

Relación entre la gestión educativa y el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023

por Katty Isabel Valles Vela

Fecha de entrega: 04-oct-2023 12:14p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2179816570

Nombre del archivo: ION_ENTRE_LA_G.ED.Y_D.D-Katty_Isabel_Valles_Vela_03-10-2023.docx (4.25M)

Total de palabras: 20205

Total de caracteres: 112443



Esta obra está bajo una [Licencia
Creative Commons Atribución -
4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>



Obra publicada con autorización del autor



4

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

Relación entre la gestión educativa y el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023

Para optar el grado académico de Maestra en Ciencias de la Educación, con mención en Gestión Educativa

Autora:

1 Katty Isabel Valles Vela

<https://orcid.org/0000-0001-9107-7940>

Asesor:

3r. Carlos Alberto Flores Cruz

<https://orcid.org/0000-0003-0321-4349>

Tarapoto, Perú

2023



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

5
Relación entre la gestión educativa y el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023

Para optar el grado académico de Maestra en Ciencias de la Educación, con mención en Gestión Educativa

Autora:

1 Katty Isabel Valles Vela
<https://orcid.org/0000-0001-9107-7940>

Asesor:

3r. Carlos Alberto Flores Cruz
<https://orcid.org/0000-0003-0321-4349>

Tarapoto, Perú

2023



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

Relación entre la gestión educativa y el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023

Para optar el grado académico de Maestra en Ciencias de la Educación, con mención en Gestión Educativa

Autora:

Katty Isabel Valles Vela

Sustentado y aprobado el 08 de setiembre del 2023, por los siguientes jurados

Presidente de Jurado

Lic. M. Sc. Luis Alberto Fernández Sanjinés

Secretaria de Jurado

Lic. Mg. Laura Epifanía Vera Azurín

Vocal de Jurado

Dr. Hugo Jaime Mera Naval

Asesor

Dr. Carlos Alberto Flores Cruz

Tarapoto, Perú

2023



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

2
Relación entre la gestión educativa y el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023

1
Para optar el grado académico de Maestra en Ciencias de la Educación, con mención en Gestión Educativa

Los suscritos declaran que el presente trabajo de tesis, es original en su contenido y forma.

.....
Katty Isabel Valles Vela
Ejecutora

1.....
Lic. Dr. Carlos Alberto Flores Cruz
Asesor

Tarapoto, Perú
2023

Declaratoria de autenticidad

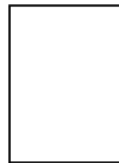
Katty Isabel Valles Vela, con DNI N° 43597684, egresada de la Escuela Posgrado, Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa de la Universidad Nacional de San Martín; autora de la tesis titulada: **Relación entre la gestión educativa y el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023.**

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 08 de setiembre del 2023.



.....
Katty Isabel Valles Vela
Ejecutora

4 Ficha de identificación

<p>Título del proyecto</p> <p>2 Relación entre la gestión educativa y el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023</p>	<p>1 Area de investigación: Ciencias de la Educación Línea de investigación: Sociodiversidad Sublínea de investigación: Educación comunitaria intercultural Tipo de investigación: Básica <input checked="" type="checkbox"/>, Aplicada <input type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p>Autora: Katty Isabel Valles Vela</p>	<p>1 Facultad de Educación y Humanidades Escuela de posgrado https://orcid.org/0000-0001-9107-7940</p>
<p>Asesor: Dr. Carlos Alberto Flores Cruz</p>	<p>1 Dependencia local de soporte: Facultad de Educación y Humanidades Escuela Profesional de Educación Inicial, Primaria y Secundaria https://orcid.org/0000-0003-0321-4349</p>

Dedicatoria

Con mucho cariño a mi madre, esposo e hijos quienes estuvieron siempre en todo momento, por haber sido mis pilares en esta travesía de continuar creciendo profesionalmente y sumar en beneficio de todos aquellos estudiantes y familias a quienes podré servir a lo largo de mi vida.

