



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Gestión educativa y desempeño pedagógico de los docentes de la
Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022**

Tesis

**Para optar el Grado Académico de Maestra en Docencia Superior e Investigación
Universitaria**

Autora

Iovana Giron Espinoza

Asesora

Dra. Bernardita Ruth Padilla Delgadillo

Huacho - Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Indicar nombre de la Facultad/Escuela o Escuela de Posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Giron Espinoza, Iovana	10241605	28-10-2024
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Padilla Delgadillo, Bernardita Ruth	09073710	0009-0005-6064-2165
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Marcelo Angulo, Norvina Marlana	15766260	0000-0002-9998-8260
Villarreal Rodriguez, Humberto Guillermo	15606903	0000-0002-5438-7875
Apolinario Rivera, Felipa Hinmer Hilem	15688054	0000-0003-1250-6220

GESTION EDUCATIVA Y DESEMPEÑO PEDAGOGICO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA 20009 HUAYLLAPA, CAJATAMBO, 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
2	www.gestiopolis.com Fuente de Internet	1%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to City University of New York System Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.clubensayos.com Fuente de Internet	1%

GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 20009 HUAYLLAPA, CAJATAMBO,
2022

IOVANA GIRÓN ESPINOZA

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: DRA. BERNARDITA RUTH PADILLA DELGADILLO

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA

HUACHO

DEDICATORIA

Dedico a Dios por haber sido bendecida
y poder sentir su apoyo en cada momento, entendiendo
que todo lo puedo lograr con él, a mi familia por creer
en mi superación y acompañarme siempre.

Iovana Girón Espinoza

AGRADECIMIENTO

Es una alegría poder agradecer a nuestros maestros que nos compartieron sus conocimientos como también a mi familia que es mi motivo de esfuerzo y valentía para continuar superándome.

Iovana Girón Espinoza

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
CAPÍTULO I	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1 Descripción de la realidad problemática	15
1.2 Formulación del problema	16
1.2.1 Problema general	16
1.2.2 Problemas específicos	16
1.3 Objetivos de la investigación	16
1.3.1 Objetivo general	16
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 Justificación de la investigación	17
1.5 Delimitaciones del estudio	17
1.6 Viabilidad del estudio	17
CAPÍTULO II	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1 Antecedentes de la investigación	18

2.1.1 Investigaciones internacionales	18
2.1.2 Investigaciones nacionales	19
2.2 Bases teóricas	22
2.3 Definición de términos básicos	34
2.4 Bases filosóficas	35
2.5 Hipótesis de investigación	36
2.5.1 Hipótesis general	36
2.5.2 Hipótesis específicas	36
2.6 Operacionalización de las variables	37
CAPÍTULO III	40
METODOLOGÍA	40
3.1 Diseño metodológico	40
3.1.1 Tipo de Investigación	40
3.1.2 Nivel de Investigación	40
3.1.3 Diseño	40
3.1.4 Enfoque	40
3.2 Población y muestra	40
3.2.1 Población	40
3.2.2 Muestra	40
3.3 Técnicas de recolección de datos	41
3.4 Técnicas para el procedimiento de la información	41
3.5 Matriz De Consistencia	41

CAPÍTULO IV	43
RESULTADOS	43
4.1 Análisis de resultados	43
4.2 Contrastación de hipótesis	63
CAPÍTULO V	68
DISCUSIÓN	68
5.1 Discusión de resultados	68
CAPÍTULO VI	69
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
6.1 Conclusiones	69
6.2 Recomendaciones	70
REFERENCIAS	71
7.2 Fuentes bibliográficas	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1¿Considera usted que el direccionamiento estratégico que emplea el director es bueno?.....	43
Tabla 2¿Considera usted que el clima institucional que se percibe repercute en su desempeño?	44
Tabla 3¿Considera usted que el cultura institucional que se percibe repercuten en su desempeño?	45
Tabla 4¿Considera usted que las acciones para el aprendizaje que se tienen en el colegio es la adecuada?.....	46
Tabla 5¿Considera usted que la competencia de los alumnos para aprender es buena?	47
Tabla 6¿Considera usted que el desempeño de los alumnos para aprender es buena?	48
Tabla 7¿Considera usted que el director gestiona adecuadamente el recurso humano de la institución?	49
Tabla 8¿Considera usted que el director gestiona adecuadamente el recurso financiero de la institución?	50
Tabla 9¿Considera usted que el director gestiona adecuadamente el servicio de la institución?	51
Tabla 10¿Considera usted que la convivencia dentro de la institución es favorable para su desempeño?	52
Tabla 11¿Considera usted que se practica la inclusión educativa dentro de la institución?	53
Tabla 12¿Considera usted que dentro de la institución se tiene planes de prevención de riesgos?	54
Tabla 13¿Considera usted que al desempeñarse lo hace con juicio?	55
Tabla 14¿Considera usted que dentro del salón de clases es un buen líder para los alumnos?.....	56

Tabla 15¿Considera usted que para su desempeño eficiente es mejor si se tiene un vínculo con el alumnos?	57
Tabla 16¿Considera usted que está comprometido con la institución y su crecimiento?....	58
Tabla 17¿Considera usted que está preparado para formar y encaminar ciudadanos de bien?	59
Tabla 18¿Considera usted que es importante enseñar al alumnos a valorar su entorno social y cultural?	60
Tabla 19¿Considera usted que los alumnos se adaptan a las costumbres de su familia?	61
Tabla 20¿Considera usted que los alumnos se adaptan a las creencias de su familia?	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1¿Considera usted que el direccionamiento estratégico que emplea el director es bueno?.....	43
Figura 2¿Considera usted que el clima institucional que se percibe repercute en su desempeño?	44
Figura 3¿Considera usted que el cultura institucional que se percibe repercuten en su desempeño?	45
Figura 4¿Considera usted que las acciones para el aprendizaje que se tienen en el colegio es la adecuada?.....	46
Figura 5¿Considera usted que la competencia de los alumnos para aprender es buena?	47
Figura 6¿Considera usted que el desempeño de los alumnos para aprender es buena?	48
Figura 7¿Considera usted que el director gestiona adecuadamente el recurso humano de la institución?	49
Figura 8¿Considera usted que el director gestiona adecuadamente el recurso financiero de la institución?	50
Figura 9¿Considera usted que el director gestiona adecuadamente el servicio de la institución?	51
Figura 10¿Considera usted que la convivencia dentro de la institución es favorable para su desempeño?	52
Figura 11¿Considera usted que se practica la inclusión educativa dentro de la institución?	53
Figura 12¿Considera usted que dentro de la institución se tiene planes de prevención de riesgos?	54
Figura 13¿Considera usted que al desempeñarse lo hace con juicio?	55

Figura 14¿Considera usted que dentro del salón de clases es un buen líder para los alumnos?	56
Figura 15¿Considera usted que para su desempeño eficiente es mejor si se tiene un vínculo con el alumnos?	57
Figura 16¿Considera usted que está comprometido con la institución y su crecimiento? ..	58
Figura 17¿Considera usted que está preparado para formar y encaminar ciudadanos de bien?	59
Figura 18¿Considera usted que es importante enseñar al alumnos a valorar su entorno social y cultural?	60
Figura 19¿Considera usted que los alumnos se adaptan a las costumbres de su familia?...	61
Figura 20¿Considera usted que los alumnos se adaptan a las creencias de su familia?	62

RESUMEN

A nivel mundial la educación se actualiza constantemente pues lo que antes simplemente era ir a un salón de clases y brindar educación ha pasado a la historia, hoy en día se valora más las cosas superficiales y la comodidad que tienen los estudiantes para poder formarse como estudiantes. En el Perú se vive una situación similar ya que la actualización es necesaria para los docentes al momento de enseñar a los alumnos que cada día son más exigentes ahora bien también nos referimos a los salones de clases de las instituciones educativas pues debe cumplir con los protocolos y las comodidades necesarias como las instalaciones, el recurso humano, etc., todo esto influirá en el desempeño de los niños y además de los docentes quienes necesitan la comodidad para continuar con sus labores.

Objetivo: Establecer la relación de la gestión educativa y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022. **Metodología:** diseño no experimental, nivel correlacional, tipo básico y enfoque mixto. **Conclusión:** La gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.

Palabras claves: gestión, educativa, desempeño docente.

ABSTRACT

At a global level, education is constantly updated because what previously was simply going to a classroom and providing education has gone down in history, today superficial things and the comfort that students have to be able to train as students are valued more. . . In Peru there is a similar situation since updating is necessary for teachers when teaching students who are more demanding every day. However, we are also referring to the classrooms of educational institutions since they must comply with the protocols. and the necessary amenities such as facilities, human resources, etc., all of this will influence the performance of the resource children and in addition to the teachers who need the comfort to continue with their work. Objective: Establish the relationship between educational management and the pedagogical performance of teachers at the Educational Institution 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022. Methodology: non-experimental design, correlational level, basic type and mixed approach. Conclusion: Educational management is significantly related to the pedagogical performance of the teachers of the Educational Institution 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.

Keywords: management, educational, teaching performance.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial la educación se actualiza constantemente pues lo que antes simplemente era ir a un salón de clases y brindar educación ha pasado a la historia, hoy en día se valora más las cosas superficiales y la comodidad que tienen los estudiantes para poder formarse como estudiantes. El Perú vive una situación similar ya que la actualización es necesaria para los docentes al momento de enseñar a los alumnos que cada día son más exigentes ahora bien también nos referimos a los salones de clases de las instituciones educativas pues debe cumplir con los protocolos y las comodidades necesarias como las instalaciones, el recurso humano, etc., todo esto influirá en el desempeño de los niños y además de los docentes quienes necesitan la comodidad para continuar con sus labores.

Primer capítulo: planteamiento del problema, presenta la argumentación, alcance, los problemas de la investigación.

Segundo Capítulo: Marco Teórico de la gestión educativa y el desempeño docente, sustentando las investigaciones, con teorías de manera científica.

Capítulo 3: Metodología, tipo, diseño, niveles y métodos, encuesta, población y muestra, técnicas y herramientas utilizadas en la investigación.

Capítulo 4: Resultados, tablas, interpretación y decisión.

Capítulo V: Discusión se discuten el resultado con otros autores.

Capítulo 6: Conclusiones y recomendaciones, que arrojó la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial la educación se actualiza constantemente pues lo que antes simplemente era ir a un salón de clases y brindar educación ha pasado a la historia, hoy en día se valora más las cosas superficiales y la comodidad que tienen los estudiantes para poder formarse como estudiantes.

El Perú vive una situación similar ya que la actualización es necesaria para los docentes al momento de enseñar a los alumnos que cada día son más exigentes ahora bien también nos referimos a los salones de clases de las instituciones educativas pues debe cumplir con los protocolos y las comodidades necesarias como las instalaciones, el recurso humano, etc., todo esto influirá en el desempeño de los niños y además de los docentes quienes necesitan la comodidad para continuar con sus labores.

En la institución educativa N° 20009 ubicada en Cajatambo donde como bien sabemos es un lugar alejado de la ciudad donde se viven carencias notorias como son las malas condiciones en las que se encuentra la institución además de tener una plana docente con nivel bajo de enseñanza y pocas oportunidad y opciones de actualización por la distancia en la que se encuentran donde no llega internet, se desea obtener resultados para brindar recomendaciones favorables para la solución de la problemática que se tiene dentro de la institución.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona la gestión educativa y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la dimensión directiva y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022?

¿Cómo se relaciona la dimensión académica y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022?

¿Cómo se relaciona la dimensión administrativa y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022?

¿Cómo se relaciona la dimensión comunitaria y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación de la gestión educativa y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la relación de la dimensión directiva y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.

Establecer la relación de la dimensión académica y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.

Establecer la relación de la dimensión administrativa y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.

Establecer la relación de la dimensión comunitaria y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.

1.4 Justificación de la investigación

Esta investigación se justifica porque beneficia al sector escolar de las distintas instituciones que se tiene en la provincia ya que con los resultados obtenidos se ayudara a la problemática que se tiene además de tener un respaldo teórico veraz ya que cuenta con autores reconocidos.

1.5 Delimitaciones del estudio

La investigación se realiza en Cajatambo, año 2022.

1.6 Viabilidad del estudio

Se considera viable porque en mi calidad de autora cubriré con todos los gastos necesarios para conllevar a la realización de la investigación además de contar con requisitos de la universidad para la obtención del grado académico.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Robalino (2021) en su tesis titulada *“Plan de fortalecimiento de la gestión pedagógica para los docentes de la carrera de mecánica industrial del ISTCT”*, su objetivo es describir un programa de perfeccionamiento de la administración de la enseñanza para los profesores del sector de mecánica industrial del Instituto Superior Tecnológico Central Technical, concluye que: La administración de la pedagogía tiene un rol significativo dentro de la formación de los tecnólogos de la carrera de Mecánica Industrial en las áreas de carácter teórico-práctico, debido a que permite desarrollar un programa eficaz en la planificación, ejecución y evaluación de los materiales para que los students produzcan conocimientos perdurables (p. 157).

Briones (2020) en su tesis titulada *“Incidencia de la calidad educativa en el desempeño docente en proceso de gestión educativa”*, su objetivo es averiguar las causas de la calidad del aprendizaje a través del análisis de las normas de desempeño docente para apoyar una resolución práctica del inconveniente, concluye que: La conversación por afecto y de manera eficaz es una variable fundamental entre los profesores y los papás, esto hace que el entorno de la institución sea bueno. Es fundamental que los docentes entiendan sus derechos y obligaciones dentro del ámbito legal de la educación, de esta manera, los ayudará a responsabilizarse de manera eficaz, económica y en tiempo (p. 44).

Solano (2018) en su tesis titulada *“Calidad de la gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo”*

grados del Instituto Colombo – Venezolano”, su objetivo es establecer la asociación clara entre las diferentes dimensiones de la calidad de administración y el desempeño de los docentes en el Instituto de Creación Literaria, concluye que: Hay una vínculo significativo entre la calidad del management de la academia y el desempeño del docente, según el parecer de los alumnos del 9 y 10 del ICOLVEN. Además, existe una correlación importante entre el entorno físico y la calidad del docente (p. 70).

Mairena (2018) en su tesis titulada *“Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la Facultad de educación e idiomas”*, su objetivo es influir de manera positiva en la mejoras de la enseñanza y en la calidad de los procesos de la institución, concluye que: En las áreas de Física y Tecnología Educativa los profesores novicios no están contentas con la asistencia pedagógica que reciben. Es notorio que no hay una planificación y no se les hace ningún tipo de seguimiento a los profesores en el momento en que entran a la escuela, es por esto que se cree que es de suma importancia un programa de acompañamiento que potencie el desarrollo de habilidades, conocimientos y destrezas como profesor (p. 90).

