

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Calidad de gestión educativa y desempeño docente en instituciones
educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.**

Para optar el grado académico de maestro en:

Liderazgo y Gestión Educativa

Autor: Bach. Luis Rubén ORÉ PÉREZ

Asesor: Dr. Robert Aldo VELÁSQUEZ HUERTA

Cerro de Pasco - Perú - 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Calidad de gestión educativa y desempeño docente en instituciones
educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado.

Dr. Rudy CUEVAS CIPRIANO

PRESIDENTE

Dra. Sanyorie PORRAS COSME

MIEMBRO

Dr. Wilmer Napoleón GUEVARA VÁSQUEZ

MIEMBRO

DEDICATORIA

Dedico con todo corazón este
trabajo de investigación a mis
padres, por haber guiado mi
camino y realización profesional.

A mi esposa Luz, mis hijos Lía, Briyid,
Elvin por ser mí apoyo y parte
fundamental en la cristalización
y logro de este sueño.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por darme salud y cuidar día a día de mí y toda mi familia.

A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión Escuela de Posgrado por su formación.

A los maestros y maestras de las Instituciones Educativas Joaquín Capelo de la Merced, Santo Domingo Savio y Nueva Esperanza del Distrito de San Ramon-Chanchamayo, por haber formado parte de la muestra en esta investigación.

Al Doctor Robert Aldo Velásquez Huerta asesor de la tesis.

RESUMEN

El propósito de este estudio fue determinar la relación entre la calidad de gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín. El enfoque fue cuantitativo, método deductivo, diseño no experimental correlacional, la población fue de 120 docentes de tres instituciones educativas, “Santo Domingo Savio”, “Nueva Esperanza” y Emblemática “Joaquín Capelo”, la muestra fue de 92 docentes, la confiabilidad para el instrumento para gestión de calidad educativa fue 0,903 y desempeño docente fue de 0,955. Los resultados indicaron que, existe una correlación positiva media entre la dimensión gestión pedagógica y la variable desempeño docente con un Rho de Spearman ,578; existe una correlación positiva media entre la dimensión gestión administrativa y la variable desempeño docente con el Rho de Spearman ,404; existe una correlación positiva media entre la dimensión gestión institucional y la variable desempeño docente con el Rho de Spearman ,410; existe una correlación positiva media entre la dimensión gestión comunitaria y la variable desempeño docente Rho de Spearman ,439. Finalmente se concluyó que, existe una correlación positiva media entre la variable calidad de la gestión educativa y desempeño docente con un Rho de Spearman ,536.

Palabras claves: Gestión, desempeño, gestión educativa, desempeño docente.

ABSTRAC

The purpose of this study was to determine the relationship between the quality of educational management and teaching performance in educational institutions of the Province of Chanchamayo Junín Region. The approach was quantitative, deductive method, correlational non-experimental design, the population was 120 teachers from three educational institutions, "Santo Domingo Savio", "Nueva Esperanza" and Emblematica "Joaquín Capelo", the sample was 92 teachers, reliability for the instrument for educational quality management it was 0.903 and teacher performance was 0.955. The results indicated that there is a mean positive correlation between the pedagogical management dimension and the teacher performance variable with a Spearman Rho, 578; there is an average positive correlation between the administrative management dimension and the teacher performance variable with Spearman's Rho, 404; there is a medium positive correlation between the institutional management dimension and the teacher performance variable with Spearman's Rho, 410; There is an average positive correlation between the community management dimension and Spearman's Rho teacher performance variable, 439. Finally, it was concluded that there is a mean positive correlation between the variable quality of educational management and teacher performance with a Spearman Rho, 536.

Keywords: Management, performance, educational management, teaching performance.

INTRODUCCIÓN

La educación se ha convertido en un elemento determinante para crear cambios en la sociedad, se debe, por tanto, garantizar que se realice de la mejor manera posible, empezando por la gestión que se realiza en las instituciones educativas. Evidentemente, gestionar a nivel educativo implica un proceso integral, donde deben participar todos los actores sociales del sistema, directivos, docentes, personal administrativo y padres de familia. Dentro de los temas más relevantes de la calidad de la gestión educativa, se encuentran la gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria, los cuales son indispensables.

Es necesario mencionar que además de la gestión, el desempeño del personal en las instituciones educativas es un tema importante para ser investigado. El desempeño docente está vinculado al rendimiento de la persona en el cargo que ocupa. Involucra en el sector educativo, la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Evidentemente, la calidad de la gestión y el desempeño docente son tópicos necesarios de abordar en el área educativa, debido a su gran relevancia e impacto en los procesos internos de las instituciones educativas. En relación a las teorías abordadas, se utilizó lo señalado por el Ministerio de Educación (Minedu), también organismos internacionales como la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco], artículos científicos, tesis y libros.

Este estudio se encuentra estructurado en cuatro capítulos los cuales se describen a continuación.

Capítulo I, referido al planteamiento del problema, delimitación, formulación de problemas, objetivos, justificación y limitaciones. En el capítulo II, se mencionan los antecedentes nacionales e internacionales, bases teóricas relacionadas con calidad de gestión educativa y desempeño docente, definición de términos, formulación de hipótesis, identificación de las variables y definición operacional.

En el capítulo III, se describen aspectos metodológicos como tipo de investigación, métodos, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, Técnicas de procesamiento y análisis de datos, tratamiento estadístico, selección, validación, confiabilidad de los instrumentos y orientaciones éticas. En el capítulo IV, se mencionan los resultados y discusión, se describe el trabajo de campo, su presentación, análisis e interpretación de resultados, se comprueban las hipótesis y la discusión de resultados. Finalmente, se establecen las conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

El autor

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRAC

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Identificación y determinación del problema.....	1
1.2	Delimitación de la investigación.....	3
1.3	Formulación del problema.....	4
	1.3.1 Problema general.....	4
	1.3.2 Problemas específicos.....	4
1.4	Formulación de objetivos.....	4
	1.4.1 Objetivo general.....	4
	1.4.2 Objetivos específicos.....	4
1.5	Justificación de la investigación.....	5
1.6	Limitaciones de la investigación.....	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio.....	7
2.2.	Bases teóricas – científicas.....	12
2.3.	Definición de términos básicos.....	21

2.4.	Formulación de hipótesis.....	22
2.4.1.	Hipótesis general	22
2.4.2.	Hipótesis específica.....	23
2.5.	Identificación de variables.....	23
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	24

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	26
3.2.	Nivel de investigación	26
3.3.	Métodos de investigación	26
3.4.	Diseño de investigación.....	27
3.5.	Población y muestra.....	27
3.5.1.	Población	27
3.5.2.	Muestra	28
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos.....	30
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	30
3.9.	Tratamiento estadístico.....	31
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	31

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	32
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	33
4.3.	Pruebas de Hipótesis.....	43

4.4. Discusión de resultados48

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS BIBLIOGRAFÍA

ANEXO

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable: Calidad de la gestión educativa.	24
Tabla 2. Operacionalización de la variable: Desempeño docente	25
Tabla 3. Distribución de la población.....	28
Tabla 4. Distribución de la muestra	29
Tabla 5. Dimensión gestión institucional	33
Tabla 6. Dimensión gestión pedagógica.....	34
Tabla 7. Dimensión gestión administrativa.....	35
Tabla 8. Dimensión gestión comunitaria.....	36
Tabla 9. Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	37
Tabla 10. Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	38
Tabla 11. Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.....	40
Tabla 12. Dimensión participación en la gestión articulada a la comunidad	41
Tabla 13. Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	42
Tabla 14. Hipótesis general.....	43
Tabla 15. Hipótesis específica 1.	44
Tabla 16. Hipótesis específica 2.	45
Tabla 17. Hipótesis específica 3.	46
Tabla 18. Hipótesis específica 4.	47

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Representación de la dimensión gestión institucional.....	34
Gráfico 2.	Representación de la dimensión gestión pedagógica.	35
Gráfico 3.	Representación de la dimensión gestión administrativa.....	36
Gráfico 4.	Representación de la dimensión gestión comunitaria.	37
Gráfico 5.	Dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes del ítem 1 al 5.	38
Gráfico 6.	Dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes del ítem 6 al 10.	39
Gráfico 7.	Representación de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	40
Gráfico 8.	Representación de la dimensión participación en la gestión articulada a la comunidad.	41
Gráfico 9.	Representación de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	42

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Identificación y determinación del problema

Actualmente, la educación se centra en el fomento de escuelas que respondan a los diversos cambios de tipo social, como resultados de las nuevas tecnologías y la implantación de nuevas y mejores formas de acceder el conocimiento, es preciso entonces que, tanto el personal directivo como los docentes estén comprometidos con lograr una educación de calidad (Castillo y Gamboa, 2012). De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (2011) es indispensable que los directivos posean conocimientos relacionados con la gestión de conocimientos, recursos y estrategias para realizar una gestión educativa, basada en principios y valores, además de ser eficaz y eficiente.

Es importante destacar que, el personal directivo es quien está a cargo de la gestión educativa, es quien administra, por tanto, tiene toda la responsabilidad al momento de tomar decisiones en todo lo concerniente a la pedagogía, el ámbito

institucional, respecto a contexto comunitario y por supuesto en lo administrativo. Evidentemente, en función de satisfacer las demandas y exigencias externas e internas, considerando todo el entorno educativo. (Prado y Paes, 2018). Se estima que, los directivos y docentes deben en función de las exigencias que surgen cada día desarrollar nuevas destrezas y habilidades para mantener e incrementar la calidad educativa (Vázquez, Liesa y Bernal, 2016,)

En el Perú el Ministerio de Educación [Minedu] (2014) menciona que, la gestión educativa hace referencia a las acciones que guían la institución educativa teniendo como prioridad todos los factores que la integran, todo en función de los objetivos propuestos en la planificación y proyectos educativos. Asimismo, debe señalarse la Ley General de Educación denominada Ley N° 28044, en su artículo 64° expone que, el propósito de la gestión educativa se centra en lograr la calidad educativa desarrollando la institución como comunidad de aprendizaje; también garantizar la toma de decisiones y coherencia administrativa, a través del manejo eficaz de los recursos, el ejercicio del liderazgo, estimular la ética y la moral, etc.

En la Región de Junín de acuerdo al Ministerio de Educación (2017) de acuerdo con el Boletín Informativo Regional, al ser comprados los años desde el 2013 hasta el 2017 se presenta una baja en la tendencia del índice de competitividad, por ejemplo, en el 2013 se tenía un 5.15 y en el 2017 un 4.30, a nivel de educación bajo de 5.55 a 4.60 en el 2017. También paso la región del puesto 12 al 13 al hablar de calidad y desempeño. En este mismo orden de ideas, se puede mencionar que, esta región ha realizados diversos convenios a nivel regional para elevar las competencias educativas en diferentes niveles.

Estos datos permiten comprender la necesidad, abordar el tema de calidad de gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Región

Junín. Esta realidad se ve reflejada en tres instituciones educativas, en la Institución Educativa Pública Emblemática Joaquín Capelo (Secundaria), en la provincia y distrito de Chanchamayo, Institución Educativa Integrado Santo Domingo Savio (Primaria y secundaria), en el distrito de San Ramón y la Institución Educativa Particular Nueva Esperanza” (Inicial, primaria y secundaria), del distrito de San Ramón, en las cuales se observa directivos centrados más hacia la parte administrativas de sus funciones, en ocasiones se deja de lado la calidad para cumplir tramites y fechas de entrega de documentos; asimismo, los docentes realizan su trabajo de forma tradicional, lo que implica que, no se planifican nuevas actividades dirigidas a mejorar la calidad educativa. Es preciso entonces, abordar esta problemática para comprender la relación entre la calidad de gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.

1.2 Delimitación de la investigación

La delimitación se realiza teniendo presente el tema de investigación y el ámbito de aplicación, a continuación, se mencionan los más relevantes.

Delimitación espacial: La investigación se realiza en la Provincia de Chanchamayo Región Junín en la Institución Educativa Pública Emblemática Joaquín Capelo (Secundaria), Institución Educativa Integrado Santo Domingo Savio (Primaria y secundaria) y la Institución Educativa Particular Nueva Esperanza” (Inicial, primaria y secundaria)

Delimitación temporal: El lapso de tiempo corresponde al periodo 2021.

Delimitación de población o universo: Se trabajará con docentes de las instituciones educativas.

Delimitación de contenido: La investigación tienen dos temas centrales,

calidad de gestión educativa y desempeño docente.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la calidad de gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín?

1.3.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín?

¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín?

¿Cuál es la relación entre la gestión comunitaria y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín?

1.4 Formulación de objetivos

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la calidad de gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.

1.4.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre la gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.

Determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.

Determinar la relación entre la gestión institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.

Determinar la relación entre la gestión comunitaria y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.

1.5 Justificación de la investigación

La relevancia teórica del tema se centra en llenar un vacío de conocimiento, debido a que en esta región se han realizado pocos estudios referidos al tema de calidad de gestión educativa y desempeño docente, en las instituciones educativas en estudio. De igual forma, servirá de antecedente para otras investigaciones que posean el mismo interés o tema de estudio, al mismo tiempo se convierte en un cúmulo de conocimiento, debido a que se recaba información nacional e internacional que permite comprender los avances de las investigaciones, respecto a las variables en estudio.

Desde la perspectiva práctica, la investigación permite conocer la realidad entorno a las variables en estudio, lo que permitirá a los directivos de cada institución educativa a futuro, planificar acciones dirigidas a abordar las debilidades que pueden surgir, tanto en la gestión educativa, como en el desempeño docente. También sirve para hacer un llamado a la reflexión por parte de los directivos y docentes, los cuales puede partiendo de los resultados comprender los aspectos que pueden mejorar internamente.

En el área metodológica la investigación se basa en el método científico, aportará unos dos instrumentos, los cuales contarán con la validez y confiabilidad necesaria para ser aplicados en los docentes, garantizando su objetividad y efectividad para medir las variables en estudio. Desde la visión social, la investigación beneficia a todos los actores del proceso educativo, teniendo presente que la calidad de la gestión y el desempeño docente, están relacionados de forma directa la práctica docente, también el rendimiento académico de los estudiantes

incrementa las posibilidades de los mismos de adquirir y desarrollar competencias y capacidades orientados a mejorar sus aprendizajes.

1.6 Limitaciones de la investigación

Las limitaciones hacen mención a los obstáculos que puede presentarse durante el proceso de elaboración del plan y también en el recojo de datos, los más frecuentes se mencionan a continuación.

- Acceso a fuentes actualizadas referidas a los temas investigados calidad de la gestión educativa y desempeño docente.

- La situación actual, producto de la pandemia producida por el COVID-19 y las medidas de distanciamiento social.

- La aplicación del instrumento se limita a estrategias online que permitan obtener información sin establecer contacto físico.

El investigador realizará diversas estrategias para ir superando cada limitación que pueda presentarse y culminar la investigación de forma satisfactoria.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Cóndor y Remache (2019) en su artículo: “La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa”. El enfoque fue cualitativo, se utilizó la observación como técnica de recolección de datos y la ficha como instrumento; también la entrevista semi estructurada realizadas a 43 docentes. Los resultados permitieron evidenciar los estudiantes participan muy poco, los docentes tienen una concepción del desempeño que no aplican en clases. El liderazgo del directivo es fortalecido al realizar observaciones referidas al desempeño docente, específicamente cuando este líder no juzga, más bien propone ideas para mejorar el desempeño. Dentro de las limitaciones encontradas se tiene, desconocimiento de pedagogía, didáctica, planificación y evaluación.

Galaz, Jiménez y Díaz (2019) en su artículo: “Evaluación del desempeño docente en Chile y México antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización”. Los resultados señalaron que, se utilizan modelos conservadores y con menos inclinación hacia la formación este se centra en la práctica externa y en procesos de evaluación, estimulan el rendimiento individual, dejando de lado la construcción social del conocimiento, tiene como finalidad la medición y clasificación. Es importante comentar que, este tipo de desempeño, disminuye las oportunidades, se enfatizan las consecuencias como castigos y sanciones.

Oplatka, (2019) en su artículo titulado: “El surgimiento de la gestión educativa como campo de estudio en América Latina”. El artículo comprende una revisión literaria, los resultados indican que, es necesario que surjan comunidades de indagación que compartir el conocimiento que se tiene en relación a la gestión educativa, esta acción puede originar una serie de texto, investigaciones y artículos científicos, que unifique una comunidad Latinoamericana. Estimular la formación de líderes escolares como proceso de preparación. Existen otros aspectos a considerar, las deficientes condiciones de los planteles, centralización del sistema educativo y formas autóctonas de liderazgo, las cuales pueden incidir de forma directa e indirecta en la gestión educativa. Esta preparación debe ser aplicada en contextos reales el empoderamiento estudiantil como alternativa para bajar los índices de deserción escolar, también deben crearse nuevas modalidades de liderazgo educativo basados en la herencia social y la cultura Latinoamericana.

Cantos y Reyes (2018) en su artículo: “El nuevo modelo de gestión educativa y su impacto en las escuelas de educación básica del cantón Cañar, Ecuador”. El enfoque fue cuantitativo, de alcance descriptivo, la muestra fue de

124 docentes. Se concluyó que, desde el 2010 Ecuador tiene un nuevo modelo de gestión educativa, el conocimiento de los lineamientos por parte de los actores sociales es alto, esto permite que se logren los objetivos educativos, a través de la fortalecimiento y actualización de los planes de estudio en los niveles de inicial, básica general y bachillerato.

Ganga, Villegas, Pedraja y Rodríguez (2016) en su artículo: “Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: El caso de un colegio en el norte de Chile”. El enfoque fue cuantitativo, de diseño no experimental correlacional. Los resultados indican que, el liderazgo educativo es determinante para la gestión educativa efectiva, lo que implica que debe ser impulsado. La gestión debe contar con instrumentos funcionales que permitan aplicar las estrategias adecuada para mejorar la gestión en todas las áreas institucionales, comunitarias, pedagógicas y cualquier otra que se vincule a la mejora del desempeño.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Meza, Torres y Mamani (2020) en su artículo: “Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú”. El enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental, alcance explicativo, la muestra fue de 650 docentes. Los resultados indicaron que, existe una correlación directa y significativa entre la gestión institucional y el desempeño con un $r=0,523$; también la gestión pedagógica y el desempeño con $r=0,499$, la gestión administrativa y el desempeño con un valor de $0,611$ y la gestión comunitaria y el desempeño con $r=0,514$. Finalmente, se concluye que existe una relación directa y significativa entre la gestión educativa y el desempeño docentes.

Rosas (2020) en su tesis: “Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa “Fe y Alegría N° 26”, San Juan de Lurigancho, 2020”. El enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. Los resultados indican que, después de aplicar Rho de Superman con un valor 0,438 lo que significa que existe una relación significativa y moderada entre significativa entre la gestión educativa y desempeño docente de la I.E Fe y Alegría N°26.

Chávez y Olivos (2019) en su tesis: “Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa “Modelo” Trujillo, 2018”. El enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y alcance descriptivo, la población de 52 docentes. Los resultados indicaron que, existe una relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente con un valor de 0,878 lo que implica una relación fuerte. También, la gestión administrativa tiene una relación significativa y fuerte con el desempeño docente con un valor de $r=0,875$; asimismo, la gestión pedagógica tiene una relación significativa y fuerte con el desempeño con un valor $r=0,875$ y la gestión comunitaria tiene una relación significativa y fuerte con el desempeño con un valor $r=0,877$. Finalmente, se concluyó que existe una relación significativa y directa entre la gestión educativa desempeño docente, en la Institución Educativa “Modelo” de Trujillo-2018 con un valor de $r=0,877$.

Anchete y Soriano (2018) en su tesis: Gestión educativa y desempeño docente de una Institución Educativa, Chincha Alta-2018”. El enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental, correlacional de alcance descriptivo, la población fue de 80 docentes. Los resultados indicaron que, existe una relación significativa entre el desempeño docente y la gestión institucional con el valor de

0,241; Existe una relación significativa entre el desempeño docente y la gestión pedagógica con el valor de 0,222; asimismo, existe una relación significativa entre el desempeño y la gestión administrativa con el valor de 0,281; existe una relación significativa entre el desempeño y la gestión comunitaria con el valor de 0,302. Se concluyó que, existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente con el valor de 0,490.

Sosa (2017) en su tesis: “La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de LAS I.E. de Puente Piedra”. El enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental, método deductivo, alcance descriptivo, la muestra fue de 1,260 docentes. Los resultados indicaron que, la gestión administrativa, pedagógica, comunitaria y administrativa influye directamente en el marco del buen desempeño docente I.E.I de Puente Piedra. Se concluyó, La gestión educativa influye directamente en el marco del buen desempeño docente I.E.I de Puente Piedra.

Huaranca (2017) en su tesis: “Relación de la calidad de la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “San Ramón” de Ayacucho – 2014”. El enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y de alcance descriptivo, la muestra fue de 122 docentes. Los resultados indicaron que, 50,4% de los docentes consideran la gestión educativa como regular, también interpretan el desempeño como regular. Se concluyó que, existe una relación fuerte y significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente con un valor de $r=0,804$.

Todos los antecedentes nacionales e internacionales permiten al investigador comprender el estado del desarrollo de la gestión en las instituciones educativas, el tipo de liderazgo del directivo y el desempeño docente, las últimas

tendencias, como por ejemplo la necesidad de crear grupos de investigación relacionado con la gestión educativa en países de América Latina y poder profundizar los conocimientos en busca de alternativas de solución, también se observó que debe estimularse el liderazgo para mejorar la gestión, en las áreas administrativas, pedagógicas, institucional y comunitaria.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Calidad de gestión educativa

La calidad educativa propuesta de acuerdo con la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco] (2007) señala que, una educación exitosa tiene como pilares fundamentales el respeto de la igualdad, los derechos, la importancia y pertinencia; además de dos elementos de índole operativa: la eficiencia y eficacia. De acuerdo con Mejías (2010) una buena gestión de empresas se define como las estrategias de una organización para resolver alguna situación crítica o para un fin específico, siendo acciones que tienen un objetivo fijo a un lazo determinado. Es una característica de la administración, además de la capacidad de planificación y propuesta de objetivos.