Katty Isabel

Agradecimientos

Gracias, padre celestial por brindarme sabiduría, comprensión y entrega en mi crecimiento profesional, para seguir fortaleciendo mis conocimientos y realizar un buen desempeño.

Katty Isabel

1 Índice general

Ficha de identificación	7
Dedicatoria	8
Agradecimientos.....	9
Índice general	10
Índice de tablas	12
Índice de figuras	13
RESUMEN	14
ABSTRACT	15
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN.....	16
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes de la investigación.....	19
2.2. Fundamentos teóricos.....	21
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS	34
3.1. Ámbito y condiciones de la investigación.....	34
3.1.1 Contexto de la investigación.....	34
3.1.2 Periodo de ejecución	34
3.1.3 Autorizaciones y permisos.....	34
3.1.4 Control ambiental y protocolos de bioseguridad	34
3.1.5 Aplicación de principios éticos internacionales	34
3.2. Sistema de variables.....	35
3.2.1 Variables principales	35
3.2.2 Variables secundarias	37
3.3 Procedimientos de la investigación	37
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	40
4.1 Resultado específico 1.....	40
4.2 Resultado específico 2.....	45
4.3 Resultado específico 3.....	50
CONCLUSIONES.....	54

	11
RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
ANEXOS	63

Índice de tablas

Tabla 1 Descripción de variables por objetivo específico	35
Tabla 2 Distribución de la muestra en estudio	38
Tabla 3 Nivel de la gestión educativa del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, según dimensiones	40
Tabla 4 Nivel del desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, según dimensiones	45
Tabla 5 Contraste de normalidad	51
Tabla 6 Verificación estadística de relación entre la gestión educativa y el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023, según dimensiones	51

2 Índice de figuras

Figura 1. Valoración de la dimensión gestión institucional.....	41
Figura 2. Valoración de la dimensión gestión administrativa	42
Figura 3. Valoración de la dimensión gestión pedagógica.....	43
Figura 4. Valoración de la dimensión gestión comunitaria.....	43
Figura 5. Valoración de la variable gestión educativa.....	44
Figura 6. Valoración de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.. Error! Bookmark not defined.	
5 Figura 7. Valoración de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	47
Figura 8. Valoración de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	48
Figura 9. Valoración de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente...	49
1 Figura 10. Valoración de la variable desempeño docente	49

RESUMEN

Relación entre la gestión educativa y el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023

Los constantes cambios en las estructuras socioeconómicas de los países han generado la necesidad de una reorganización de la gestión educativa, lo cual pone en un punto central la labor de las autoridades de educación y los docentes dentro de este proceso. La existencia de nuevos desafíos da lugar a la obligación de optimizar los resultados educativos mediante la implementación de estrategias enfocadas a priorizar la formación de los docentes a fin de garantizar el desempeño eficiente de sus funciones, cuyo objetivo principal es fortalecer y potenciar la educación en todos los niveles. En muchas instituciones de educación prevalece la presencia de una gestión ineficiente, situación que repercute en la calidad educativa de las naciones. En este sentido, es importante considerar cada uno de los factores inmersos en el fortalecimiento de la gestión educativa con el propósito de potenciar el proceso educativo. El campo metodológico aplicado en este estudio se enfocó en un diseño correlacional de tipología básica; para el recojo de la información se hizo a través del instrumento del cuestionario. Respecto a estos mismos, se efectuó por medio de R de Pearson, estatuyendo una correspondencia significativa entre las variables de estudio, situándose al nivel de correlación igual a 0.716 y la sigma bilateral inferior al 0.05, por lo que se llegó a concluir la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023.