2.1.2 Investigaciones nacionales

Hernandez (2022) en su tesis titulada *“Gestión educativa y desempeño docente en educación primaria de las instituciones educativas comprendidas en el distrito de Shunte provincia de Tocache San Martin, año 2022”*, su objetivo es establecer la vínculo entre el management educational y el desempeño of the teacher in education (primaria) de las universidades que están dentro del district of Shunte in the province of Tocache, San Martin, en el 2022, concluye que: En el estudio se hizo una

relación entre la administración de la educación y el planeamiento de la curriculum del docente de educación primaria ya que a una buena administración de la educación, además hay una buena planeación de la curriculum o viceversa, esto es, los docentes planean de manera consciente el proceso de enseñanza aprendizaje (p. 46).

Hernandez y Bazan (2022) en su tesis titulada “*Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de a I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa el Salvador, Ugel 01 – 2021*”, su objetivo es establecer la vínculo entre la administración de la escuela y el desempeño del profesorado, concluye que: Hay una correlación de media ($r=631$) entre la administración de la escuela y el desempeño de los profesores de la I.E. 6048 Jorge Basadre de Villa El Salvador 2021, a un nivel de importancia de 0.000. Se comprende que, en el momento en que los líderes presenten una mayor dedicación en el intento de mejorar la calidad de la educación mediante una mayor administración, una administración más específica, una administración más comunitaria y, por último, una administración más pedagógica, se producirá un efecto beneficioso sobre los docentes (p. 95).

Hurtado (2020) en su tesis titulado “*Gestión pedagógica y desempeño de las docentes de educación inicial de las redes N° 09 y 10 Ugel N° 03 – Lima*”, su objetivo es averiguar la vínculo entre la administración de la escuela y el desempeño de las profesores de inicial de las redes No. 09 y 10, de la Unified Gas and Electricity of the 3rd degree, Lima – 2019, concluye que: Se determinó la relación existente entre la gestión docente

y el desempeño de los docentes de educación inicial de la Red 09 y 10 de la UGEL Red 03 en Lima en el año 2019. Se identificó una relación entre la planificación curricular y el desempeño. Red N° 09 y 10, UGEL N° 03, Lima – 2019 (p. 669).

Herrera (2021) en su tesis titulada “La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Arequipa, 2020”, su objetivo es establecer la vínculo entre la administración de la educación y el desempeño del profesorado que trabaja en la escuela privada Sagrado Corazón, ubicada en la ciudad de Arequipa, concluye que: En referencia a la meta general, determinar la vínculo entre la administración de la educación y el desempeño del profesorado que trabaja en la escuela "Sagrado Corazón", ubicada en la ciudad de Arequipa. El 2020, se obtuvo una magnitud en el parámetro de rho de Spearman ($rs=0.390^{**}$) y una magnitud de importancia $p<0.01$ se afirma que existe una correlación de alta significancia, de vínculo positivo flojo entre el desempeño docente y la administración educativa (p. 94).

Castillo (2020) en su tesis titulada “*Gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Antonio Raymondi - Ambato, Distrito de Yauli – Huancavelica*”, su objetivo es establecer la vínculo entre la administración educativa y el desempeño del docente en la Institución Educativa Antonio Raymondi – Ambato, ubicada en el año 2019 en la zona de Yauli – Huancavelica, concluye que: La administración de la educación que se realiza en el Instituto “Antonio Raymondi” de Ambato,

perteneciente al municipio de Yauli-Huancavelica, es eficaz, esto quiere decir que el director se encuentra realizando una administración de las condiciones para el mejoramiento de los estudios y también la dirección de los procesos de pedagogía para el mejoramiento de los estudios (p. 83).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Gestión educativa

2.2.1.1 Definición

La palabra Gestión proviene del idioma latino "gestio", y se relaciona con la acción y el efecto de realizar gestiones con rapidez y eficiencia, esto es posible gracias a la globalización. En el ámbito de los procesos, la modernidad ha forzado a las sociedades contemporáneas a realizar transformaciones profundas en sus componentes esenciales, como es el caso de la educación.

La administración de la educación es un oficio que aspira a aumentar la capacidad de los colegios e instituciones educativas de un país específico utilizando métodos, herramientas y conocimientos. Se trata de una suerte de administración que tiene como objetivo educar, la cual piensa el procedimiento de la educación como un conjunto organizado, sistémico (Equipo editorial, 2021).

Es complejo garantizar que los estudiantes alcanzan una buena educación en los colegios. Uno de los problemas más grandes que tiene esta clase de institución es conseguir una buena administración de la educación o de la escuela, haciendo un esfuerzo por dar un lugar y una importancia a cada persona o grupo dentro de la toma de decisiones (unir, 2021).

Esta especialidad tiene como objetivo aumentar la capacidad de los planteles e instituciones colegiales mediante la utilización de diferentes métodos, instrumentos y entendimientos. En ella se mezclan la totalidad de los componentes de la realidad de los establecimientos educacionales (alumnos, profesores y la comunidad), con el fin de comparar los datos, recibir retroalimentación y sobreponerse a las dificultades existentes (por ejemplo, la disertación o el bajo desempeño de los estudiantes).

En la actualidad, hablar de la administración de la educación como una estrategia fundamental y valiosa para la administración y dirección de las universidades representa una importancia capital en los últimos decenios, haciendo de esta manera la clave fundamental y palanca para el desarrollo de la educación del Perú (Sablich, 2022).

La noción de administración de la educación se refiere a la organización, el administrador y el progreso de un programa de educación. A fin de entender la noción con exactitud, es factible taparse en los dos términos que la conforman. La administración es la acción y el fruto de la administración: dirigir un objeto, ejecutarlo. Cuando se gerencia una actividad, se tiene el control sobre ella. Educativo, por su parte, es aquello que tiene relación con la formación. Se le llama educación al conocimiento y al aprendizaje que se brindan a través del trabajo de un instructor, un orientador o un guía (Perez & Gardey, 2022).

La Gerencia Educativa contiene varias facetas, sin embargo, intentan en general optimar la operatividad de los establecimientos educacionales en todas sus categorías. Con el fin de llevar a cabo este plan, implementará diferentes métodos de administración pública que adquirió durante su formación. El especialista en educación gestionará sus labores dentro de cuatro áreas

distintas: la dirección de la institución, en relación a la administración de la misma; la mejora del currículo y la implementación de nuevos métodos de enseñanza; la comunidad, en relación a la relación entre los estudiantes del colegio y el exterior, y la administración financiera y de recursos, en relación a la administración de los mismos

2.2.1.2 Importancia:

La administración de la educación es fundamental para ejecutar acciones correctas y preservar una buena evolución del desarrollo académico de los estudiantes. A través de ella, las instituciones pueden concebir nuevos planes y proyectos de desarrollo que les dejen asegurar una educación de alta calidad, más humana, comunitaria y soberana, en vez de orientarse únicamente en la perspectiva mercantil y comercial.

Este régimen de administración tiene como eje la estrategia en la que se maneja la institución. La participación concreta de todas las áreas del colegio en cualquier tipo de proyecto ayudará a desarrollar un plan más realista y factible que integre la visión de todos los departamentos relevantes.

2.2.1.3 Objetivos:

- Correr la voz de que se debe fomentar el derecho a una formación de alta calidad y a un aprendizaje significativo.
- Incrementar el apoyo económico a la educación de los colegios.
- Preservar las circunstancias exigidas para el tratamiento de las plantillas.
- Aumentar la calidad de los diferentes métodos de enseñanza y aprendizaje.

- Fomentar una formación más equitativa.
- Garantizar la participación proactiva y responsable de los empleados de la educación.
- Controlar que se respete y se implemente los acuerdos colectivos del colegio.
- Evaluar la calidad de los procedimientos y el resultado de las acciones que se han realizado en favor de la institución.

2.2.1.4 Principios:

Farro (1998) indica los siguientes principios:

- El principio de unidad. La institución educativa tiene que dar una respuesta que sea consistente o unificada en términos de esfuerzos y de objetivos. El empeño realizado en conjunto, acate el sentido de unidad; en donde la energía de cada uno sea utilizada en una misma dirección con el fin de alcanzar un objetivo común.
- El principio de jerarquía o autoridad. La institución que tiene la máxima responsabilidad sobre otras instituciones y las facultades que le confieren debe entenderse ejercible sin diluir las facultades propias de cada institución, de conformidad con las leyes y reglamentos internos específicos que regulan cada institución educativa.
- El principio de la Misión Educativa. Requiere poseer constantemente el objetivo encarnado en el Plan de estudios de la institución. Para conseguir resultados positivos y ahorrar dinero es importante priorizar las metas de la compañía. Los metas tienen

que ser complementarios, consistentes y encadenados. Tendrán que ampliarse en el corto, medio y largo plazo.

- El principio de ordenación. Es instaurar la paz entre la totalidad de las acciones que realiza una organización, de manera que sea fácil con ello el desempeño con el éxito; es asignar a cada labor la medida que sea segura y eficaz. Cuando hay armonía en una institución, cada labor y cada servicio se ejecutan en conjunto; las labores están planificadas y divididas de manera adecuada.
- El principio de especialización o competencia. Capacidad y competencia dentro de la institución; la primera se refiere a la magnitud de las facultades, los derechos y las posibilidades que tiene la institución para lograr sus objetivos; la segunda es el círculo de competencias que se dividen los distintos órganos de la institución, en función de la especialidad o del criterio de administración más eficaz.
- El principio de un liderazgo exitoso. El dirigente exitoso es apasionado, responsable y con una escala de valor. Los líderes no sólo inspiran a sus subordinantes en que se motiven a sí mismos para alcanzar sus metas personales, además también en el logro de metas organizacionales deseadas. El estilo de conducción que es exitoso en unos contextos puede no ser igual de exitoso en otros, esto depende de la institución, los individuos y las labores. Los líderes con carisma y místico de la compañía de enseñanza pueden ser una medida fundamental para solucionar el problema de las metas y sobrepasando las delimitaciones.

- Comenzando con el principio de la planeación estratégica. El diseño de estrategias ayuda a disuadir la inquietud. La planeación estratégica es la etapa de elegir los objetivos que tiene una compañía, establecer los métodos para conseguirlos y las políticas y programas que se van a seguir para lograrlo. La actividad de planeación debe ser liderada por la gerencia alta ya que esta es la figura que tiene la responsabilidad de conseguir los objetivos del grupo.

2.2.1.5 Dimensiones:

- Directiva: Con una visión orientadora y un objetivo de mejorar la calidad del instituto, su labor es gestionar los requerimientos del mismo para promover una cultura de educación propia. Esto implica que es la responsable de encabezar y dirigir el equipo, al tiempo que actualizar y precisar las dinámicas lúdicas, sociales y psicológicas que están asociadas a la docencia.
- Académica: Es ella quien realmente toma conocimiento, o sea, lo que sucede dentro del aula. Esto implica actualizar, desarrollar y repensar el plan de estudios, teniendo en cuenta los conocimientos específicos de la materia y las sugerencias de los expertos, además de los entendimientos con los otros integrantes de la comunidad educativa, particularmente en relación a las maneras de calificar.
- Administrativa: En esta ocasión se hace referencia a la totalidad de los asuntos relacionados con los sistemas de registro e información del alumno, el suministro de complementos y principalmente la garantía de que la escuela pueda continuar existiendo en el tiempo,

gestionando los recursos de manera más óptima posible. Esto asimismo comprende las reglas, el repertorio de objetos, etc.

- Comunitaria: El cuarto aspecto se relaciona con el aspecto social de la conducta educativa, por medio del compromiso cívico como programas de intercambio, estímulo a investigadores, promoción del desarrollo profesional y otros aspectos relacionados con la comunidad educativa, es decir, personas que se ganan la vida aprendiendo y que aspiran a para la coexistencia pacífica y el beneficio mutuo.

El director juega un papel importante en el proceso de gestión educativa con los procesos formales de la institución, los cuales se formulan y planifican, pero al mismo tiempo actúan sobre situaciones no planificadas, como por ejemplo con las actitudes institucionales. actores situacionales.

En la transformación educativa, el rol del director en escuelas necesitadas de cambio es considerado como un proceso que requiere reflexión, análisis y cuestionamiento de sus recomendaciones que orientan y realinean el progreso institucional a las necesidades sociales de su territorio.

2.2.2 Desempeño pedagógico

2.2.2.1 Definición

Las novedosas necesidades de educación forzada a un cambio en la estructura-funcionamiento del procedimiento de superación de los profesionales de la educación, con el fin de prepararlos de manera científica, técnica y metodológica, para que desarrollen las competencias que se consideran como el producto de la combinación eficaz, importante y general de una complicada

mezcla de conocimientos, habilidades y valoraciones profesionales, que se expresan a través del desempeño de la profesión.

Estas como características del profesional le permiten sortear los problemas sociales; ellas indican el progreso de la psique, constituye una configuración del sistema principal de los datos y las operaciones que definen las características de la autorregulación y la regulación del sujeto, quien, en diferentes momentos de su comportamiento, tiene que actualizarlos en respuesta a las situaciones específicas que se le presentan por medio de sus acciones personales (Sisalima, 2017).

Es el conjunto de actividades planificadas de acuerdo a las maneras en que se organizan los vínculos entre la ciencia y la escuela, y las maneras en que se planifica y se organiza (Minedu, 2021).

Se cree que el desempeño de la enseñanza profesional es un procedimiento que depende de una persona; a través de relaciones de tipo social, que se crean en la utilización de métodos, con el fin de llevar a cabo su labor, en correspondencia con los objetivos de la actividad de la enseñanza y la generación de un resultado que evidencia la mejoría del profesional, el incremento de la institución y la satisfacción personal, en el momento de llevar a cabo sus tareas con cuidado, exactitud, precisión, originalidad y rapidez.

Montenegro (2003), indica que la calidad del docente se comprende como el desempeño de sus funciones, que está sujeto a componentes propios del docente, del alumno y del contexto que le pertenece (p.108). A su vez, la actividad docente se desarrolla en diferentes áreas o estratos de modo: el contexto social, el contexto institucional, el ambiente de la clase y, por último, el propio docente, a través de un procedimiento de pensamiento.

El desempeño del docente es un concepto que ha adquirido en los últimos años una esencial importancia en las discusiones de la internacionalidad de la función del docente dentro del éxito del aprendizaje. Ha logrado, asimismo, una posición particular dentro de las agendas de estudio relacionadas a la educación o a la formación docente. Esta (re)emergencia del concepto de enseñanza fue producto de los cambios en los discursos acerca del magisterio, durante el primer decenio.

