lo que exigen las tareas. Teixido (2007) especifica que:

La enseñanza desde un enfoque de competencias posibilita identificar un conjunto de factores inherentes al ejercicio del cargo que sean idóneos para:

1. Efectuar evaluaciones y pronósticos que permitan seleccionar las personas más adecuadas para acceder al cargo.
2. Identificar sus necesidades de desarrollo profesional para, en base a ello, establecer una plana de mejora: adaptación al cambio, autogestión, planificar el uso del tiempo, autonomía, compromiso ético, comunicación, control emocional, desarrollo personal, desarrollo profesional de colaboradores, fortaleza interior, liderazgo, organización, orientación al aprendizaje de los

alumnos, participación, relaciones interpersonales, resolución de problemas y trabajo en equipo. (p.1)

Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad

Mientras que el MINEDU, define a la “gestión directiva como un saber en contexto, que implica compromisos, disposición a realizar las tareas o cumplir responsabilidades con calidad, raciocinio, manejo de determinados fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones” (p.12). De acuerdo a la estructura del MBDDir está estructurado en dos dominios, seis competencias y veintiún desempeños.

Las competencias de gestión en el desempeño, se relacionan con las habilidades y capacidades las cuales permiten al docente funcionar o desempeñarse de manera efectiva, además se relaciona con la vida motivacional y emocional. En sus escritos manifiestan que las “instituciones educativas requieren una buena intervención en la gestión de la institución articulada a la comunidad, que les permitan abrir espacios de discusión, en los cuales se formulen alternativas fundamentadas en la calidad, desde una perspectiva, a tono con las necesidades de la institución” (Ascanio y Gonzales, 2011, p.39)

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Los elementos principales del profesionalismo, como manifiesta: Arroyo (2012) “están formadas por la formación que tuvo antes de ejercer el camino docente (¿Qué sé?), las habilidades (¿Lo puedo aplicar?) y las actitudes (¿Estoy dispuesto?). (p.11). Complementa, “todo docente debe desarrollar una serie de habilidades y destrezas, Entre las habilidades básicas para el buen desempeño de la labor como formador, se encuentra: la representatividad, identidad, la comunicación, la toma de decisiones y problemas, la negociación, el autocontrol, la flexibilidad, el liderazgo y el estilo de dirección y formador” (Arroyo, 2012, p.18)

En la misma línea Rendón (2009) refiere, la intención de identidad docente en la organización institucional, es de transformar o mejorar, engrandecer la acción y con ello hacerla más eficiente, ya que utiliza mejor los recursos aprovechables, logra propósito, es pertinente, se adecua al contexto y a los actores sociales. (p.6). Orienta y guía la formulación de los diseños de

intervención en las organizaciones escolares y produce una serie de herramientas utilizables para resolver problemas específicos.

Uno de los enfoques de la Organización escolar es la mejora de la eficacia escolar, mediante la autoevaluación de la institución educativa, de esta forma operan racionalmente y se dirige a metas trazadas, las subunidades cooperan para maximizar el desempeño de todos actores educativos. Respecto a “la teoría de la organización ofrece un modelo de escuela y propone acciones diferentes para su transformación” (Reynolds, Hopkins y Stoll, 1997, p.77)

1.3 Definición de términos básicos

Gestión

Acción de tramitar que, junto a un equipo de profesionales, suben al arca y reman por un futuro y progreso de un empresa o institución en bien de una sociedad justa quien lo necesita.

Desempeño

El desempeño principalmente se relaciona a la producción o productividad que un personal de un empresa o institución ofrece con esfuerzo y profesionalismo en bien de la comunidad, algunos también lo relacionan con la calidad del trabajo realizado cumpliendo normas implícitas o explícitas de una institución.

Docente

El termino docente en el campo educativo se relaciona con lo profesor o enseñante es quien dedica su profesión a la enseñanza y al aprendizaje del estudiante, ya sea con carácter general, como en inicial y primaria o especializado de una determinada materia, asignatura o disciplina académica dentro de la ciencia o arte, en la secundaria.

1.4 Hipótesis de la investigación

1.4.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre la gestión educativa y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo.

1.4.2 Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la gestión educativa, en su dimensión institucional, y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo.
- Existe relación significativa entre la gestión educativa, en su dimensión administrativa, y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo.
- Existe relación significativa entre la gestión educativa, en su dimensión pedagógica, y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo.
- Existe relación significativa entre la gestión educativa, en su dimensión comunitaria, y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo.

1.5 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión educativa

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Reactivos
Gestión educativa	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de amistad y confianza del profesor. • Percepción del ambiente imaginativo y creativo establecido en el aula 	Ítems 1, 2, 5, 6, 10, 13, 14, 17, 18, 21, 22 y 26
	La gestión educativa es un proceso continuo de toma de decisiones. Los directivos de IIEE toman decisiones iniciando desde la planificación, monitoreando la implementación hasta llegar a evaluar. evaluación, pasando por procesos intermedios de organización, asignación de recursos),	Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de severidad de las relaciones autoritarias en el aula 	items 3, 7, 11, 15, 19, 23, y 27
	DEFINICIÓN OPERACIONAL	Pedagógica y comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción del alumno acerca del interés o desinterés del profesor por el aprendizaje 	items 4, 8, 9, 12, 16, 20, 24, 25 y 28
	Incluye las dimensiones: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria.			

Nota: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño docente

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Reactivos
Desempeño docente	<p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</p> <p>El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones, en aspectos que involucran su función, con relación al estudiante y al entorno. Cabe resaltar que el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto socio cultural, el entorno institucional, el ambiente del aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva (Montenegro, 2003, 18) a.</p>	Preparación	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce particularidades, datos, circunstancias y variables de la situación que permitan construir un sistema de características matemáticas conocido como un modelo educativo, de tal forma que reproduzca o imite el comportamiento de la realidad. Usa el modelo obtenido estableciendo conexiones con nuevas situaciones en las que puede ser aplicable; ello permite reconocer el significado y la función del modelo en situaciones similares a las estudiadas, es decir transfiere lo aprendido. 	Items 1, 2 y 3
	<p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p> <p>Incluye las dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente .</p>		Enseñanza	
		Participación		<ul style="list-style-type: none"> Elabora y diseña un plan de solución Elige estrategias de diverso tipo (heurísticas, de cálculo mental o escrito) Evalúa las estrategias, procedimientos y los recursos que fueron empleados

Desarrollo	<ul style="list-style-type: none">• Explica sus argumentos al plantear supuestos, conjeturas e hipótesis.• Observe los fenómenos y establezca diferentes relaciones matemáticas. Elabore conclusiones a partir de sus experiencias.	6
------------	--	---

Nota: Elaboración propia

CAPÍTULO 2

DISEÑO METODOLÓGICO

2.1 Tipo y nivel de investigación

2.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada; Según Sánchez y Reyes (1996), muestran que la investigación aplicada se denomina también “constructiva o utilitaria se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a una determinada situación”; en la presente se adaptó y validó dos cuestionarios sobre gestión educativa y desempeño docente.

2.1.2 Nivel de investigación

El nivel de investigación es correlacional según Hernández, Fernández y Baptista (2014 pg. 93) “La investigación correlacional tiene como intención evaluar la relación que exista entre dos o más variables o conceptos”. En el presente trabajo se correlacionó dos variables la gestión y desempeño en los docentes de la UGEL Huancayo.

2.2 Métodos de investigación

2.2.1 Método general

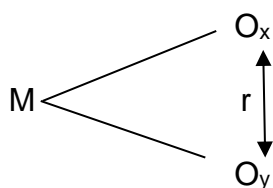
El método general que se ha empleado en la presente investigación es el método científico, al respecto Wikipedia (2021) menciona que el método científico es un método que se usa principalmente en la generación de conocimientos en el área de las ciencias, y es científico porque se basa en lo empírico y en la medición y este sujeto a los principios específicos del razonamiento y sus pruebas.

2.2.1 Método Especifico

El método específico que se empleó fue el método descriptivo, el cual según Wikipedia (2021), el método descriptivo se utiliza para descubrir algunos hechos y significados de un proceso investigativo, específicamente el método descriptivo respecto a un diseño correlacional se utiliza para observar hasta que punto dos variables logran correlacionarse directa o inversamente.

2.3 Diseño de investigación

El diseño considerado es el descriptivo correlacional, cuyo esquema es el siguiente :



Donde:

M : Muestra de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo.

O_x : Observación de Gestión educativa

O_y : Observación del desempeño docente

r : Coeficiente de correlación entre ambas variables.

2.4 Población, muestra y técnica de muestreo

2.4.1 Población

Para Pujay (2008) “la población es el conjunto de elementos donde queremos realizar una investigación, los elementos podrían ser, acontecimientos, situaciones, o como en este caso grupo de personas”

Para la presente investigación, la población de estudio estuvo conformado por 385 docentes de las diferentes instituciones de la Ugel - Hyo.

2.4.2 Muestra

La muestra de estudio representa el subgrupo de la población respectiva, estrictamente una muestra es una representación significativa de la población, por tanto todo lo que se concluye en dicha muestra es equivalente para la

población en términos de conclusión, si tenemos varias poblaciones también se tendrán varias muestras. Pujay (2008)

Para el presente se excluyó a muchos docentes según la técnica de muestreo no probabilístico intencionado de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo.