Para Portugal (2013) es importante ampliar la visión que se tiene de la gestión, ya que también trata del conocimiento y calidad de aprendizaje en las escuelas, teniendo que implementarlo en contextos sociales, culturales, valóricos y religiosos, para así tener una percepción más holística. La administración está presente en todas las culturas existentes, de cada país, región y pueblo, esta va desde las políticas gubernamentales en un contexto más amplios hasta factores más delimitados de cada establecimiento educativo en un contexto más pequeño, que dentro de la comunidad educativa se desarrollan de una forma específica y existen los dos agentes más importantes, tales como el alumno y docente.

Es importante señalar que, de acuerdo con Vidal, Durán y Pujal (2008) la gestión educativa está referida de los objetivos educativos. En este contexto señala Carrillo (2020) que puede darse como la habilidad de administrar una institución educativa, sabiendo gestionar las herramientas y recursos que se tienen para emplear métodos que obtengan resultados eficaces y eficientes. En palabras de Bonifaz (2012) es vital importancia el personal directivo de los establecimientos educativos tengan la iniciativa de aprender, ya que en distintos escenarios pueden presentarse situaciones y se necesitará personal capacitado dispuesto a aprender cosas nuevas. Indudablemente, es cierto que una de las habilidades más importantes del área educativa está directamente relacionadas con la buena gestión, siendo fundamental en la teoría y práctica (Ascón, García y Lajar, 2019). De acuerdo con Bernal (2007) para poder gestionar un establecimiento se deben tener muchas habilidades, ya que estos conocimientos de administración están ligados a muchos otros que son vitales a la hora de asumir un rol en la gestión.

De acuerdo con Minedu (2014) la gestión de calidad está relacionada con el buen desempeño directivo está relacionado con el desempeño de los profesores en el proceso de aprendizaje de los niños, debido a que deben seguir las prácticas pedagógicas institucionales, el uso de materiales, evaluar el aprendizaje, seguimiento académico, gestionar las sesiones y tener recursos didácticos que le faciliten el aprendizaje a los estudiantes.

2.2.1.1. Gestión pedagógica

La gestión pedagógica de acuerdo con Confederación Interamericana de Educación Católica, [CIEC] (2016) está referida a la esencia de las instituciones educativas, la cual está relacionada con la forma de enseñanza dirigida hacia los alumnos, teniendo presente que, existe una

relación en la manera que desarrollan sus competencias sociales, personales y profesionales, con la gestión, lo que implica que es el encargado del diseño curricular de los docentes, las prácticas pedagógicas, el seguimiento académico y la gestión de las aulas.

De acuerdo con Ballester y Sánchez (2016) este tipo de gestión está dirigida a los alumnos, ya que debe despertar su interés en el aprendizaje, para que exista un vínculo entre lo que sabe, lo que domina y lo nuevo. Estos nuevos conocimientos permiten a los estudiantes tener una nueva perspectiva. Si las estrategias son adecuadas, el conocimiento se impregnará en su cerebro.

De acuerdo con Mejías (2010) la gestión pedagógica trata de emplear los principios de la misión educativa de un modo y campo determinado en el aula y otros espacios dentro de la institución. No es sólo una disciplina teórica, sino su peso recae en la práctica, tiene que tener el balance perfecto entre educación y gestión. Asimismo, la aplicación de la disciplina desde el punto de vista práctico es vital, ya que en esta se conforman los planos de la teoría, la praxis educacional y la política. Para Minedu (2011) La gestión pedagógica, abarca las opciones educativo metodologicos, para poder evaluar, certificar y planificar, y por otro lado, también tiene a la praxis pedagógica que es la actualización constante en el incremento de la formación del docente.

2.2.1.2. Gestión administrativa

De acuerdo con Koontz y Werihrich (2007) la esencia de la administración recae en el trabajo en equipo para tener resultados positivos frente a los objetivos. En este mismo orden de ideas, el CIEC (2016) señala

que, la gestión administrativa da paso a todos los aspectos que se relaciona con la administración de la planta física, a la gestión académica, a los recursos, como también al manejo de las capacidades humanas y el apoyo tanto contable como financiero.

Para Minedu (2011), esta disciplina tiene pilares vitales que la mantienen centrada en todo lo que abarca como los recursos económicos, materiales, humanos, temporales, de los procesos técnicos, información de todo el personal dentro de la institución educativa, la supervisión, que se cumplan las normas y la seguridad e higiene, todo para beneficiar el proceso educativo. Siempre se buscará una unión en los intereses de la institución como los individuales para que favorezca a todos los involucrados y se facilite el cumplimiento de objetivos.

2.2.1.3. Gestión institucional

La naturaleza de está en administrar la gerencia, el clima, el direccionamiento estratégico, la cultura y el gobierno escolar, es decir, es la forma en la que se dirige el establecimiento educativo. Gracias a esto, es posible el desarrollar, organizar y evaluar funcionamiento del establecimiento a través del personal directivo y la gestión de los equipos. (CIEC, 2016)

Para Minedu (2011) es trasendental fomentar y valorar la evolución de las capacidades y habilidades, ya que de estas dependen el desarrollo autónomo del establecimiento educativo, la gestión institucional tiene un campo amplio, como organizar en sus sistemas, informes y evaluar las responsabilidades de cada participante de la institucion. Asimismo, es indispensable tener las políticas insitucionales definidas, estas se

encargarán de la conducción correcta de la gestión, así como si existe intervención en la toma de decisiones, si hay o no consejos consultivos, quienes son parte y que roles asumen.

Para Mejías (2010) esta cumple una función estratégica, es tanto un medio como un fin que tiene como objetivos los propósitos fundamentales. Este programa escuelas de calidad tiene como objetivos el mejorar la calidad educativa, teniendo una propuesta de cultura institucional que es el instrumento clave para la mejora insitucional, algo válido y necesario para el Sistema Educativo Nacional.

2.2.1.4. Gestión comunitaria

Está encargada de la relación entre la comunidad el establecimiento educativo, como también en la atención educativa a poblaciones con necesidades especiales, la participación, la convivencia y la prevención de riesgos (CIEC, 2016). Para Minedu (2011) son las acciones y respuestas del establecimiento ante las necesidades de los involucrados (padres de familia, autoridades, etc), además de la relación de estos con la comunidad (vecinos, actores educativos, entre otros). También todo es con un propósito estratégico para mejorar la calidad educativa.

2.2.1.5. Características de la gestión educativa

La gestión educativa tiene muchas vertientes de acuerdo con Mejías (2010), algunas de ellas se destacan a continuación.

- a) Centralidad en lo pedagógico: Se basa en la producción de aprendizajes, ya que tiene como idea que los establecimientos educativos son vitales para la organización de sistemas.

- b)** Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización: Trata de que todos los involucrados tengan elementos fundamentales para la comprensión de nuevos procesos, las soluciones y de las oportunidades.
- c)** Trabajo en equipo: Tiene como objetivo que todos los participantes dentro de la unidad educativa conozcan los principios en los que se rige el establecimiento, como también de la planificación, comprensión, reflexión y acción sobre que se quiere hacer para desarrollar los propósitos.
- d)** Apertura al aprendizaje y a la innovación: Su propósito es que los profesores de las instituciones educativas tengan la iniciativa de implementar nuevas ideas y métodos para mejorar la calidad del aprendizaje, las instituciones y sus involucrados tienen que ser capaces de resolver múltiples situaciones, generar aproximaciones y generar nuevos conocimientos.
- e)** Asesoramiento y orientación para la profesionalización: Consiste en ampliar los conocimientos de los docentes formando áreas para la reflexión y formación.
- f)** Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro: Alienta a los actores a planear distintos escenarios en diversas situaciones, donde se fomenta y evalúa la participación, propuesta, organización inteligente, responsabilidad y compromiso.
- g)** Intervención sistémica y estratégica: Tiene como pilar base la planificación, ya que es un instrumento de autorregulación. Se hacen

estrategias que tengan como finalidad el cumplimiento de propósitos que se planteen.

2.2.2. Desempeño docente

El termino desempeño tiene muchas interpretaciones, las cuales varían de acuerdo con el autor y el ámbito de aplicación de acuerdo con Martínez y Guevara (2015) el desempeño profesional está referido a las acciones que realiza una persona, en función de las responsabilidades que se le asignen en su rol profesional. Para Ponce (2005) el desempeño docente hace referencia a la actuación del profesional docentes teniendo como referencia sus competencias en diversas áreas como la pedagógica, lo que implica guiar, orientar y evaluar todo el proceso de aprendizaje del estudiante, para lograrlo debe contar con una serie de conocimientos y habilidades que le permitan realizar sus funciones docentes de forma eficaz y eficientemente.

Es importante mencionar que, para Minedu (2014) la docencia es una profesión compleja y requiere de constante evolución y técnica pedagógica, que demanda su buen desempeño también en la interacción entre estudiantes, docentes y directivos. En este mismo orden de ideas, el Minedu (2020) denomina desempeño docente a las capacidades que cada profesor del país debería tener, teniendo como objetivo la mejora de la calidad el aprendizaje y también siendo un instrumento fundamental en la política integral en el desarrollo de los mismos.

2.2.2.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

De acuerdo con Minedu (2020) la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes consiste en que los docentes tengan una correcta planificación pedagógica con la preparación necesaria (unidades didácticas, programa curricular y evaluar las sesiones con enfoque

intercultural e inclusivo), además del amplio conocimiento en estas cualidades culturales, sociales, el dominio de los contenidos y cognitivas de los alumnos.

2.2.2.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

De acuerdo con Minedu (2020) la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se refiere a como se evalúa al docente, si este desarrolla y pone en práctica una correcta metodología (buen clima de aprendizaje, desarrollo de estrategias, manejos de contenidos, recursos didácticos, etc.), para el correcto aprendizaje de los alumnos tomando en cuenta un enfoque diverso que fomente la inclusión y diversidad de los mismos. Tienen que tener diversos medios y criterios para que se logre una buena captación y calidad de los contenidos.

2.2.2.3. Participación en la gestión articulada a la comunidad

De acuerdo con Minedu (2020) la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, su propósito es que exista una buena comunicación, participación, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, entre los distintos involucrados en el establecimiento educativo. Abarca la buena gestión y participación dentro de el o los establecimientos desde un punto de vista democrático para establecer una comunidad del aprendizaje, además de fomentar el respeto y valores hacia la comunidad.

2.2.2.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

De acuerdo con Minedu (2020) la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente consiste en la meditación sistemática de la pedagogía de los docentes porque de sus procesos y prácticas depende

la comprensión de los niños sobre los contenidos; también radica en el trabajo en grupos, responsabilidad, ayuda con sus pares, su participación en actividades que orienten su desarrollo profesional, los resultados que obtengan del aprendizaje y la implementación y diseño de las políticas educativas regionales y nacionales.

Procesos de la gestión educativa

Otorgan una doble dirección a las funciones del servicio educativo, sirve para obtener las metas institucionales gracias al trabajo en conjunto de los miembros de los establecimientos, como también para satisfacer las necesidades de estos. (Minedu, 2014)

2.2.2.5. Planificación

De acuerdo a la visión y misión del Proyecto Educativo Institucional el director del equipo establece cómo utilizando diversas estrategias puede transformarse al establecimiento en un excelente centro pedagógico. La gestión es vital para la toma de decisiones, como: ¿Por dónde se empieza?, ¿Qué se debe hacer?, ¿Cómo se hace?, que lleva al: ¿Cuáles son los recursos?, ¿Qué se necesita?, o ¿Qué obstáculos hay? (Minedu, 2014)

2.2.2.6. Ejecución

En esta etapa se pone en práctica lo anteriormente planificado, involucrando la facilitación de la integración, el desarrollo de la gestión y la coordinación de las actividades de los implicados en la institución educativa, como también del desarrollo de los procesos, el empleo de los recursos, procesos y programas. Asimismo, implica la división de funciones y del trabajo desde una jerarquización de responsabilidad y autoridad en un

esquema que tenga las relaciones entre los involucrados y su entorno.
(Minedu, 2014)

2.2.2.7. Evaluación y monitoreo

La constante evaluación de esta etapa hace que, se puede ver la evolución, además que esta corresponda a lo planteado en la programación, revisando el cumplimiento tanto los objetivos como las responsabilidades y la distribución del trabajo. Con el monitoreo se pueden visualizar que estrategias o métodos agregar o quitar para mejorar los objetivos. El actuar solo se toma en cuenta dependiendo de los resultados y los reajustes.
(Minedu, 2014)

2.3. Definición de términos básicos

Aprendizaje: Resultado de la interacción que se tiene con el entorno, que tiene como consecuencia el cambio de actitud o pensamiento en una persona. (Minedu, 2016)

Calidad: Es la consecuencia de la constante mejora en la que participa toda la empresa buscando satisfacer y anticiparse a las necesidades de sus clientes, siendo activos en la prestación de servicios o el desarrollo de productos. (Álvarez, Álvarez y Bullón, 2006)

Capacidades: Comprende las habilidades y conocimientos que tiene una persona para actuar de una manera conveniente de acuerdo a las distintas situaciones.
(Minedu, 2020)

Competencia: Son las capacidades que tiene una persona, como su forma de actuar en múltiples situaciones con el propósito de lograr sus objetivos de la mejor manera teniendo siempre un exacto sentido ético. (Minedu, 2020)

Competencias profesionales: La capacidad de respuesta positiva que se tiene en

diversas situaciones, se considera desde las habilidades naturales de la persona, hasta las previas a su formación profesional. (De León, 2013)

Comunicación: Es un proceso que consiste en el cambio de información entre un emisor y un receptor con el propósito de cambio de actitud en el receptor; expresando las ideas, valores o hechos. (Chiavenato, 2011)

Desempeño laboral: Es la eficiencia en lograr los objetivos propuestos. (Stoner, Freeman y Gilbert, 2006)

Estrategias: Es el proceso de métodos y acciones para lograr un determinado objetivo. (Sambrano, 2004)

Planificación: Es la manera en la que el personal directivo limita los objetivos a corto, mediano y largo plazo, trazando acciones y medios para lograr los objetivos. (Koontz y Werihrich, 2007)

Relaciones interpersonales: Es la relación que existe en las personas dentro de la institución, se evidencia en los trabajos en equipo o si la persona le gusta trabajar sola. (Chiavenato, 2011)

Toma decisiones: Es la capacidad que tiene una persona en elegir una de muchas alternativas para lograr un objetivo, lo que conlleva a un proceso de planeación. (Koontz y Weihrich, 2007)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la calidad de gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.

2.4.2. Hipótesis específica

Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.

Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.

Existe una relación significativa entre la gestión institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.

Existe una relación significativa entre la gestión comunitaria y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.

2.5. Identificación de variables

Calidad de gestión educativa

La gestión educativa de calidad está referido al buen desempeño directivo está relacionado con el desempeño de los profesores en el proceso de aprendizaje de los niños, debido a que deben seguir las prácticas pedagógicas institucionales, el uso de materiales, evaluar el aprendizaje, seguimiento académico, gestionar las sesiones y tener recursos didácticos que le faciliten el aprendizaje a los alumnos. (Minedu, 2014)

Desempeño docente

Son competencias que se desea dominen los docentes del país, en todas las etapas del desarrollo profesional, con la finalidad de lograr el aprendizaje en los estudiantes. Es considerada una estrategia para el desarrollo integral del estudiante. (Minedu, 2011)

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Tabla 1. Operacionalización de la variable: Calidad de la gestión educativa.

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Calidad de la gestión educativa	La calidad de la gestión educativa se medirá considerando las dimensiones gestión institucional, pedagógica, administrativa, comunitaria	Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Canales de comunicación. - Comisiones de trabajo. - Manual de funciones. - Conocimiento interno. 	Ordinal
		Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación educativa. - Enfoques de evaluación. - Actualización docente. - Manejo de recursos. - Planes y programas. 	
		Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo del presupuesto. - Administración del tiempo. - Administración de recursos. 	
		Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos sociales. - Relaciones con instituciones (Municipales, estatales y civiles) 	

Tabla 2. Operacionalización de la variable: Desempeño docente

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	El desempeño docente se medirá en función de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Conocimiento de las características de los alumnos. Planificación colegiada. -Conocimiento de los contenido y procesos pedagógicos. Utilidad de los recursos disponibles. Evaluación permanente de su planificación.	Ordinal
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	-Clima de aprendizaje. -Proceso de enseñanza. -Evaluación de aprendizajes.	
		Participación en la gestión articulada a la comunidad	- Participación democrática y colaborativa. -Mejorar del proyecto educativo. - Relaciones con los actores educativos.	
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión crítica de su práctica. Proceso de aprendizaje. (Individual, grupal) Valore éticos.	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) se centra en recabar datos para comprobar hipótesis, partiendo de la medición numérica y la aplicación del análisis estadístico, con el propósito de establecer patrones de comportamiento y comprobar teorías.

3.2. Nivel de investigación

Igualmente, el tipo de investigación fue básica, de acuerdo con Carrasco (2017) no tiene una finalidad aplicativa inmediata, sólo busca ampliar los conocimientos de un tema o realidad específica.

3.3. Métodos de investigación

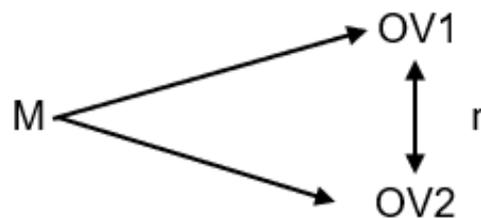
El método de investigación utilizado fue el deductivo, de acuerdo con Palomino et al., (2015) este está estructurado desde la perspectiva general a lo particular, se enfoca en el estudio de principios generales, teorías para poder

realizar deducciones, centradas en el razonamiento lógico suposiciones y realizar la observación y el registro de datos.

3.4. Diseño de investigación

En diseño hace referencia a las estrategias que utilizó el investigador para abordar el problema, en este caso es no experimental, de acuerdo con Carrasco (2017) en estos diseños el investigador no tiene la intención de manipular las variables en estudio, sólo se centra en el estudio de los hechos después que estos ocurrieron. Asimismo, el estudio es correlacional descriptivo, debido a que tuvo como propósito determinar la relación que existe entre las variables calidad de la gestión educativa y desempeño docente, como se muestra en la figura 1 a continuación.

Figura 1 Correlación entre variables



M= Muestra.

OV1= Observación de variable 1. (Calidad de la gestión educativa)

OV2= Observación de variable 2. (Desempeño docente)

r= Correlación entre variables.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población es la representación de todos aquellos elementos que integran el lugar donde se desarrollará la investigación (Carrasco, 2017). En este caso se trabajó con tres instituciones educativas, las cuales se menciona a continuación,

Institución Educativa Emblemática “Joaquín Capelo” atiende el nivel de secundaria; la Institución Educativa “Santo Domingo Savio” atiende el nivel Primaria y secundaria y la Institución Educativa Particular “Nueva Esperanza”, atiende tres niveles iniciales, primaria, y secundaria.

Tabla 3. Distribución de la población

<i>Institución educativa</i>	<i>Docentes</i>
Emblemática “Joaquín Capelo”	80
“Santo Domingo Savio”	15
“Nueva Esperanza”	25
Total	120

Fuente: Datos de las Instituciones educativas.

3.5.2. Muestra

La muestra de acuerdo con Carrasco (2017) hace referencia a una fracción que debe ser representativo de la población total, debe poseer características representativas de esta, para garantizar que los resultados obtenidos puedan ser generalizados. El tipo de muestreo utilizado de acuerdo a la cantidad de docentes fue censal, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) el investigador considera toda la población en estudio, este se utilizó para las instituciones “Santo Domingo Savio” el cual cuenta con 15 docentes y “Nueva Esperanza” que cuenta con 25 docentes. Para la institución Emblemática “Joaquín Capelo” que tiene una población de 80 docentes. Se aplicó la fórmula para poblaciones finitas de Hernández, Fernández y Baptista (2014) como se muestra a continuación.

Donde, n = tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población.

Z = valor determinado por el nivel de confianza adoptado.

e = error muestral

p = proporción de elementos que presentan una determinada característica a ser investigada.

q = proporción de elementos que no presentan una determinada característica a ser investigada, $p + q = 1$.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Considerando, $N = 120$, $e = 5\%$, $Z = 1.96$ y $p = 50\%$, tenemos que $n = 92$.