Los desempeños son las acciones que se pueden ver y que se pueden describir y que muestran su habilidad. Se deriva de la palabra performance, que tiene relación con el aprendizaje esperado y la ejecución de los deberes que se le han dado. Se cree que la manera en la que se realizan esas labores demuestra la capacidad fundamental que tiene la persona (Perú, 2020).

2.2.2.2 Recomendaciones para un buen desempeño:

- Planificarla clase: Es fundamental que tengas conocimiento de los objetivos que se esperan, propósito de la clase y que tomes en consideración a los estudiantes, sus intenciones y necesidades, los recursos que están disponibles en el contexto y la manera en que se enfoque la enseñanza de la asignatura. Organiza los eventos en un ordenamiento didáctico que comience, se desarrolle y tenga cierre; además, incluye la manera en la que progresas (tipos de medición e instrumentos).
- Utiliza la Tic: En el momento en que son adecuadamente usadas, las herramientas de información y comunicación son una excelente ayuda para apoyar el estudio, además los alumnos se atraen más y se interesan más en los tópicos. Debido a eso es importante utilizar

las tecnologías información sistema en la medida de lo posible, sin embargo, sin dejar de lado los objetivos de la clase y los aprendizajes deseados.

- Averigua sobre tus estudiantes: Descubre sus cadencias, sus maneras de aprender y sus particularidades, sus intereses y características. Asimismo, es importante que te acostumbres al contexto en el que se desempeñan y entiendas qué herramientas y recursos tienen, además de qué elementos de la sociedad pueden utilizarse para conseguir un objetivo de aprendizaje. Todo esto hará que sea más probable que las actividades que incluyas en tu plan logren el propósito previsto.
- Implementar diferentes tipos y formas de evaluación: se debe realizar autoevaluación, evaluación conjunta y evaluación heterogénea, la evaluación debe realizarse bajo un enfoque formativo, es un proceso permanente (no solo el final). evaluación) en el que se recopila una variedad de información que nos ayuda a tomar decisiones para mejorar el aprendizaje de los estudiantes y mejorar nuestras prácticas docentes. De la misma manera, para fines de evaluación se recomienda no centrarse únicamente en el examen escrito sino utilizar diferentes herramientas y recursos como: listas de verificación, rúbricas, diarios de clase, portafolios de evidencias, ensayos, presentaciones orales, organizadores gráficos, modelos, debates, línea de tiempo, etc.
- Involucra a los padres de familia: La capacitación de los estudiantes es un asunto que pertenece a todos, por esta razón es

necesario involucrar a los papás; es de conocimiento general que cuando se laboran de manera conjunta y armónica los resultados educacionales crecen significativamente. Debido a eso es fundamental el conservar una conversación próxima con las familias de los alumnos, además de comunicarles que acciones específicas es posible que realizan en el hogar y en la escuela con el fin de apoyar el educarse de sus menores.

- Utilizar una variedad de técnicas y estrategias de enseñanza: En la enseñanza tradicional los estudiantes escuchan pasivamente y el contenido explicado por el docente ha quedado atrás, ahora se requiere que los docentes utilicen una variedad de técnicas de enseñanza en el aula, tales como: dramatización, debate. , foro, juego de rol, mesa redonda Reuniones etc.
- Facilitar el trabajo colaborativo: Al implementar el trabajo colaborativo, se puede aprovechar el conocimiento y la experiencia de los estudiantes para crear sinergia, estimular habilidades individuales y de equipo, aumentar la motivación y la confianza en la realización de actividades y fomentar la producción del lenguaje. y crear una interdependencia positiva.
- Sé empático: En el momento en que se es empático además de que se promete la empatía, se incrementa la comodidad del aula, las dificultades de disciplina disminuyen, se incrementa la estima de los estudiantes y se mejoran los resultados de la escuela. Algunos consejos para llegar a ser un docente que tiene en cuenta la empatía son: conocer a los estudiantes, sus preferidos y intereses; poseer

altas expectativas en ellos; interesarse por lo que piensan y sienten, y ver más allá de las calificaciones.

2.2.2.3 Dimensiones:

- **Pedagógico:** Esta característica observa al docente en su posición de orientador en el conocimiento; se tiene especial cuidado en las maneras y métodos que el docente utiliza. Estos hacen parte de su enseñanza y tienen una directa relación con los procedimientos de los estudiantes. El rol del docente es de orientador de conocimientos, es significativo que los entendimientos se trasladen efectivamente a los alumnos.
- **Político:** Esta consideración tiene en cuenta los ejemplos de comportamiento del docente que se requieren en situaciones. En efecto, los profesores están frente a una variedad de situaciones con respecto a sus estudiantes. En unas cuantas clases los alumnos exhibirán predisposición a obrar de forma déspota, o en oposición a las normas y a la moral. En estos casos es la responsabilidad del docente remendar y orientar la conducta correcta. Por esta razón es significativo observar los principios, además del sentimiento humano y del comportamiento del docente.
- **Cultural:** Se comprende que cada circunstancia didáctica es particular, y está en parte generado por el contexto social y por el momento histórico. Por esta razón se tiene en consideración la comprensión del contexto social y la evolución del docente dentro de este. El tema desde el punto de vista de la manera en la que el docente es valorado por el público que le sigue. Evalúa la manera

en la que interaccionan con estudiantes de diversas clases sociales de ellos. La labor docente está asimismo determinada por la habilidad del individuo de entender los requerimientos de sus estudiantes.

2.3 Definición de términos básicos

Académica:

Es ella quien realmente toma conocimiento, o sea, lo que sucede dentro del aula.

Administrativa:

En esta ocasión se hace referencia a la totalidad de los asuntos relacionados con los sistemas de registro e información del alumno, el suministro de complementos y principalmente la garantía de que la escuela pueda continuar existiendo en el tiempo.

Comunitaria:

El cuarto aspecto se relaciona con el aspecto social de la conducta educativa, a través de la promoción del compromiso cívico.

Cultural:

Se comprende que cada circunstancia didáctica es particular, y está en parte generado por el contexto social y por el momento histórico.

Directiva:

Con una visión orientadora y un objetivo de mejorar la calidad del instituto, su labor es gestionar los requerimientos del mismo para promover una cultura de educación propia.

Desempeño docente:

Conjunto de actividades planificadas de acuerdo a las maneras en que se organizan los vínculos entre la ciencia y la escuela, y las maneras en que se planifica y se organiza (Minedu, 2021).

Gestión educativa:

Gestión proviene del idioma latino "gestio", y se relaciona con la acción y el efecto de realizar gestiones con rapidez y eficiencia, esto es posible gracias a la globalización. En el ámbito de los procesos, la modernidad ha forzado a las sociedades contemporáneas a realizar transformaciones profundas en sus componentes esenciales, como es el caso de la educación.

Pedagógico:

Esta característica observa al docente en su posición de orientador en el conocimiento; se tiene especial cuidado en las maneras y métodos que el docente utiliza.

Político:

Esta consideración tiene en cuenta los ejemplos de comportamiento del docente que se requieren en situaciones. En efecto, los profesores están frente a una variedad de situaciones con respecto a sus estudiantes.

2.4 Bases filosóficas

La administración de la educación, o la administración de la escuela, tiene como objetivo aumentar la capacidad de los colegios a través de diversas estrategias, instrumentos y conocimientos que tienen como objetivo mejorar la calidad del estudio de los estudiantes y así sucesivamente. Es complejo garantizar que los estudiantes alcanzan una buena educación en los colegios.

Esta realidad, que se patentiza en este momento y es más importante de lo que jamás ha sido, debido a que nos encontramos, querámoslo o no, inmersos en sociedad cada vez más globalizada, en donde se incrementa de manera extraordinaria el conocimiento científico y técnico, y donde son sometido a un análisis constante de las diversas realidades, situaciones y valores. En el lugar en donde el más reciente descubrimiento, es el billete de hoy y no hemos culminado de comer, en ese momento nos han puesto otros tantos sobre la mesa. Trabajando todo esto como consecuencia, que nuestra época histórica se caracterice por la rapidez de los cambios y la magnitud de los mismos, las cuales causan un veloz deterioro de los conocimientos acumulados y de las estructuras en uso, que tienen efectos sobre la comunidad y el individuo en todas las áreas, y que subsisten en la sociedad y en el individuo.

Sobre esta base conceptual, la formación del docente, formal e informal; Académica o no; Inicial y permanente, posee una nueva magnitud, en la que ya no se podrá ver como un simple complemento decorativo y accidental, sino como un elemento fundamental para la configuración del ser del docente de esta generación.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.

2.5.2 Hipótesis específicas

La dimensión directiva se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.

La dimensión académica se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.

La dimensión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.

La dimensión comunitaria se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: Gestión educativa	Directiva	Direccionamiento estratégico Clima institucional Cultural institucional	1, 2, 3	Likert

		Acciones de aprendizaje		
	Académica	Competencias de los alumnos	4, 5, 6	Likert
		Desempeño de los alumnos		
		Gestión educativa		
	Administrativa	Administración recursos humanos y financieros	7, 8, 9	Likert
		Recursos y servicios		
	Comunitaria	Convivencia	10, 11,	Likert
		Inclusión	12	
		Prevención de riesgos		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITE,MS	ESCALA
V2: Desempeño pedagógico	Pedagógico	Juicio pedagógico		
		Liderazgo	13, 14, 15	Likert
	Político	Vínculo con el alumno		
Compromiso docente		16, 17	Likert	

	Formación de ciudadanos		
Cultural	Conocimiento de su entorno Adapta costumbres Adapta creencias	18, 19, 20	Likert

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de Investigación

La investigación es de tipo básico.

3.1.2 Nivel de Investigación

La investigación es nivel correlacional.

3.1.3 Diseño

La investigación es de diseño no experimental.

3.1.4 Enfoque

La investigación es de enfoque cuantitativo y cualitativo.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población la conforman 10 docentes de la Institución Educativa 20009
Huayllapa, Cajatambo, 2022.

3.2.2 Muestra

La muestra la conforman 10 docentes de la Institución Educativa 20009
Huayllapa, Cajatambo, 2022.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a emplear

La técnica que se emplea en la investigación es la encuesta.

3.3.2 Descripción de Instrumentos

El instrumento empleado en la presente investigación es el cuestionario el cual consta de 12 preguntas para la primera variable y 8 preguntas para la segunda variable.

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

Para el procesamiento de datos se ha utilizado el Microsoft Excel y el software SPPSS

3.5 Matriz De Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo se relaciona la gestión educativa y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Cómo se relaciona la dimensión directiva y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión académica y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión administrativa y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión comunitaria y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Establecer la relación de la gestión educativa y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: Establecer la relación de la dimensión directiva y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.</p> <p>Establecer la relación de la dimensión académica y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.</p> <p>Establecer la relación de la dimensión administrativa y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.</p> <p>Establecer la relación de la dimensión comunitaria y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: La gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICOS: La dimensión directiva se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.</p> <p>La dimensión académica se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.</p> <p>La dimensión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.</p> <p>La dimensión comunitaria se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.</p>	<p>VARIABLE X Gestión educativa</p> <p>VARIABLE Y Desempeño pedagógico</p>	<p>X1= Directiva</p> <p>X2= Académica</p> <p>X3= Administrativa</p> <p>X4= Comunitaria</p> <p>Y1= Pedagógico</p> <p>Y2= Político</p> <p>Y3= Cultural</p>	<p>NIVEL DE INVESTIGACION: correlacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION No experimental</p> <p>TIPO DE INVESTIGACION Básico</p> <p>ENFOQUE DE LA INVESTIGACION: Cuantitativo y cualitativo</p> <p>POBLACION: 10 docentes</p> <p>MUESTRA: 10 docentes</p> <p>ESTADISTICO DE PRUEBA: Spss</p> <p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p> <p>12 preguntas para medir la variable X</p> <p>08 Preguntas para medir la variable Y</p>

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1

¿Considera usted que el direccionamiento estratégico que emplea el director es bueno?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	4	40%
A veces	5	50%
Siempre	1	10%
TOTAL	10	100%

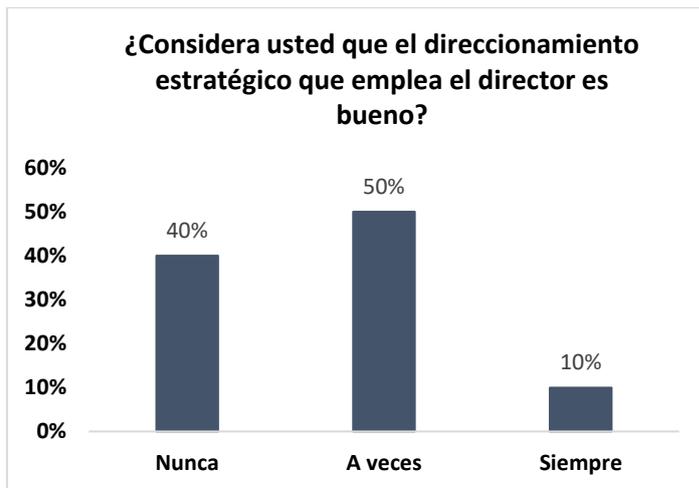


Figura 1 ¿Considera usted que el direccionamiento estratégico que emplea el director es bueno?

INTERPRETACION: se encuestó a 10 docentes de la institución de los cuales; el 40% considera que nunca el direccionamiento estratégico que emplea el director es bueno, el 50% considera que a veces el direccionamiento estratégico que emplea el director es bueno y el 10% considera que siempre el direccionamiento estratégico que emplea el director es bueno.