2.4.3 Técnica de muestreo

La técnica de no probabilístico intencionado

Para Pujay (2008) una muestra no probabilística “es aquella donde la intención es el primer requisito para formar la muestra con ayuda de los estratos”.

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron fueron

2.5.1 Técnica instrumental

Las técnicas instrumentales son aquellas que brindan información para llevar a cabo acciones y procedimientos sobre las situaciones de estudio en un trabajo de investigación.

2.5.2 Instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario de Gestión educativa

Es un cuestionario fue adaptado por la investigadora para evaluar la variable gestión educativa este tipo de variable es la interacción de una serie de elementos, que evaluarán la gestión institucional, administrativa, pedagógica, comunitaria los cuales cumplen con los indicadores de cada ítem y la variable respectiva.

Cuestionario de Gestión Educativa:

Son formas de usar y dimensionar la variable Gestión educativa, en el contexto institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, dicho instrumento fue elaborado por Mercedes Francisca Santiago Santos el año 2021 en la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle la Cantuta, el cual mi persona lo adaptó para este contexto en el nivel superior.

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario de Gestión Educativa

Autor: Mercedes F. Santiago Santos UNE (2021)

Adaptado por: Ludriz Hilda Palomino Marin UNCP (2022)

Contenido: El cuestionario consta de 28 ítems que evalúa el Gestión Educativa dividido en cuatro dimensiones: Gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria .

Propósito: Medir el nivel de gestión educativa de los docentes de la UGEL Huancayo

Tiempo: Por motivos de pospandemia la aplicación fue mediante un Link lo cual no se podrá limitar el tiempo respectivo.

Calificación: La calificación será mediante valores a la escala ordinal correspondiente.

Instrumento 2: Cuestionario de Desempeño docente

Cuestionario de desempeño docente

Cuyo fin fue establecer si el desempeño se relaciona con la gestión educativa en docentes de EBR.

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario de Desempeño Docente

Autor: Mercedes F. Santiago Santos UNE (2021)

Adaptado por: Ludriz Hilda Palomino Marin UNCP (2022)

Contenido: El cuestionario consta de 28 ítems que evalúa el Desempeño Docente dividido en cuatro dimensiones: Aprendizaje, Enseñanza, comunidad y identidad.

Propósito: Medir el nivel del desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo

Tiempo: Por motivos de pos-pandemia la aplicación fue mediante un Link lo cual no se podrá limitar el tiempo respectivo.

Calificación: La calificación será mediante valores a la escala ordinal correspondiente.

2.5.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos

Instrumento 1: Gestión Educativa

Validez:

La validez del cuestionario fue determinada mediante los procedimientos de validez de contenido y la validez de Aiken

Confiabilidad: Se utilizó el índice de consistencia interna con el coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.756	28

Nota: Archivo Spss de la investigadora

Instrumento 2: Desempeño docente

Validez :

La validez del cuestionario fue establecida mediante los procedimientos de validez de contenido y la validez de Aiken

Confiabilidad: Se utilizó el índice de consistencia interna con el coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.801	28

Nota: Archivo Spss de la investigadora

2.6 Técnicas de procesamiento de datos

Para el análisis de los resultados se manejó la estadística descriptiva e inferencial, la parte descriptiva que contiene tablas gráficos de las variables con sus respectivas dimensiones, para lo cual se utilizó el software Excel 2016, y para la parte inferencial o para la comprobación de las hipótesis tanto general como específicas se utilizó el software Spss 24.

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo de la variable Gestión Educativa

Tabla 3

Análisis descriptivo de la variable gestión educativa

Nivel	fi	%
Eficiente	258	67%
Regular	103	27%
Deficiente	24	6%
Total	385	100%

Nota: Archivo Excel de la investigadora

Interpretación

La tabla nos muestra el análisis descriptivo que se hace a la variable gestión educativa en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo, en el cual se puede observar que el nivel preponderante, es el eficiente 67% (258), continuado por el nivel regular 27% (103), y por último en el nivel deficiente de gestión encontramos al 6% (24).

“Figura 1

Análisis descriptivo de la variable gestión educativa

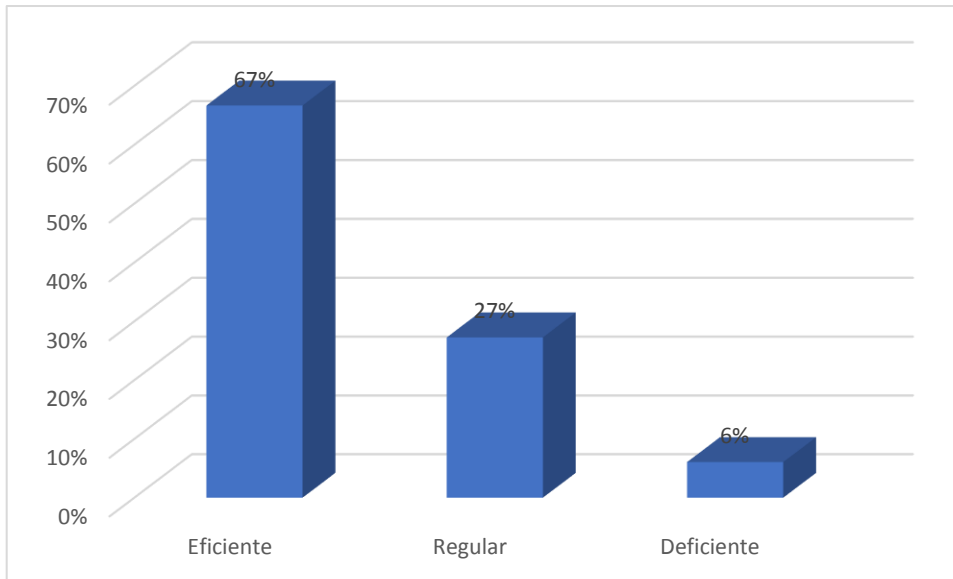


Tabla 4

Análisis descriptivo de la dimensión gestión institucional de la variable gestión educativa

Nivel	fi	%
Eficiente	116	30%
Regular	181	47%
Deficiente	88	23%
Total	385	100%

Nota: Archivo Excel de la investigadora

Interpretación

La tabla nos evidencia el análisis descriptivo de la dimensión gestión institucional de la variable gestión educativa en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo, en el cual se puede observar que el nivel sobresaliente, es el regular 47% (181), continuado por el nivel eficiente 30% (116), y por último en el nivel deficiente de gestión encontramos a un 23% (88).

Figura 2

Análisis descriptivo de la dimensión gestión institucional de la variable gestión educativa

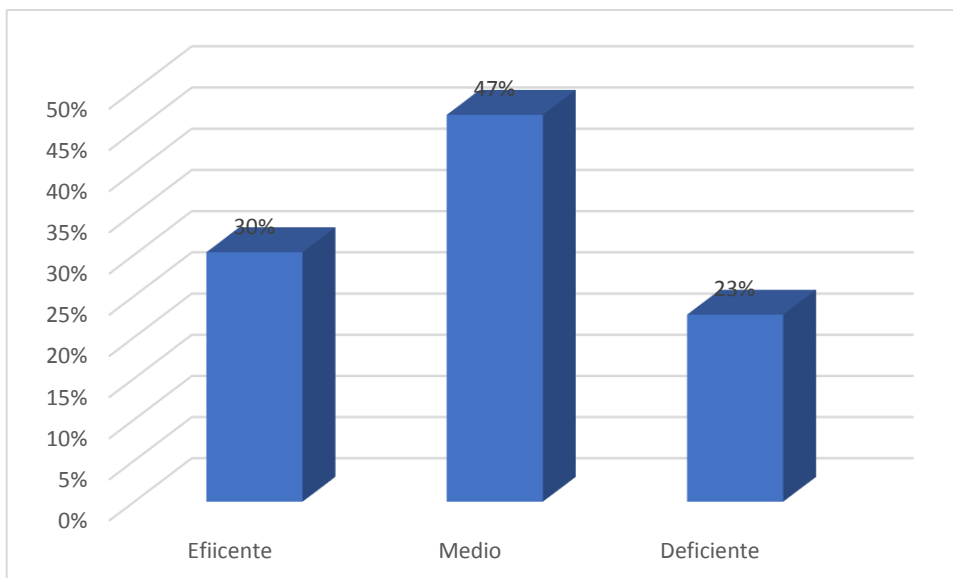


Tabla 5

Análisis descriptivo de la dimensión gestión administrativa de la variable gestión educativa

Nivel	fi	%
Eficiente	246	64%
Regular	115	30%
Deficiente	24	6%
Total	385	100%

Nota: Archivo Excel de la investigadora

Interpretación

En la tabla evidenciamos el análisis descriptivo de la dimensión gestión administrativa de la variable gestión educativa en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo, en el cual se puede observar que el nivel sobresaliente, es el eficiente 64% (245), seguido por el nivel regular 30% (115), y por último en el nivel deficiente de gestión institucional encontramos a un 6% (24).