La muestra estará conformada por 92 docentes como se explica a continuación:

Tabla 4. Distribución de la muestra

<i>Institución educativa</i>	<i>Docentes</i>
Emblemática “Joaquín Capelo”	52
“Santo Domingo Savio”	15
“Nueva Esperanza”	25
Total	92

Fuente: Datos de las Instituciones educativas.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta acuerdo con Carrasco (2017) es muy utilizada debido a la sencillez, versatilidad y objetividad de los resultados que se obtienen al aplicarla. Como instrumento de diseño un cuestionario, de acuerdo con Carrasco (2017) ese consiste en una serie de preguntas directas que se redactan en función de las variables, dimensiones e indicadores de investigación, debe estar redactadas en forma sencilla y clara. Para la variable calidad de la gestión educativa es la encuesta, como instrumento se utilizará el cuestionario, el cual cuenta con 19 ítems y cinco alternativas de respuesta en escala de Likert siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). De igual forma, para la variable

desempeño docentes la técnica será la encuesta y el instrumento el cuestionario, con 25 ítems, el cual cuenta con cinco alternativas de respuesta en escala de Likert siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2) y nunca (1), se realizó una adaptación de los indicadores (MINEDU)

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos

Es preciso mencionar que, después de ser diseñado el instrumento fue validado a través del juicio de tres expertos, para Carrasco (2017) la validez es un atributo que poseen los instrumentos centrados en la precisión, objetividad y autenticidad, para poder medir las variables en estudio. De igual forma, se realizó el cálculo de confiabilidad, de acuerdo con Carrasco (2017) implica la determinación de la propiedad de los instrumentos de poder medir al ser aplicado en una ocasión o varias a las mismas o diferentes personas. En este caso se utilizó el cálculo del Alfa de Cronbach, la confiabilidad para el instrumento de la variable gestión de calidad educativa fue 0,903 y para la variable desempeño docente fue de 0,955. (ver anexos)

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En esta parte de la investigación, se describen los pasos a realizar para aplicar el procesamiento de los datos, en principio se solicita la autorización a cada institución educativa para realizar la investigación con el personal docente. Después se procedió a aplicar el instrumento, teniendo presente la situación actual generada por el COVID-19 se utilizaron medios electrónicos como WhatsApp y correo, después de obtener toda la información se procedió a digitalizarla utilizando Excel y SPSS 25.

3.9. Tratamiento estadístico

Se aplicó la estadística descriptiva para elaborar cuadro y gráficos, posteriormente se aplicó la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov para establecer el comportamiento de los datos y posteriormente seleccionó el estadístico Rho Spearman.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Dentro de las consideraciones éticas de la investigación se pueden mencionar que, se respetó el derecho de las personas a participar o no en la investigación, también se solicitó una autorización ante las direcciones de los tres planteles. Asimismo, se respeta el derecho de autor, colocando las ideas y cada autor a las citas, se aplican las normas APA 7° edición, es decir, están mencionadas en las referencias de la investigación. Igualmente, los resultados de las entrevistas fueron anónimos, los datos sólo tuvieron un propósito investigativo, su finalidad es producir un nuevo conocimiento en el campo científico.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

En los resultados que se muestran a continuación se observa la opinión de los encuestados los cuales se encuentran en tres instituciones educativas, distribuidos de la siguiente forma en Emblemática “Joaquín Capelo” 52 docentes, en “Santo Domingo Savio” 15 docentes, en “Nueva Esperanza” 25 docentes para un total de 92 docentes, para la selección de la muestra se consideró la fórmula para poblaciones finitas de Hernández, Fernández y Baptista (2014). Se realizaron también dos procesos estadísticos, la primera estadística descriptiva, expresado en tablas de frecuencia y porcentaje de acuerdo a cada variable y sus respectivas dimensiones. De igual forma, se aplicó la estadística inferencial, primero la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para establecer el comportamiento de los datos y posteriormente seleccionó el estadístico Rho Spearman, estas permitieron al investigador realizar la comprobación de cada hipótesis, la general y específicas,

para la interpretación de los valores se siguió el criterio de Hernández, Fernández y Baptista (2014).

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

En esta sección del trabajo el investigador presenta el análisis e interpretación de resultados de tipo descriptivo considerando las variables en estudio, para la variable Calidad de gestión educativa, se seleccionaron las dimensiones gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria; mientras que, para la viable desempleo se seleccionaron preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Variable: Calidad de gestión educativa

Tabla 5. Dimensión gestión institucional

<i>Gestión Institucional</i>	<i>Ítems 1</i>		<i>Ítems 2</i>		<i>Ítems 3</i>		<i>Ítems 4</i>		<i>Ítems 5</i>		<i>Ítems 6</i>	
	<i>F</i>	<i>%</i>										
<i>Siempre</i>	23	25%	19	21%	32	35%	17	18%	24	26%	21	23%
<i>Casi siempre</i>	42	46%	34	37%	39	42%	20	22%	38	41%	30	33%
<i>Algunas veces</i>	23	25%	33	36%	19	21%	32	35%	26	28%	33	36%
<i>Casi nunca</i>	3	3%	4	4%	2	2%	23	25%	4	4%	7	8%
<i>Nunca</i>	1	1%	2	2%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%
<i>Totales</i>	92	100%	92	100%	92	100%	92	100%	92	100%	92	100%

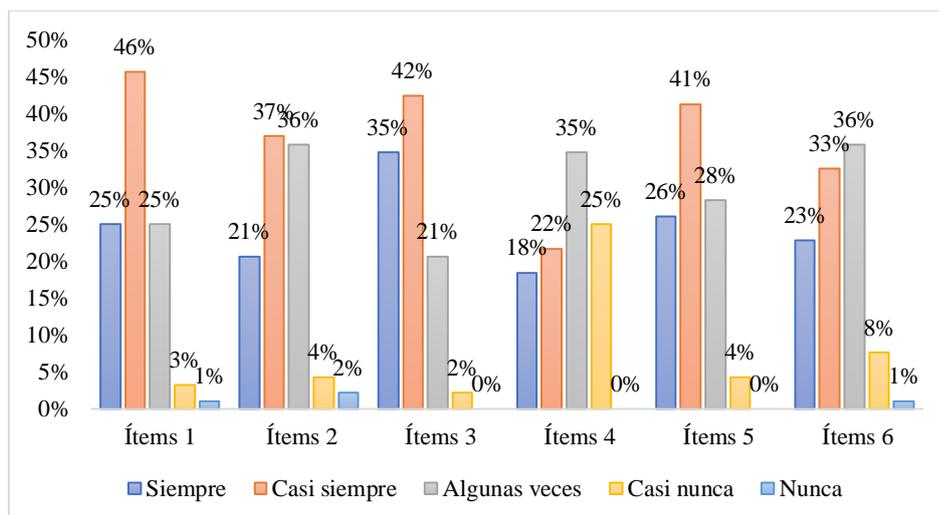


Gráfico 1. Representación de la dimensión gestión institucional

Interpretación: En la tabla 5 y gráfico 1, se evidencian los resultados relacionados con la variable calidad de gestión educativa y la dimensión gestión institucional, en el ítem 1, relacionado con la utilización de canales comunicacionales efectivos 25% seleccionó la opción siempre, 46% casi siempre, 25% algunas veces, 3% casi nunca y 1% nunca. En el ítem 2 referido a la comunicación bidireccional, 21% opina que siempre, 37% casi siempre, 36% algunas veces, 4% casi nunca y 2% nunca. En el ítem 3 relacionado con la democratización de las comisiones, 35% seleccionó la opción siempre, 42% casi siempre, 21% algunas veces y 2% casi nunca. En el ítem 4, relacionado con la implementación de manual de funciones, 18% eligió la opción siempre, 22% casi siempre, 35% algunas veces y 25% casi nunca. En el ítem 5, vinculado al respeto y cumplimiento de los derechos y deberes 26% considera la opción siempre, 41% casi siempre, 28% algunas veces y 4% casi nunca. En el ítem 6, relacionado con cumplimiento del organigrama, 23% piensa que siempre, 33% casi siempre, 36% algunas veces, 8% casi nunca y 1% nunca.

Tabla 6. Dimensión gestión pedagógica

Gestión Pedagógica	Ítems 7		Ítems 8		Ítems 9		Ítems 10		Ítems 11		Ítems 12	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	25	27%	15	16%	13	14%	17	18%	16	17%	41	45%
Casi siempre	32	35%	28	30%	28	30%	43	47%	31	34%	34	37%

<i>Algunas veces</i>	20	22%	40	43%	40	43%	24	26%	30	33%	12	13%
<i>Casi nunca</i>	14	15%	9	10%	10	11%	8	9%	15	16%	5	5%
<i>Nunca</i>	1	1%	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>Totales</i>	92	100%	92	100%	92	100%	92	100%	92	100%	92	100%

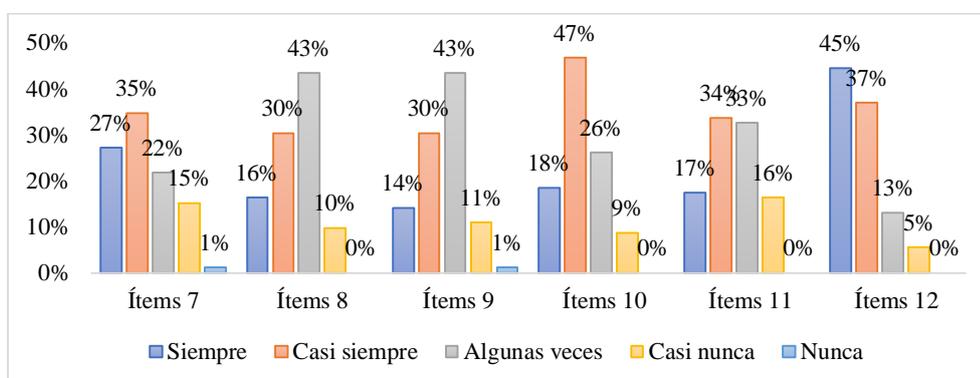


Gráfico 2. Representación de la dimensión gestión pedagógica.

Interpretación: En la tabla 7 y gráfico 2, se demuestran en el ítem 7 referido a la disponibilidad de personal para realizar orientaciones o tutorías, 27% afirma que siempre, 35% casi siempre, 22% algunas veces, 15% casi nunca y 1% nunca. En el ítem 8, relacionado con orientar los enfoques de la evaluación un 16% afirma que siempre, 30% casi siempre, 43% algunas veces y 10% casi nunca. En el ítem 9, concerniente a las capacitaciones que reciben los docentes 14% piensa que siempre, 30% casi siempre, 43% algunas veces, 11% casi nunca y 1% nunca. En el ítem 10, vinculado a realización de reuniones para evaluar los logros de aprendizaje de los estudiantes, 18% afirma que siempre, 47% casi siempre, 26% algunas veces, 9% casi nunca. En el ítem 11, referido a la promoción de relaciones interpersonales, 17% opinan que siempre, 34% casi siempre, 33% algunas veces, 16% casi nunca. En el ítem 12, la planificación previa del nuevo año escolar, 45% menciona que siempre, 37% casi siempre, 13% algunas veces y 5% casi nunca.

Tabla 7. Dimensión gestión administrativa

<i>Gestión</i>	<i>Ítems 13</i>		<i>Ítems 14</i>		<i>Ítems 15</i>	
	F	%	F	%	F	%
<i>Siempre</i>	5	5%	9	10%	10	11%
<i>Casi siempre</i>	14	15%	22	24%	33	36%
<i>Algunas veces</i>	26	28%	36	39%	32	35%
<i>Casi nunca</i>	25	27%	22	24%	11	12%

<i>Nunca</i>	22	24%	3	3%	6	7%
<i>Totales</i>	92	100%	92	100%	92	100%

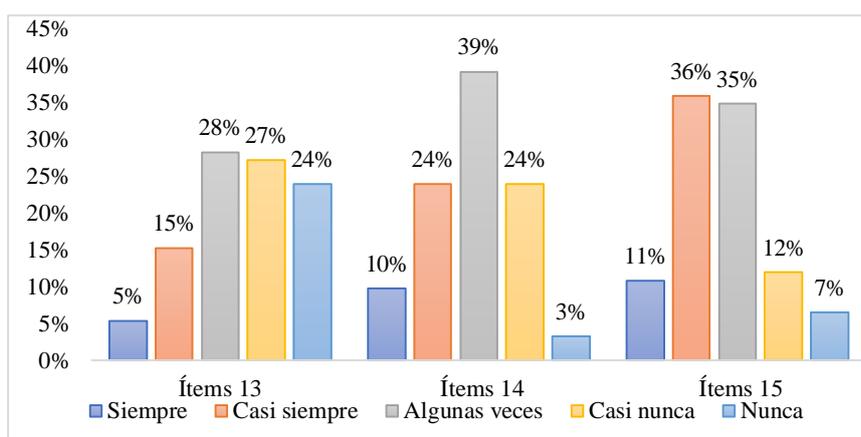


Gráfico 3. Representación de la dimensión gestión administrativa

Interpretación: En la tabla 7 y gráfico 3, se indica en el ítem 13, relacionado con gestión de transparencia, 5% opina que siempre, 15% casi siempre, 28% algunas veces, 27% casi nunca y 24% nunca. En el ítem 14, referido a distribución del trabajo administrativo en función de las demandas, 10% opina que siempre, 24% casi siempre, 39% algunas veces, 24% casi nunca y 3% nunca. En el ítem 15, vinculado a los recursos administrativos y necesidades primarias, el 11% consideró la opción siempre, 36% casi siempre, 35% algunas veces, 12% casi nunca y 7%

Tabla 8. Dimensión gestión comunitaria

<i>Gestión</i>	<i>Ítems 16</i>		<i>Ítems 17</i>		<i>Ítems 18</i>		<i>Ítems 19</i>	
	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
<i>Comunitaria</i>								
<i>Siempre</i>	2	2%	7	8%	4	4%	2	2%
<i>Casi siempre</i>	27	29%	13	14%	22	24%	8	9%
<i>Algunas veces</i>	33	36%	47	51%	38	41%	22	24%
<i>Casi nunca</i>	23	25%	16	17%	21	23%	40	43%
<i>Nunca</i>	7	8%	9	10%	7	8%	20	22%
<i>Totales</i>	92	100%	92	100%	92	100%	92	100%

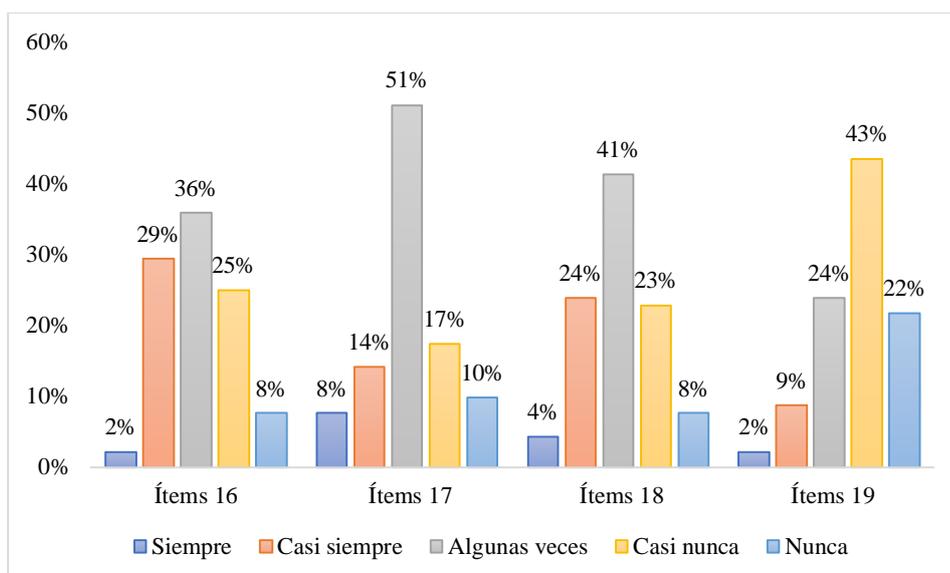


Gráfico 4. Representación de la dimensión gestión comunitaria.

Interpretación: En la tabla 8 y gráfico 4, se indica en el ítem 16, referido a la participación en actividades comunitarias, 2% indican que siempre, 29% casi siempre, 36% algunas veces, 25% casi nunca y 8% nunca. En el ítem 17, relacionado con motivación docente hacia la innovación, 8% siempre, 14% casi siempre, 51% algunas veces, 17% casi nunca y 10% nunca. En el ítem 18 concerniente con incentivar a la participación de la comunidad en la institución educativa, un 4% señaló la alternativa siempre, 24% casi siempre, 41% algunas veces, 23% casi nunca y 8% nunca. En el ítem 19, relacionado con la presentación de proyectos a la comunidad, 2% eligió la alternativa siempre, 9% casi siempre, 24% algunas veces, 43% casi nunca y 22% nunca.

Variable: Desempeño docente

Tabla 9. Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Ítems 1		Ítems 2		Ítems 3		Ítems 4		Ítems 5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	21	23%	29	32%	29	32%	51	55%	45	49%
Casi siempre	43	47%	30	33%	33	36%	33	36%	38	41%
Algunas veces	23	25%	29	32%	20	22%	8	9%	9	10%
Casi nunca	3	3%	2	2%	10	11%	0	0%	0	0%
Nunca	2	2%	2	2%	0	0%	0	0%	0	0%
Totales	92	100%	92	100%	92	100%	92	100%	92	100%

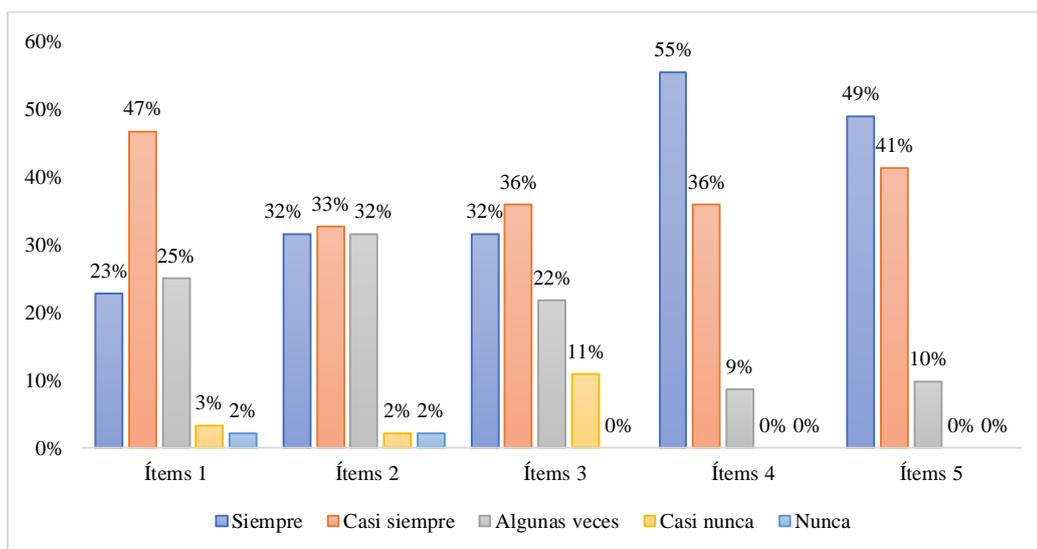


Gráfico 5. Dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes del ítem 1 al 5.

Interpretación: En la tabla 9 y gráfico 5, se indica en el ítem 1, del instrumento de la variable desempeño docente y dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, planificar estrategias individualizadas, un 23% seleccionó la opción siempre, 47% casi siempre, 25% algunas veces, 3% casi nunca y 2% nunca. En el ítem 2 vinculado a realización del diagnóstico de necesidades especiales, un 32% eligió la alternativa siempre, 33% casi siempre, 32% algunas veces, 2% casi nunca y 2% nunca. En el ítem 3, concerniente a realización de reuniones colegiadas, 32% piensan que siempre se realizan, 36% casi siempre, 22% algunas veces y 11% casi nunca. En el ítem 4, vinculado a la planificación para el logro de competencias 55% siempre lo hace, 36% casi siempre y 9% algunas veces. En el ítem 5, referido a las competencias y capacidades se centran en los estudiantes, 49% siempre lo realiza, 41% casi siempre, 10% algunas veces.

Tabla 10. Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Ítems 6		Ítems 7		Ítems 8		Ítems 9		Ítems 10	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	29	32%	26	28%	26	28%	48	52%	25	27%
Casi siempre	44	48%	43	47%	50	54%	34	37%	53	58%
Algunas veces	17	18%	18	20%	14	15%	9	10%	13	14%

<i>Casi nunca</i>	0	0%	1	1%	2	2%	0	0%	1	1%
<i>Nunca</i>	2	2%	4	4%	0	0%	1	1%	0	0%
<i>Totales</i>	92	100%	92	100%	92	100%	92	100%	92	100%

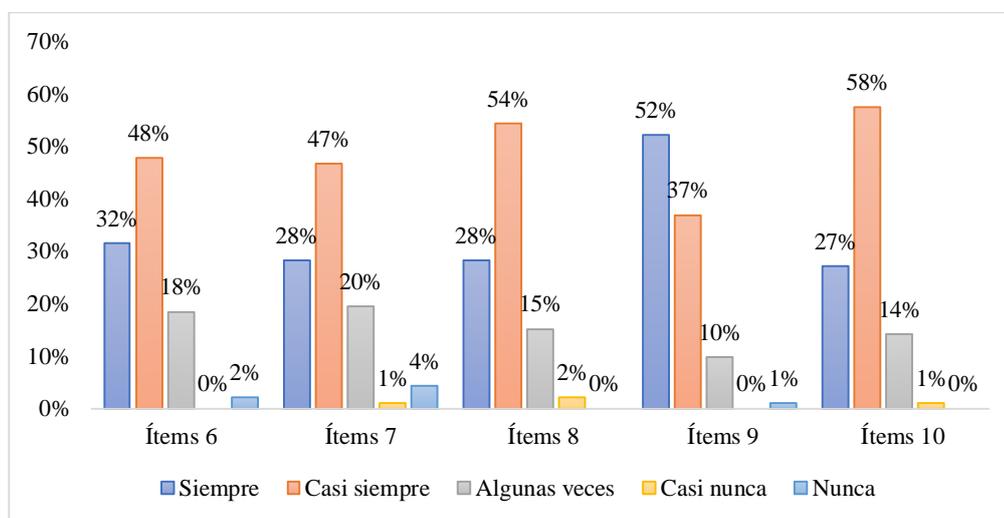


Gráfico 6. Dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes del ítem 6 al 10.