Tabla 2

¿Considera usted que el clima institucional que se percibe repercute en su desempeño?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	10%
A veces	3	30%
Siempre	6	60%
TOTAL	10	100%

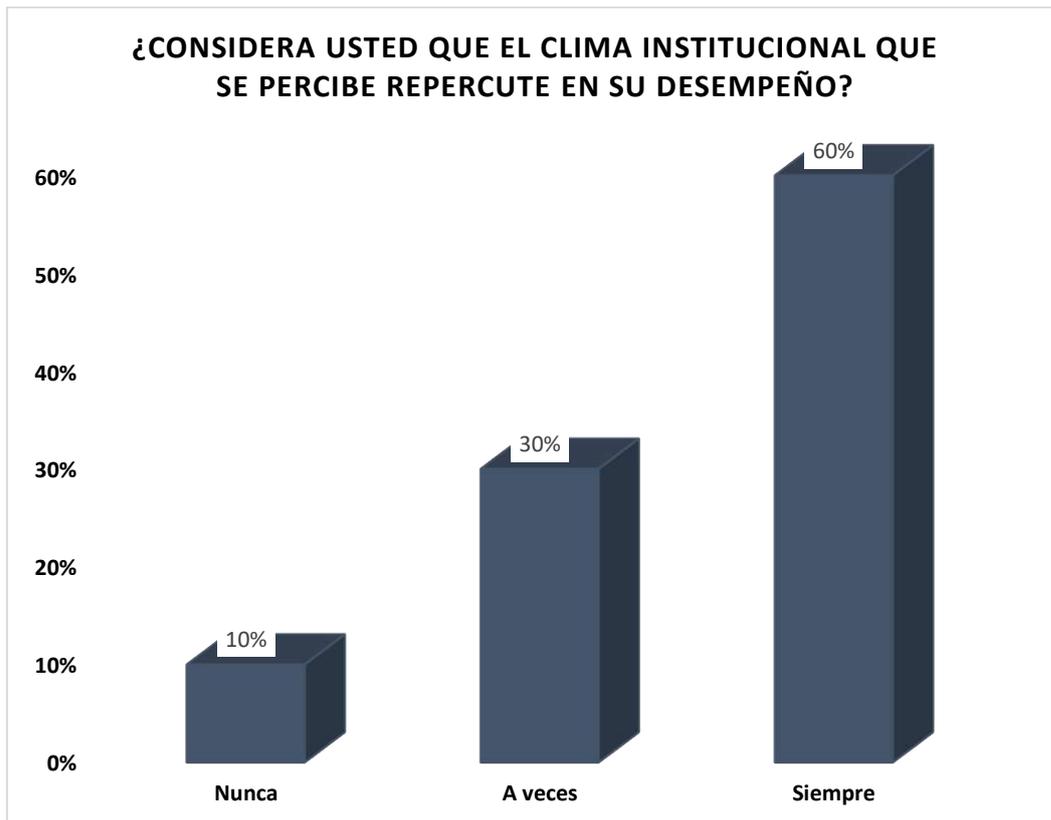


Figura 2 ¿Considera usted que el clima institucional que se percibe repercute en su desempeño?

INTERPRETACION: se encuestó a 10 docentes de la institución de los cuales; el 10% considera que nunca el clima institucional que se percibe repercute en su desempeño, el 30% considera que a veces el clima institucional que se percibe repercute en su desempeño y el 60% considera que siempre el clima institucional que se percibe repercute en su desempeño.

Tabla 3

¿Considera usted que la cultura institucional que se percibe repercute en su desempeño?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	20%
A veces	5	50%
Siempre	3	30%
TOTAL	10	100%

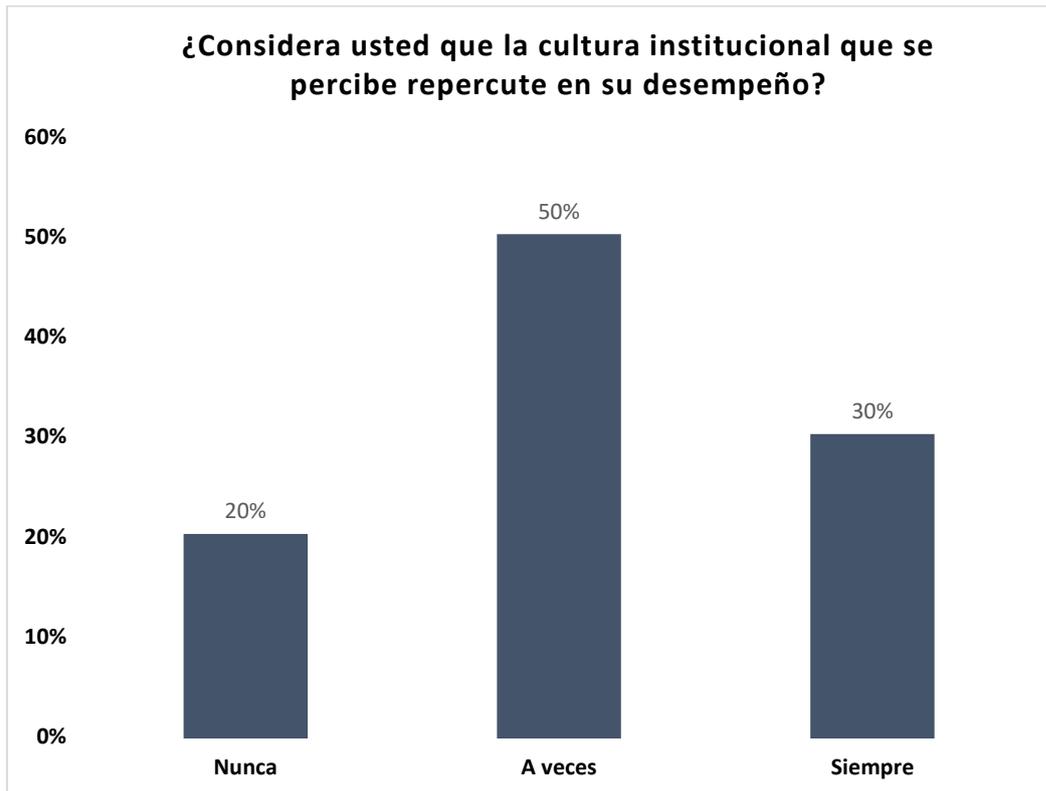


Figura 3 ¿Considera usted que la cultura institucional que se percibe repercute en su desempeño?

INTERPRETACION: se encuestó a 10 docentes de la institución de los cuales; el 20% considera que nunca la cultura institucional que se percibe repercute en su desempeño, el 50% considera que a veces la cultura institucional que se percibe repercute en su desempeño y el 30% considera que siempre la cultura institucional que se percibe repercute en su desempeño.

Tabla 4

¿Considera usted que las acciones para el aprendizaje que se tienen en el colegio es la adecuada?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	20%
A veces	3	30%
Siempre	5	50%
TOTAL	10	100%

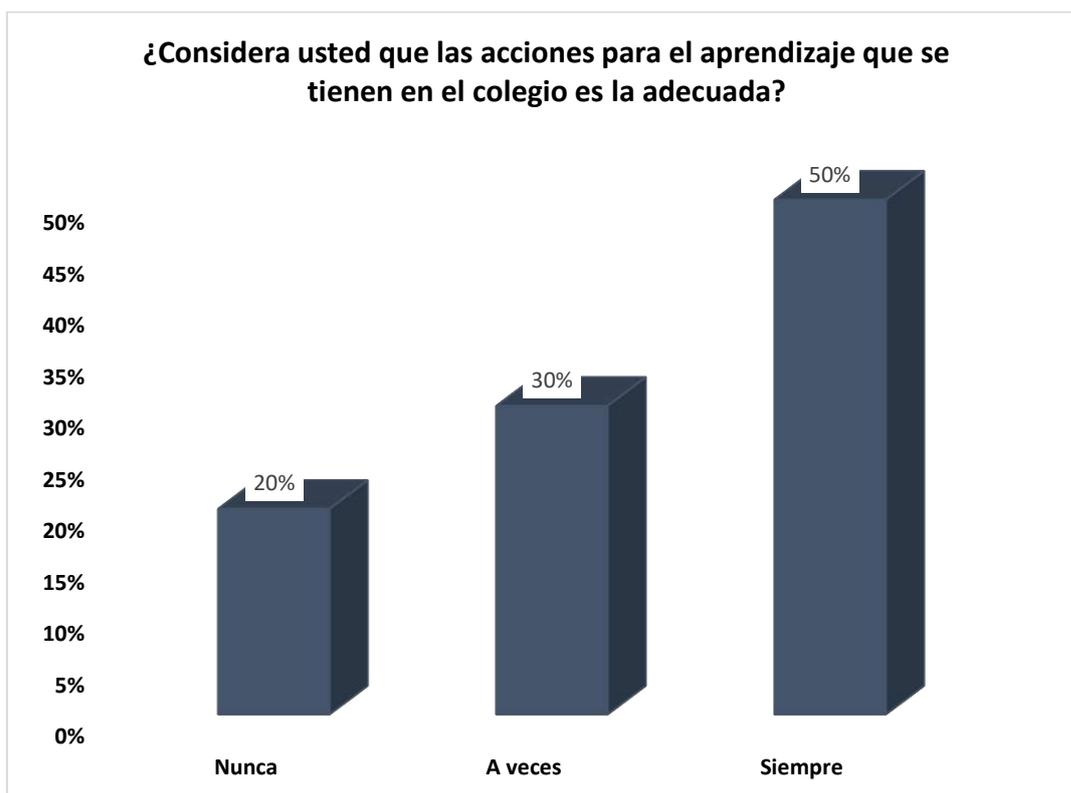


Figura 4; ¿Considera usted que las acciones para el aprendizaje que se tienen en el colegio es la adecuada?

INTERPRETACION: se encuestó a 10 docentes de la institución de los cuales; el 20% considera que nunca las acciones para el aprendizaje que se tienen en el colegio es la adecuada, el 30% considera que a veces las acciones para el aprendizaje que se tienen en el colegio es la adecuada y el 50% considera que siempre las acciones para el aprendizaje que se tienen en el colegio es la adecuada.

Tabla 5

¿Considera usted que la competencia de los alumnos para aprender es buena?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	5	50%
A veces	2	20%
Siempre	3	30%
TOTAL	10	100%

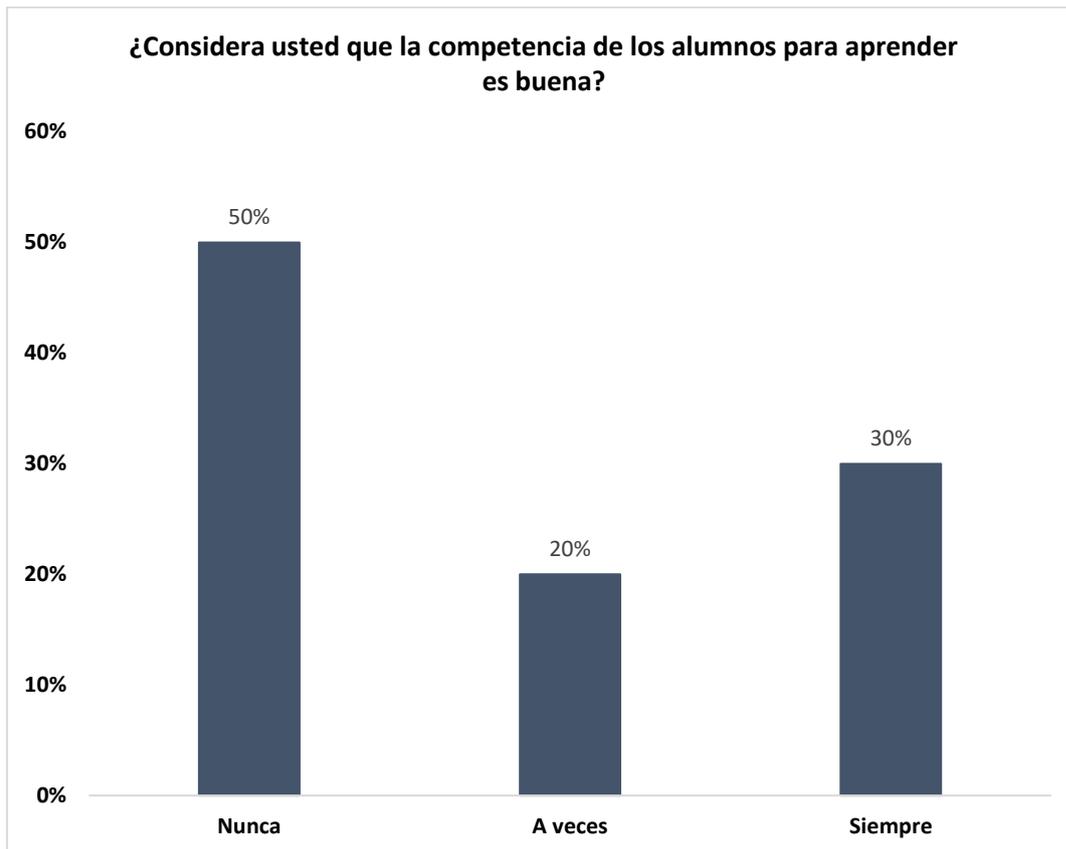


Figura 5 ¿Considera usted que la competencia de los alumnos para aprender es buena?

INTERPRETACION: se encuestó a 10 docentes de la institución de los cuales; el 50% considera que nunca la competencia de los alumnos para aprender es buena, el 20% considera que a veces la competencia de los alumnos para aprender es buena y el 30% considera que siempre la competencia de los alumnos para aprender es buena.

Tabla 6

¿Considera usted que el desempeño de los alumnos para aprender es buena?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	20%
A veces	3	30%
Siempre	5	50%
TOTAL	10	100%

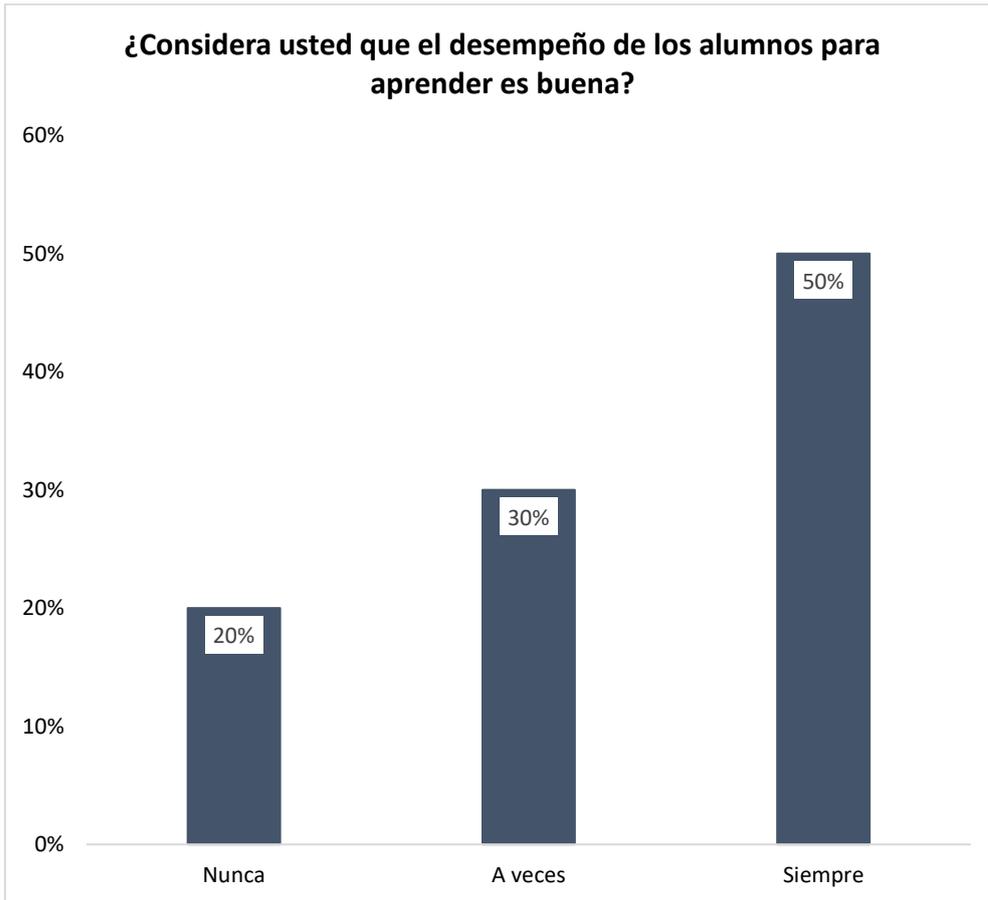


Figura 6 ¿Considera usted que el desempeño de los alumnos para aprender es buena?