Figura 3

Análisis descriptivo de la dimensión gestión administrativa de la variable gestión educativa

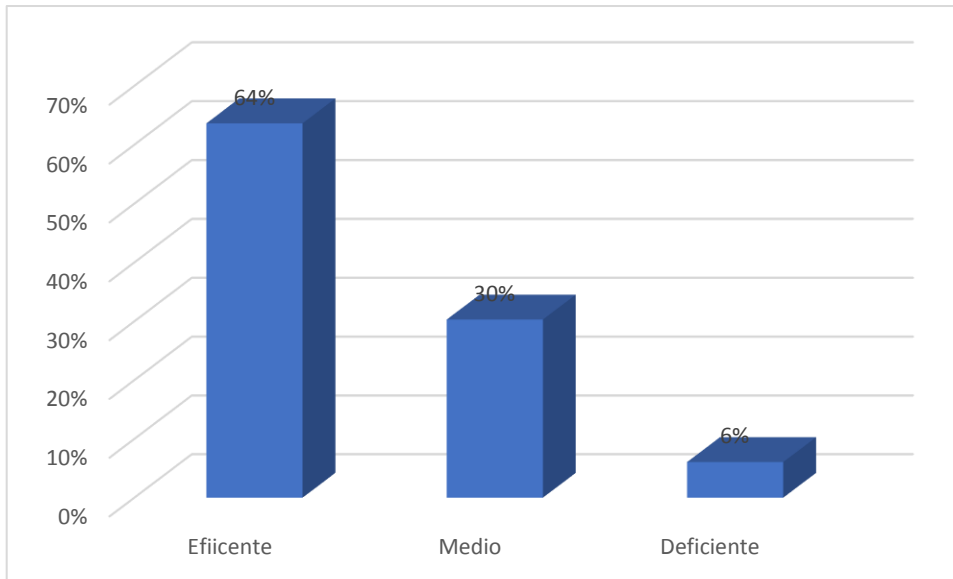


Tabla 6

Análisis descriptivo de la dimensión gestión pedagógica de la variable gestión educativa

Nivel	fi	%
Eficiente	258	67%
Regular	115	30%
Deficiente	12	3%
Total	385	100%

Nota: Archivo Excel de la investigadora

Interpretación

En la tabla podemos evidenciar el análisis descriptivo de la dimensión gestión pedagógica de la variable gestión educativa en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo, en el cual se puede observar que el nivel superior, es el eficiente 67% (258), seguido por el nivel regular 30% (115), y por último en el nivel deficiente de gestión pedagógica encontramos a un 3% (12).

Figura 4

Análisis descriptivo de la dimensión gestión pedagógica de la variable gestión educativa

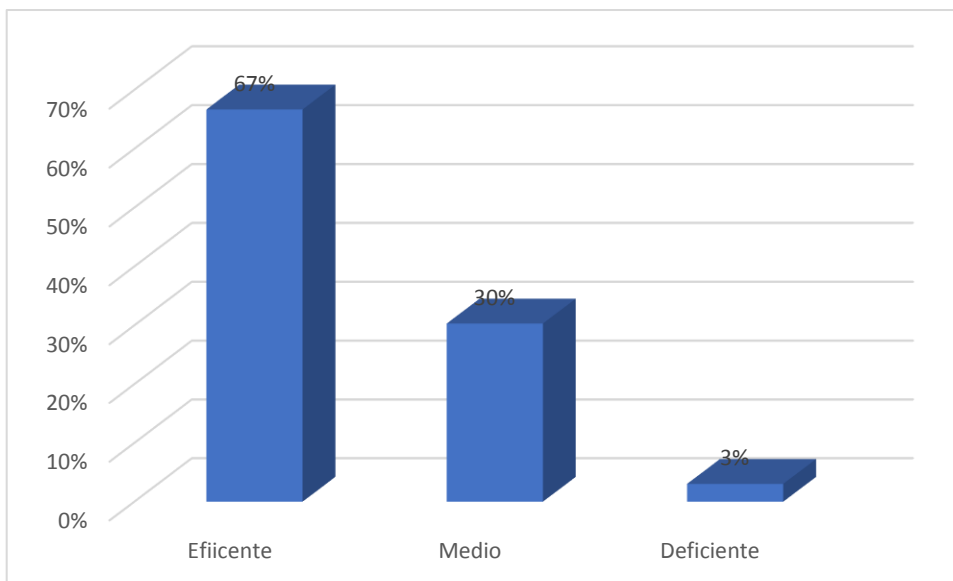


Tabla 7

Análisis descriptivo de la dimensión gestión comunitaria de la variable gestión educativa

Nivel	fi	%
Eficiente	216	56%
Regular	139	36%
Deficiente	30	8%
Total	385	100%

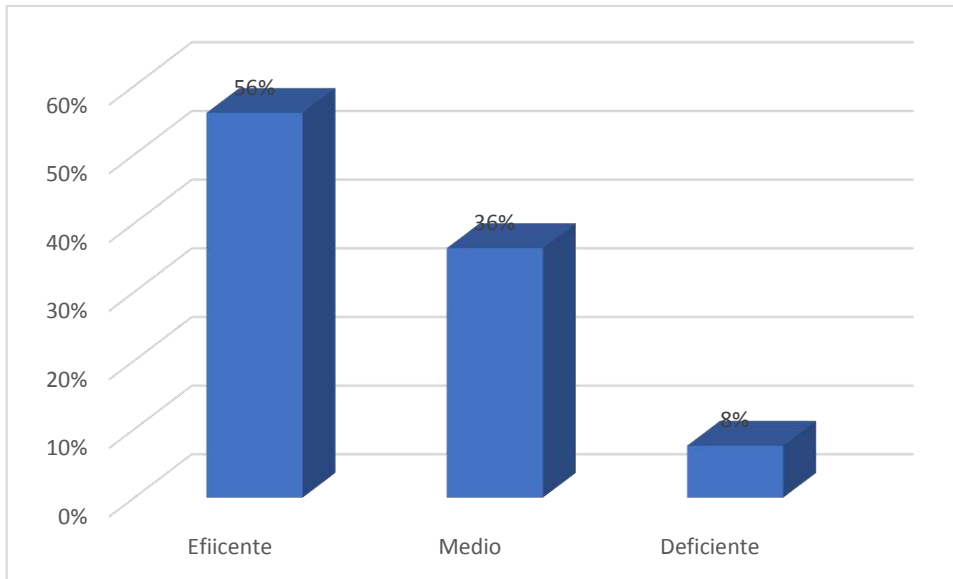
Nota: Archivo Excel de la investigadora

Interpretación

La tabla nos muestra el análisis descriptivo de la dimensión gestión comunitaria de la variable gestión educativa en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo, en el cual se puede observar que el nivel preponderante, es el eficiente 56% (216), continuado por el nivel regular 36% (139), y por último en el nivel deficiente de gestión comunitaria encontramos a un 8% (30).

Figura 5

Análisis descriptivo de la dimensión gestión comunitaria de la variable gestión educativa



3.2 Análisis descriptivo de la variable Desempeño Docente

Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable desempeño docente

Nivel	fi	%
Eficiente	273	71%
Regular	80	21%
Deficiente	32	8%
Total	385	100%

Nota: Archivo Excel de la investigadora

Interpretación

En la tabla se puede evidenciar el análisis descriptivo de la variable desempeño docente de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo, en el cual se puede observar que el nivel preponderante, es el eficiente 71% (273), continuado por el nivel regular 21% (80), y por último en el nivel deficiente de desempeño encontramos a un 8% (32).

Figura 8

Análisis descriptivo de la variable desempeño docente

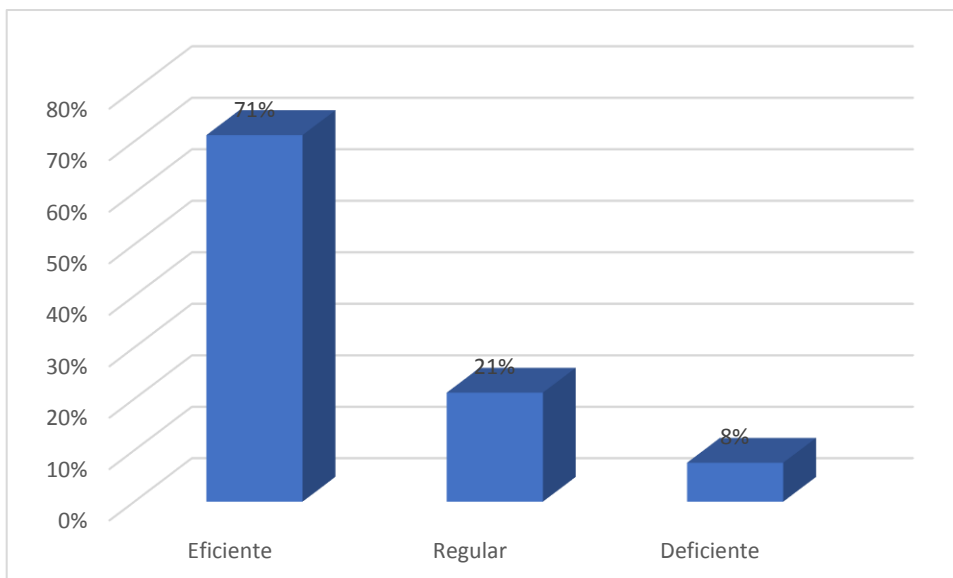


Tabla 9

Análisis descriptivo de la dimensión preparación para el aprendizaje de la variable desempeño docente

Nivel	fi	%
Eficiente	238	62%
Regular	127	33%
Deficiente	20	5%
Total	385	100%

Nota: Archivo Excel de la investigadora

Interpretación

En la tabla se evidencia el análisis descriptivo de la dimensión preparación para el aprendizaje de la variable desempeño docente, en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo, en el cual se puede observar que el nivel sobresaliente, es el eficiente 62% (238), continuado por el nivel regular 33% (127), y por último en el nivel deficiente a un 5% (20).