Interpretación: En la tabla 10 y gráfico 6, se indica en el ítem 6, centra el proceso pedagógico lo centra en la estimulación de la creatividad del estudiante, 32% opinó que siempre lo hace, 48% casi siempre, 18% algunas veces, 2% nunca. En el ítem 7, reafirma el compromiso del estudiante con el proceso educativo, 28% siempre lo hace, 47% casi siempre, 20% algunas veces, 1% casi nunca y 4% nunca. En el ítem, utiliza los recursos de forma creativa para estimular a los estudiantes 28% siempre lo aplica, 54% casi siempre, 15% algunas veces y 2% casi nunca. en el ítem 9, la evaluación se realiza con un propósito formativo un 52% siempre lo hace, 37% casi siempre, 10% algunas veces y 1% nunca. en el ítem 10, los estudiantes participan en el proceso de evaluación a través de la autoevaluación, 27% siempre les permite participar, 58% casi siempre, 14% algunas veces y 1% casi nunca.

Tabla 11. Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Ítems 11		Ítems 12		Ítems 13		Ítems 14		Ítems 15		Ítems 16	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	57	62%	44	48%	14	15%	26	28%	24	26%	28	30%
Casi siempre	33	36%	44	48%	32	35%	46	50%	29	32%	43	47%
Algunas veces	2	2%	2	2%	37	40%	17	18%	30	33%	19	21%
Casi nunca	0	0%	2	2%	8	9%	3	3%	7	8%	2	2%
Nunca	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	2	2%	0	0%
Totales	92	100%	92	100%	92	100%	92	100%	92	100%	92	100%

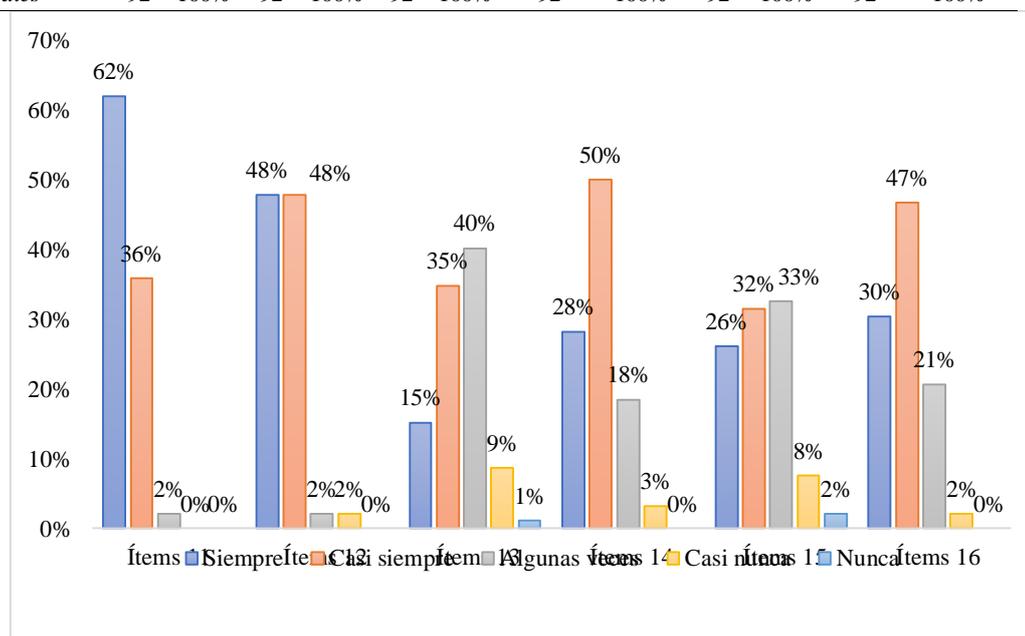


Gráfico 7. Representación de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Interpretación: En la tabla 11 y gráfico 7, se indica en el ítem 11, utiliza la empatía para comprender a los estudiantes, 62% siempre lo hace, 36% casi siempre y 2% algunas veces. En el ítem 12, estimula las relaciones interpersonales efectivas entre estudiantes, 48% siempre lo realiza, 48% casi siempre, 2% algunas veces y 2% casi nunca. En el ítem 13, utiliza el registro anecdótico para determinar el interés de los estudiantes en el aprendizaje de algún tema, 15% siempre lo implementa, 35% casi siempre, 40% algunas veces, 9% casi nunca y 1% nunca. En el ítem 14, implementa medidas de flexibilización en el aprendizaje para adaptarse a los cambios imprevistos, 28% siempre lo hace, 50% casi siempre, 18% algunas veces y 3% casi nunca. En el ítem 15, evalúa de forma

diferenciada a los estudiantes, 26% siempre lo hace, 32% casi siempre, 33% algunas veces, 8% casi nunca y 2% nunca. El ítem 16, sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna, 30% siempre lo realiza, 47% casi siempre, 21% algunas veces y 2% casi nunca.

Tabla 12. Dimensión participación en la gestión articulada a la comunidad

<i>Participación en la gestión articulada a la comunidad</i>	<i>Ítems 17</i>		<i>Ítems 18</i>		<i>Ítems 19</i>		<i>Ítems 20</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Siempre</i>	19	21%	7	8%	20	22%	15	16%
<i>Casi siempre</i>	44	48%	17	18%	41	45%	38	41%
<i>Algunas veces</i>	28	30%	41	45%	26	28%	29	32%
<i>Casi nunca</i>	1	1%	25	27%	5	5%	9	10%
<i>Nunca</i>	0	0%	2	2%	0	0%	1	1%
<i>Totales</i>	92	100%	92	100%	92	100%	92	100%

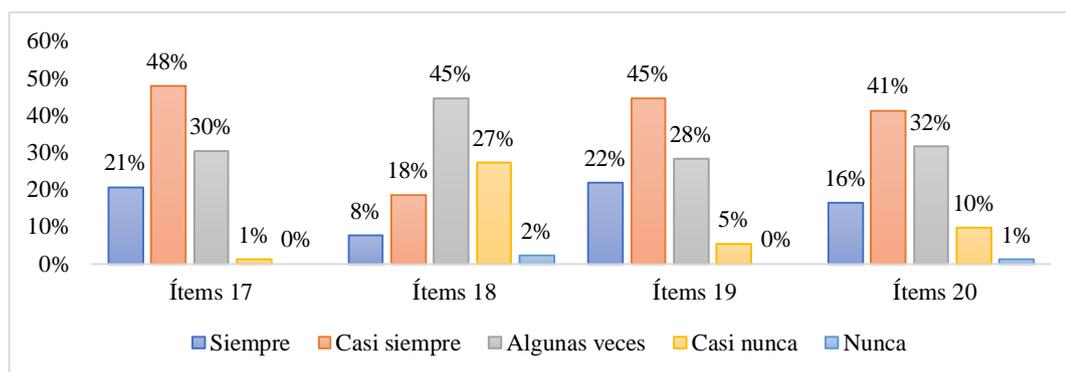


Gráfico 8. Representación de la dimensión participación en la gestión articulada a la comunidad.

Interpretación: En la tabla 12 y gráfico 8, se indica en el ítem 17, interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, 21% siempre lo realiza, 48% casi siempre, 30% algunas veces y 1% nunca. En el ítem 18, desarrolla en forma individual proyectos de investigación dirigidos a la innovación pedagógica, 8% siempre lo hace, 18% casi siempre, 45% algunas veces, 27% casi nunca y 2% nunca. En el ítem 19, fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes, 22% siempre lo fomenta, 45% casi siempre, 28% algunas veces y 5% casi nunca. El ítem 20, comparte con las familias de sus estudiantes los retos de su trabajo

pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados, 16% siempre comparte, 41% casi siempre, 32% algunas veces, 10% casi nunca y 1% nunca.

Tabla 13. Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Ítems 21		Ítems 22		Ítems 23		Ítems 24		Ítems 25	
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
<i>Siempre</i>	18	20%	15	16%	54	59%	73	79%	63	68%
<i>Casi siempre</i>	29	32%	42	46%	32	35%	17	18%	26	28%
<i>Algunas veces</i>	34	37%	29	32%	5	5%	2	2%	2	2%
<i>Casi nunca</i>	11	12%	6	7%	1	1%	0	0%	1	1%
<i>Nunca</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>Totales</i>	92	100%	92	100%	92	100%	92	100%	92	100%

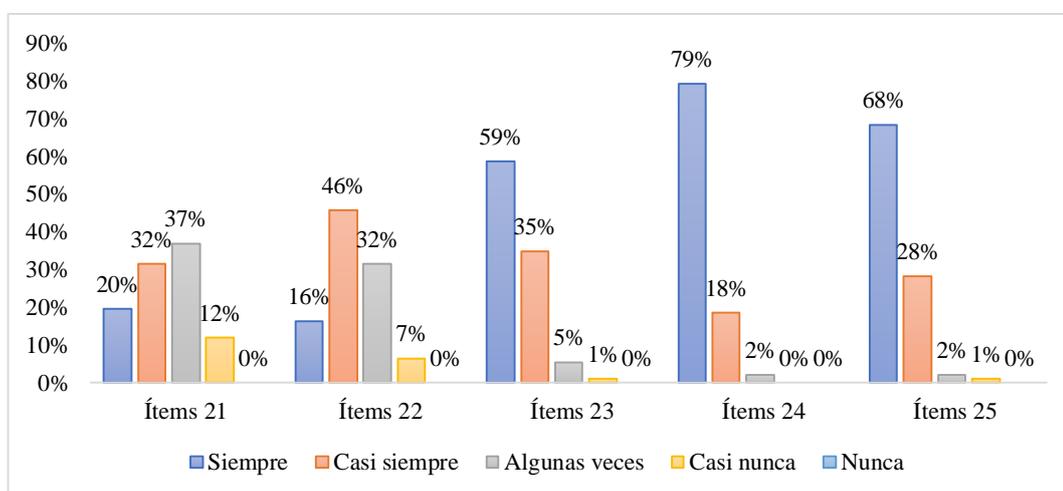


Gráfico 9. Representación de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Interpretación: En la tabla 13 y gráfico 9, se indica en el ítem 21, reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional, 20% siempre reflexiona, 32% casi siempre, 37% algunas veces y 12% algunas veces. En el ítem 22, participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, 16% siempre participa, 46% casi siempre, 32% algunas veces y 7% casi nunca. En el ítem 23, actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente resolviendo dilemas prácticos, 59% siempre lo hace, 35% casi siempre, 5% algunas veces y 1% casi nunca. En el ítem 24, toma decisiones respetando los derechos humanos, 79% siempre lo hace, 18% casi

siempre y 2% algunas veces. En el ítem 25, aplica el principio del bien superior del niño y el adolescente, 68% siempre lo aplica, 28% casi siempre, 2%, algunas veces y 1% casi nunca.

4.3. Pruebas de Hipótesis

Se plantean la hipótesis estadística general de la investigación.

H_1 = Existe una relación significativa entre la calidad de gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.

H_0 = No existe una relación significativa entre la calidad de gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.

Se seleccionó el error de 0,05 (5%), si $p < 0,05$, se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

Tabla 14. Hipótesis general

			Calidad de la gestión educativa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Calidad de la gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,536**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,536**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Interpretación: En la tabla 14, se evidencia $p = 0,00 < 0,05$, indicando que se rechaza la H_0 , es decir, existe una relación significativa entre la calidad de gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de

Chanchamayo Región Junín. En relación al Rho de Spearman en valor fue de ,536 al ser interpretado de acuerdo con los valores establecidos por Hernández, Fernández y Batista (2014) se puede inferir que existe una correlación positiva media entre la variable calidad de la gestión educativa y desempeño docente.

Hipótesis estadística específica 1

Se plantean la hipótesis estadística específica 1 de investigación.

H₁= Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.

H₀= No existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.

Se seleccionó el error de 0,05 (5%), si $p < 0,05$, se rechaza H₀ y se acepta H₁.

Tabla 15. Hipótesis específica 1.

			Gestión pedagógica	Total, Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,578**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,578**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Interpretación: En la tabla 15, se evidencia $p = 0,00 < 0,05$, indicando que se rechaza la H₀, es decir, existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín. En relación al Rho de Spearman en valor fue de ,578 al ser interpretado de acuerdo con los valores establecidos por Hernández, Fernández y

Batista (2014) se puede inferir que existe una correlación positiva media entre la dimensión gestión pedagógica y la variable desempeño docente.

Hipótesis específica 2.

Se plantean la hipótesis estadística específica 1 de investigación.

H₁= Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.

H₀= No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.

Se seleccionó el error de 0,05 (5%), si $p < 0,05$, se rechaza H₀ y se acepta H₂.

Tabla 16. Hipótesis específica 2.

			Gestión administrativa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,404**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,404**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Interpretación: En la tabla 16, se evidencia $p = 0,00 < 0,05$, indicando que se rechaza la H₀, es decir, existe una relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín. En relación al Rho de Spearman en valor fue de ,404 al ser interpretado de acuerdo con los valores establecidos por Hernández, Fernández y Batista (2014) se puede inferir que existe una correlación positiva media entre la dimensión gestión administrativa y la variable desempeño docente.

Hipótesis específica 3.

Se plantean la hipótesis estadística específica 3 de investigación.

H1= Existe una relación significativa entre la gestión institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.

H0= No existe una relación significativa entre la gestión institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.

Se seleccionó el error de 0,05 (5%), si $p < 0,05$, se rechaza H0 y se acepta H3.

Tabla 17. Hipótesis específica 3.

			Gestión institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,410**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,410**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Interpretación: En la tabla 17, se evidencia $p = 0,00 < 0,05$, indicando que se rechaza la H_0 , es decir, existe una relación significativa entre la gestión institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín. En relación al Rho de Spearman en valor fue de ,410 al ser interpretado de acuerdo con los valores establecidos por Hernández, Fernández y Batista (2014) se puede inferir que existe una correlación positiva media entre la dimensión gestión institucional y la variable desempeño docente.

Hipótesis específica 4.

Se plantean la hipótesis estadística específica 4 de investigación.

H1= Existe una relación significativa entre la gestión comunitaria y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.

H0= No existe una relación significativa entre la gestión comunitaria y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.

Se seleccionó el error de 0,05 (5%), si $p < 0,05$, se rechaza H0 y se acepta H3.

Tabla 18. Hipótesis específica 4.

		Gestión comunitaria	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión comunitaria	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,439**
		N	92
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,439**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	92

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

Interpretación: En la tabla 18, se evidencia $p = 0,00 < 0,05$, indicando que se rechaza la H_0 , es decir, existe una relación significativa entre la gestión comunitaria y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín. En relación al Rho de Spearman en valor fue de ,439 al ser interpretado de acuerdo con los valores establecidos por Hernández, Fernández y Batista (2014) se puede inferir que existe una correlación positiva media entre la dimensión gestión comunitaria y la variable desempeño docente.

4.4. Discusión de resultados

En esta sección del trabajo, el investigador contrasta los resultados obtenidos con otros resultados de estudios previos que guardan relación directa con ambas variables, estos pueden coincidir o diferenciarse de los hallazgos de la investigación. Se consideran las variables, dimensiones, resultados estadísticos descriptivos e inferenciales. En relación a la dimensión gestión institucional, más del 70% considera que se utilizan los canales comunicacionales y es bidireccional, también existe democratización de las comisiones; sin embargo, más del 50% piensa que no se implementación el manual de funciones, aunque la mayoría cumple de los derechos y deberes, además de respetar el organigrama y las jerarquías.

En la dimensión gestión pedagógica, más de 50% considera que se cuenta con personal para realizar orientaciones o tutorías, la tendencia se orienta a carencia de orientación en los enfoques de la evaluación, las capacitaciones que reciben los docentes, reuniones para evaluar los logros de aprendizaje, promoción de relaciones interpersonales y planificación previa del nuevo año escolar. Estos resultados concuerdan con Cantos y Reyes (2018) en su artículo dirigido a la gestión educativa y su impacto en las escuelas, se concluyó que, desde el 2010 Ecuador tiene un nuevo modelo de gestión educativa, el conocimiento de los lineamientos por parte de los actores sociales es alto, esto permite que se logren los objetivos educativos, a través de la fortalecimiento y actualización de los planes de estudio en los niveles de inicial, básica general y bachillerato.

En la dimensión gestión administrativa, más de 50% no percibe la gestión de transparencia, distribución del trabajo administrativo y recursos administrativos y necesidades primarias. En referencia a la dimensión gestión comunitaria, más de

50% observan debilidades en participación en actividades comunitarias, motivación docente hacia la innovación, incentivar a la participación de la comunidad y presentación de proyectos a la comunidad.

En relación a la variable desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes más del 70% opina en forma positiva de la planificación estrategias individualizadas, diagnóstico de necesidades especiales, concerniente a realización de reuniones colegiadas, planificación para el logro de competencias, competencias y capacidades se centran en los estudiantes. Así como también el proceso pedagógico lo centrado en la estimulación de la creatividad del estudiante, el compromiso del estudiante con el proceso educativo, la evaluación se realiza con un propósito formativo y los estudiantes participan en el proceso de evaluación. Estos resultados disienten con Galaz, Jiménez y Díaz (2019) en su artículo referido a el desempeño docente, los resultados señalaron que, se utilizan modelos conservadores y con menos inclinación hacia la formación este se centra en la práctica externa y en procesos de evaluación, estimulan el rendimiento individual, dejando de lado la construcción social del conocimiento, tiene como finalidad la medición y clasificación. Es importante comentar que, este tipo de desempeño, disminuye las oportunidades, se enfatizan las consecuencias como castigos y sanciones.

En este mismo contexto, se menciona la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, más del 90% utiliza la empatía para comprender a los estudiantes, estimula las relaciones interpersonales, utiliza el registro anecdótico para determinar el interés de los estudiantes, flexibiliza el aprendizaje, más del 60% evalúa de forma diferenciada a los estudiantes, sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la

retroalimentación oportuna. Estos resultados contrastan con lo señalado por Córdor y Remache (2019) en su artículo relacionado con el desempeño docente y mejora de calidad educativa, encontraron que los estudiantes participan muy poco, los docentes tienen una concepción del desempeño que no aplican en clases. Dentro de las limitaciones encontradas se tiene, desconocimiento de pedagogía, didáctica, planificación y evaluación.

En la dimensión participación en la gestión articulada a la comunidad, más del 50% interactúa con sus pares, un número significativo alguna vez desarrolla en forma individual proyectos de investigación dirigidos a la innovación pedagógica, fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes y dan cuenta de sus avances y resultados. En la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, más de 50% reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional, participa en experiencias significativas, el 90% aplica los principios de la ética profesional y el principio del bien superior del niño y el adolescente. Para Ganga, Villegas, Pedraja y Rodríguez (2016) la gestión debe contar con instrumentos funcionales que permitan aplicar las estrategias adecuada para mejorar la gestión en todas las áreas institucionales, comunitarias, pedagógicas y cualquier otra que se vincule a la mejora del desempeño.

Los resultados inferenciales los resultados de la hipótesis general en la tabla 14, se evidencia $p= 0,00 < 0,05$, indicando que se rechaza la H_0 , es decir, existe una relación significativa entre la calidad de gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín. En relación al Rho de Spearman en valor fue de ,536 se puede inferir que existe una correlación positiva media entre la variable calidad de la gestión educativa y

desempeño docente. Estos resultados coinciden con Meza, Torres y Mamani (2020) en su artículo mencionando que existe una relación directa y significativa entre la gestión educativa y el desempeño docentes con un valor de .623. De igual forma, Rosas (2020) existe una relación significativa y moderada entre significativa entre la gestión educativa y desempeño docente de la I.E Fe y Alegría N°26, con un Rho de Superman con un valor 0,438. Chávez y Olivos (2019) concluyeron que existe una relación significativa y directa entre la gestión educativa desempeño docente, en la Institución Educativa “Modelo” de Trujillo-2018 con un valor de $r= 0,877$. También Anchete y Soriano (2018) obtuvieron resultados equivalentes existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente con el valor de 0,490.

Para Sosa (2017) los resultados indicaron que, la gestión administrativa, pedagógica, comunitaria y administrativa influye directamente en el marco del buen desempeño docente I.E.I de Puente Piedra. Se concluyó, La gestión educativa influye directamente en el marco del buen desempeño docente I.E.I de Puente Piedra. Debe resaltar también, la investigación de Huaranca (2017) donde se indicó que el 50,4% de los docentes consideran la gestión educativa como regular, también interpretan el desempeño como regular. Se concluyó que, existe una relación fuerte y significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente con un valor de $r=0,804$.

En la hipótesis específica 1, en la tabla 15, se evidencia $p= 0,00 < 0,05$, indicando que se rechaza la H_0 , es decir, existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín. En relación al Rho de Spearman en valor fue de ,578 se puede inferir que existe una correlación positiva media entre la

dimensión gestión pedagógica y la variable desempeño docente. En concordancia con Meza, Torres y Mamani (2020) en su artículo mencionando que existe una correlación directa y significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño con $r=0,499$. Resultados similares presentó Rosas (2020) existe una relación significativa y moderada entre significativa entre la gestión pedagógica y desempeño docente de la I.E Fe y Alegría N°26, con un Rho de Superman con un valor 0,435. Chávez y Olivos (2019) obtuvo resultados parecidos la gestión pedagógica tiene una relación significativa y fuerte con el desempeño con un valor $r= 0,875$. También Anchete y Soriano (2018) en su tesis determinaron que existe una relación significativa entre el desempeño docente y la gestión pedagógica con el valor de 0,222.