INTERPRETACION: se encuestó a 10 docentes de la institución de los cuales; el 20% considera que nunca el desempeño de los alumnos para aprender es buena, el 30% considera que a veces el desempeño de los alumnos para aprender es buena y el 50% considera que siempre el desempeño de los alumnos para aprender es buena.

Tabla 7

¿Considera usted que el director gestiona adecuadamente el recurso humano de la institución?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	4	40%
A veces	3	30%
Siempre	3	30%
TOTAL	10	100%

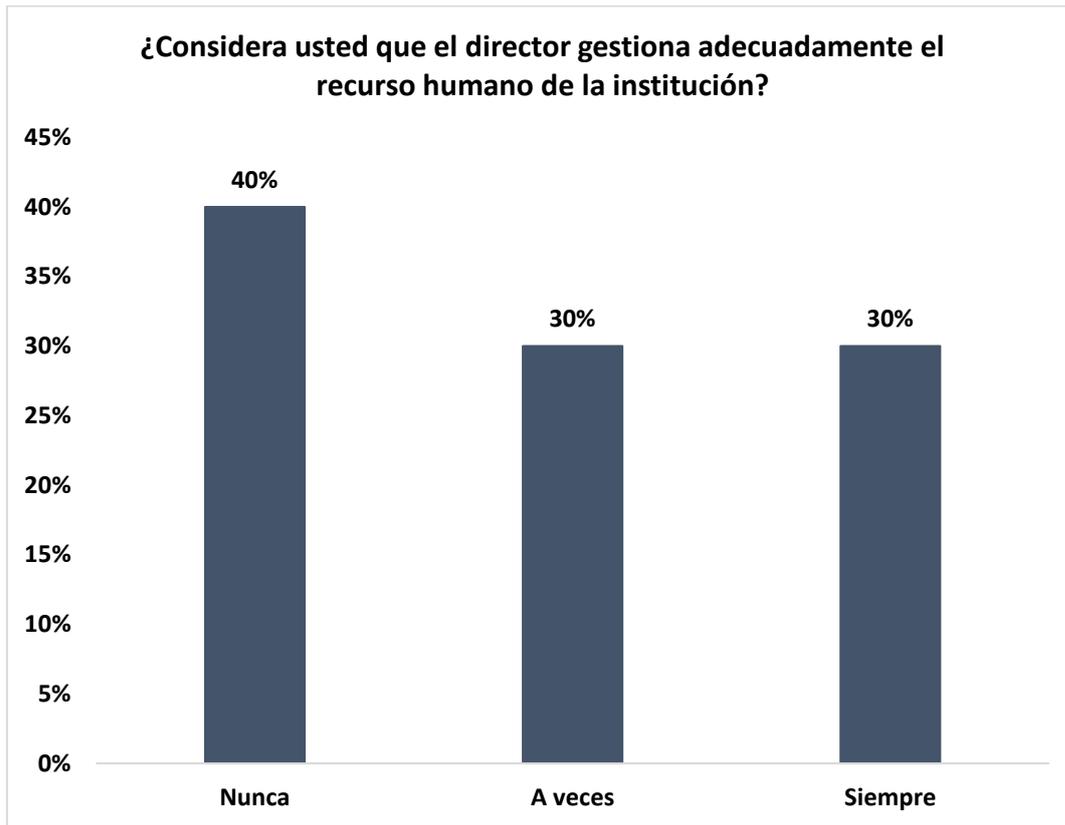


Figura 7: ¿Considera usted que el director gestiona adecuadamente el recurso humano de la institución?

INTERPRETACION: se encuestó a 10 docentes de la institución de los cuales; el 40% considera que nunca el director gestiona adecuadamente el recurso humano de la institución, el 30% considera que a veces el director gestiona adecuadamente el recurso humano de la institución y el 30% considera que siempre el director gestiona adecuadamente el recurso humano de la institución.

Tabla 8

¿Considera usted que el director gestiona adecuadamente el recurso financiero de la institución?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	6	60%
A veces	3	30%
Siempre	1	10%
TOTAL	10	100%

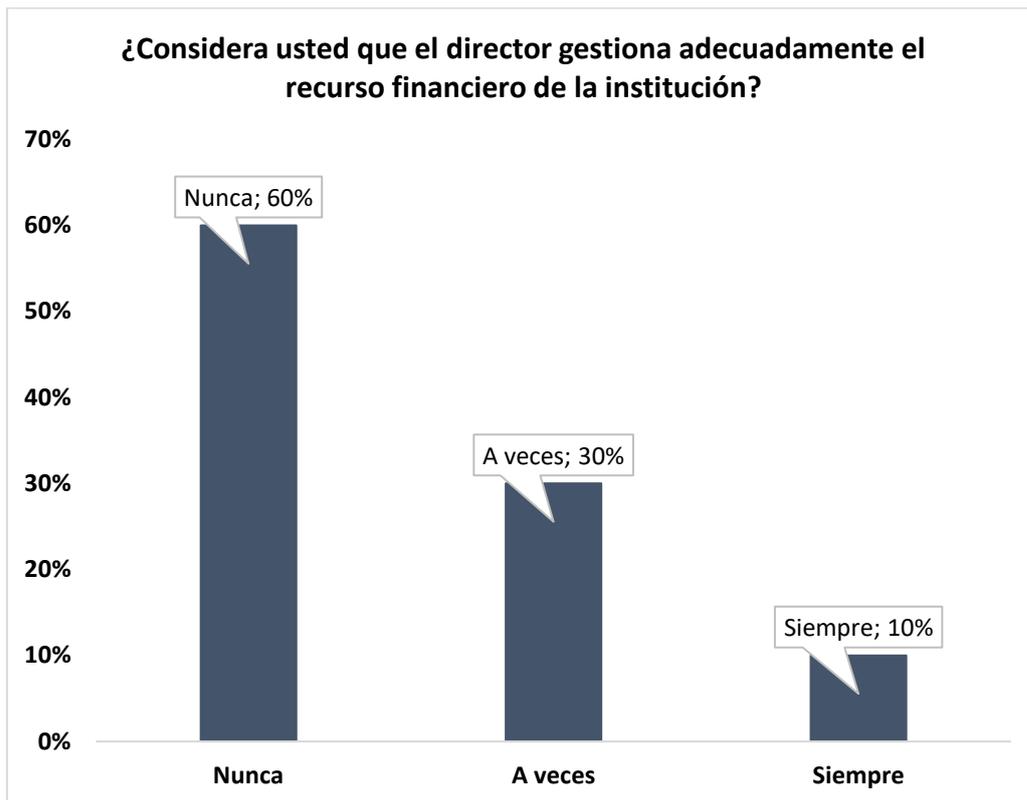


Figura 8 ¿Considera usted que el director gestiona adecuadamente el recurso financiero de la institución?

INTERPRETACION: se encuestó a 10 docentes de la institución de los cuales; el 60% considera que nunca el director gestiona adecuadamente el recurso financiero de la institución, el 30% considera que a veces el director gestiona adecuadamente el recurso financiero de la institución y el 10% considera que siempre el director gestiona adecuadamente el recurso financiero de la institución.

Tabla 9

¿Considera usted que el director gestiona adecuadamente el servicio de la institución?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	6	60%
A veces	2	20%
Siempre	2	20%
TOTAL	10	100%

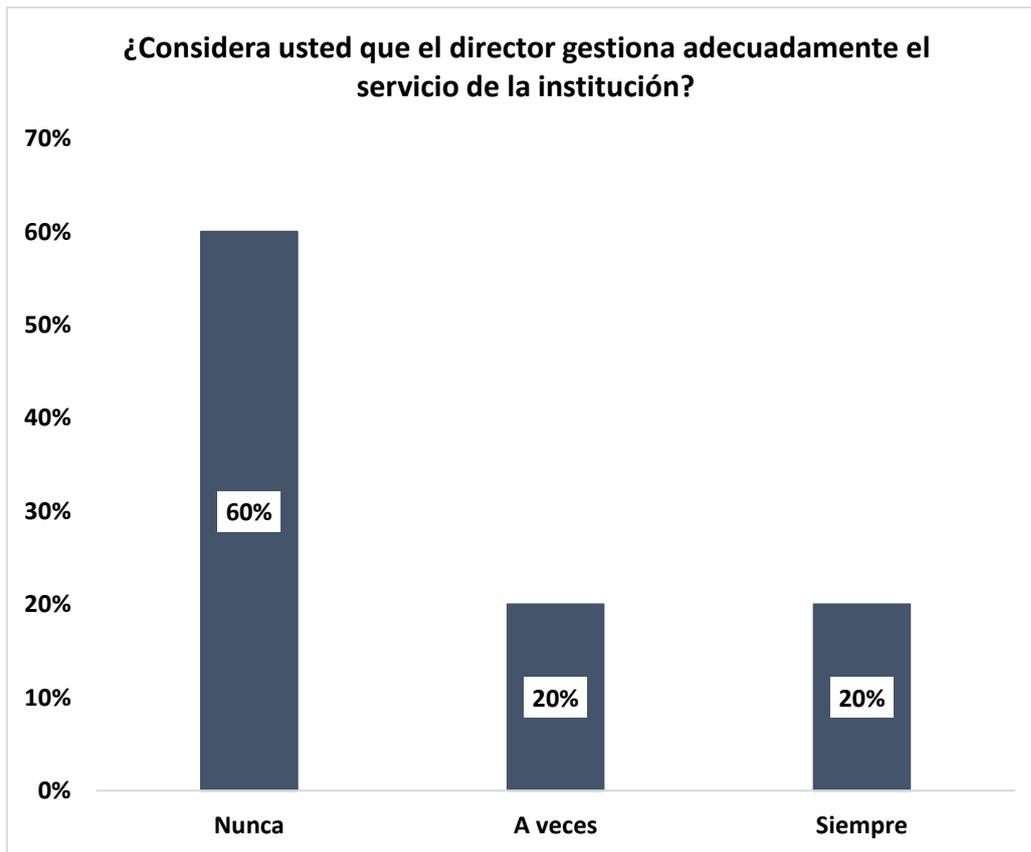


Figura 9 ¿Considera usted que el director gestiona adecuadamente el servicio de la institución?

INTERPRETACION: se encuestó a 10 docentes de la institución de los cuales; el 60% considera que nunca el director gestiona adecuadamente el servicio de la institución, el 20% considera que a veces el director gestiona adecuadamente el servicio de la institución y el 20% considera que siempre el director gestiona adecuadamente el servicio de la institución.

Tabla 10

¿Considera usted que la convivencia dentro de la institución es favorable para su desempeño?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	5	50%
A veces	3	30%
Siempre	2	20%
TOTAL	10	100%

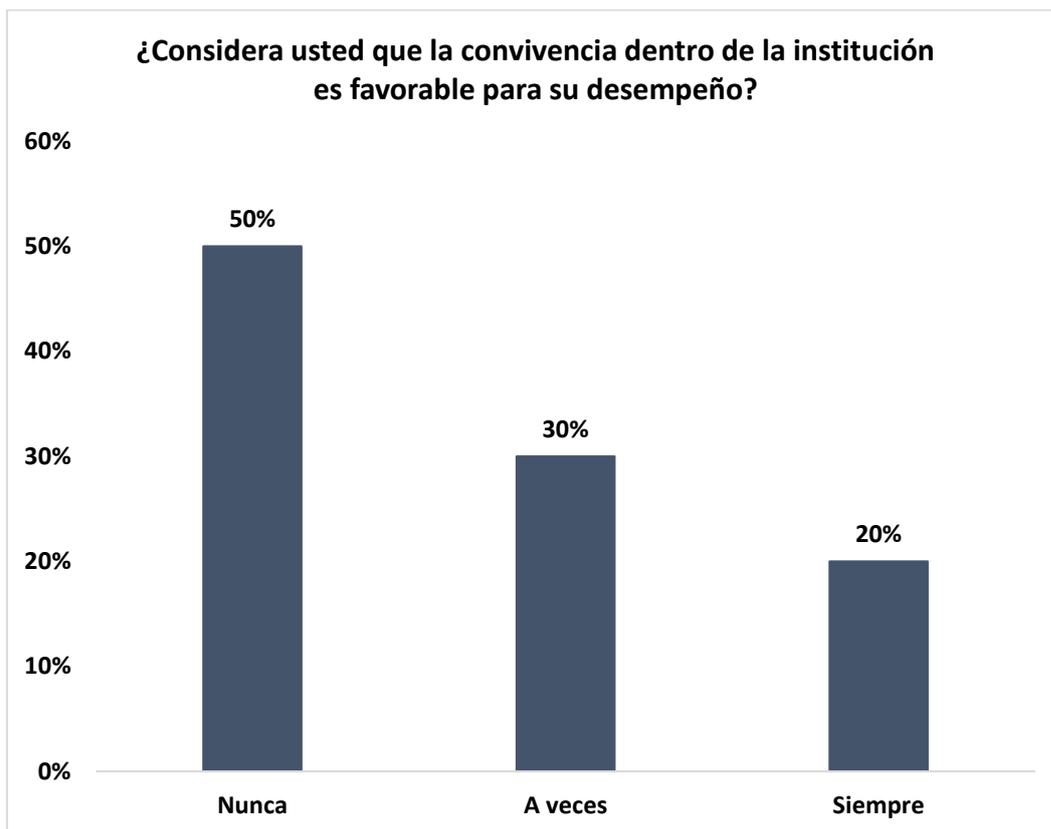


Figura 10 ¿Considera usted que la convivencia dentro de la institución es favorable para su desempeño?