Figura 7

Análisis descriptivo de la dimensión preparación para el aprendizaje de la variable desempeño docente

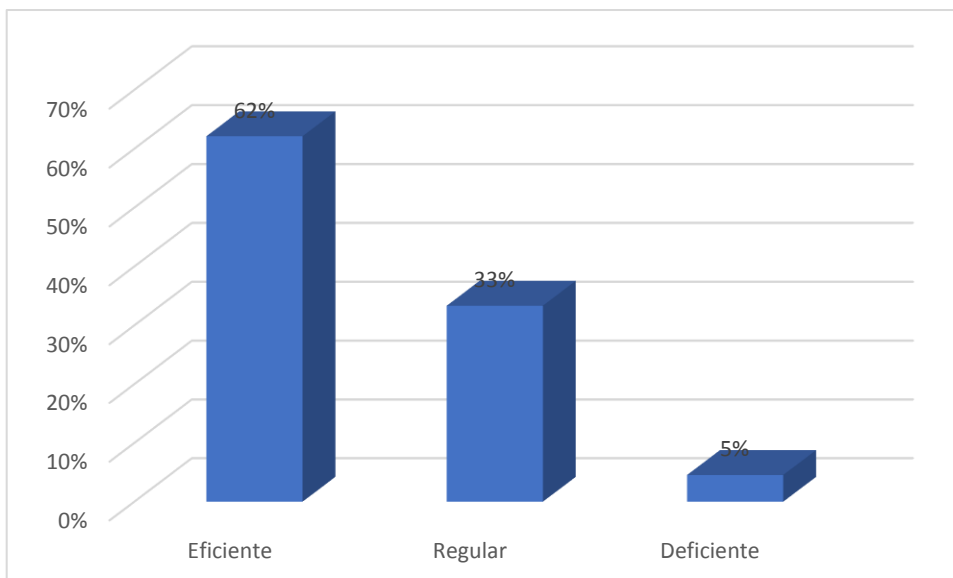


Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión enseñanza para la enseñanza de la variable desempeño docente

Nivel	fi	%
Eficiente	173	45%
Regular	182	47%
Deficiente	30	8%
Total	385	100%

Nota: Archivo Excel de la investigadora

Interpretación

La tabla muestra sobre el análisis descriptivo de la dimensión enseñanza para la enseñanza de la variable desempeño docente, de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo, en el cual se puede observar que el nivel preponderante, es el regular 47% (182), continuado por el nivel eficiente 45% (17), y por último en el nivel deficiente a un 8% (30).

Figura 8

Análisis descriptivo de la dimensión enseñanza para la enseñanza de la variable desempeño docente

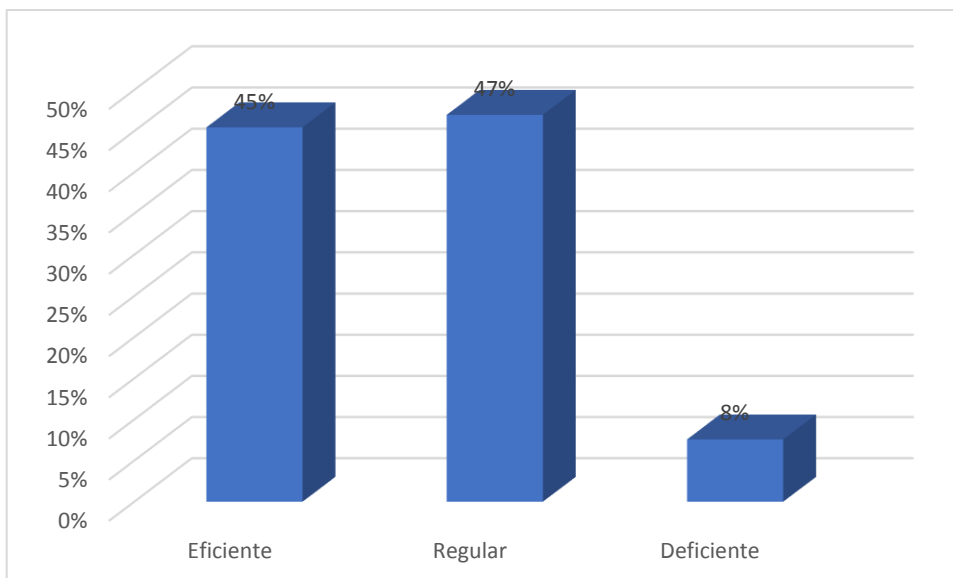


Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión participación en la gestión de la variable desempeño docente

Nivel	fi	%
Eficiente	216	56%
Regular	134	35%
Deficiente	35	9%
Total	385	100%

Nota: Archivo Excel de la investigadora

Interpretación

En la tabla nos muestra el análisis descriptivo de la dimensión participación en la gestión de la variable desempeño docente, en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo, en el cual se puede observar que el nivel sobresaliente, es el eficiente 56% (216), seguido por el nivel regular 35% (134), y por último en el nivel deficiente a un 9% (35).

Figura 9

Análisis descriptivo de la dimensión participación en la gestión de la variable desempeño docente

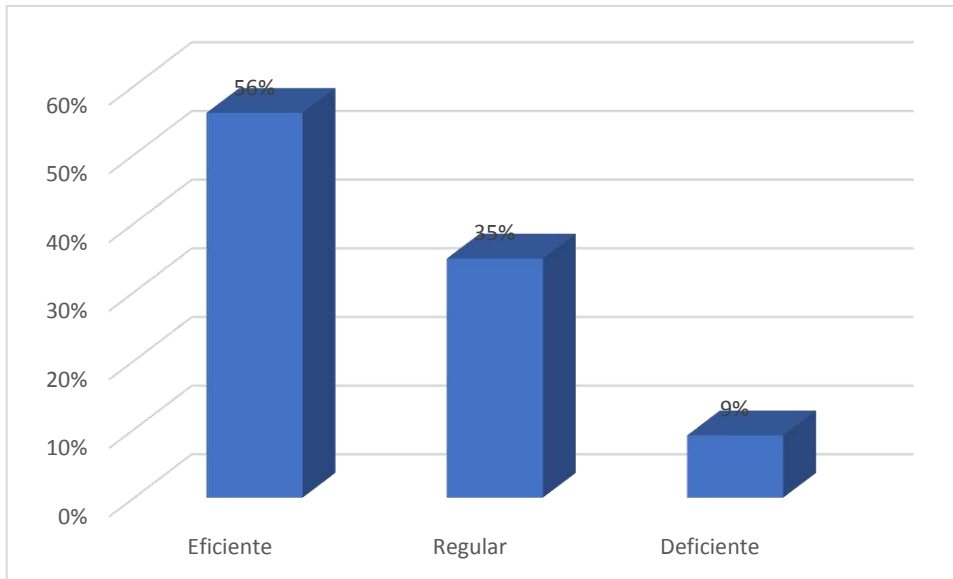


Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la variable desempeño docente

Nivel	fi	%
Eficiente	291	76%
Regular	76	20%
Deficiente	18	5%
Total	385	100%

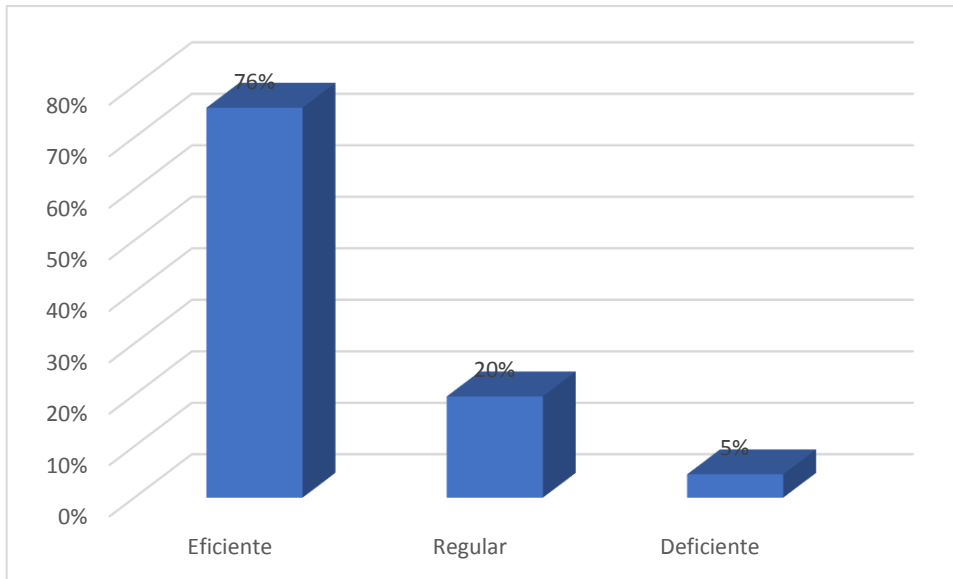
Nota: Archivo Excel de la investigadora

Interpretación

En la tabla se puede demostrar el análisis descriptivo de la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la variable desempeño docente, en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo, en el cual se puede observar que el nivel sobresaliente, es el eficiente 76% (291), seguido por el nivel regular 20% (76), y por último en el nivel deficiente a un 5% (18).

Figura 10

Análisis descriptivo de la “dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la variable desempeño docente



3.3 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión educativa y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo.