En la hipótesis 2, en la tabla 16, se evidencia $p= 0,00 < 0,05$, indicando que se rechaza la H_0 , es decir, existe una relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín. En relación al Rho de Spearman en valor fue de ,404 se puede inferir que existe una correlación positiva media entre la dimensión gestión administrativa y la variable desempeño docente. Los resultados coinciden con Meza, Torres y Mamani (2020) en su artículo mencionando que existe una correlación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño con un valor de 0,611. Asimismo, Rosas (2020) existe una relación significativa y moderada entre significativa entre la gestión administrativa y desempeño docente de la I.E Fe y Alegría N°26, con un Rho de Superman con un valor 0,465. Chávez y Olivos (2019) obtuvieron resultados parecidos la gestión administrativa tiene una relación significativa y fuerte con el desempeño docente con un valor de $r= 0,875$. Resultados similares presentaron Anchete y Soriano (2018) en su tesis

determinando que existe una relación significativa entre el desempeño y la gestión administrativa con el valor de 0,281.

En la hipótesis 3, en la tabla 17, se evidencia $p= 0,00 < 0,05$, indicando que se rechaza la H_0 , es decir, existe una relación significativa entre la gestión institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín. En relación al Rho de Spearman en valor fue de ,410 se puede inferir que existe una correlación positiva media entre la dimensión gestión institucional y la variable desempeño docente. Se concuerda con Meza, Torres y Mamani (2020) en su artículo mencionando que existe una correlación directa y significativa entre la gestión institucional y el desempeño con un $r=0,523$. En este mismo orden de ideas, Rosas (2020) existe una relación significativa y moderada entre significativa entre la gestión institucional y desempeño docente de la I.E Fe y Alegría N°26, con un Rho de Superman con un valor 0,445. Chávez y Olivos (2019) obtuvo resultados parecidos la gestión institucional y el desempeño docente con un valor de 0,878 lo que implica una relación fuerte. Anchete y Soriano (2018) existe una relación significativa entre el desempeño docente y la gestión institucional con el valor de 0,241.

En la hipótesis 4, en la tabla 18, se evidencia $p= 0,00 < 0,05$, indicando que se rechaza la H_0 , es decir, existe una relación significativa entre la gestión comunitaria y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín. En relación al Rho de Spearman en valor fue de ,439 se puede inferir que existe una correlación positiva media entre la dimensión gestión comunitaria y la variable desempeño docente. En coincidencia con Meza, Torres y Mamani (2020) en su artículo mencionando que existe una correlación directa y significativa la gestión comunitaria y el desempeño con $r=0,514$. También

Rosas (2020) obtuvo resultados similares, existe una relación significativa y moderada entre significativa entre la gestión comunitaria y desempeño docente de la I.E Fe y Alegría N°26, con un Rho de Superman con un valor 0,425. Igualmente, Chávez y Olivos (2019) obtuvo resultados similares la gestión comunitaria tiene una relación significativa y fuerte con el desempeño con un valor $r=0,877$. Anchete y Soriano (2018) en su tesis determinaron que existe una relación significativa entre el desempeño y la gestión comunitaria con el valor de 0,302.

CONCLUSIONES

Después del análisis y discusión de resultados se presentan las conclusiones de acuerdo a los objetivos de investigación.

1. Al determinar la relación entre la gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín, más de 50% considera que se cuenta con personal para realizar orientaciones o tutorías, la tendencia se orienta a carencia de orientación en los enfoques de la evaluación, las capacitaciones, reuniones para evaluar los logros, promoción de relaciones interpersonales y planificación previa. En relación al Rho de Spearman en valor fue de ,578 se puede inferir que existe una correlación positiva media entre la dimensión gestión pedagógica y la variable desempeño docente.
2. Al determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín. Más de 50% no percibe la gestión de transparencia, distribución del trabajo administrativo y recursos administrativos y necesidades primarias y observan debilidades en participación en actividades comunitarias, motivación docente hacia la innovación, incentivar a la participación de la comunidad y presentación de proyectos a la comunidad. En relación al Rho de Spearman en valor fue de ,404 se puede inferir que existe una correlación positiva media entre la dimensión gestión administrativa y la variable desempeño docente.
3. Al determinar la relación entre la gestión institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín. Más de 50% no percibe la gestión de transparencia, distribución del trabajo administrativo y recursos administrativos y necesidades primarias. En relación al Rho de Spearman en valor fue de ,410 se puede inferir que existe una correlación positiva

media entre la dimensión gestión institucional y la variable desempeño docente.

4. Al determinar la relación entre la gestión comunitaria y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín. Más de 50% observan debilidades en participación en actividades comunitarias, motivación docente hacia la innovación, incentivar a la participación de la comunidad y presentación de proyectos a la comunidad. En relación al Rho de Spearman en valor fue de ,439 se puede inferir que existe una correlación positiva media entre la dimensión gestión comunitaria y la variable desempeño docente.
5. Finalmente, al determinar la relación entre la calidad de gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín. De acuerdo al $p= 0,00 < 0,05$ existe una relación y el Rho de Spearman de ,536 evidencia que existe una correlación positiva media entre la variable calidad de la gestión educativa y desempeño docente.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones surgen de los hallazgos investigativos o necesidades encontradas durante el estudio, se establecen algunas sugerencias que orienten los cambios para mejorar algunos aspectos.

1. Al personal directivo, planificar talleres de capacitación y actualización docentes de forma regular, basándose en un diagnóstico de las necesidades a nivel de evaluación y promoción de relaciones interpersonales.
2. Al personal directivo, incrementar los intercambios de conocimientos entre los docentes para el fomento de las relaciones interpersonales y estrategias de enseñanza y aprendizaje.
3. Implementar talleres de gestión educativas para el personal docente, para que estén en conocimiento de todos los procesos y participen activamente.
4. Crear más espacios de intercambio con la comunidad, desde la institución educativa y aulas de clases, incrementando la participación en todos los procesos educativos que se requieran.
5. A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, seguir incentivando a los estudiantes para realizar este tipo de investigaciones teniendo en cuenta la relevancia del tema desde diferentes perspectivas, causas, consecuencia, planes, etc.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Álvarez Ibarrola, J. M., Álvarez Gallego, I., & Bullón Caro, J. (2006). *Introducción a la calidad*. España: Ideaspropias.
- Anchete Cahua, J. O., & Soriano Uribe, L. M. (2018). *Gestión educativa y desempeño docente de una Institución Educativa, Chíncha Alta-2018. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28743/anchante_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ascón, J., García, M., & Lajar, A. (2019). Teoría y práctica en el desarrollo de habilidades directivas. un acercamiento desde las perspectivas de las instituciones de educación superior. *Revista Científica Ecociencia, Vol. 6, (4)*, 1- 29.
- Ballester, M., & Sánchez, J. (2016). La dimensión pedagógica del enfoque de competencias en educación obligatoria. *Revista de la Facultad de Educación de Albacete, N° 26*, 17-34.
- Bernal, C. (2007). *Introducción a la administración de las organizaciones* . México : Pearson Educación .
- Bonifaz, C. (2012). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Red Tercer Milenio.
- Cantos Ochoa, M. E., & Reyes Reinoso, J. R. (2018). El nuevo modelo de gestión educativa y su impacto en las escuelas de educación básica del cantón Cañar, Ecuador. *Revista Killkana Sociales. Vol. 2, (4)*, 1-8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6799305>.

- Carrillo, S. (2020). *La gestión Educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación*. Obtenido de Ministerio de Educación:
<http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4159/La%20gesti%C3%B3n%20educativa%20en%20algunos%20documentos%20del%20Ministerio%20de%20Educaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo Sánchez, M., & Gamboa Araya, R. (2012). Desafíos de la aducación en la sociedad actual. *Diálogos Educativos*, vol 24(12), 55-69.
<http://www.dialogoseducativos.cl/revistas/n24/castillo>.
- Chávez Albarrán, M. d., & Olivos Sánchez, M. I. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa “Modelo” Trujillo, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo]*. Repositorio Institucional:
https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf.
- Cóndor Quimbita, B., & Remache Bunci, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Revista Cátedra*, vol 2(1), 116-131.
<https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CATEDRA/article/view/1436/2697>.
- Confederación Interamericana de Educación Católica. (2016). *La gestión educativa conceptos fundamentales*. Obtenido de <https://www.ciec.edu.co/wp-content/uploads/2016/08/84.-LA-GESTIO%CC%81N-EDUCATIVA.-CONCEPTOS-FUNDAMENTALES.pdf>
- De León Morales, L. D. (2013). “Rol del docente inicial en el desarrollo físico y social del niño de primera infancia. [Tesis, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio

Institucional: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/09/De%20Leon-Leslie.pdf>.

Galaz Ruiz, A., Jiménez Vásquez, M. S., & Díaz Barriga, Á. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización. *Perfiles Educativos* / vol. *XLI*, (163), 156-176. http://www.perfileseducativos.unam.mx/iisue_pe/index.php/perfiles/article/view/58935.

Ganga Contreras, F., Villegas Villegas, F., Pedraja Rejas, L., & Rodríguez Ponce, E. (2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: El caso de un colegio en el norte de Chile. *Interciencia*, vol. 41, (9), 596-604. <https://www.redalyc.org/pdf/339/33946994003.pdf>.

Huarancca Rojas, T. (2017). *Relación de la calidad de la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "San Ramón" de Ayacucho – 2014. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle"]*. Repositorio Institucional: <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1769>.

Koontz, H., & Weihrich, H. (2007). *Elementos de la Administración*. México: McGraw-Hill/Interamericana.

Ley General de Educación . (2003). *Ley Nro. 28044*. Obtenido de <https://www.spsd.org.pe/wp-content/uploads/2016/09/Ley-28044-Ley-General-de-Educaci%C3%B3n.pdf>

Martínez Chairez, G. I., & Guevara Araiza, A. (2015). La evaluación del desempeño docente. *Ra Ximhai*, vol. 11 (4), 113-124.
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596007.pdf>.

Mejía Reyna, J. A. (2010). *Programa Escuelas de Calidad*. Obtenido de Secretaría de Educación Pública: <http://www.seslp.gob.mx/pdf/taller2011-2012/uno/DOCUMENTOS/9915-Modelo%20de%20Gestion%20EducativaFINAL.pdf>

Meza Revatta, L. F., Torres Miranda, J. S., & Mamani Benito, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, vol 11(1), 23 - 35.
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/543/647>.

Ministerio de Educación . (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima : Lance Grafico S.A.C.

Ministerio de Educación . (2014). *Marco del buen desempeño. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación . (2016). *Aprendizaje*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/p/politicas-aprendizajes-comoaprenden.html#:~:text=A%20cualquier%20edad%2C%20el%20aprendizaje,vive%20o%20con%20otras%20personas>.

Ministerio de Educación . (2017). *Boletín Informativo Regional. Calidad educativa Junin*.
Obtenido de

<http://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/bitstream/handle/sineace/2821/Boletin%20Regional%20Jun%c3%adn%20a%20Agosto%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Educación. (2020). *Resolución Ministerial N° 005-2020*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/473348/RVM_N__005-2020-MINEDU.PDF

Oplatka, I. (2019). El surgimiento de la gestión educativa como campo de estudio en América Latina. *Revista Eletrônica de Educação*, v. 13, (1), 196-210. <http://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/3072/791>.

Oreal/Unesco. (2007). El derecho a una educación de calidad para todos en América Latina y el Caribe. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, vol. 5 (3), 1-21. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55130502.pdf>.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura . (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162?posInSet=4&queryId=N-EXPLORE0239f1f9-d1c2-45fc-b18c-c956542b98d0>

Ponce Milián, Z. E. (2005). *El Desempeño Profesional Pedagógico del Tutor del Docente en Formación en la Escuela Primaria como Microuniversidad. [Tesis doctoral, Instituto Superior Pedagógico “Juan Marinello”.]*. Repositorio Institucional: <http://www.cubaeduca.cu/media/www.cubaeduca.cu/medias/pdf/5286.pdf>.

Portugal Villar, J. (2013). La Gestión Educativa: Una Visión hacia la Formación Docente. *Motricidad y persona Vol, 12*, 1-8. .

- Prado, A., & Paes, C. (2018). Gestão escolar, liderança do diretor e resultados educacionais no Brasil. *Brasileira de Educação*, 1-10.
- Rosas Laguna, M. V. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa “Fe y Alegría N° 26”, San Juan de Lurigancho, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49623>.*
- Sambrano, J. (2010). *PNL para todos. Programación Neurolingüística: El modelo de la excelencia*. Venezuela: Alfadil.
- Sosa Espinoza, G. V. (2017). *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de LAS I.E. de Puente Piedra. [Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1171/T_MAESTRIA%20EN%20ADMINISTRACION%20DE%20LA%20EDUCACION_10413319_SOSA%20_ESPINOZA_GLORIA%20VIRGINIA.pdf?sequence=2&isAllowed=y.*
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2006). *Administración*. México: Pearson Educación-Prentice Hall.
- Vázquez, S., Liesa, M., & Bernal, J. (2016). El camino hacia la profesionalización de la función directiva: el perfil competencial y la formación del director de centros educativos en España. *Perfiles educativos vol.38 no.151*, 158-174.
- Vidal, M., Durán, F., & Pujal, N. (2008). Gestión educativa. *Educación Médica Superior. Vol 22 (2)*, 1 -10.

ANEXO

ANEXO 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrucciones: Este instrumento está diseñado para una investigación, es decir su finalidad es sólo investigativa y de carácter anónima. Se le agradece seleccionando con una equis o encerrando en un círculo la opción que considere correcta. Debe considerar los valores que se muestran a continuación:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Variable 1: Calidad de la gestión educativa						
Dimensión: Gestión institucional						
Escala		1	2	3	4	5
1.	Se utilizan canales comunicacionales efectivos para informar a los docentes.	1	2	3	4	5
2.	La comunicación en la institución se da en ambos sentidos. (bidireccional)	1	2	3	4	5
3.	En su institución educativa se organizan comisiones de trabajo en forma democrática.	1	2	3	4	5
4.	Se implementa el manual de funciones para la distribución del trabajo de forma equitativa.	1	2	3	4	5
5.	Se respetan los derechos y deberes de los miembros de la institución de acuerdo a lo establecido en el reglamento interno.	1	2	3	4	5
6.	El organigrama se cumple de forma efectiva en la práctica.	1	2	3	4	5
Dimensión: Gestión pedagógica						
7.	Cuenta la institución educativa con personal para realizar orientaciones o tutorías.	1	2	3	4	5
8.	Se orienta al personal para realizar las evaluaciones en función de un enfoque educativo.	1	2	3	4	5
9.	Se planifican talleres de capacitación docentes con la finalidad de mantenerlos actualizados.	1	2	3	4	5
10.	Se realizan reuniones para evaluar los logros de aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
11.	Se promueve en la institución educativa las relaciones interpersonales efectivas entre directivos, docentes y estudiantes.	1	2	3	4	5
12.	Se realizan reuniones para establecer la planificación del nuevo año escolar.	1	2	3	4	5
Dimensión: Gestión administrativa						
13.	Se comparten los balances de gastos para demostrar la transparencia de la gestión.	1	2	3	4	5
14.	Se realiza una adecuada distribución del trabajo administrativo en función de las demandas.	1	2	3	4	5
15.	Piensa que los recursos son administrados en función de las necesidades primarias de la institución.	1	2	3	4	5
Dimensión: Gestión comunitaria						
16.	La institución educativa participa en actividades comunitarias.	1	2	3	4	5

17.	Se motiva a los docentes para diseñar proyectos de innovación orientados a la comunidad.	1	2	3	4	5
18.	Se realizan actividades para incentivar la participación de la comunidad en la institución educativa.	1	2	3	4	5
19.	Se presentan proyectos ante la municipalidad para solventar algún problema comunitario.					

Variable 2: Desempeño docente						
Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
Escala		1	2	3	4	5
1.	Dentro de su planificación incluye estrategias para conocer las características individuales de los estudiantes.	1	2	3	4	5
2.	Realiza un diagnóstico para determinar las necesidades especiales que pueden tener sus estudiantes.	1	2	3	4	5
3.	Planifica en intercambios de ideas asistiendo a reuniones colegiadas.	1	2	3	4	5
4.	Para su planificación se centra en el desarrollo de competencias basados en el marco normativo que establece el CNEB.	1	2	3	4	5
5.	Para su planificación se centra en el desarrollo de competencias y capacidades teniendo como centro del aprendizaje al estudiante y los objetivos de la institución.	1	2	3	4	5
6.	El proceso pedagógico lo centra en la estimulación de la creatividad del estudiante.	1	2	3	4	5
7.	Realiza actividades para reafirmar el compromiso del estudiante con el proceso educativo.	1	2	3	4	5
8.	Utiliza los recursos disponibles de forma creativa para estimular el interés de los estudiantes.	1	2	3	4	5
9.	La evaluación se realiza con un propósito formativo.	1	2	3	4	5
10.	Los estudiantes participan en el proceso de evaluación a través de la autoevaluación.	1	2	3	4	5
Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
11.	Utiliza la empatía para comprender a los estudiantes.	1	2	3	4	5
12.	Estimula las relaciones interpersonales efectivas entre estudiantes.	1	2	3	4	5
13.	Utiliza el registro anecdótico para determinar el interés de los estudiantes en el aprendizaje de algún tema.	1	2	3	4	5
14.	Implementa medidas de flexibilización en el aprendizaje para adaptarse a los cambios imprevistos.	1	2	3	4	5
15.	Evalúa de forma diferenciada a los estudiantes.	1	2	3	4	5
16.	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	2	3	4	5
Dimensión: Participación en la gestión articulada a la comunidad						
17.	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico.	1	2	3	4	5
18.	Desarrolla en forma individual proyectos de investigación dirigidos a la innovación pedagógica.	1	2	3	4	5
19.	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	2	3	4	5
20.	Comparte con las familias de sus estudiantes los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	1	2	3	4	5
Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
21.	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional.	1	2	3	4	5
22.	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.	1	2	3	4	5

23.	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente resolviendo dilemas prácticos.	1	2	3	4	5
24.	Toma decisiones respetando los derechos humanos.	1	2	3	4	5
25.	Aplica el principio del bien superior del niño y el adolescente.	1	2	3	4	5

Fuente: Adaptación de los indicadores (MINEDU)

ANEXO 2: PROCEDIMIENTO DE VALIDEZ

Cerro de Pasco, 31 de julio del 2021

Señora
Mg. MIGUEL ANGEL CABRERA HIDALGO

Presente. -

De mi mayor consideración:

Es honroso dirigirme a usted para saludarlo atentamente e informarle que me encuentro desarrollando la tesis titulada CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE CHANCHAMAYO REGIÓN JUNÍN.

Sobre este particular, conocedor de su destacada trayectoria, me permito solicitarle se digne brindarme su invaluable apoyo en la validación de los Instrumentos que estoy adjuntando, acción que forma parte del proceso relacionado con la investigación científica que vengo realizando en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, en la Escuela de Posgrado para optar el Grado Académico de maestro en Liderazgo y Gestión Educativa

Estaré muy reconocido por su atención a la presente.

Atentamente,



LUIS RUBÉN, ORÉ PÉREZ



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg. MIGUEL ANGEL CABRERA HIDALGO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Escuela de Posgrado con mención Liderazgo y Gestión Educativa de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación con la cual optaré al grado de Maestro.

El título del proyecto de investigación es: Calidad de Gestión Educativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Instrumento de Calidad de Gestión Educativa y Desempeño Docente.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink is written over a horizontal line. The signature is cursive and appears to read 'Luis Rubén Oré Pérez'.

Firma

Apellidos y nombre:

LUIS RUBÉN ORÉ PÉREZ

D.N.I: 20401914



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Calidad de gestión educativa.

La gestión educativa de calidad está referido al buen desempeño directivo está relacionado con el desempeño de los profesores en el proceso de aprendizaje de los niños, debido a que deben seguir las prácticas pedagógicas institucionales, el uso de materiales, evaluar el aprendizaje, seguimiento académico, gestionar las sesiones y tener recursos didácticos que le faciliten el aprendizaje a los alumnos. (Minedu, 2014)

Dimensiones de la variable:

Dimensión 1. Gestión institucional

La naturaleza de está en administrar la gerencia, el clima, el direccionamiento estratégico, la cultura y el gobierno escolar, es decir, es la forma en la que se dirige el establecimiento educativo. Gracias a esto, es posible el desarrollar, organizar y evaluar funcionamiento del establecimiento a través del personal directivo y la gestión de los equipos. (CIEC, 2016)

Dimensión 2. Gestión pedagógica

Está referida a la esencia de las instituciones educativas, la cual está relacionada con la forma de enseñanza dirigida hacia los alumnos, teniendo presente que, existe una relación en la manera que desarrollan sus competencias sociales, personales y profesionales, con la gestión, lo que implica que es el encargado del diseño curricular de los docentes, las prácticas pedagógicas, el seguimiento académico y la gestión de las aulas. (Confederación Interamericana de Educación Católica, [CIEC], 2016)

Dimensión 3. Gestión administrativa

En este mismo orden de ideas, el CIEC (2016), la gestión administrativa da paso a todos los aspectos que se relaciona con la administración de la planta física, a la gestión académica, a los recursos, como también al manejo de las capacidades humanas y el apoyo tanto contable como financiero.

Dimensión 4. Gestión comunitaria

Minedu (2011) son las acciones y respuestas del establecimiento ante las necesidades de los involucrados (padres de familia, municipalidades, etc), además de la relación de estos con la comunidad (vecinos, actores educativos, entre otros). También todo es con un propósito estratégico para mejorar la calidad educativa.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Calidad de la gestión educativa.

Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
La calidad de la gestión educativa se medirá considerando las dimensiones gestión institucional, pedagógica, administrativa, comunitaria	Gestión institucional	- Canales de comunicación. - Comisiones de trabajo. - Manual de funciones. - Conocimiento interno.	Ordinal
	Gestión pedagógica	- Orientación educativa. - Enfoques de evaluación. - Actualización docente. - Manejo de recursos. - Planes y programas.	
	Gestión administrativa	- Manejo del presupuesto. - Administración del tiempo. - Administración de recursos.	
	Gestión comunitaria	- Proyectos sociales. - Relaciones con instituciones (Municipales, estatales y civiles)	

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Gestión institucional	Canales de comunicación.	1. Se utilizan canales comunicacionales efectivos para informar a los docentes. 2. La comunicación en la institución se da en ambos sentidos.	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca
	Comisiones de trabajo.	3. En su institución educativa se forman comisiones de trabajo en forma organizada.	
	Manual de funciones.	4. Se implementa el manual de funciones para la distribución del trabajo de forma equitativa. 5. Se respetan los derechos y deberes de los miembros de la institución educativa de acuerdo a lo establecido en el reglamento interno.	

	Conocimiento interno.	6. El organigrama se cumple de forma efectiva en la práctica.
Gestión pedagógica	Orientación educativa.	7. Cuenta la institución educativa con personal para realizar orientaciones o tutorías.
	Comisiones de trabajo.	8. Se orienta al personal docente para realizar las evaluaciones en función de un enfoque educativo.
	Actualización docente	9. Se planifican talleres de capacitación docentes con la finalidad de mantenerlos actualizados. 10. Se realizan reuniones para evaluar los logros de aprendizaje de los estudiantes.
	Manejo de recursos.	11. Se promueve en la institución educativa las relaciones interpersonales efectivas entre directivos, docentes y estudiantes.
	Planes y programas	12. Se realizan reuniones para establecer la planificación del nuevo año escolar.
Gestión administrativa	Manejo del presupuesto	13. Se comparten los balances de gastos para demostrar la transparencia de la gestión.
	Administración del tiempo.	14. Se realiza una adecuada distribución del trabajo administrativo en función de las demandas.
	Administración de recursos.	15. Piensa que los recursos son administrados en función de las necesidades primarias de la institución.
Gestión comunitaria	Proyectos sociales.	16. La institución educativa participa en actividades comunitarias.
	Relaciones con instituciones (Municipales, estatales y civiles)	17. Se estimula a los docentes para diseñar proyectos de innovación orientados a la comunidad. 18. Se realizan actividades para incentivar la participación de la comunidad en la institución educativa. 19. Se presentan proyectos ante la municipalidad para solventar algún problema comunitario.

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se utilizan canales comunicacionales efectivos para informar a los docentes.	X		X		X		
2	La comunicación en la institución se da en ambos sentidos.	X		X		X		
3	En su institución educativa se forman comisiones de trabajo en forma organizada	X		X		X		
4	Se implementa el manual de funciones para la distribución del trabajo de forma equitativa.	X		X		X		
5	Se respetan los derechos y deberes de los miembros de la institución educativa de acuerdo a lo establecido en el reglamento interno.	X		X		X		
6	El organigrama se cumple de forma efectiva en la práctica.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Cuenta la institución educativa con personal para realizar orientaciones o tutorías.	X		X		X		
8	Se orienta al personal docente para realizar las evaluaciones en función de un enfoque educativo.	X		X		X		
9	Se planifican talleres de capacitación docentes con la finalidad de mantenerlos actualizados.	X		X		X		
10	Se realizan reuniones para evaluar los logros de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
11	Se promueve en la institución educativa las relaciones interpersonales efectivas entre directivos, docentes y estudiantes.	X		X		X		
12	Se realizan reuniones para establecer la planificación del nuevo año escolar.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se comparten los balances de gastos para demostrar la transparencia de la gestión.	X		X		X		
14	Se realiza una adecuada distribución del trabajo administrativo en función de las demandas.	X		X		X		
15	Piensa que los recursos son administrados en función de las necesidades primarias de la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No	
16	La institución educativa participa en actividades comunitarias.	X		X		X		

17	Se estimula a los docentes para diseñar proyectos de innovación orientados a la comunidad.	X		X		X		
18	Se realizan actividades para incentivar la participación de la comunidad en la institución educativa.	X		X		X		
19	Se presentan proyectos ante la municipalidad para solventar algún problema comunitario.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: CABRERA HIDALGO MIGUEL ÁNGEL **DNI:** 20108412

Especialidad del validador: CIENCIAS SOCIALES E HISTORIA

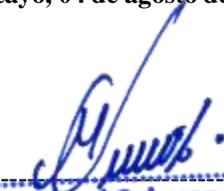
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Huancayo, 04 de agosto del 2021



Mg. Miguel Cabrera Hidalgo
Esp. Cc. Ss. e Historia
Firma del Experto Informante.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES:

Variable: Desempeño docente

Son competencias que se desea dominen los docentes del país, en todas las etapas del desarrollo profesional, con la finalidad de lograr el aprendizaje en los estudiantes. Es considerada una estrategia para el desarrollo integral del estudiante. (Minedu, 2011)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Minedu (2020) la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes consiste en que los docentes tengan una correcta planificación pedagógica con la preparación necesaria (unidades didácticas, programa curricular y evaluar las sesiones con enfoque intercultural e inclusivo), además del amplio conocimiento en estas cualidades culturales, sociales, el dominio de los contenidos y cognitivas de los alumnos.

Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Minedu (2020) la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se refiere a como se evalúa al docente, si este desarrolla y pone en práctica una correcta metodología (buen clima de aprendizaje, desarrollo de estrategias, manejos de contenidos, recursos didácticos, etc.), para el correcto aprendizaje de los alumnos tomando en cuenta un enfoque diverso que fomente la inclusión y diversidad de los mismos. Tienen que tener diversos medios y criterios para que se logre una buena captación y calidad de los contenidos.

Dimensión 3. Participación en la gestión articulada a la comunidad

Minedu (2020) la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, su propósito es que exista una buena comunicación, participación, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, entre los distintos involucrados en el establecimiento educativo. Abarca la buena gestión y participación dentro de él o los establecimientos desde un punto de vista democrático para establecer una comunidad del aprendizaje, además de fomentar el respeto y valores hacia la comunidad

Dimensión 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Minedu (2020) la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente consiste en la meditación sistemática de la pedagogía de los docentes porque de sus procesos y prácticas depende la comprensión de los niños sobre los contenidos; también radica en el trabajo en grupos, responsabilidad, ayuda con sus pares, su participación en actividades que orienten su desarrollo profesional, los resultados que obtengan del aprendizaje y la implementación y diseño de las políticas educativas regionales y nacionales.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de las características de los alumnos. - Planificación colegiada. - Conocimiento de los contenido y procesos pedagógicos. - Utilidad de los recursos disponibles.8 - Evaluación permanente de su planificación. 	Ordinal
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Clima de aprendizaje. - Proceso de enseñanza. - Evaluación de aprendizajes. 	
	Participación en la gestión articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Participación democrática y colaborativa. - Mejorar del proyecto educativo. - Relaciones con los actores educativos. 	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexión crítica de su práctica. - Proceso de aprendizaje. (Individual, grupal) - Valore éticos. 	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento de las características de los alumnos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dentro de su planificación incluye estrategias para conocer las características individuales de los estudiantes. 2. Realiza un diagnóstico para determinar las necesidades especiales que pueden tener sus estudiantes. 	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca
	Planificación colegiada	<ol style="list-style-type: none"> 3. Planifica en intercambios de ideas asistiendo a reuniones colegiadas. 4. Para su planificación se centra en el desarrollo de competencias basados en el marco normativo que establece el CNEB. 	
	Conocimiento de los contenido y procesos pedagógicos	<ol style="list-style-type: none"> 5. Para su planificación se centra en el desarrollo de competencias y capacidades teniendo como centro del aprendizaje a los estudiantes y los objetivos de la institución. 6. El proceso pedagógico lo centra en la estimulación de la creatividad del estudiante. 	
	Utilidad de los recursos disponibles	<ol style="list-style-type: none"> 7. Realiza actividades para reafirmar el compromiso del estudiante con el proceso educativo. 	

		8. Utiliza los recursos disponibles de forma creativa para estimular el interés de los estudiantes.
	Evaluación permanente de su planificación	9. La evaluación se realiza de con una finalidad formativa. 10. Los estudiantes participan en el proceso de evaluación a través de la autoevaluación.
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima de aprendizaje	11. Utiliza la empatía para comprender a los estudiantes. 12. Estimula las relaciones interpersonales efectivas entre estudiantes.
	Proceso de enseñanza	13. Utiliza el registro anecdótico para determinar el interés de los estudiantes en el aprendizaje de algún tema. 14. Implementa medidas de flexibilización en el aprendizaje para adaptarse a los cambios imprevistos.
	Evaluación de aprendizajes	15. Evalúa en forma diferenciada a los estudiantes. 16. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.
Participación en la gestión articulada a la comunidad	Participación democrática y colaborativa.	17. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico.
	Mejorar del proyecto educativo	18. Desarrolla en forma individual proyectos de investigación dirigidos a la innovación pedagógica.
	Relaciones con los actores educativos.	19. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. 20. Comparte con las familias de sus estudiantes los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión crítica de su práctica	21. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional.
	Proceso de aprendizaje. (Individual, grupal)	22. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.
	Valore éticos	23. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente resolviendo dilemas prácticos. 24. Toma decisiones respetando los derechos humanos. 25. Aplica el principio del bien superior del niño y el adolescente.

Fuente: Elaboración propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1.	Dentro de su planificación incluye estrategias para conocer las características individuales de los estudiantes.	X		X		X		
2.	Realiza un diagnóstico para determinar las necesidades especiales que pueden tener sus estudiantes.	X		X		X		
3.	Planifica en intercambios de ideas asistiendo a reuniones colegiadas.	X		X		X		
4.	Para su planificación se centra en el desarrollo de competencias basados en el marco normativo que establece el CNEB.	X		X		X		
5.	Para su planificación se centra en el desarrollo de competencias y capacidades teniendo como centro del aprendizaje a los estudiantes y los objetivos de la institución.	X		X		X		
6.	El proceso pedagógico lo centra en la estimulación de la creatividad del estudiante.	X		X		X		
7.	Realiza actividades para reafirmar el compromiso del estudiante con el proceso educativo.	X		X		X		
8.	Utiliza los recursos disponibles de forma creativa para estimular el interés de los estudiantes.	X		X		X		
9.	La evaluación se realiza de con una finalidad formativa.	X		X		X		
10.	Los estudiantes participan en el proceso de evaluación a través de la autoevaluación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
11.	Utiliza la empatía para comprender a los estudiantes.	X		X		X		
12.	Estimula las relaciones interpersonales efectivas entre estudiantes.	X		X		X		
13.	Utiliza el registro anecdótico para determinar el interés de los estudiantes en el aprendizaje de algún tema.	X		X		X		
14.	Implementa medidas de flexibilización en el aprendizaje para adaptarse a los cambios imprevistos.	X		X		X		
15.	Evalúa en forma diferenciada a los estudiantes.	X		X		X		
16.	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
17.	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico.	X		X		X		
18.	Desarrolla en forma individual proyectos de investigación dirigidos a la innovación pedagógica.	X		X		X		

19.	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X		
20.	Comparte con las familias de sus estudiantes los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
21.	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional.	X		X		X		
22.	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.	X		X		X		
23.	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente resolviendo dilemas prácticos.	X		X		X		
24.	Toma decisiones respetando los derechos humanos.	X		X		X		
25.	Aplica el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: CABRERA HIDALGO MIGUEL ÁNGEL DNI: 20108412

Especialidad del validador: Ciencias sociales e historia

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

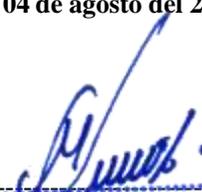
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Cerro de Pasco, 31 de julio del 2021

Huancayo, 04 de agosto del 2021



Mg. Miguel Cabrera Hidalgo
 Esp. Cc. Ss. e Historia
Firma del Experto Informante.

Señor
Mg. CANDY CARO BALDEÓN

Presente. -

De mi mayor consideración:

Es honroso dirigirme a usted para saludarlo atentamente e informarle que me encuentro desarrollando la tesis titulada CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE CHANCHAMAYO REGIÓN JUNÍN.

Sobre este particular, conocedor de su destacada trayectoria, me permito solicitarle se digne brindarme su invaluable apoyo en la validación de los Instrumentos que estoy adjuntando, acción que forma parte del proceso relacionado con la investigación científica que vengo realizando en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, en la Escuela de Posgrado para optar el Grado Académico de maestro en Liderazgo y Gestión Educativa

Estaré muy reconocido por su atención a la presente.

Atentamente,



LUIS RUBÉN, ORÉ PÉREZ



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. CANDY CARO BALDEÓN

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Escuela de Posgrado con mención Liderazgo y Gestión Educativa de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación con la cual optaré al grado de Maestro.

El título del proyecto de investigación es: Calidad de Gestión Educativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Instrumento Calidad de Gestión Educativa y Desempeño Docente.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Firma

LUIS RUBÉN ORÉ PÉREZ

D.N.I: 20401914



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Calidad de gestión educativa.

La gestión educativa de calidad está referido al buen desempeño directivo está relacionado con el desempeño de los profesores en el proceso de aprendizaje de los niños, debido a que deben seguir las prácticas pedagógicas institucionales, el uso de materiales, evaluar el aprendizaje, seguimiento académico, gestionar las sesiones y tener recursos didácticos que le faciliten el aprendizaje a los alumnos. (Minedu, 2014)

Dimensiones de la variable:

Dimensión 1. Gestión institucional

La naturaleza de está en administrar la gerencia, el clima, el direccionamiento estratégico, la cultura y el gobierno escolar, es decir, es la forma en la que se dirige el establecimiento educativo. Gracias a esto, es posible el desarrollar, organizar y evaluar funcionamiento del establecimiento a través del personal directivo y la gestión de los equipos. (CIEC, 2016)

Dimensión 2. Gestión pedagógica

Está referida a la esencia de las instituciones educativas, la cual está relacionada con la forma de enseñanza dirigida hacia los alumnos, teniendo presente que, existe una relación en la manera que desarrollan sus competencias sociales, personales y profesionales, con la gestión, lo que implica que es el encargado del diseño curricular de los docentes, las prácticas pedagógicas, el seguimiento académico y la gestión de las aulas. (Confederación Interamericana de Educación Católica, [CIEC], 2016)

Dimensión 3. Gestión administrativa

En este mismo orden de ideas, el CIEC (2016), la gestión administrativa da paso a todos los aspectos que se relaciona con la administración de la planta física, a la gestión académica, a los recursos, como también al manejo de las capacidades humanas y el apoyo tanto contable como financiero.

Dimensión 4. Gestión comunitaria

Minedu (2011) son las acciones y respuestas del establecimiento ante las necesidades de los involucrados (padres de familia, municipalidades, etc), además de la relación de estos con la comunidad (vecinos, actores educativos, entre otros). También todo es con un propósito estratégico para mejorar la calidad educativa.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Calidad de la gestión educativa.

Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
La calidad de la gestión educativa se medirá considerando las dimensiones gestión institucional, pedagógica, administrativa, comunitaria	Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Canales de comunicación. - Comisiones de trabajo. - Manual de funciones. - Conocimiento interno. 	Ordinal
	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación educativa. - Enfoques de evaluación. - Actualización docente. - Manejo de recursos. - Planes y programas. 	
	Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo del presupuesto. - Administración del tiempo. - Administración de recursos. 	
	Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos sociales. - Relaciones con instituciones (Municipales, estatales y civiles) 	

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Gestión institucional	Canales de comunicación.	20. Se utilizan canales comunicacionales efectivos para informar a los docentes. 21. La comunicación en la institución se da en ambos sentidos.	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca
	Comisiones de trabajo.	22. En su institución educativa se forman comisiones de trabajo en forma organizada.	
	Manual de funciones.	23. Se implementa el manual de funciones para la distribución del trabajo de forma equitativa. 24. Se respetan los derechos y deberes de los miembros de la institución educativa de acuerdo a lo establecido en el reglamento interno.	
	Conocimiento interno.	25. El organigrama se cumple de forma efectiva en la práctica.	
Gestión pedagógica	Orientación educativa.	26. Cuenta la institución educativa con personal para realizar orientaciones o tutorías.	
	Comisiones de trabajo.	27. Se orienta al personal docente para realizar las evaluaciones en función de un enfoque educativo.	

	Actualización docente	28. Se planifican talleres de capacitación docentes con la finalidad de mantenerlos actualizados. 29. Se realizan reuniones para evaluar los logros de aprendizaje de los estudiantes.
	Manejo de recursos.	30. Se promueve en la institución educativa las relaciones interpersonales efectivas entre directivos, docentes y estudiantes.
	Planes y programas	31. Se realizan reuniones para establecer la planificación del nuevo año escolar.
Gestión administrativa	Manejo del presupuesto	32. Se comparten los balances de gastos para demostrar la transparencia de la gestión.
	Administración del tiempo.	33. Se realiza una adecuada distribución del trabajo administrativo en función de las demandas.
	Administración de recursos.	34. Piensa que los recursos son administrados en función de las necesidades primarias de la institución.
Gestión comunitaria	Proyectos sociales.	35. La institución educativa participa en actividades comunitarias.
	Relaciones con instituciones (Municipales, estatales y civiles)	36. Se estimula a los docentes para diseñar proyectos de innovación orientados a la comunidad. 37. Se realizan actividades para incentivar la participación de la comunidad en la institución educativa. 38. Se presentan proyectos ante la municipalidad para solventar algún problema comunitario.

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión institucional							
1	Se utilizan canales comunicacionales efectivos para informar a los docentes.	X		X		X		
2	La comunicación en la institución se da en ambos sentidos.	X		X		X		
3	En su institución educativa se forman comisiones de trabajo en forma organizada	X		X		X		
4	Se implementa el manual de funciones para la distribución del trabajo de forma equitativa.	X		X		X		
5	Se respetan los derechos y deberes de los miembros de la institución educativa de acuerdo a lo establecido en el reglamento interno.	X		X		X		
6	El organigrama se cumple de forma efectiva en la práctica.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Cuenta la institución educativa con personal para realizar orientaciones o tutorías.	X		X		X		
8	Se orienta al personal docente para realizar las evaluaciones en función de un enfoque educativo.	X		X		X		
9	Se planifican talleres de capacitación docentes con la finalidad de mantenerlos actualizados.	X		X		X		
10	Se realizan reuniones para evaluar los logros de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
11	Se promueve en la institución educativa las relaciones interpersonales efectivas entre directivos, docentes y estudiantes.	X		X		X		
12	Se realizan reuniones para establecer la planificación del nuevo año escolar.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se comparten los balances de gastos para demostrar la transparencia de la gestión.	X		X		X		
14	Se realiza una adecuada distribución del trabajo administrativo en función de las demandas.	X		X		X		
15	Piensa que los recursos son administrados en función de las necesidades primarias de la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No	
16	La institución educativa participa en actividades comunitarias.	X		X		X		
17	Se estimula a los docentes para diseñar proyectos de innovación orientados a la comunidad.	X		X		X		
18	Se realizan actividades para incentivar la participación de la comunidad en la institución educativa.	X		X		X		
19	Se presentan proyectos ante la municipalidad para solventar algún problema comunitario.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: CARO BALDEÓN CANDY CARY

DNI:20072277

Especialidad del validador: MATEMÁTICA - MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

La Merced Chanchamayo, 11 de agosto del 2021



Mg. CANDY CARY CARO BALDEÓN

Firma del Experto Informante.



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Desempeño docente

Son competencias que se desea dominen los docentes del país, en todas las etapas del desarrollo profesional, con la finalidad de lograr el aprendizaje en los estudiantes. Es considerada una estrategia para el desarrollo integral del estudiante. (Minedu, 2011)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Minedu (2020) la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes consiste en que los docentes tengan una correcta planificación pedagógica con la preparación necesaria (unidades didácticas, programa curricular y evaluar las sesiones con enfoque intercultural e inclusivo), además del amplio conocimiento en estas cualidades culturales, sociales, el dominio de los contenidos y cognitivas de los alumnos.

Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Minedu (2020) la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se refiere a como se evalúa al docente, si este desarrolla y pone en práctica una correcta metodología (buen clima de aprendizaje, desarrollo de estrategias, manejos de contenidos, recursos didácticos, etc.), para el correcto aprendizaje de los alumnos tomando en cuenta un enfoque diverso que fomente la inclusión y diversidad de los mismos. Tienen que tener diversos medios y criterios para que se logre una buena captación y calidad de los contenidos.

Dimensión 3. Participación en la gestión articulada a la comunidad

Minedu (2020) la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, su propósito es que exista una buena comunicación, participación, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, entre los distintos involucrados en el establecimiento educativo. Abarca la buena gestión y participación dentro de él o los establecimientos desde un punto de vista democrático para establecer una comunidad del aprendizaje, además de fomentar el respeto y valores hacia la comunidad

Dimensión 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Minedu (2020) la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente consiste en la meditación sistemática de la pedagogía de los docentes porque de sus procesos y prácticas depende la comprensión de los niños sobre los contenidos; también radica en el trabajo en grupos, responsabilidad, ayuda con sus pares, su participación en actividades que orienten su desarrollo profesional, los resultados que obtengan del aprendizaje y la implementación y diseño de las políticas educativas regionales y nacionales.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de las características de los alumnos. - Planificación colegiada. - - Conocimiento de los contenido y procesos pedagógicos. - Utilidad de los recursos disponibles.8 - Evaluación permanente de su planificación. 	Ordinal
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Clima de aprendizaje. - Proceso de enseñanza. - Evaluación de aprendizajes. 	
	Participación en la gestión articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Participación democrática y colaborativa. - Mejorar del proyecto educativo. - Relaciones con los actores educativos. 	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexión crítica de su práctica. - Proceso de aprendizaje. (Individual, grupal) - Valore éticos. 	