Palabras clave: *Gestión, educación, desempeño, formación, docente.*

ABSTRACT

¹⁴ Relationships ² p between educational management and teaching performance at the Special Basic Education Center N° 00002, Moyobamba, 2023

The constant changes in the socioeconomic structures of countries have generated the need for a reorganization of educational management, which places the role of education authorities and teachers at the heart of this process. New challenges give rise to the obligation to optimize educational results through the implementation of strategies focused on prioritizing teacher training in order to guarantee the efficient performance of their functions, whose main objective is to strengthen and enhance education at all levels. In many educational institutions, inefficient management prevails, a situation that has an impact on the educational quality of nations. In this sense, it is important to consider each of the factors involved in strengthening educational management in order to enhance the educational process. The methodological approach applied in this study focused on a correlational design of basic typology; information was collected through the questionnaire instrument. The Pearson's R test was used to establish a significant correspondence between the variables under study, with a correlation level of 0.716 and a bilateral sigma of less than ⁶ 0.05, which led to the conclusion that there was a statistically significant relationship between educational management and teaching performance at the Special Basic Education Center No. 00002, Moyobamba, 2023.

Keywords: *Management, education, performance, training, teacher.*

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

Es evidente que el mundo globalizado ha ejercido una presión significativa sobre los sistemas educativos alrededor del globo terráqueo, pues han surgido desafíos en la reforma educativa obligando a las autoridades educacionales a fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje, resultando en una reorganización del currículo educativo con modalidades representativas en todos los niveles de educación (Sánchez y Delgado, 2020). En este sentido, es menester fortalecer la gestión de los centros educativos en aras de potenciar la excelencia de la educación con docentes competentes profesionalmente que desempeñen sus labores en aras de guiar a los estudiantes en su vida académica.

Con base a ello, para garantizar una educación de calidad deben considerarse diversos factores inmersos en el proceso enseñanza – aprendizaje, siendo los principales la administración educativa y el desempeño de los docentes, pues ambos confluyen directamente para el logro de un sistema educativo basado en una administración eficiente del talento humano. No obstante, la realidad a nivel internacional es desalentadora pues existen problemas severos relacionados al manejo eficiente del sistema educativo en muchos países alrededor del mundo, lo cual repercute negativamente en el desarrollo cognoscitivo de los educandos y merma el crecimiento educacional de las naciones.

Esta situación se ve mucho más empeorada cuando la población estudiantil corresponde a un nivel de educación básico dirigido a discentes con necesidades especiales, pues la exigencia es mayor por las mismas condiciones educativas que el maestro debe generar en sus alumnos, así, su nivel de preparación y sus competencias juegan un rol fundamental para guiar a los niños en la construcción de sus conocimientos. Ello se ve reflejado en el sistema educativo ecuatoriano, donde se ha evidenciado una gestión educativa deficiente a causa de la ausencia del estado para priorizar la inclusión curricular dirigida a niños con capacidades especiales, coadyuvada de docentes poco competentes en el desempeño de su práctica pedagógica (Fonseca et al., 2020).

Lo descrito en el párrafo anterior tiene su fundamento en el estudio de Rivera et al. (2021), pues evidenciaron que la mayor atención se centra en los alumnos regulares. De la misma manera, existe una dificultad inherente en la detección y atención de necesidades educativas especiales por parte de los docentes ecuatorianos, dado que el

70% de los mismos manifiesta inconvenientes a la hora de desempeñarse con discentes con necesidades especiales y el 85% alude que no existen profesionales de la educación con conocimientos pertinentes para los requerimientos de los educandos. Dentro de este contexto se evidencia los problemas inmersos en la administración educativa de Ecuador, pues como manifiesta Vega (2019) los esfuerzos realizados por el Estado no son suficientes para potenciar el desempeño de los educadores de dicho país.

En el ámbito nacional, la gestión educativa peruana se encuentra en un lapso de renovación pues lo que se busca es la mejora continua de la educación (Huayapa, 2019). No obstante, la situación es similar al contexto ecuatoriano, dado que, son muchas instituciones educativas que no implementan estrategias adecuadas que prioricen una gestión eficiente enfocada en la capacitación pedagógica, fomentando el desarrollo de las competencias de los educadores en aras de lograr un rendimiento óptimo; así también, es necesario priorizar la inserción de habilidades o capacidades que permitan ¹³ atender las necesidades educativas especiales de los discentes.