Hipótesis Estadísticas

Ho: No existe relación significativa entre la gestión educativa y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo.

$$\rho = 0$$

Ha: Existe relación significativa entre la gestión educativa y desempeño docente en los docentes de la UGEL Huancayo.

$$\rho > 0$$

Tabla 13

Coefficiente de correlación gestión educativa y desempeño docente

Correlaciones				
			Gestión	Desempeño
Rho de Spearman	Gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,714**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	385	385
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,714**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	385	385

** . "La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Nota: Archivo Spss de la investigadora

Interpretación

La tabla nos muestra el coeficiente de correlación entre las variables, gestión educativa y desempeño docente, el cual resultó ser positiva y alta es decir significativa (0,714), además el p-valor resultó ser menor a 0,05, por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula (Ho) a un nivel de confianza del 95% y aceptar la hipótesis de investigación (H1), concluyendo que: Existe relación significativa entre la gestión educativa y desempeño docente en los docentes del UGEL Huancayo – Huancayo.

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la gestión educativa, en su dimensión institucional, y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo.

Hipótesis Estadísticas

Ho: No existe relación significativa entre la gestión educativa, en su dimensión institucional, y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo.

$$\rho = 0$$

Ho: Existe relación significativa entre la gestión educativa, en su dimensión institucional, y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo.

$$\rho > 0$$

Tabla 14

Coeficiente de correlación entre la dimensión institucional de la gestión educativa y desempeño docente

		Correlaciones		
			Institucional	Desempeño
Rho de Spearman	Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	385	385
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	385	385

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Archivo Spss de la investigadora

Interpretación

La tabla muestra el coeficiente de correlación entre la dimensión institucional de la variable gestión educativa y desempeño docente, el cual resultó ser positiva y alta es decir significativa (0,763), además el p-valor resultó ser menor a 0,05, por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula (Ho) a un nivel de confianza del 95% y aceptar la hipótesis de investigación (H1), concluyendo que: Existe relación significativa entre la gestión educativa, en su “dimensión institucional, y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo.

Hipótesis específica 2

Se evidencia una relación significativa entre la gestión educativa, en su dimensión administrativa, y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo.

Hipótesis Estadísticas

Ho: No existe relación significativa entre la gestión educativa, en su dimensión administrativa, y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo.

$$\rho = 0$$

Ho: Existe relación significativa entre la gestión educativa, en su dimensión administrativa, y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo.

$$\rho > 0$$

Tabla 15

Coeficiente de correlación entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y desempeño docente

		Correlaciones		
			Administrativa	Desempeño
Rho de Spearman	Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	385	385
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	385	385

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Nota: Archivo Spss de la investigadora

Interpretación

En la tabla se puede observar el coeficiente de correlación entre la dimensión administrativa de la variable gestión educativa y desempeño docente, el cual resultó ser positiva y alta es decir significativa (0,801), además el p-valor resultó ser menor a 0,05, por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula (Ho) a un nivel de confianza del 95% y aceptar la hipótesis de investigación (H1), concluyendo que: Existe relación significativa entre la gestión educativa, en su dimensión administrativa, y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo.

Hipótesis específica 3

“Existe relación significativa entre la gestión educativa, en su dimensión pedagógica, y desempeño docente en los docentes de la UGEL Huancayo.

Hipótesis Estadísticas

Ho: No existe relación significativa entre la gestión educativa, en su dimensión pedagógica, y desempeño docente en los docentes de la UGELnidad de Gestión Educativa Local Huancayo.

$$\rho = 0$$

Ho: Existe relación significativa entre la gestión educativa, en su dimensión pedagógica, y desempeño docente en los docentes de la UGEL Huancayo.

$$\rho > 0$$

Tabla 16

Coeficiente de correlación entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y desempeño docente

		Correlaciones		
			Pedagógica	Desempeño
Rho de Spearman	Pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	385	385
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	385	385

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Archivo Spss de la investigadora

Interpretación

La tabla nos muestra que el coeficiente de correlación entre la dimensión pedagógica de la variable gestión educativa y desempeño docente, el cual resultó ser positiva y alta es decir significativa (0,801), además el p-valor resultó ser menor a 0,05, por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula (Ho) a un nivel de confianza del 95% y aceptar la hipótesis de investigación (H1), concluyendo que: Existe relación significativa entre la gestión educativa, en su dimensión pedagógica, y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre la gestión educativa, en su dimensión comunitaria, y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo.

Hipótesis Estadísticas

Ho: No existe relación significativa entre la gestión educativa, en su dimensión comunitaria, y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo.

$$\rho = 0$$

Ho: Existe relación significativa entre la gestión educativa, en su dimensión comunitaria, y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo.

$$\rho > 0$$

Tabla 17

Coefficiente de correlación entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y desempeño docente

		Correlaciones		
			Comunitaria	Desempeño
Rho de Spearman	Comunitaria	Coefficiente de correlación	1,000	,743**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	385	385
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,743**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	385	385

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas) .

Nota: Archivo Spss de la investigadora

Interpretación

En la tabla se puede evidenciar el coeficiente de correlación entre la dimensión comunitaria de la variable gestión educativa y desempeño docente, el cual resultó ser positiva y alta es decir significativa (0,743), además el p-valor resultó ser menor a 0,05, por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula (Ho) a un nivel de confianza del 95% y aceptar la hipótesis de investigación (H1),

concluyendo que : Existe relación significativa entre la gestión educativa, en su dimensión comunitaria, y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo.

3.4 Discusión de resultados

Luego de haber ejecutado el análisis descriptivo e inferencial del trabajo de investigación llegamos a concluir, que por ejemplo, en la tabla 13 se puede observar el coeficiente de correlación entre las variables, gestión educativa y desempeño docente , el cual resultó ser significativa, pues es positiva y alta (0,714), además el p-valor resultó ser menor a 0,05, por lo que se toma la decisión de refutar la hipótesis nula (H_0) a un nivel de confianza del 95% y admitir la hipótesis de investigación (H_1), concluyendo que: Existe relación significativa entre la gestión educativa y desempeño docente en los docentes del UGEL Huancayo – Huancayo, los resultados antes descritos ratifican lo concluido por Hernández (2016) donde realizó un trabajo titulado “*Desempeño docente en el aula y gestión educativa en EBR primaria y secundaria en los Olivos – Lima*” el propósito de investigación sobre “desempeño docente en el aula y su relación con la gestión educativa del nivel primaria y secundaria del distrito de Los Olivos, con un enfoque por competencias para las variables competencias y para la variable gestión educativa se trabajó desde un enfoque de gestión por competencias, de tipo básica, correlacional, con diseño no experimental, transversal, método hipotético deductivo , la población y muestral censal se tomó 100% de 164 docentes de diferentes instituciones educativas, con enfoque cuantitativos por que se evaluó las variables con una muestra censal, uso la prueba de RHO de Sperman. Se formuló dos cuestionarios para recolección de datos, el primero para la variable competencia directa, con 45 ítems y el segundo para la variable gestión educativa con 40 ítems, con cuatro alternativas como respuesta. La investigación concluyó: existe relación positiva moderada entre la competencia directiva y gestión educativa en las instituciones del nivel primaria y secundaria . Así mismo en la tabla catorce del presente trabajo, se puede “observar el coeficiente de correlación entre la dimensión institucional de la variable gestión educativa y desempeño docente, el cual resultó ser positiva y alta es decir significativa (0,763), además el p-valor resultó ser menor a 0,05, por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula (H_0) a un nivel de

confianza del 95% y aceptar la hipótesis de investigación (H1) , concluyendo que: Existe relación significativa entre la gestión educativa, en su dimensión institucional, y desempeño docente en los docentes del UGEL Huancayo – Huancayo, de la misma manera los resultados anteriores corroboran lo presentado por Barzola (2016) en su trabajo titulado “*Competencia docente y gestión educativa en IEE del distrito de Hualmay*”, su investigación, tiene como propósito comprobar la correspondencia entre competencias docente y gestión educativa en IIEE de los niveles primaria y secundaria del distrito de Hualmay N°06.2014. Con un enfoque cuantitativo, de tipo básico, transversal correlacional, se aplicó a una población de 192 docentes, la muestra probabilística compuesta por 129 docentes. Se aplicaron dos instrumentos: un cuestionario para competencias directivas y otro cuestionario para la gestión educativa, los cuales se administraron a los docentes. La prueba de hipótesis, fue el coeficiente correlacional de Spearman. Concluyo: las competencias directivas y gestión educativa en los directivos de las IIEE. de los niveles primaria y secundaria del distrito de Hualmay, UGEL N°2014, evidenciando que existe una relación positiva y con un nivel de correlación alta. Por otro lado, en la tabla 15 del presente, se puede evidenciar el coeficiente de correlación entre la dimensión administrativa de la variable gestión educativa y desempeño docente, el cual resultó ser positiva y alta es decir significativa (0,801), además el p-valor resultó ser menor a 0,05, por lo que se determina refutar la hipótesis nula (Ho) a un nivel de 95% de confianza y aceptar la hipótesis de investigación (H1), concluyendo que : Existe relación significativa entre la gestión educativa, en su dimensión administrativa, y desempeño docente en los docentes del Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo – Huancayo, de la misma manera este resultado ratifica lo estudiado por Quintanilla (2020) realizó un trabajo titulado “*Desempeños en el marco docente y la calidad educativa en la asociación de colegios jesuitas de Venezuela*”, en su investigación, su propósito fue establecer la relación entre los desempeños en el marco de la educación y la calidad educativa. Bajo un enfoque cuantitativo, tipo básico, del nivel correlacional. La población fue de 152 docentes y la muestra no probabilística de 89 docentes, se aplicó cuestionarios para la variable competencias directivas validas por la Asociación de colegios Jesuitas de Venezuela (ACSI) para evaluar competencias directivas a nivel EBR, a partir de la percepción de los docentes