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento de las características de los alumnos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dentro de su planificación incluye estrategias para conocer las características individuales de los estudiantes. 2. Realiza un diagnóstico para determinar las necesidades especiales que pueden tener sus estudiantes. 	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca
	Planificación colegiada	<ol style="list-style-type: none"> 3. Planifica en intercambios de ideas asistiendo a reuniones colegiadas. 4. Para su planificación se centra en el desarrollo de competencias basados en el marco normativo que establece el CNEB. 	
	Conocimiento de los contenido y procesos pedagógicos	<ol style="list-style-type: none"> 5. Para su planificación se centra en el desarrollo de competencias y capacidades teniendo como centro del aprendizaje a los estudiantes y los objetivos de la institución. 6. El proceso pedagógico lo centra en la estimulación de la creatividad del estudiante. 	
	Utilidad de los recursos disponibles	<ol style="list-style-type: none"> 7. Realiza actividades para reafirmar el compromiso del estudiante con el proceso educativo. 8. Utiliza los recursos disponibles de forma creativa para estimular el interés de los estudiantes. 	
	Evaluación permanente de su planificación	<ol style="list-style-type: none"> 9. La evaluación se realiza de con una finalidad formativa. 10. Los estudiantes participan en el proceso de evaluación a través de la autoevaluación. 	

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima de aprendizaje	11. Utiliza la empatía para comprender a los estudiantes. 12. Estimula las relaciones interpersonales efectivas entre estudiantes.
	Proceso de enseñanza	13. Utiliza el registro anecdótico para determinar el interés de los estudiantes en el aprendizaje de algún tema. 14. Implementa medidas de flexibilización en el aprendizaje para adaptarse a los cambios imprevistos.
	Evaluación de aprendizajes	15. Evalúa en forma diferenciada a los estudiantes. 16. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.
Participación en la gestión articulada a la comunidad	Participación democrática y colaborativa.	17. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico.
	Mejorar del proyecto educativo	18. Desarrolla en forma individual proyectos de investigación dirigidos a la innovación pedagógica.
	Relaciones con los actores educativos.	19. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. 20. Comparte con las familias de sus estudiantes los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión crítica de su práctica	21. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional.
	Proceso de aprendizaje. (Individual, grupal)	22. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.
	Valore éticos	23. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente resolviendo dilemas prácticos. 24. Toma decisiones respetando los derechos humanos. 25. Aplica el principio del bien superior del niño y el adolescente.

Fuente: Elaboración propia

Cerro de Pasco, 31 de julio del 2021

Señora
Mg. NANCY LENINKA ARGE YUPANQUI

Presente. -

De mi mayor consideración:

Es honroso dirigirme a usted para saludarlo atentamente e informarle que me encuentro desarrollando la tesis titulada CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE CHANCHAMAYO REGIÓN JUNÍN.

Sobre este particular, conocedor de su destacada trayectoria, me permito solicitarle se digne brindarme su invaluable apoyo en la validación de los Instrumentos que estoy adjuntando, acción que forma parte del proceso relacionado con la investigación científica que vengo realizando en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, en la Escuela de Posgrado para optar el Grado Académico de maestro en Liderazgo y Gestión Educativa

Estaré muy reconocido por su atención a la presente.

Atentamente,



LUIS RUBÉN, ORÉ PÉREZ



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg. NANCY LENINKA ARGE YUPANQUI

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Escuela de Posgrado con mención Liderazgo y Gestión Educativa de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación con la cual optaré al grado de Maestro.

El título del proyecto de investigación es: Calidad de Gestión Educativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Instrumento de Calidad de Gestión Educativa y Desempeño Docente.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Apellidos y nombre:

LUIS RUBÉN ORÉ PÉREZ

D.N.I: 20401914



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Calidad de gestión educativa.

La gestión educativa de calidad está referido al buen desempeño directivo está relacionado con el desempeño de los profesores en el proceso de aprendizaje de los niños, debido a que deben seguir las prácticas pedagógicas institucionales, el uso de materiales, evaluar el aprendizaje, seguimiento académico, gestionar las sesiones y tener recursos didácticos que le faciliten el aprendizaje a los alumnos. (Minedu, 2014)

Dimensiones de la variable:

Dimensión 1. Gestión institucional

La naturaleza de está en administrar la gerencia, el clima, el direccionamiento estratégico, la cultura y el gobierno escolar, es decir, es la forma en la que se dirige el establecimiento educativo. Gracias a esto, es posible el desarrollar, organizar y evaluar funcionamiento del establecimiento a través del personal directivo y la gestión de los equipos. (CIEC, 2016)

Dimensión 2. Gestión pedagógica

Está referida a la esencia de las instituciones educativas, la cual está relacionada con la forma de enseñanza dirigida hacia los alumnos, teniendo presente que, existe una relación en la manera que desarrollan sus competencias sociales, personales y profesionales, con la gestión, lo que implica que es el encargado del diseño curricular de los docentes, las prácticas pedagógicas, el seguimiento académico y la gestión de las aulas. (Confederación Interamericana de Educación Católica, [CIEC], 2016)

Dimensión 3. Gestión administrativa

En este mismo orden de ideas, el CIEC (2016), la gestión administrativa da paso a todos los aspectos que se relaciona con la administración de la planta física, a la gestión académica, a los recursos, como también al manejo de las capacidades humanas y el apoyo tanto contable como financiero.

Dimensión 4. Gestión comunitaria

Minedu (2011) son las acciones y respuestas del establecimiento ante las necesidades de los involucrados (padres de familia, municipalidades, etc.), además de la relación de estos con la comunidad (vecinos, actores educativos, entre otros). También todo es con un propósito estratégico para mejorar la calidad educativa.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Calidad de la gestión educativa.

Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
La calidad de la gestión educativa se medirá considerando las dimensiones gestión institucional, pedagógica, administrativa, comunitaria	Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Canales de comunicación. - Comisiones de trabajo. - Manual de funciones. - Conocimiento interno. 	Ordinal
	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación educativa. - Enfoques de evaluación. - Actualización docente. - Manejo de recursos. - Planes y programas. 	
	Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo del presupuesto. - Administración del tiempo. - Administración de recursos. 	
	Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos sociales. - Relaciones con instituciones (Municipales, estatales y civiles) 	

Dimensiones	indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Gestión institucional	Canales de comunicación.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se utilizan canales comunicacionales efectivos para informar a los docentes. 2. La comunicación en la institución se da en ambos sentidos. 	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca
	Comisiones de trabajo.	<ol style="list-style-type: none"> 3. En su institución educativa se forman comisiones de trabajo en forma organizada. 	
	Manual de funciones.	<ol style="list-style-type: none"> 4. Se implementa el manual de funciones para la distribución del trabajo de forma equitativa. 5. Se respetan los derechos y deberes de los miembros de la institución educativa de acuerdo a lo establecido en el reglamento interno. 	
	Conocimiento interno.	<ol style="list-style-type: none"> 6. El organigrama se cumple de forma efectiva en la práctica. 	

Gestión pedagógica	Orientación educativa.	7. Cuenta la institución educativa con personal para realizar orientaciones o tutorías.
	Comisiones de trabajo.	8. Se orienta al personal docente para realizar las evaluaciones en función de un enfoque educativo.
	Actualización docente	9. Se planifican talleres de capacitación docentes con la finalidad de mantenerlos actualizados. 10. Se realizan reuniones para evaluar los logros de aprendizaje de los estudiantes.
	Manejo de recursos.	11. Se promueve en la institución educativa las relaciones interpersonales efectivas entre directivos, docentes y estudiantes.
	Planes y programas	12. Se realizan reuniones para establecer la planificación del nuevo año escolar.
Gestión administrativa	Manejo del presupuesto	13. Se comparten los balances de gastos para demostrar la transparencia de la gestión.
	Administración del tiempo.	14. Se realiza una adecuada distribución del trabajo administrativo en función de las demandas.
	Administración de recursos.	15. Piensa que los recursos son administrados en función de las necesidades primarias de la institución.
Gestión comunitaria	Proyectos sociales.	16. La institución educativa participa en actividades comunitarias.
	Relaciones con instituciones (Municipales, estatales y civiles)	17. Se estimula a los docentes para diseñar proyectos de innovación orientados a la comunidad. 18. Se realizan actividades para incentivar la participación de la comunidad en la institución educativa. 19. Se presentan proyectos ante la municipalidad para solventar algún problema comunitario.

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión institucional							
1	Se utilizan canales comunicacionales efectivos para informar a los docentes.	X		X		X		
2	La comunicación en la institución se da en ambos sentidos.	X		X		X		La comunicación en la institución se da de forma bidireccional .
3	En su institución educativa se forman comisiones de trabajo en forma organizada	X		X		X		
4	Se implementa el manual de funciones para la distribución del trabajo de forma equitativa.	X		X		X		
5	Se respetan los derechos y deberes de los miembros de la institución educativa de acuerdo a lo establecido en el reglamento interno.	X		X		X		
6	El organigrama se cumple de forma efectiva en la práctica.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Cuenta la institución educativa con personal para realizar orientaciones o tutorías.	X		X		X		
8	Se orienta al personal docente para realizar las evaluaciones en función de un enfoque educativo.	X		X		X		
9	Se planifican talleres de capacitación docentes con la finalidad de mantenerlos actualizados.	X		X		X		
10	Se realizan reuniones para evaluar los logros de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
11	Se promueve en la institución educativa las relaciones interpersonales efectivas entre directivos, docentes y estudiantes.	X		X		X		
12	Se realizan reuniones para establecer la planificación del nuevo año escolar.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se comparten los balances de gastos para demostrar la transparencia de la gestión.	X		X		X		
14	Se realiza una adecuada distribución del trabajo administrativo en función de las demandas.	X		X		X		
15	Piensa que los recursos son administrados en función de las necesidades primarias de la institución.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Gestión comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No	
16	La institución educativa participa en actividades comunitarias.	X		X		X		
17	Se estimula a los docentes para diseñar proyectos de innovación orientados a la comunidad.	X		X		X		Se motiva a los docentes para diseñar proyectos de innovación orientados a la comunidad.
18	Se realizan actividades para incentivar la participación de la comunidad en la institución educativa.	X		X		X		
19	Se presentan proyectos ante la municipalidad para solventar algún problema comunitario.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente los ítems planteados y se autoriza la aplicación del instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: NANCY LENINKA ARGE YUPANQUI

DNI: 46182213

Especialidad del validador: CIENCIAS SOCIALES E HISTORIA - ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Huancayo, 10 de agosto del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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





DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Desempeño docente

Son competencias que se desea dominen los docentes del país, en todas las etapas del desarrollo profesional, con la finalidad de lograr el aprendizaje en los estudiantes. Es considerada una estrategia para el desarrollo integral del estudiante. (Minedu, 2011)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Minedu (2020) la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes consiste en que los docentes tengan una correcta planificación pedagógica con la preparación necesaria (unidades didácticas, programa curricular y evaluar las sesiones con enfoque intercultural e inclusivo), además del amplio conocimiento en estas cualidades culturales, sociales, el dominio de los contenidos y cognitivas de los alumnos.

Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Minedu (2020) la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se refiere a como se evalúa al docente, si este desarrolla y pone en práctica una correcta metodología (buen clima de aprendizaje, desarrollo de estrategias, manejos de contenidos, recursos didácticos, etc.), para el correcto aprendizaje de los alumnos tomando en cuenta un enfoque diverso que fomente la inclusión y diversidad de los mismos. Tienen que tener diversos medios y criterios para que se logre una buena captación y calidad de los contenidos.

Dimensión 3. Participación en la gestión articulada a la comunidad

Minedu (2020) la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, su propósito es que exista una buena comunicación, participación, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, entre los distintos involucrados en el establecimiento educativo. Abarca la buena gestión y participación dentro de él o los establecimientos desde un punto de vista democrático para establecer una comunidad del aprendizaje, además de fomentar el respeto y valores hacia la comunidad

Dimensión 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Minedu (2020) la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente consiste en la meditación sistemática de la pedagogía de los docentes porque de sus procesos y prácticas depende la comprensión de los niños sobre los contenidos; también radica en el trabajo en grupos, responsabilidad, ayuda con sus pares, su participación en actividades que orienten su desarrollo profesional, los resultados que obtengan del aprendizaje y la implementación y diseño de las políticas educativas regionales y nacionales.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento de las características de los alumnos. Planificación colegiada. - Conocimiento de los contenido y procesos pedagógicos. Utilidad de los recursos disponibles. Evaluación permanente de su planificación.	Ordinal
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima de aprendizaje. Proceso de enseñanza. Evaluación de aprendizajes.	
	Participación en la gestión articulada a la comunidad	Participación democrática y colaborativa. Mejorar del proyecto educativo. Relaciones con los actores educativos.	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión crítica de su práctica. Proceso de aprendizaje. (Individual, grupal) Valore éticos.	

Dimensiones	indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento de las características de los alumnos	1. Dentro de su planificación incluye estrategias para conocer las características individuales de los estudiantes. 2. Realiza un diagnóstico para determinar las necesidades especiales que pueden tener sus estudiantes.	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca
	Planificación colegiada	3. Planifica en intercambios de ideas asistiendo a reuniones colegiadas. 4. Para su planificación se centra en el desarrollo de competencias basados en el marco normativo que establece el CNEB.	
	Conocimiento de los contenido y procesos pedagógicos	5. Para su planificación se centra en el desarrollo de competencias y capacidades teniendo como centro del aprendizaje a los estudiantes y los objetivos de la institución. 6. El proceso pedagógico lo centra en la estimulación de la creatividad del estudiante.	
	Utilidad de los recursos disponibles	7. Realiza actividades para reafirmar el compromiso del estudiante con el proceso educativo. 8. Utiliza los recursos disponibles de forma creativa para estimular el interés de los estudiantes.	

	Evaluación permanente de su planificación	9. La evaluación se realiza de con una finalidad formativa. 10. Los estudiantes participan en el proceso de evaluación a través de la autoevaluación.
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima de aprendizaje	11. Utiliza la empatía para comprender a los estudiantes. 12. Estimula las relaciones interpersonales efectivas entre estudiantes.
	Proceso de enseñanza	13. Utiliza el registro anecdótico para determinar el interés de los estudiantes en el aprendizaje de algún tema. 14. Implementa medidas de flexibilización en el aprendizaje para adaptarse a los cambios imprevistos.
	Evaluación de aprendizajes	15. Evalúa en forma diferenciada a los estudiantes. 16. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.
Participación en la gestión articulada a la comunidad	Participación democrática y colaborativa.	17. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico.
	Mejorar del proyecto educativo	18. Desarrolla en forma individual proyectos de investigación dirigidos a la innovación pedagógica.
	Relaciones con los actores educativos.	19. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. 20. Comparte con las familias de sus estudiantes los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión crítica de su práctica	21. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional.
	Proceso de aprendizaje. (Individual, grupal)	22. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.
	Valore éticos	23. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente resolviendo dilemas prácticos. 24. Toma decisiones respetando los derechos humanos. 25. Aplica el principio del bien superior del niño y el adolescente.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
26.	Dentro de su planificación incluye estrategias para conocer las características individuales de los estudiantes.	X		X		X		
27.	Realiza un diagnóstico para determinar las necesidades especiales que pueden tener sus estudiantes.	X		X		X		
28.	Planifica en intercambios de ideas asistiendo a reuniones colegiadas.	X		X		X		
29.	Para su planificación se centra en el desarrollo de competencias basados en el marco normativo que establece el CNEB.	X		X		X		
30.	Para su planificación se centra en el desarrollo de competencias y capacidades teniendo como centro del aprendizaje a los estudiantes y los objetivos de la institución.	X		X		X		
31.	El proceso pedagógico lo centra en la estimulación de la creatividad del estudiante.	X		X		X		
32.	Realiza actividades para reafirmar el compromiso del estudiante con el proceso educativo.	X		X		X		
33.	Utiliza los recursos disponibles de forma creativa para estimular el interés de los estudiantes.	X		X		X		
34.	La evaluación se realiza con un propósito formativo.	X		X		X		
35.	Los estudiantes participan en el proceso de evaluación a través de la autoevaluación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
36.	Utiliza la empatía para comprender a los estudiantes.	X		X		X		
37.	Estimula las relaciones interpersonales efectivas entre estudiantes.	X		X		X		
38.	Utiliza el registro anecdótico para determinar el interés de los estudiantes en el aprendizaje de algún tema.	X		X		X		
39.	Implementa medidas de flexibilización en el aprendizaje para adaptarse a los cambios imprevistos.	X		X		X		
40.	Evalúa en forma diferenciada a los estudiantes.	X		X		X		Evalúa de forma diferenciada a los estudiantes.
41.	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
42.	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico.	X		X		X		
43.	Desarrolla en forma individual proyectos de investigación dirigidos a la innovación pedagógica.	X		X		X		
44.	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X		
45.	Comparte con las familias de sus estudiantes los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
46.	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional.	X		X		X		
47.	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.	X		X		X		
48.	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente resolviendo dilemas prácticos.	X		X		X		
49.	Toma decisiones respetando los derechos humanos.	X		X		X		
50.	Aplica el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente los ítems planteados y se autoriza la aplicación del instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: NANCY LENINKA ARGE YUPANQUI

DNI: 46182213

Especialidad del validador: CIENCIAS SOCIALES E HISTORIA - ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Huan





Señor
Mg. PABLO MUNIVE LOZANO

Presente. -

De mi mayor consideración:

Es honroso dirigirme a usted para saludarlo atentamente e informarle que me encuentro desarrollando la tesis titulada CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE CHANCHAMAYO REGIÓN JUNÍN.

Sobre este particular, conocedor de su destacada trayectoria, me permito solicitarle se digne brindarme su invaluable apoyo en la validación de los Instrumentos que estoy adjuntando, acción que forma parte del proceso relacionado con la investigación científica que vengo realizando en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, en la Escuela de Posgrado para optar el Grado Académico de maestro en Liderazgo y Gestión Educativa

Cerro de Pasco, 31 de julio del 2021

Estaré muy reconocido por su atención a la presente.

Atentamente,

LUIS RUBÉN, ORÉ PÉREZ



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. PABLO MUNIVE LOZANO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Escuela de Posgrado con mención Liderazgo y Gestión Educativa de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación con la cual optaré al grado de Maestro.

El título del proyecto de investigación es: Calidad de Gestión Educativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Instrumento de Calidad de Gestión Educativa y Desempeño Docente.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Apellidos y nombre:

LUIS RUBÉN ORÉ PÉREZ

D.N.I: 20401914



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Calidad de gestión educativa.

La gestión educativa de calidad está referido al buen desempeño directivo está relacionado con el desempeño de los profesores en el proceso de aprendizaje de los niños, debido a que deben seguir las prácticas pedagógicas institucionales, el uso de materiales, evaluar el aprendizaje, seguimiento académico, gestionar las sesiones y tener recursos didácticos que le faciliten el aprendizaje a los alumnos. (Minedu, 2014)

Dimensiones de la variable:

Dimensión 1. Gestión institucional

La naturaleza de está en administrar la gerencia, el clima, el direccionamiento estratégico, la cultura y el gobierno escolar, es decir, es la forma en la que se dirige el establecimiento educativo. Gracias a esto, es posible el desarrollar, organizar y evaluar funcionamiento del establecimiento a través del personal directivo y la gestión de los equipos. (CIEC, 2016)

Dimensión 2. Gestión pedagógica

Está referida a la esencia de las instituciones educativas, la cual está relacionada con la forma de enseñanza dirigida hacia los alumnos, teniendo presente que, existe una relación en la manera que desarrollan sus competencias sociales, personales y profesionales, con la gestión, lo que implica que es el encargado del diseño curricular de los docentes, las prácticas pedagógicas, el seguimiento académico y la gestión de las aulas. (Confederación Interamericana de Educación Católica, [CIEC], 2016)

Dimensión 3. Gestión administrativa

En este mismo orden de ideas, el CIEC (2016), la gestión administrativa da paso a todos los aspectos que se relaciona con la administración de la planta física, a la gestión académica, a los recursos, como también al manejo de las capacidades humanas y el apoyo tanto contable como financiero.

Dimensión 4. Gestión comunitaria

Minedu (2011) son las acciones y respuestas del establecimiento ante las necesidades de los involucrados (padres de familia, municipalidades, etc), además de la relación de estos con la comunidad (vecinos, actores educativos, entre otros). También todo es con un propósito estratégico para mejorar la calidad educativa.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Calidad de la gestión educativa.

Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
La calidad de la gestión educativa se medirá considerando las dimensiones gestión institucional, pedagógica, administrativa, comunitaria	Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Canales de comunicación. - Comisiones de trabajo. - Manual de funciones. - Conocimiento interno. 	Ordinal
	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación educativa. - Enfoques de evaluación. - Actualización docente. - Manejo de recursos. - Planes y programas. 	
	Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo del presupuesto. - Administración del tiempo. - Administración de recursos. 	
	Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos sociales. - Relaciones con instituciones (Municipales, estatales y civiles) 	

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Gestión institucional	Canales de comunicación.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se utilizan canales comunicacionales efectivos para informar a los docentes. 2. La comunicación en la institución se da en ambos sentidos. 	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca
	Comisiones de trabajo.	<ol style="list-style-type: none"> 3. En su institución educativa se forman comisiones de trabajo en forma organizada. 	
	Manual de funciones.	<ol style="list-style-type: none"> 4. Se implementa el manual de funciones para la distribución del trabajo de forma equitativa. 5. Se respetan los derechos y deberes de los miembros de la institución educativa de acuerdo a lo establecido en el reglamento interno. 	
	Conocimiento interno.	<ol style="list-style-type: none"> 6. El organigrama se cumple de forma efectiva en la práctica. 	
Gestión pedagógica	Orientación educativa.	<ol style="list-style-type: none"> 7. Cuenta la institución educativa con personal para realizar orientaciones o tutorías. 	
	Comisiones de trabajo.	<ol style="list-style-type: none"> 8. Se orienta al personal docente para realizar las evaluaciones en función de un enfoque educativo. 	