INTERPRETACION: se encuestó a 10 docentes de la institución de los cuales; el 50% considera que nunca la convivencia dentro de la institución es favorable para su desempeño, el 30% considera que a veces la convivencia dentro de la institución es favorable para su desempeño y el 20% considera que siempre la convivencia dentro de la institución es favorable para su desempeño.

Tabla 11

¿Considera usted que se practica la inclusión educativa dentro de la institución?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	20%
A veces	5	50%
Siempre	3	30%
TOTAL	10	100%

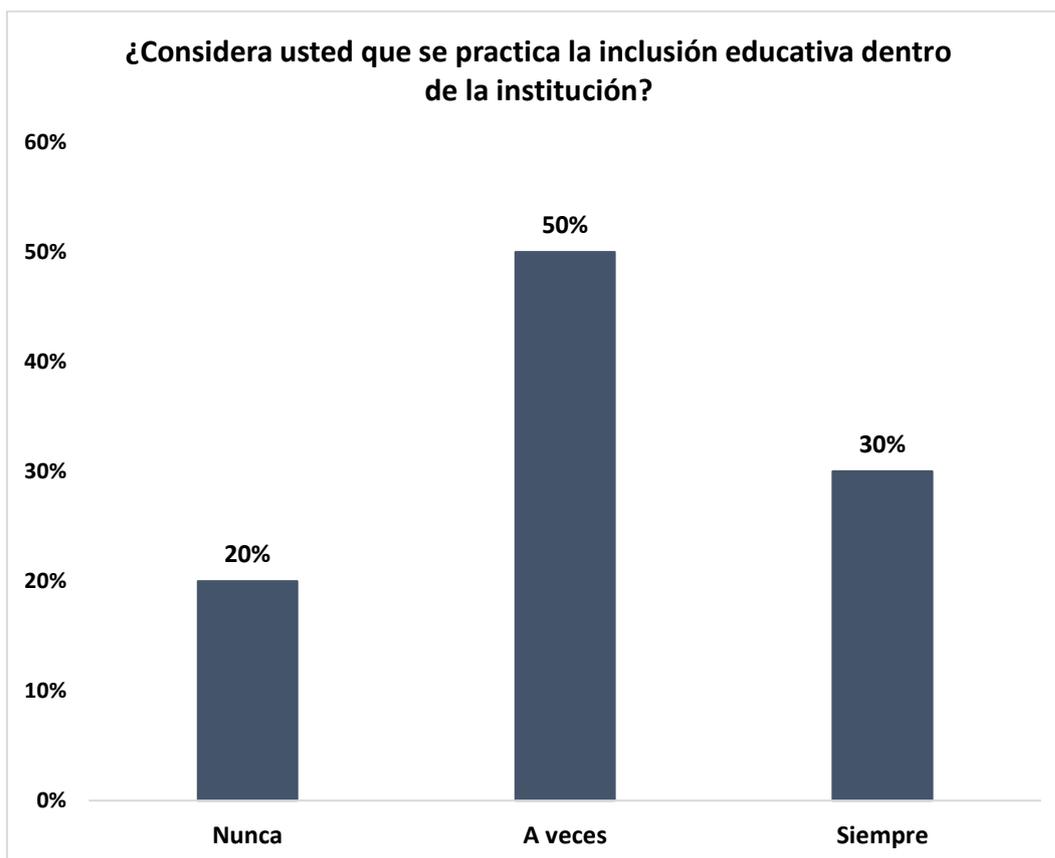


Figura 11 ¿Considera usted que se practica la inclusión educativa dentro de la institución?

INTERPRETACION: se encuestó a 10 docentes de la institución de los cuales; el 20% considera que nunca se practica la inclusión educativa dentro de la institución, el 50% considera que a veces se practica la inclusión educativa dentro de la institución y el 30% considera que siempre se practica la inclusión educativa dentro de la institución.

Tabla 12

¿Considera usted que dentro de la institución se tiene planes de prevención de riesgos?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	7	70%
A veces	3	30%
Siempre	0	0%
TOTAL	10	100%

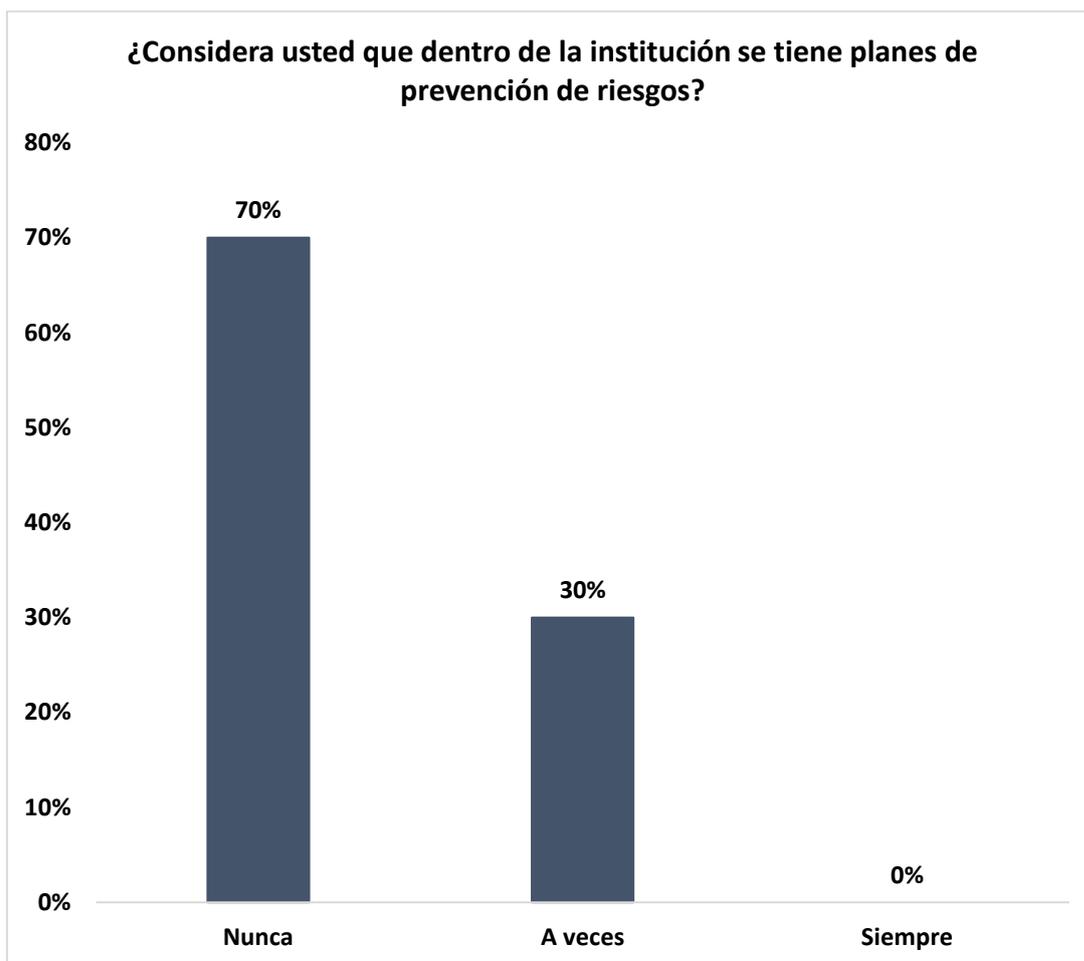


Figura 12 ¿Considera usted que dentro de la institución se tiene planes de prevención de riesgos?

INTERPRETACION: se encuestó a 10 docentes de la institución de los cuales; el 70% considera que nunca dentro de la institución se tiene planes de prevención de riesgos y el 30% considera que a veces dentro de la institución se tiene planes de prevención de riesgos.

Tabla 13

¿Considera usted que al desempeñarse lo hace con juicio?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	20%
A veces	5	50%
Siempre	3	30%
TOTAL	10	100%

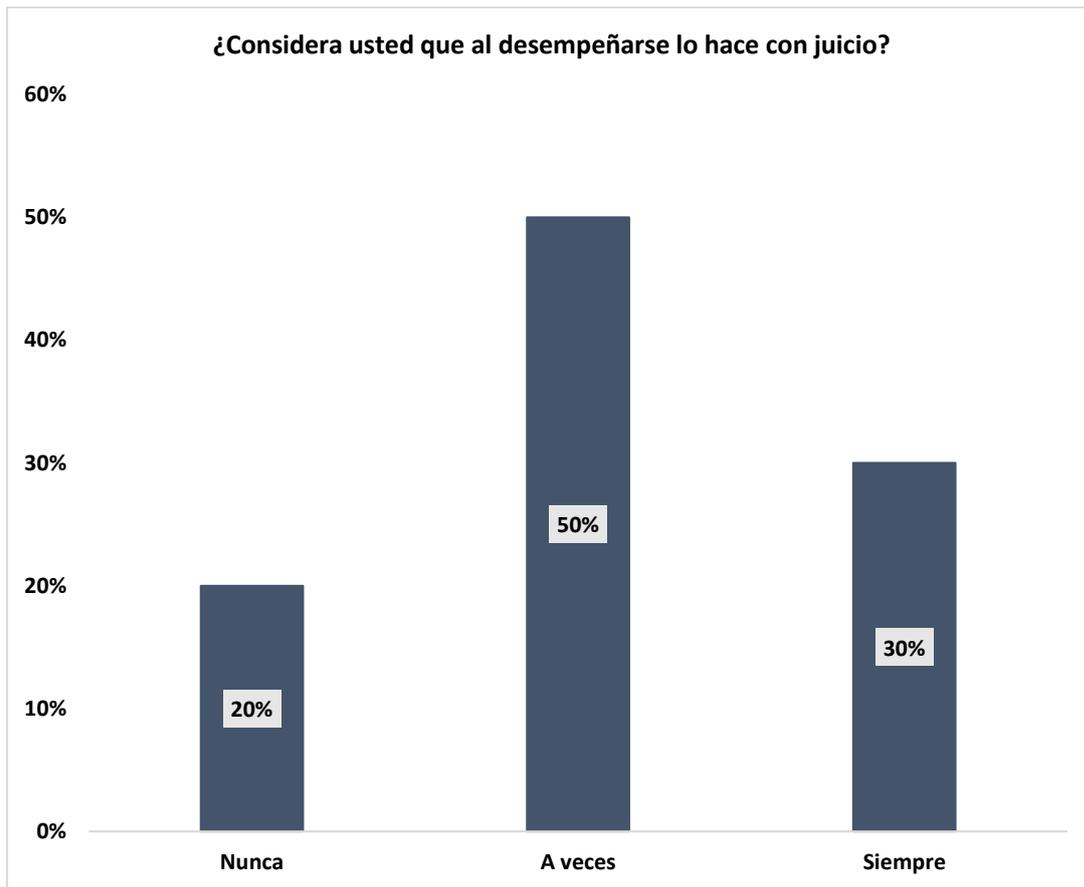


Figura 13 ¿Considera usted que al desempeñarse lo hace con juicio?

INTERPRETACION: se encuestó a 10 docentes de la institución de los cuales; el 20% considera que nunca al desempeñarse lo hace con juicio, el 50% considera que a veces al desempeñarse lo hace con juicio y el 30% considera que siempre al desempeñarse lo hace con juicio.

Tabla 14

¿Considera usted que dentro del salón de clases es un buen líder para los alumnos?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	6	60%
A veces	3	30%
Siempre	1	10%
TOTAL	10	100%

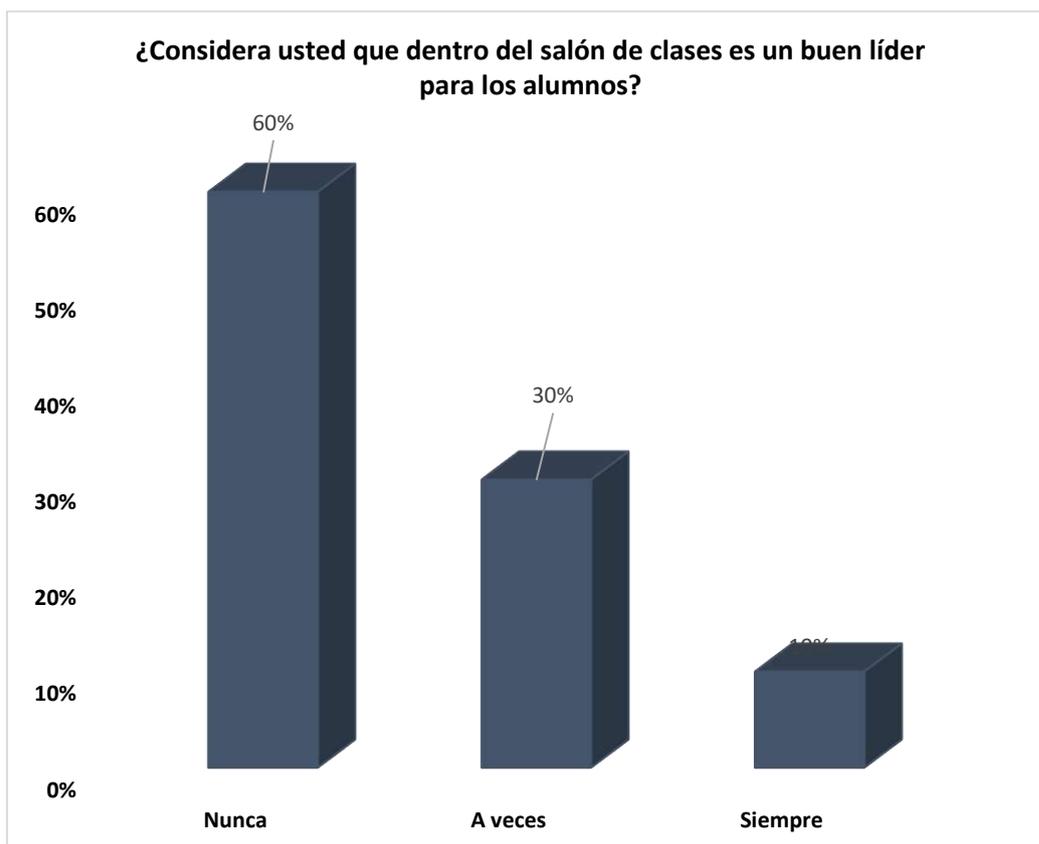


Figura 14 ¿Considera usted que dentro del salón de clases es un buen líder para los alumnos?