encuestados . El instrumento está organizado en 34 ítems y una escala ordinal tipo Likert, esas mismas características tiene el instrumento que mide la calidad educativa. Concluye: confirma la relación significativa entre las competencias directivas y la calidad educativa; es decir si los directores demuestran mayor nivel de competencia directiva, las dimensiones (equidad, relevancia educativa, pertinencia educativa y eficacia educativa serán favorables para lograr la calidad educativa). Así mismo en la tabla dieciséis, se puede observar el coeficiente de correlación entre la dimensión pedagógica de la variable gestión educativa y desempeño docente, el cual resultó ser positiva y alta es decir significativa (0,801), además el p-valor resultó ser menor a 0,05, por lo que se determina objetar la hipótesis nula (H_0) a un nivel de confianza del 96% y admitir la hipótesis de investigación (H_1), concluyendo que: Existe relación significativa entre la gestión educativa, en su dimensión pedagógica, y desempeño docente en los docentes del Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo – Huancayo. Con lo cual también se estaría apoyando al trabajo de Tolentino (2019) donde realizó un trabajo de investigación titulado “*Desempeño y gestión educativa en la IE Miguel de la red 3 Magdalena 2019*” en su investigación, el objetivo general fue: Determinar a la relación entre el desempeño y la gestión educativa en la IE Miguel de la Red 3, Magdalena, 2019. Se aplicó la metodología bajo el enfoque cuantitativo. La investigación es aplicada con un nivel descriptivo , ya que está encaminada a la comprensión de la realidad de un determinado contexto. El diseño de la investigación es no experimental o correlacional de corte transversal . La población estuvo representada por 200 docentes y la muestra estuvo constituida por 172 docente. Se uso la técnica de encuesta y el instrumento es el cuestionario que fue aplicado en la IE Miguel Grau de la Red 3, Magdalena 2019. Concluye, existe analogía significativa entre las habilidades directivas y la gestión educativa en la institución educativa Miguel Grau de la Red 3, Magdalena 2019. Finalmente en la tabla 17, se puede observar el coeficiente de correlación entre la dimensión comunitaria de la variable gestión educativa y desempeño docente, el cual resultó ser positiva y alta es decir significativa (0,743), además el p-valor reflejó ser menor a 0,05, por lo que se considera refutar la hipótesis nula (H_0) a un nivel de confianza del 96% y tomar en cuenta la hipótesis de investigación (H_1), concluyendo que: Coexiste correspondencia significativa de la gestión educativa, en su dimensión comunitaria, y desempeño

docente en los docentes del Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo – Huancayo, estos resultados también estaría ratificando lo concluido por Carhuallanqui (2018) en su trabajo de investigación titulado “*Formación docente y gestión institucional en las IIEE. de la RED 14 del distrito de los Olivos 2018*” su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la formación docente y la gestión institucional desde la perspectiva de los docentes en las instituciones educativas de la RED 14 del distrito de los Olivos 2018, la metodología de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, transversal, describe las relaciones entre las variables en un determinado tiempo, su muestra que de 216 docentes elegidos con la técnica aleatoria conglomerado de la población de 20 IE del distrito de los Olivos . Los resultados encontrados muestran un coeficiente de correlación de $r=957$.con una $p=0.001$ ($p<.05$), demostrando la relación directa y significativamente, entre formación del director y la gestión administrativa, desde la visión del docente en las instituciones, así como existe una relación directa y significativa entre la formación del director y la gestión pedagógica

CONCLUSIONES

- La variable gestión educativa se relaciona significativamente con la variable desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huancayo.
- Existe correlación alta entre la dimensión gestión institucional de la variable gestión educativa y el desempeño docente, en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huancayo
- El p-valor o la significación asintota, resultó ser menor al 5%, en la tabla de correlación de la dimensión gestión administrativa de la variable gestión educativa y el desempeño en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancayo.
- Las dimensiones de gestión pedagógica y comunitaria se relacionan directamente con la variable desempeño docente , en los docentes de la UGEL – Huancayo.

RECOMENDACIONES

- A los docentes de la UGEL Huancayo, realizar trabajos de investigación relacionados al desempeño de los estudiantes como de los docentes en si por ser una variable bien complicada en ambos casos.
- Al personal jerárquico contribuir a la realización de trabajos de investigación como el que se está concluyendo porque contribuye a la buena formación ciudadana de los futuros encargados de enrumbar el país.
- A todos los docentes formadores de EBR continuar con el anda de la investigación porque de esta manera la formación de los estudiantes será de manera integral y con visión formativa en la investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arellano, J. (2019). *Desempeño docente y gestión escolar de la Institución Educativa Héroes de la Guerra del Pacífico Tacna 2019* [Tesis de Maestría. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3766>
- Arroyo, A.M. (2016). *La gestión escolar y las dimensiones en el proceso de calidad*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedagógica]. <http://200.23.113.51/pdf/31819.pdf>
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales. Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. ECOE.
- Avila, M.E. (2019). *Desempeño docente y gestión en la Red educativa "Yachay Pankotsi" del distrito de Satipo*. [Tesis de maestría. UCV]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4444>
- Barzola, H. (2016). *Competencia docente y gestión educativa en instituciones educativas del distrito de Hualmay*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/13600>
- Bethencourt, J. y Baez, B. (1999). Comparación del ambiente de aprendizaje en las clases de lengua y matemática. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 52 (4), 551-567
- Bolívar, A. (2010). Aprender a liderar a líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente. *Educar*, 47(2) 253-275. <https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/view/248536>
- Caminero J.M. (2012). *Competencias de la dirección escolar para una gestión de calidad*. [Tesis de Maestría. Universidad de Valladolid]. Repositorio Institucional UVA. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/852/discover>
- Carhuallanqui, A.I. (2018). *Formación docente y gestión institucional en las instituciones educativas de la RED 14 del distrito de los Olivos 2018* [Tesis de Doctorado. Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/13391>
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la investigación científica*. Universidad Mayor de San Marcos.

- Condor, U.C. (2017). *Modelo de competencias integradas para directores de EBR en el marco de la modernización de la gestión pública*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4152>
- Day, R.H. (1981) *La psicología de la percepción*. Limusa
- Díez, E.J. (2016). *Gestión, organización escolar y liderazgo pedagógico. Introducción a la gestión escolar*. Universidad de León.
- Espinoza, G.F. (2018). *Competencias de formación profesional y competencias personales del directivo en la gestión educativa escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04*. [Tesis de doctorado. Universidad César Vallejo] . Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26605>
- Flores, E. P.(2003). Patrones de crianza y su relación con la didáctica. Documento de trabajo utilizado en el curso de Antropología Educacional. Volumen: 1. (pp. 3 - 30).de:<http://www.pucp.edu.pe/publicaciones>
- Fuentes, O.E. (2015). La organización escolar. Fundamentos e importancia para la dirección en la educación. *Varona* (61) 1-12. <https://www.redalyc.org/pdf/3606/360643422005>
- Galo. V. (2003). Vinculación del enfoque de la transdisciplinariedad en las competencias gerenciales del director de educación primaria bolivariana. *Revista científica digital del centro de investigación y estudios gerenciales*. 1(3) 32-53. <https://es.slideshare.net/joseveloz9235/vinculacindelenfoquedelatransdisciplinariedad-110618112719phpapp02>
- García, F.J., Juárez, S.C. y Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista cubana*. 37(2), 206-216. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces16218.pdf>
- Glasserman, L.D., Gavotto, O.I. y Ramírez, N.A. (2016). El papel de la gestión del director escolar en el programa Mi Compu. Mx. *La sociedad en la sociedad del conocimiento*. 17(2) 91-108. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=535554762007>

- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Red tercer milenio.
- González, M. (2000). De la gestión por competencias a la gestión por competencias personales, hacia un modelo de gestión de personas en la era del conocimiento. *Ciencia y sociedad*, 24(1), 35-61. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=870/87011348002>
- González, R., Yll, L. y Curiel, L. (2003). *Metodología de la investigación*. Diseño teórico y formulación del proyecto de investigación. Universidad de Matanzas.
- Guerrero, C., Valverde, M., y Gorjup. M. (2013). Un análisis de la gestión por competencias en la empresa española de la teoría a la práctica. *Contaduría y Administración*. 58(1), 251-288. <https://www.redalyc.org/pdf/395/39525580010.pdf>
- Guevara, F. y Plascencia, A.B. (2011). *Hacia una metodología para la enseñanza de las competencias directivas*. Universidad de Baja California
- Guilera, Ll. (2016). Competencias directivas. España. Escola Superior de Disseny ESDi.
- Hernández, K.R. (2016). *Desempeño docente en el aula y gestión educativa en EBR primaria y secundaria en los Olivos – Lima*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8358>
- Hernández, R. y Mendoza, C.P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1ra.ed.). Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2005). *Metodología de la investigación* (6ta.ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Murillo, F. y Martínez. C. (2014). Factores de Ineficacia Escolar. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia, y cambio en educación*, 12(1), 103-118. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551/55129541007>
- Jeremías, H.N. (2019) *Habilidades de los docentes y la gestión educativa en la institución educativa 2032 Manuel Scorza 2032 San Martin de Porras*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique

Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional.
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3591>

- Le Boterf, G. (2001). *Ingeniería de las competencias*: Barcelona. Epise.
- Lira, C. (2017). Metodología de RR.HH. Gestión por competencias. *Empresariales*. 2(3), 1-8. <https://es.slideshare.net/clz069/gestin-por-competencias-historia-y-sus-conceptos-de-base>
- Loyola, M.C. (2019). *Gestión directiva y el enfoque por competencias en la Provincia de Buenos Aires y CABA*. [Tesis de Maestría. Universidad Austral]. Repositorio Institucional UA.
<https://rii.austral.edu.ar/handle/123456789/829>
- Lück, H. (2009). Dimensões da gestão escolar e suas competências. Positivo-Curitiba.
https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2190198/mod_resource/content/1/dimensoes_livro.pdf
- Luna, O.M. (2012). *Diseño de un programa de identificación, evaluación y desarrollo de competencias directivas para directores de instituciones educativas privadas*. [Tesis de Maestría. Universidad Autónoma de Nuevo León]. <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/3016>
- Lusquiños, C. (2015). Gestión escolar para la mejora de los aprendizajes. Una propuesta para directores de escuela. *Revista Iberoamericana de Educación*. (69), 69-90.
- Martínez, M., Hernández, S. y Gómora, J. Y. (2016). Modelo de competencias directivas en escenarios globales para las instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6 (12) .
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498153966017>
- McClelland. D. C. (1960). Estudio de la motivación humana. Madrid: Editorial Narcca
- Mejía, E. (2005) *Técnicas e instrumentos de investigación*. Unidad de posgrado de la Facultad de Educación de la UNMSM.
- Mejía, L. (2003). *Gestión escolar*. Universidad pedagógica nacional

- Mendoza Coneo, O. y Moya Muñoz, M. (2017). *Caracterización de las Competencias de Gestión e Innovación en la Gerencia de las Instituciones Educativas Oficiales, Caso: Cartagena y Sincelejo*. [Tesis de Maestría. Universidad Tecnológica de Bolívar]. <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0073230.pdf>
- Mertens, L. (1998). La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional: Cumbre Iberoamericana.
- Minakata, A. (2009). Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela. Notas para un campo en construcción. *Sinéctica, Revista Electrónica de Educación* . 32(2), 1-21. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99812141008ctica>
- Ministerio de Educación (2015). *Compromisos de gestión escolar*. Lima, Perú
- Ministerio de Educación (2019). *Evaluaciones nacionales de logros de aprendizajes*. Lima, Perú. <http://sicrece.minedu.gob.pe>
- Ministerio de Educación (R.V.M. N°138-2020) Norma que regula la evaluación del desempeño en cargos directivos de unidades de Gestión Educativa Local y direcciones regionales de educación en el marco de la carrera publica magisterial de la Ley de Reforma Magisterial.
- Ministerio de Educación (RVM. N° 013-2020) Lineamientos del Programa Nacional de Formación y Capacitación de directores y subdirectores de Instituciones Educativas .
- Ministerio de Educación (RVM. N°011-2019) Normas que regula los instrumentos de gestión de las instituciones educativas y programas de educación básica .
- Ministerio de Educación (RVM.N°022-2020-MINEDU) Lineamientos para la conformación y gestión escolar de las instituciones educativas que se organizan en Redes educativas de Gestión Escolar
- Ministerio de Educación. (2016). *Alfabetización digital. Programa directores* [Propuesta Pedagógica]. Lima, Perú.

- Ministerio de Educación. (2016). *Currículo nacional de la educación básica*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación. (2016). *Marco de buen desempeño del directivo*. Lima, Perú
- Moreno, D. y Carrillo, J. (2019). *Normas APA 7ª edición Guía de citación y referenciación*. Universidad Central.
- Moreno, J., Pelayo, y Vargas, A. (2004). La gestión por competencias como herramienta para la dirección estratégica de los recursos humanos en la sociedad del conocimiento. *Revista de empresa*. 10(56), 56-76. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38880513>
- Moss, R. (2006). Las trampas de la innovación. *Harvard Business Review* A.L
- Murillo, F.J. (2003). Una panorámica de la investigación iberoamericana sobre eficacia escolar. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficiencia y Cambio en Educación*,1(1), 1-14. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551/55110104>
- Nonaka y Takeuchi (1995). *The knowledge-creating company*. Oxford University Press, Inc.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014) *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (4ª edición). Ediciones de la U.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa. Cualitativa y redacción de las Tesis*. E. de la U.
- Olivarez, J., Escalante, J., y Mejía J.A. (2009). *Modelo de Gestión educativa estratégica*. Secretaria de educación Pública.
- Pereira, A., Chiaretti, J., Ferreira, J., Borges, M. y Miranda, P. (2015). Eficiencia en la Gestión Escolar: búsqueda de las mejores prácticas en las escuelas municipales brasileñas de la enseñanza primaria. *Avaliação*, 7(9), 85-122. [file:///C:/Users/Hp/Downloads/476-2506-1-PB%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Hp/Downloads/476-2506-1-PB%20(3).pdf)

- Poma, H.H. (2019). *Desempeño docente y gestión pedagógica de la institución educativa Naciones Unidad de San Juan de Miraflores 2019*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40786>
- Portela, J. y Villeta M. (2007) *Técnicas básicas de Muestreo con SAS*. Universidad Complutense de Madrid.
- Puchol, L., Nuñez, A., Ongallo. C., Puchol, I., Martín, M. y Sánchez, G. (2016). *El libro de las habilidades directivas*. Diaz Santos.
- Pujay, O.C. (2008) *Estadística e investigación* Editorial San Marcos Lima
- Quintanilla, J.C. (2020). *Desempeños en el marco docente y la calidad educativa en la asociación de colegios jesuitas de Venezuela*. [Tesis de Maestría. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1243>
- Robles, B.F. (2018) Índice de validez de contenido: Coeficiente de V de Aiken. *Pueblo continente*. 29(1) 193-197 <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/991/914>
- Rodríguez, A., Pérez, A.O. (2017) Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. 82(1) 1-26 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20652069006>
- Rojas, R.S., y Torres, C.L., (2017) La Gestión del conocimiento basado en la Teoría de Nonaka y Takeuchi. *Innova Research Journal*. 2(4), 30-37.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018) *Manuel de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Senge, P. (1994). *La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Granica S.A.
- Sipán, M.L. (2020). *Competencias directivas y calidad educativa, según percepción del docente de la I.E. Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02, Rímac, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49906>

- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Limusa.
- Tamayo, R.M. (2019). *Modelo de desempeño integral para los docentes de EBR en el marco de la modernización de la gestión pública en el Perú*. [Tesis de Maestría, universidad Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13588>
- Teixido, J. (2007). *Competencias para el ejercicio de la dirección escolar*. <http://www.joanteixido.org>
- Tobón, S. (2013). *Proyecto de gestión escolar. Socioformación y prácticas pedagógicas*. Colombia: Kresearch Corp.
- Tolentino, M.M (2019). *Desempeño y gestión educativa en la institución educativa Miguel de la red 3 Magdalena 2019*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11817>
- Uribe, B.M. (2007). Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de fundación Chile. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5(5),149-156. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551/55121025022>
- Venegas, P. (2011). Gestión de la Educación basada en competencias: elementos para su interpretación en el contexto de la Administración de la Educación. *Revista gestión de la educación*. 1(1), 1-27. DOI 10.15517/RGE.V1I1.8611
- Villareal, E. (2014). La efectividad de la gestión escolar depende de la formación del recurso humano como factor, actor y promotor del cambio dentro de los procesos, dimensiones y políticas educativas. *Revista Iberoamericana de Educación* 1(9), 28-42. <https://rieoei.org/historico/deloslectores/1083Villarreal.pdf>
- Yanes, J. (2007). Las TIC y la crisis de la Educación. Algunas claves para su comprensión. Editorial Creative Commons.