	Actualización docente	9. Se planifican talleres de capacitación docentes con la finalidad de mantenerlos actualizados. 10. Se realizan reuniones para evaluar los logros de aprendizaje de los estudiantes.	
	Manejo de recursos.	11. Se promueve en la institución educativa las relaciones interpersonales efectivas entre directivos, docentes y estudiantes.	
	Planes y programas	12. Se realizan reuniones para establecer la planificación del nuevo año escolar.	
Gestión administrativa	Manejo del prepuesto	13. Se comparten los balances de gastos para demostrar la transparencia de la gestión.	
	Administración del tiempo.	14. Se realiza una adecuada distribución del trabajo administrativo en función de las demandas.	
	Administración de recursos.	15. Piensa que los recursos son administrados en función de las necesidades primarias de la institución.	
Gestión comunitaria	Proyectos sociales.	16. La institución educativa participa en actividades comunitarias.	
	Relaciones con instituciones (Municipales, estatales y civiles)	17. Se estimula a los docentes para diseñar proyectos de innovación orientados a la comunidad. 18. Se realizan actividades para incentivar la participación de la comunidad en la institución educativa. 19. Se presentan proyectos ante la municipalidad para solventar algún problema comunitario.	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión institucional							
1	Se utilizan canales comunicacionales efectivos para informar a los docentes.	X		X		X		
2	La comunicación en la institución se da en ambos sentidos.	X		X		X		
3	En su institución educativa se forman comisiones de trabajo en forma organizada	X		X		X		
4	Se implementa el manual de funciones para la distribución del trabajo de forma equitativa.	X		X		X		
5	Se respetan los derechos y deberes de los miembros de la institución educativa de acuerdo a lo establecido en el reglamento interno.	X		X		X		
6	El organigrama se cumple de forma efectiva en la práctica.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Cuenta la institución educativa con personal para realizar orientaciones o tutorías.	X		X		X		
8	Se orienta al personal docente para realizar las evaluaciones en función de un enfoque educativo.	X		X		X		
9	Se planifican talleres de capacitación docentes con la finalidad de mantenerlos actualizados.	X		X		X		
10	Se realizan reuniones para evaluar los logros de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
11	Se promueve en la institución educativa las relaciones interpersonales efectivas entre directivos, docentes y estudiantes.	X		X		X		
12	Se realizan reuniones para establecer la planificación del nuevo año escolar.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se comparten los balances de gastos para demostrar la transparencia de la gestión.	X		X		X		
14	Se realiza una adecuada distribución del trabajo administrativo en función de las demandas.	X		X		X		

15	Piensa que los recursos son administrados en función de las necesidades primarias de la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No	
16	La institución educativa participa en actividades comunitarias.	X		X		X		
17	Se estimula a los docentes para diseñar proyectos de innovación orientados a la comunidad.	X		X		X		
18	Se realizan actividades para incentivar la participación de la comunidad en la institución educativa.	X		X		X		
19	Se presentan proyectos ante la municipalidad para solventar algún problema comunitario.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: MUNIVE LOZANO PABLO

DNI: 19900228

Especialidad del validador: MATEMÁTICA - FÍSICA

La Merced Chanchamayo, 04 de agosto del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Mg. Pablo Munive Lozano
Firma del Experto Informante.



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Desempeño docente

Son competencias que se desea dominen los docentes del país, en todas las etapas del desarrollo profesional, con la finalidad de lograr el aprendizaje en los estudiantes. Es considerada una estrategia para el desarrollo integral del estudiante. (Minedu, 2011)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Minedu (2020) la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes consiste en que los docentes tengan una correcta planificación pedagógica con la preparación necesaria (unidades didácticas, programa curricular y evaluar las sesiones con enfoque intercultural e inclusivo), además del amplio conocimiento en estas cualidades culturales, sociales, el dominio de los contenidos y cognitivas de los alumnos.

Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Minedu (2020) la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se refiere a como se evalúa al docente, si este desarrolla y pone en práctica una correcta metodología (buen clima de aprendizaje, desarrollo de estrategias, manejos de contenidos, recursos didácticos, etc.), para el correcto aprendizaje de los alumnos tomando en cuenta un enfoque diverso que fomente la inclusión y diversidad de los mismos. Tienen que tener diversos medios y criterios para que se logre una buena captación y calidad de los contenidos.

Dimensión 3. Participación en la gestión articulada a la comunidad

Minedu (2020) la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, su propósito es que exista una buena comunicación, participación, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, entre los distintos involucrados en el establecimiento educativo. Abarca la buena gestión y participación dentro de él o los establecimientos desde un punto de vista democrático para establecer una comunidad del aprendizaje, además de fomentar el respeto y valores hacia la comunidad

Dimensión 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Minedu (2020) la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente consiste en la meditación sistemática de la pedagogía de los docentes porque de sus procesos y prácticas depende la comprensión de los niños sobre los contenidos; también radica en el trabajo en grupos, responsabilidad, ayuda con sus pares, su participación en actividades que orienten su desarrollo profesional, los resultados que obtengan del aprendizaje y la implementación y diseño de las políticas educativas regionales y nacionales.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de las características de los alumnos. - Planificación colegiada. - - Conocimiento de los contenido y procesos pedagógicos. - Utilidad de los recursos disponibles.8 - Evaluación permanente de su planificación. 	Ordinal
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Clima de aprendizaje. - Proceso de enseñanza. - Evaluación de aprendizajes. 	
	Participación en la gestión articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Participación democrática y colaborativa. - Mejorar del proyecto educativo. - Relaciones con los actores educativos. 	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexión crítica de su práctica. - Proceso de aprendizaje. (Individual, grupal) - Valore éticos. 	

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento de las características de los alumnos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dentro de su planificación incluye estrategias para conocer las características individuales de los estudiantes. 2. Realiza un diagnóstico para determinar las necesidades especiales que pueden tener sus estudiantes. 	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca
	Planificación colegiada	<ol style="list-style-type: none"> 3. Planifica en intercambios de ideas asistiendo a reuniones colegiadas. 4. Para su planificación se centra en el desarrollo de competencias basados en el marco normativo que establece el CNEB. 	
	Conocimiento de los contenido y procesos pedagógicos	<ol style="list-style-type: none"> 5. Para su planificación se centra en el desarrollo de competencias y capacidades teniendo como centro del aprendizaje a los estudiantes y los objetivos de la institución. 6. El proceso pedagógico lo centra en la estimulación de la creatividad del estudiante. 	
	Utilidad de los recursos disponibles	<ol style="list-style-type: none"> 7. Realiza actividades para reafirmar el compromiso del estudiante con el proceso educativo. 8. Utiliza los recursos disponibles de forma creativa para estimular el interés de los estudiantes. 	

	Evaluación permanente de su planificación	<p>9. La evaluación se realiza de con una finalidad formativa.</p> <p>10. Los estudiantes participan en el proceso de evaluación a través de la autoevaluación.</p>
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima de aprendizaje	<p>11. Utiliza la empatía para comprender a los estudiantes.</p> <p>12. Estimula las relaciones interpersonales efectivas entre estudiantes.</p>
	Proceso de enseñanza	<p>13. Utiliza el registro anecdótico para determinar el interés de los estudiantes en el aprendizaje de algún tema.</p> <p>14. Implementa medidas de flexibilización en el aprendizaje para adaptarse a los cambios imprevistos.</p>
	Evaluación de aprendizajes	<p>15. Evalúa en forma diferenciada a los estudiantes.</p> <p>16. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</p>
Participación en la gestión articulada a la comunidad	Participación democrática y colaborativa.	17. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico.
	Mejorar del proyecto educativo	18. Desarrolla en forma individual proyectos de investigación dirigidos a la innovación pedagógica.
	Relaciones con los actores educativos.	<p>19. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.</p> <p>20. Comparte con las familias de sus estudiantes los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.</p>
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión crítica de su práctica	21. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional.
	Proceso de aprendizaje. (Individual, grupal)	22. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.
	Valore éticos	<p>23. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente resolviendo dilemas prácticos.</p> <p>24. Toma decisiones respetando los derechos humanos.</p> <p>25. Aplica el principio del bien superior del niño y el adolescente.</p>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
51.	Dentro de su planificación incluye estrategias para conocer las características individuales de los estudiantes.	X		X		X		
52.	Realiza un diagnóstico para determinar las necesidades especiales que pueden tener sus estudiantes.	X		X		X		
53.	Planifica en intercambios de ideas asistiendo a reuniones colegiadas.	X		X		X		
54.	Para su planificación se centra en el desarrollo de competencias basados en el marco normativo que establece el CNEB.	X		X		X		
55.	Para su planificación se centra en el desarrollo de competencias y capacidades teniendo como centro del aprendizaje a los estudiantes y los objetivos de la institución.	X		X		X		
56.	El proceso pedagógico lo centra en la estimulación de la creatividad del estudiante.	X		X		X		
57.	Realiza actividades para reafirmar el compromiso del estudiante con el proceso educativo.	X		X		X		
58.	Utiliza los recursos disponibles de forma creativa para estimular el interés de los estudiantes.	X		X		X		
59.	La evaluación se realiza de con una finalidad formativa.	X		X		X		
60.	Los estudiantes participan en el proceso de evaluación a través de la autoevaluación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
61.	Utiliza la empatía para comprender a los estudiantes.	X		X		X		
62.	Estimula las relaciones interpersonales efectivas entre estudiantes.	X		X		X		
63.	Utiliza el registro anecdótico para determinar el interés de los estudiantes en el aprendizaje de algún tema.	X		X		X		
64.	Implementa medidas de flexibilización en el aprendizaje para adaptarse a los cambios imprevistos.	X		X		X		
65.	Evalúa en forma diferenciada a los estudiantes.	X		X		X		
66.	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
67.	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico.	X		X		X		

68.	Desarrolla en forma individual proyectos de investigación dirigidos a la innovación pedagógica.	X		X		X		
69.	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X		
70.	Comparte con las familias de sus estudiantes los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
71.	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional.	X		X		X		
72.	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.	X		X		X		
73.	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente resolviendo dilemas prácticos.	X		X		X		
74.	Toma decisiones respetando los derechos humanos.	X		X		X		
75.	Aplica el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: MUNIVE LOZANO PABLO

DNI: 19900228

Especialidad del validador: MATEMÁTICA - FÍSICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

La Merced Chanchamayo, 04 de agosto del 2021



Firma del Experto Informante.

**ANEXO 2: PROCEDIMIENTO DE CONFIABILIDAD
VARIABLE: CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA**

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.- Se utilizan canales comunicacionales efectivos para informar a los docentes	55,30	110,456	,587	,898
2.- La comunicación en la institución se da en ambos sentidos (bidireccional)	55,90	112,544	,410	,901
3.- En su institución educativa se organizan comisiones de trabajo en forma democrática	55,50	118,500	,016	,908
4.- Se implementa el manual de funciones para la distribución del trabajo de forma equitativa	56,40	102,489	,692	,893
5.- Se respetan los derechos y deberes de los miembros de la institución de acuerdo a lo establecido en el reglamento interno	55,90	112,767	,395	,901
6.- El organigrama se cumple de forma efectiva en la práctica	55,80	107,067	,644	,895
7.- Cuenta la institución educativa con personal para realizar orientaciones o tutorías	55,50	105,389	,597	,896
8.- Se orienta al personal para realizar las evaluaciones en función de un enfoque educativo	56,00	111,111	,764	,897
9.- Se planifican talleres de capacitación docentes con la finalidad de mantenerlos actualizados	56,00	109,111	,358	,904
10.- Se realizan reuniones para evaluar los logros de aprendizaje de los estudiantes	56,10	103,211	,634	,895
11.- Se promueve en la institución educativa las relaciones interpersonales efectivas entre directivos, docentes y estudiantes	56,30	102,011	,751	,891

12.- Se realizan reuniones para establecer la planificación del nuevo año escolar	55,20	108,622	,459	,900
13.- Se comparten los balances de gastos para demostrar la transparencia de la gestión	57,20	103,289	,654	,894
14.- Se realiza una adecuada distribución del trabajo administrativo en función de las demandas	56,30	103,122	,789	,891
15.- Piensa que los recursos son administrados en función de las necesidades primarias de la institución	56,00	115,778	,097	,911
16.- La institución educativa participa en actividades comunitarias	56,90	103,656	,739	,892
17.- Se motiva a los docentes para diseñar proyectos de innovación orientados a la comunidad	56,90	103,211	,676	,894
18.- Se realizan actividades para incentivar la participación de la comunidad en la institución educativa	56,80	103,511	,657	,894
19.- Se presentan proyectos ante la municipalidad para solventar algún problema comunitario	57,40	106,489	,567	,897

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	19

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.- Dentro de su planificación incluye estrategias para conocer las características individuales de los estudiantes	90,20	227,511	,732	,952
2.- Realiza un diagnóstico para determinar las necesidades especiales que pueden tener sus estudiantes	90,30	221,344	,780	,952
3.- Planifica en intercambios de ideas asistiendo a reuniones colegiadas	89,90	225,656	,772	,952
4.- Para su planificación se centra en el desarrollo de competencias basados en el marco normativo que establece el CNEB	89,40	232,933	,889	,951
5.- Para su planificación se centra en el desarrollo de competencias y capacidades teniendo como centro del aprendizaje al estudiante y los objetivos de la institución	89,70	237,789	,816	,953
6.- El proceso pedagógico lo centra en la estimulación de la creatividad del estudiante	90,20	222,622	,892	,950
7.- Realiza actividades para reafirmar el compromiso del estudiante con el proceso educativo	90,40	218,044	,816	,952
8.- Utiliza los recursos disponibles de forma creativa para estimular el interés de los estudiantes	89,70	233,122	,831	,952
9.- La evaluación se realiza con un propósito formativo	89,40	237,156	,685	,953
10.- Los estudiantes participan en el proceso de evaluación a través de la autoevaluación	89,70	241,789	,583	,954
11.- Utiliza la empatía para comprender a los estudiantes	89,30	241,122	,672	,954
12.- Estimula las relaciones interpersonales efectivas entre estudiantes	89,90	243,656	,356	,956
13.- Utiliza el registro anecdótico para determinar el interés de los estudiantes en el aprendizaje de algún tema	90,70	230,900	,779	,952

14.- Implementa medidas de flexibilización en el aprendizaje para adaptarse a los cambios imprevistos	90,10	228,544	,931	,951
15.- Evalúa de forma diferenciada a los estudiantes	90,40	220,933	,862	,951
16.- Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna	90,10	229,433	,894	,951
17.- Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico	90,40	232,933	,729	,952
18.- Desarrolla en forma individual proyectos de investigación dirigidos a la innovación pedagógica	91,10	235,211	,445	,956
19.- Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	90,40	231,156	,691	,953
20.- Comparte con las familias de sus estudiantes los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	90,80	243,067	,428	,955
21.- Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional	90,60	222,933	,831	,951
22.- Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades	90,40	228,044	,803	,952
23.- Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente resolviendo dilemas prácticos	89,50	249,167	,098	,958
24.- Toma decisiones respetando los derechos humanos	89,00	251,111	,083	,957
25.- Aplica el principio del bien superior del niño y el adolescente	89,60	240,044	,353	,957

ANEXO 3: PRUEBA DE NORMALIDAD

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de la Gestión Educativa	,102	92	,019
Desempeño Docente	,072	92	,200*

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 4: BASE DE DATOS

	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
1	1.- Se utilizan	2.- La comunic	3.- En su instit	4.- Se implem	5.- Se respetar	6.- El organigra	7.- Cuenta la in	8.- Se orienta	9.- Se planifica	10.- Se realiza	11.- Se promue	12.- Se realiza	13.- Se compa	14.- Se realiza	15.- Piensa qu	16.- La instituc	17.- Se motiva	18.- Se realiza	19.- Se presen
2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	1	2	2	2	1	2	1
3	4	2	5	2	4	2	5	3	1	2	4	3	2	2	2	1	3	4	2
4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2
6	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
7	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2
8	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	1	2	5	2	1	1	1
9	4	4	4	2	4	3	4	4	5	4	3	5	1	3	4	3	3	3	1
10	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	2	3
11	4	4	4	2	3	3	3	3	4	2	2	5	1	3	4	1	1	1	1
12	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3
13	4	4	5	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2
14	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2
15	4	4	4	2	4	3	5	3	3	4	3	5	3	4	3	2	2	3	2
16	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2
17	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	2
18	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2
19	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	2
20	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2
21	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	2
22	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2
23	3	3	5	2	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2
24	5	3	3	2	4	2	5	3	3	4	2	5	2	2	4	3	3	3	2
25	3	2	3	2	4	2	4	3	3	4	4	5	1	2	2	3	2	3	2
26	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2
27	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	3	3	3	3
28	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2
29	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2
30	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	2	2
31	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	2
32	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	5	1	2	3	2	1	1	1
33	4	5	5	5	3	3	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	2	3	1
34	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	1	2	5	2	1	1	1
35	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	4	2
36	5	4	5	3	5	3	5	4	3	3	5	5	3	4	5	3	3	3	3
37	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	4	2	2	4	1	1	2	1
38	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3
40	4	5	5	4	5	4	2	2	4	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2
41	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	1	2	1	1	3	1	1
42	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3
43	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2
44	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	4	2
45	4	4	4	4	3	4	1	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
35	34	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	4	2
36	35	5	4	5	3	5	3	5	4	3	3	5	5	3	4	5	3	3	3	3
37	36	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	4	2	2	4	1	1	2	1
38	37	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2
39	38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3
40	39	4	5	5	4	5	4	2	2	4	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2
41	40	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	1	2	1	1	3	1	1
42	41	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3
43	42	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2
44	43	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	4	2
45	44	4	4	4	4	3	4	1	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3
46	45	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	4	5	2	3	3	4	3	4	3
47	46	4	3	4	3	4	3	2	2	2	4	4	5	2	3	3	4	3	3	3
48	47	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	5	2	3	3	4	3	4	3
49	48	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2
50	49	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
51	50	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	1	3	2	3	2
52	51	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3
53	52	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
54	53	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5
55	54	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4
56	55	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	1	4	4	4	5	4	2
57	56	4	3	4	2	5	4	3	2	2	3	2	4	2	2	2	3	3	2	2
58	57	5	5	5	3	3	5	4	4	3	4	3	4	1	2	3	2	3	2	1
59	58	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	5	1	4	3	1	1	1	1
60	59	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	1	1	2	2	2	2	1
61	60	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2
62	61	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
63	62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	4	4
64	63	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3
65	64	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	2
66	65	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2
67	66	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
68	67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	3	3	5	1
69	68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	4	4	3
70	69	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3
71	70	1	3	3	3	3	1	5	5	5	4	4	3	1	4	3	3	4	3	1
72	71	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3
73	72	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4
74	73	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3
75	74	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
76	75	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	1
77	76	2	1	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	1	1	1	2	3	2	1
78	77	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	4	4	1	3	2	2	3	2	1
79	78	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	1	2	3	3	1
80	79	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	5	3	3	2	3	4	4	4
81	80	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	2	2	3	3	3
82	81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	82	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	3
84	83	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2
85	84	4	4	4	2	4	3	5	3	3	4	3	5	3	4	3	2	2	3	2
86	85	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2
87	86	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	3
88	87	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	2
89	88	3	3	5	2	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2
90	89	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3
91	90	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2
92	91	4	4	4	2	3	3	3	3	4	2	2	5	1	3	4	1	1	1	1
93	92	2	1	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	1	1	1	2	3	2	1

#	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS
25	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5
26	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5
27	1	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	2	4	2	3	4	2	3	3	3	4	4	5	4
28	2	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	5	5
29	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5
30	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5
31	1	3	4	2	4	4	4	2	3	1	2	5	3	2	4	3	4	3	1	2	2	2	3	4	5	4
32	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
33	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5
34	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
35	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
36	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	5	4
37	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4
38	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4
39	2	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5
40	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
41	2	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	5	5	5
42	3	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	3	5	5	5
43	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4
44	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
45	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
46	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	5	4
47	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4
48	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4
49	2	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5
50	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
51	2	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	5	5
52	3	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	3	5	5	5
53	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4
54	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5
55	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
56	2	4	3	2	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5
57	2	4	3	2	4	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2	1	4	3	2	2	2	3	3	4	5	5
58	1	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5
59	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	3	3	3	5	5	5
60	1	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	1	3	4	3	3	4	2	4	2	4	5	5	5
61	2	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	2	4	4	2	2	4	5	5
62	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5
63	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5
64	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	2	3	3
65	2	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5
66	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
68	1	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5
69	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5
70	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
71	1	5	3	2	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5
72	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	5	5	5
73	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
74	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5
75	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
76	1	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	5	5	4
77	1	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
78	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5
79	1	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5
80	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5
81	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	5
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	5	5
83	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
84	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	5	5
85	2	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	2	3	4	3	3	5	5	5
86	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	3	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5
88	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5
89	2	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	4
90	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	5	5	5
91	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4
92	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	2	3	3	4	4	5	4
93	1	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5

ANEXO 5: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación entre la calidad de gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín?	Determinar la relación entre la calidad de gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.	Existe una relación significativa entre la calidad de gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.	Independiente: Calidad de gestión educativa	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica. Diseño: No experimental y correlacional.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específica		Dependiente: Desempeño docente
– ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín? – ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín?	– Determinar la relación entre la gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín. – Determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.	– Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín. – Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.		
– ¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín? – ¿Cuál es la relación entre la gestión comunitaria y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín?	– Determinar la relación entre la gestión institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín. – Determinar la relación entre la gestión comunitaria y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.	– Existe una relación significativa entre la gestión institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín. – Existe una relación significativa entre la gestión comunitaria y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.		