INTERPRETACION: se encuestó a 10 docentes de la institución de los cuales; el 60% considera que nunca dentro del salón de clases es un buen líder para los alumnos, el 30% considera que a veces dentro del salón de clases es un buen líder para los alumnos y el 10% considera que siempre dentro del salón de clases es un buen líder para los alumnos.

Tabla 15

¿Considera usted que para su desempeño eficiente es mejor si se tiene un vínculo con el alumnos?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	4	40%
A veces	3	30%
Siempre	3	30%
TOTAL	10	100%

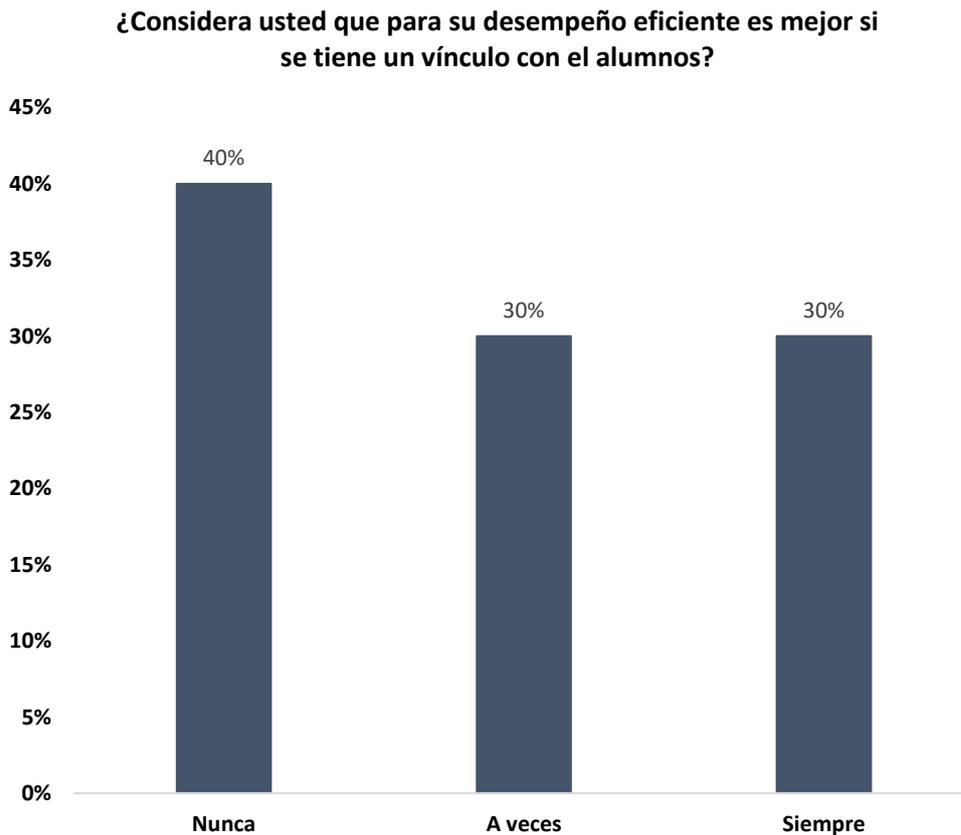


Figura 15 ¿Considera usted que para su desempeño eficiente es mejor si se tiene un vínculo con el alumnos?

INTERPRETACION: se encuestó a 10 docentes de la institución de los cuales; el 40% considera que nunca su desempeño eficiente es mejor si se tiene un vínculo con el alumnos, el 30% considera que a veces su desempeño eficiente es mejor si se tiene un vínculo con el alumnos y el 30% considera que siempre su desempeño eficiente es mejor si se tiene un vínculo con el alumnos.

Tabla 16

¿Considera usted que está comprometido con la institución y su crecimiento?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	4	40%
A veces	5	50%
Siempre	1	10%
TOTAL	10	100%



Figura 16 ¿Considera usted que está comprometido con la institución y su crecimiento?

INTERPRETACION: se encuestó a 10 docentes de la institución de los cuales; el 40% considera que nunca está comprometido con la institución y su crecimiento, el 50% considera que a veces está comprometido con la institución y su crecimiento y el 10% considera que siempre está comprometido con la institución y su crecimiento.

Tabla 17

¿Considera usted que está preparado para formar y encaminar ciudadanos de bien?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	5	50%
A veces	3	30%
Siempre	2	20%
TOTAL	10	100%

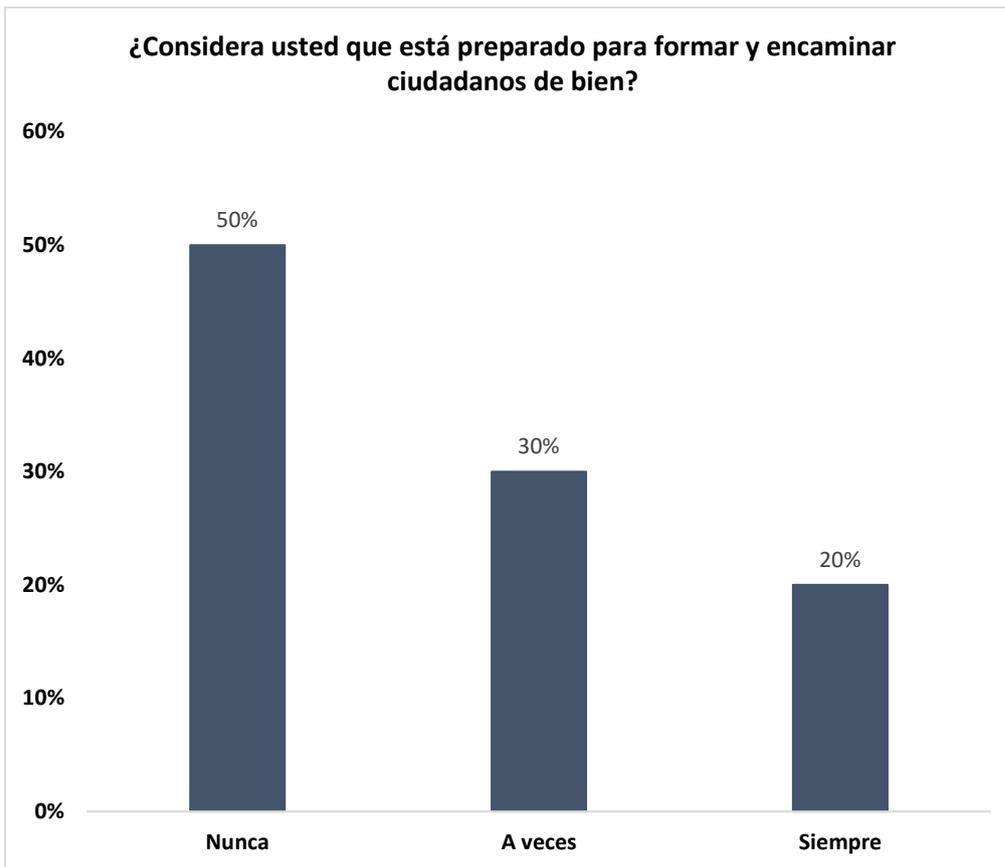


Figura 17 ¿Considera usted que está preparado para formar y encaminar ciudadanos de bien?

INTERPRETACION: se encuestó a 10 docentes de la institución de los cuales; el 50% considera que nunca está preparado para formar y encaminar ciudadanos de bien, el 30% considera que a veces está preparado para formar y encaminar ciudadanos de bien y el 20% considera que siempre está preparado para formar y encaminar ciudadanos de bien.

Tabla 18

¿Considera usted que es importante enseñar al alumnos a valorar su entorno social y cultural?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	7	70%
A veces	2	20%
Siempre	1	10%
TOTAL	10	100%

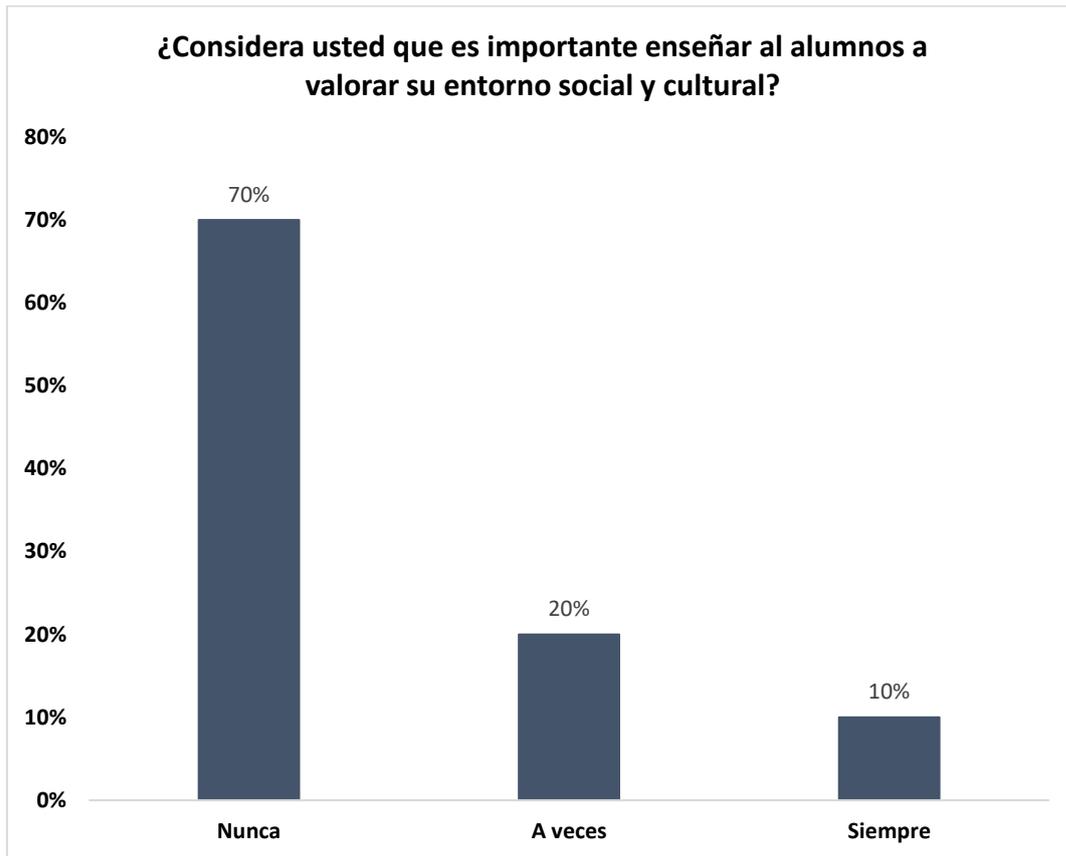


Figura 18 ¿Considera usted que es importante enseñar al alumnos a valorar su entorno social y cultural?

INTERPRETACION: se encuestó a 10 docentes de la institución de los cuales; el 70% considera que nunca es importante enseñar al alumnos a valorar su entorno social y cultural, el 20% considera que a veces es importante enseñar al alumnos a valorar su entorno social y cultural y el 10% considera que siempre es importante enseñar al alumnos a valorar su entorno social y cultural.

Tabla 19

¿Considera usted que los alumnos se adaptan a las costumbres de su familia?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	6	60%
A veces	3	30%
Siempre	1	10%
TOTAL	10	100%

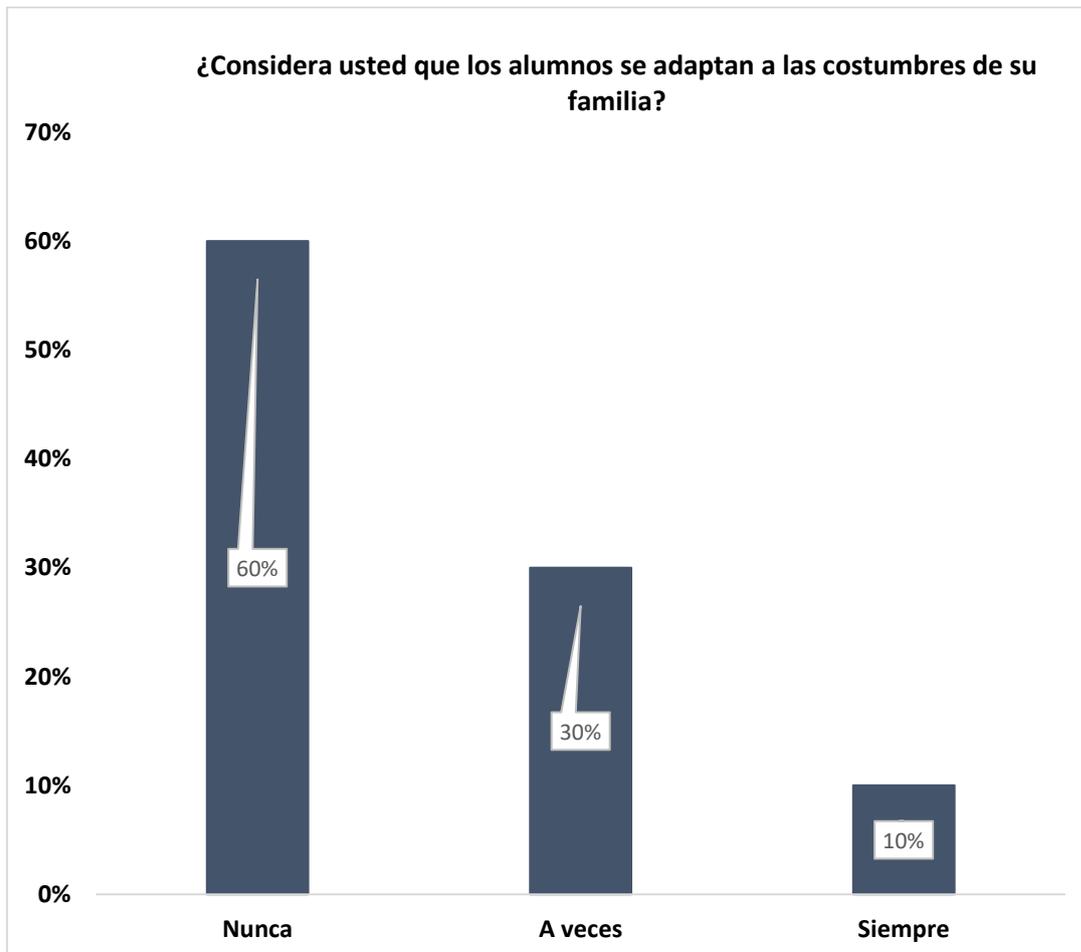


Figura 19 ¿Considera usted que los alumnos se adaptan a las costumbres de su familia?