ANEXOS

ANEXOS

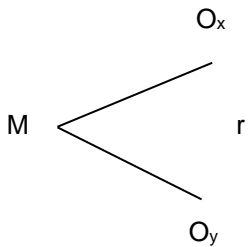
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: **Gestión y desempeño en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo**

RESPONSABLE: Ludriz Hilda Palomino Marin

TIPO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
CORRELACIONAL	<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa, en su dimensión institucional, y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo? • ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa, en su dimensión administrativa, y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo? • ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa, en su dimensión pedagógica, y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo? • ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa, en su dimensión comunitaria, y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo? 	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación que existe entre la gestión educativa y desempeño docente en los docentes del Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo – Huancayo.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre la gestión educativa, en su dimensión institucional, y desempeño docente en los docentes del Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo – Huancayo . • Determinar la relación que existe entre la gestión educativa, en su dimensión administrativa, y desempeño docente en los docentes del Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo – Huancayo • Determinar la relación que existe entre la gestión educativa, en su dimensión pedagógica, y desempeño docente en los docentes del Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo – Huancayo. • “Determinar la relación que existe entre la gestión educativa, en su dimensión comunitaria, y desempeño docente en los docentes del Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo – Huancayo.” 	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión educativa y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la gestión educativa, en su dimensión institucional, y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo • Existe relación significativa entre la gestión educativa, en su dimensión administrativa, y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo • Existe relación significativa entre la gestión educativa, en su dimensión pedagógica, y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo. • Existe relación significativa entre la gestión educativa, en su dimensión comunitaria, y desempeño docente en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo. 	GESTIÓN Y DESPEÑO

MATRIZ METODOLÓGICA

MÉTODO	DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	TÉCNICA DE ANÁLISIS
<p>Método General: Científico</p> <p>Método Específico: Descriptivo</p>	<p>Descriptivo Correlacional , cuyo esquema es el siguiente:</p>  <p>Donde: Ox: Observación Gestión Oy: Observación Desempeño R: Correlación entre ambas variables</p>	<p>Población: Docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo</p> <p>Muestra: 385 docentes de diferentes instituciones</p> <p>Técnica de muestreo: No probabilístico intencionado</p>	<p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Técnica de psicometría <p>Instrumentos de recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cuestionario de Gestión docente. Cuestionario de desempeño docente. 	<p>Técnica estadística descriptiva</p> <p>Tablas gráficas descriptivos</p> <p>Técnica Inferencial: Correlación Rho de Spearman</p> <ul style="list-style-type: none"> Rho de spearman

INSTRUMENTOS

Cuestionario sobre Gestión Educativa

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad determinar aspectos relacionados con la gestión educativa.

Directivo () Docentes () Administrativos ()

Instrucciones: Elija una alternativa y marque con una equis (X). La encuesta es anónima. Las alternativas de cada ítem son las siguientes

Ítems		Valoración				
		N	CN	A V	CS	S
Gestión institucional						
1	Es usted convocado por la dirección de su institución a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT).					
2	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su institución en mejora de la calidad educativa					
3	El reglamento interno de su institución es revisado y actualizado en consenso.					
4	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su institución.					
5	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes.					
6	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la institución.					
7	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.					
Gestión administrativa						
8	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la institución en servicio a los estudiantes.					

9	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula .					
10	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.					
11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.					
12	La dirección realiza monitoreo periódico de la práctica pedagógica.					
13	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la institución teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.					
14	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.					
Gestión Pedagógica						
15	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
16	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
17	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en toda su sesión de aprendizaje					
18	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
19	“Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.					
20	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					

21	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
22	Retroalimentan las dificultades de sus estudiantes empleando estrategias.					
Gestión comunitaria						
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.					
24	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones.					
25	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad.					
26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.					
27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.					
29	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
30	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					

Cuestionario sobre desempeño docente

Finalidad: El instrumento tiene por propósito establecer si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de la Institución Educativa

Instrucciones: Selecciona una alternativa y marque con una equis (X). La encuesta es anónima. Las alternativas de cada ítem son las siguientes:

N = Nunca (1)

CN = Casi Nunca (2)

AV = A veces (3)

CS = Casi siempre (4)

S = Siempre (5)

	Ítems	1 N	2 C N	3 A V	4 C S	5 S
Preparación para el aprendizaje						
01	Conocen las características individuales socio culturales de sus estudiantes.					
02	Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.					
03	Elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.					
04	Tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración de sus sesiones.					
05	Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas de enseñanza.					
06	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes.					
07	Seleccionan estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes.					
08	Seleccionan actividades de acorde a la realidad y necesidades de su estudiante.					
Enseñanza para la enseñanza						

09	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
10	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
11	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje.					
12	Hacen uso del material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
13	Propician el uso de material educativo en sus estudiantes.					
14	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
15	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
16	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.					
Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad						
17	Interactúan con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.					
18	Participan en la gestión del PEI dando aportes para sumejoramiento.					
19	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la localidad educativa de la Institución.					
20	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.					
21	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
22	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
23	Capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de aprendizaje.					

24	Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.					
25	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.					
26	Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.					
27	Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata.					
28	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.					

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

Nombre del instrumento: **Cuestionario sobre Gestión Educativa**

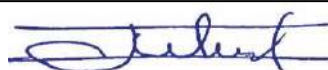
Institución de trabajo : **Uncp**

CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en <u>conductas observables</u>	X		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la <u>ciencia pedagógica</u>	X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización <u>lógica</u>	X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos <u>en cantidad y calidad</u>	X		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a <u>medir</u>	X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos <u>teóricos científicos</u>	X		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al <u>propósito de la medición</u>	X		
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	X		

- **Procede su aplicación** ()
- **No procede su aplicación** ()

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

Nombres y apellidos:	JESUS TELLO YANCE	DNI N°	19807296
Dirección domiciliaria	JR. HUAYTAPALLANA 209	Teléfono/Celular	975975085
Título	LIC. EDUCACIÓN		
Grado académico:	DOCTOR		
Mención :	EDUCACIÓN		



Firma

Huancayo: 03.../...12.../...2022....

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

Nombre del instrumento: **Cuestionario sobre Gestión Educativa**

Institución de trabajo: **UNCP**

CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y	X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	X		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica	X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir	X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e	X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	X		

- **Procede su aplicación** ()
- **No procede su aplicación** ()

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

Nombres y apellidos:	ARTURO DONATO ESPINOZA CASAS	DNI N°	20723984
Dirección domiciliaria	AV. CENTENARIO N° 632	Teléfono/Celul	941800007
Título profesional/Especialidad	LIC. EN PEDAGOGÍA Y HUMANIDADES		
Grado académico:	MAESTRO		
Mención :	EDUCACIÓN MATEMÁTICA		


 Firma

Huancayo : 3 / 12 / 2022

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

Nombre del instrumento: **Cuestionario sobre Gestión Educativa**

Institución de acción laboral: **UNCP**

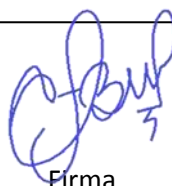
CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	X		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica	X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	X		

- **Procede su aplicación** ()

- **No procede su aplicación** ()

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

Nombres y apellidos :	Hector E. Basilio Marcelo	DNI N°	20113641
Dirección domiciliaria	Jr. Daniel A. Carrión Mz "C" Lt 34 La Esperanza El Tambo	Teléfono/Celular	942099266
Título profesional/Especialidad	Lic. PP HH Matemática y Física		
Grado académico :	Doctor		
Mención :	Ciencias de la Educación		



Firma

Huancayo: ...06/12/2022.

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

Nombre del instrumento: **Cuestionario sobre Gestión Educativa**

Institución de trabajo:

CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	X		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica	X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir	X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	X		

- **Procede su aplicación** ()

- **No procede su aplicación** ()

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

Nombres y apellidos:	PALOMINO BARBOZA RAUL	DNI N°	20023930
Dirección domiciliaria	Jr SEBASTIAN LORENTE 2001	Teléfono/Celul	964073840
Título profesional/Especialidad	LIC. PEDAGOGIA Y H		
Grado académico:	DOCTOR		
Mención :	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN		



Firma

Huancayo: ...12/11/2022.

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Gestión Educativa

Institución de acción laboral: UNCP

CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	X		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica	X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	X		

- | |
|---|
| - Procede su aplicación (x)
- No procede su aplicación () |
|---|

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

Nombres y apellidos:	GABY SUSANA SOVERO PACHECO	DNI N°	40456292
Dirección domiciliaria	Calle Salcedo N° 180	Teléfono/Celular	964500784
Título profesional/Especialidad	Licenciada en Pedagogía y Humanidades. Especialidad de Educación Inicial		
Grado académico:	Magister		
Mención :	Educación Infantil		



Firma

Huancayo, 03 de diciembre de 2022

BASE DE DATOS (Link: <https://forms.gle/EgVUFfy41FK8KhGL8>)

GESTIÓN EDUCATIVA

Nro	G. Institucional							G. Administrativa							G. Pedagógica							G. Comunitaria								
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30
1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
3	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3
4	1	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3
5	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	1	1	2	1	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
7	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	1	1	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
9	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
10	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2
11	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
12	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
13	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
14	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
16	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
17	1	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
19	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
22	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1
23	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	
24	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3
25	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
26	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2

27	3	2	1	1	2	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3		
28	1	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2		
29	1	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2		
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
32	1	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
33	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
35	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
36	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	
37	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3		
38	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
39	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	
40	1	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
41	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
44	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	
45	1	2	1	1	2	2	3	1	2	3	1	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
47	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1
48	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	
49	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
50	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	1	
51	1	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	
52	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	1	
53	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	
54	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
55	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
56	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1
57	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	
58	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

59	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	1
60	1	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2
61	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	1
62	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
63	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
64	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1
66	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3

DESEMPEÑO DOCENTE (Link: <https://forms.gle/EgVUFy41FK8KhGL8>)

	Preparación para el aprendizaje								Enseñanza para la enseñanza								Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad						Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente							
	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item1 0	item1 1	item1 2	item1 3	item1 4	item1 5	item1 6	item1 7	item1 8	item1 9	item2 0	item2 1	item2 2	item2 3	item2 4	item2 5	item2 6	item2 7	item2 8		
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
9	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	
10	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
15	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	
18	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

19	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	
22	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
23	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
28	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
29	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
33	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
41	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2	3	3	3	3
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2
45	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	1	2	3	1	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1
46	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
47	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2

51	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2		
52	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	2	3	
53	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	
54	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
56	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
57	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2
61	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
62	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	2	3	3
63	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3
64	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