INTERPRETACION: se encuestó a 10 docentes de la institución de los cuales; el 60% considera que nunca los alumnos se adaptan a las costumbres de su familia, el 30% considera que a veces los alumnos se adaptan a las costumbres de su familia y el 10% considera que siempre los alumnos se adaptan a las costumbres de su familia.

Tabla 20

¿Considera usted que los alumnos se adaptan a las creencias de su familia?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	5	50%
A veces	3	30%
Siempre	2	20%
TOTAL	10	100%

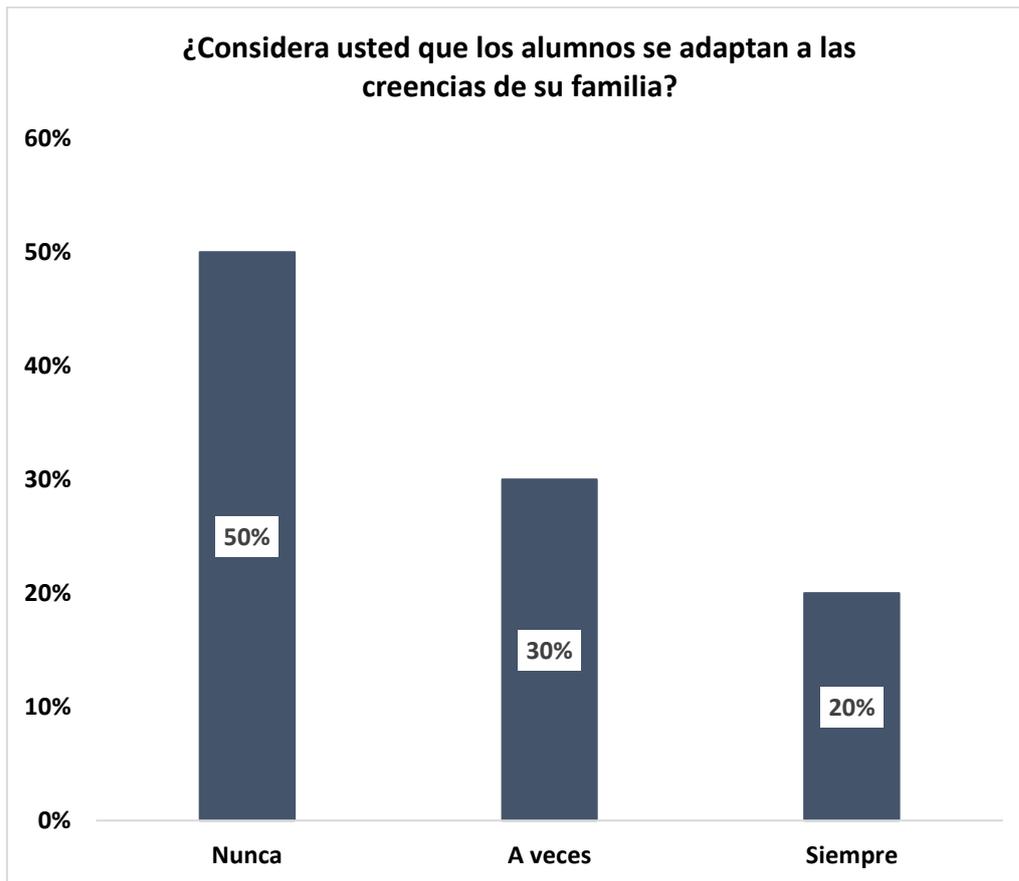


Figura 20 ¿Considera usted que los alumnos se adaptan a las creencias de su familia?

INTERPRETACION: se encuestó a 10 docentes de la institución de los cuales; el 50% considera que nunca los alumnos se adaptan a las creencias de su familia, el 30% considera que a veces los alumnos se adaptan a las creencias de su familia y el 20% considera que siempre los alumnos se adaptan a las creencias de su familia.

4.2 Contrastación de hipótesis

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS GENERAL

H₀: La gestión educativa no se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.

H₁: La gestión educativa si se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 21

Correlación entre la gestión educativa y el desempeño docente

		gestión	
		educativa	desempeño docente
gestión educativa	Correlación de Pearson	1	0,752*
	Sig. (bilateral)		0,015
	N	10	10
desempeño docente	Correlación de Pearson	0,752*	1
	Sig. (bilateral)	0,015	
	N	10	10

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

El índice de correlación es 0,752 según Pearson, índice de correlación positivo y moderado de acuerdo a la escala de Bisquerra.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

H₀: La dimensión directiva no se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.

H₁: La dimensión directiva si se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 22

Correlación entre la dimensión directiva y el desempeño docente

		dimensión	
		directiva	desempeño docente
dimensión directiva	Correlación de Pearson	1	0,655*
	Sig. (bilateral)		0,022
	N	10	10
desempeño docente	Correlación de Pearson	0,655*	1
	Sig. (bilateral)	0,022	
	N	10	10

*. correlación significativa 0,05 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

El valor de la correlación es 0,655 según Pearson, y el valor de la correlación positivo y moderado de acuerdo a la escala de Bisquerra.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: La dimensión académica no se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.

H₁: La dimensión académica si se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 23
Correlación entre la dimensión académica y el desempeño docente

		dimensión	
		académica	desempeño docente
dimensión académica	Correlación de Pearson	1	0,815*
	Sig. (bilateral)		0,013
	N	10	10
desempeño docente	Correlación de Pearson	0,815*	1
	Sig. (bilateral)	0,013	
	N	10	10

*. correlación significativa 0,05 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

La relación de Pearson es 0.815, que corresponde a la escala de Bisquerra, y es positiva y alta.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 3

H₀: La dimensión administrativa no se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.

H₁: La dimensión administrativa si se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 24

Correlación entre la dimensión administrativa y el desempeño docente

		dimensión	
		administrativa	desempeño docente
dimensión administrativa	Correlación de Pearson	1	0,804*
	Sig. (bilateral)		0,020
	N	10	10
desempeño docente	Correlación de Pearson	0,804	1
	Sig. (bilateral)	0,020	
	N	10	10

*. correlación significativa 0,05 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

La relación de Pearson es de 0.804, que corresponde a la escala de Bisquerra y es positiva y moderada.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 4

H₀: La dimensión comunitaria no se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.

H₁: La dimensión comunitaria si se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 25
Correlación entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente

		dimensión	
		comunitaria	desempeño docente
dimensión comunitaria	Correlación de Pearson	1	0,652*
	Sig. (bilateral)		0,020
	N	10	10
desempeño docente	Correlación de Pearson	0,652	1
	Sig. (bilateral)	0,020	
	N	10	10

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

La relación de Pearson es de 0.652, que corresponde a la escala de Bisquerra y es positiva y bajo.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

De los resultados se afirma la hipótesis alternativa la gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022, estos resultados tienen semejanza con el siguiente autor:

Hernandez (2022) en la tesis *“Gestión educativa y desempeño docente en educación primaria de las instituciones educativas comprendidas en el distrito de Shunte provincia de Tocache San Martin, año 2022”*, su objetivo es establecer la vínculo entre el management educational y el desempeño of the teacher in education (primaria) de las universidades que están dentro del distrito de Shante perteneciente a la provincia de Tocache, San Martin, en el 2022, concluye que: En el estudio se hizo una relación entre la administración de la educación y el planeamiento de la curriculum del docente de educación primaria ya que a una buena administración de la educación, además hay una buena planeación de la curriculum o viceversa, esto es, los docentes planean de manera consciente el proceso de enseñanza aprendizaje (p. 46).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

La gestión educativa se relaciona con el desempeño pedagógico de los docentes pues cuando se tiene buenas estrategias de enseñanza y buen aprendizaje de parte de los niños los docentes se sienten satisfechos con su labor y dedicación a sus alumnos.

Se concluye que en cuanto a la dimensión directiva repercute en el desempeño de los docentes donde se ha obtenido como resultado que los docentes no están de acuerdo con el direccionamiento estratégico del director ya que consideran que no es el adecuado.

Se concluye que en cuanto a la dimensión académica las acciones que se tiene de enseñanza y aprendizaje son básicas ya que el desempeño del docente también lo es de acuerdo a los alumnos que tiene avanza académicamente.

Se concluye que en cuanto a la dimensión administrativa el director no tiene una eficiente gestión tanto de recursos humanos como financieros y también los servicios que brinda la institución.

Se concluye en cuanto a la dimensión comunitaria que los docentes no inculcan a los alumnos para que se interesen en por las formar de convivencia de los alumnos además de que no se tiene un plan de prevención de riesgos teniendo a los alumnos con peligro dentro de la institución ante cualquier acontecimiento fortuito de riesgo.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda al director de la institución redireccionar las estrategias de mando que se tiene para el bienestar y comodidad de los docentes para que estos se desempeñen mejor.

Se recomienda capacitar a los docentes para mejorar las estrategias de enseñanza mejorando así también su metodología de enseñanza para la mejor comprensión de los alumnos y de tal manera aumentar el aprendizaje de éstos.

Se recomienda al director fomentar talleres y capacitaciones donde los docentes expresen sus incomodidades en cuanto a los servicios que ayuden a mejorar la gestión de estos para el beneficio de la institución en general.

Se recomienda fortalecer los lazos con las costumbres familiares resaltando y valorando la cultura de cada una de las familias que se tiene en el salón de clases relatando en cada clase una diferente.

REFERENCIAS

7.2 Fuentes bibliográficas

- Briones, V. (2020). incidencia de la calidad educativa en el desempeño docente en proceso de gestión educativa. *Posgrado*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Castillo, C. (2020). gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Antonio Raymondi - Ambato, Distrito de Yauli - Huancavelica. *Posgrado*. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.
- Equipo editorial, E. (05 de 08 de 2021). *Gestión educativa*. Obtenido de <https://concepto.de/gestion-educativa/>
- Hernandez, A., & Bazan, L. (2022). gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de a I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa el Salvador, Ugel 01 - 2021. *Pregrado*. Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.
- Hernandez, N. (2022). gestión educativa y desempeño docente en educación primaria de las instituciones educativas comprendidas en el distrito de Shunte provincia de Tocache San Martin, año 2022. *Pregrado*. Universidad Católica Los Angeles Chimbote, Chimbote, Perú.
- Herrera, G. (2021). La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Arequipa, 2020. *Posgrado*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.
- Hurtado, Z. (2020). gestión pedagógica y desempeño de las docentes de educación inicial de las redes N° 09 y 10 Ugel N° 03 - Lima. *Posgrado*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.

- Mairena, E. (2018). acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la Facultad de educación e idiomas. *Pregrado*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua.
- Minedu, M. d. (2021). *Desempeño del Docente*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- Perez, J., & Gardey, A. (20 de 12 de 2022). *Gestión educativa - Qué es, definición y concepto*. Obtenido de <https://definicion.de/gestion-educativa/>
- Perú, E. d. (2020). *Desempeño docente*. Obtenido de <https://epperu.org/desempeno-docente/>
- Robalino, A. (2021). plan de fortalecimiento de la gestión pedagógica para los docentes de la carrera de mecánica industrial del ISTCT. *Pregrado*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Sablich, C. (2022). *Gestión educativa en la educación peruana*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/gestion-educativa-en-la-educacion-peruana/>
- Sisalima, D. (2017). *El desempeño pedagógico profesional de los profesores*. Obtenido de <https://www.efdeportes.com/efd173/los-profesores-de-educacion-fisica-en-ecuador.htm>
- Solano, M. (2018). calidad de la gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del Instituto Colombo - Venezolano. *Posgrado*. Universidad de Montemorelos, Nicaragua.

unir. (03 de 12 de 2021). *¿Qué es la gestión educativa o gestión escolar? Tipos, importancia y objetivos.* Obtenido de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-educativa-escolar/>

ANEXOS



ENCUESTA SOBRE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE

I. INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta. Elija la que mejor describa lo que piensa usted, Solamente una opción, Marque con claridad la opción elegida con un aspa “X

1=Nunca; 2=A veces; 3=Siempre

Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario y le explicó la importancia de su participación.

ACOMPANAMIENTO PEDAGÓGICO				
I. Directiva		Calificación		
		1	2	3
1.	¿Considera usted que el direccionamiento estratégico que emplea el director es bueno?			
2.	¿Considera usted que el clima institucional que se percibe repercuten en su desempeño?			
3.	¿Considera usted que la cultura institucional que se percibe repercuten en su desempeño?			
II. Académica		Calificación		
		1	2	3
4.	¿Considera usted que las acciones para el aprendizaje que se tienen en el colegio es la adecuada?			
5.	¿Considera usted que la competencia de los alumnos para aprender es buena?			
6.	¿Considera usted que el desempeño de los alumnos para aprender es buena?			

III. Administrativa				
7.	¿Considera usted que el director gestiona adecuadamente el recurso humano de la institución?			
8.	¿Considera usted que el director gestiona adecuadamente el recurso financiero de la institución?			
9.	¿Considera usted que el director gestiona adecuadamente el servicio de la institución?			
IV. Comunitaria				
10.	¿Considera usted que la convivencia dentro de la institución es favorable para su desempeño?			
11.	¿Considera usted que se practica la inclusión educativa dentro de la institución?			
12.	¿Considera usted que dentro de la institución se tiene planes de prevención de riesgos?			
DESEMPEÑO LABORAL				
V. Pedagógico		Calificación		
		1	2	3
13.	¿Considera usted que al desempeñarse lo hace con juicio?			
14.	¿Considera usted que dentro del salón de clases es un buen líder para los alumnos?			
15.	¿Considera usted que para su desempeño eficiente es mejor si se tiene un vínculo con el alumnos?			
VI. Político		Calificación		
		1	2	3
16.	¿Considera usted que está comprometido con la institución y su crecimiento?			
17.	¿Considera usted que está preparado para formar y encaminar ciudadanos de bien?			

VII. Cultural		Calificación		
		1	2	3
18.	¿Considera usted que es importante enseñar al alumnos a valorar su entorno social y cultural?			
19.	¿Considera usted que los alumnos se adaptan a las costumbres de su familia?			
20.	¿Considera usted que los alumnos se adaptan a las creenciass de su familia?			

Muchas gracias por su participación 😊😊

[Dra. BERNARDITA RUTH PADILLA DELGADILLO]
ASESOR

[Dra. NORVINA MARLENA MARCELO ANGULO]
PRESIDENTE

[Dra. HUMBERTO GUILLERMO VILLARREAL RODRIGUEZ]
SECRETARIO

[Dra. FELIPA HINMER HILEM APOLINARIO RIVERA]
VOCAL