El principal problema radica en la ausencia del estado peruano para fortalecer la gestión educativa dirigida a optimizar los procesos destinados al servicio educacional de estudiantes con necesidades especiales, pues solo el 4% del presupuesto educativo es destinado a este sector de la población estudiantil (Defensoría del Pueblo, 2021). Un caso en particular es el estudio de Ruiz (2017), quien evidenció la deficiente gestión educativa ³¹ de la Red 09 del distrito del Callao, pues no existe el apoyo y asesoramiento necesario a los docentes sobre las necesidades educativas especiales de los discentes, lo cual repercute en el desempeño de estos y merma la inclusión ² educativa.

En el caso del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, ubicado en la ciudad de Moyobamba, la situación es similar pues ²⁷ en los últimos años se ha evidenciado la ² existencia de problemas relacionados a la gestión de dicha institución, lo cual repercute en el desempeño laboral de los docentes, debido a que las competencias, aptitudes y habilidades que poseen no son suficientes para identificar y atender eficientemente las necesidades educativas especiales de sus estudiantes.

La problemática corresponde a ciertas deficiencias observables en la gestión institucional, pues no existe una estructuración bien definida de los procesos internos orientados al cumplimiento de la normativa institucional; así mismo, en la gestión administrativa y la gestión pedagógica el potencial humano no presenta las cualidades ² necesarias para atender los requerimientos especiales de los educandos; y en la gestión

comunitaria, no existe la articulación pertinente entre los agentes educativos y la sociedad para mermar el problema evidenciado.

Dado lo expuesto en esta situación, se planteó ¹ la interrogante objeto de investigación: "¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023?".

Se estableció como propósito del estudio: "Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023. Como propósitos específicos: Evaluar la gestión educativa en las dimensiones de gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023; Describir el desempeño docente a nivel de las dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023; y Establecer la relación de las dimensiones de la gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria de la gestión educativa con el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023".

Se afirma la hipótesis general con base a los hallazgos del estudio: "Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023".

¹ Las hipótesis específicas planteadas fueron: "La gestión educativa en las dimensiones de gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023, es regular; El desempeño docente a nivel de las dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023, es regular; y Existe relación significativa de las dimensiones de la gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria de la gestión educativa con el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023".

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Desde el panorama **internacional**, tenemos el **estudio de** Chachipanta-Beltrán et al. (2022), “La gestión educativa y su relación con el liderazgo organizacional en la Unidad Educativa 11 de octubre” (Artículo científico). Dicha investigación asentó como fin estatuir el grado de correspondencia de la gestión educativa hacia el liderazgo organizacional de la unidad en estudio, se trató de un fin básico sin recurrir a la modificación de las variables (no experimental) de tipo descriptiva, dicho estudio fue aplicado a todos los actores educativos de la institución educativa inclusiva, a través de los instrumentos del cuestionario, se llegó a la conclusión que hay un impacto positivo entre los elementos de estudio que se efectúa en el centro educativo público. Esta indagación permite constatar que la gestión educativa incluye velar por practicar un liderazgo efectivo para guiar e involucrar a los miembros de la unidad educativa propiciando la creación de un ambiente armónico de trabajo, por ende, definirá el correcto funcionamiento de la organización educativa para brindar una educación de excelencia, por tanto, se esclareció una correspondencia entre las variables abordadas.

También, se situó la investigación de García (2021), “Desempeño docente en la básica primaria de la Institución Educativa Santa Rosa de Lima de la ciudad de Montería – Colombia” (Artículo científico). **Tiene como propósito** caracterizar **el nivel de la actividad docente** del centro educativo en estudio, siendo analizada de tipo descriptiva, sin necesidad de transformar las variables a través de un taller, programa, etc. (no experimentación), con una muestra de 20 educadores quienes contestaron un cuestionario. Entre sus conclusiones mostraron que, el desempeño docente presentó un nivel mediano, indicando que los docentes regularmente desarrollan sus actividades pedagógicas, lo cual se pone de manifiesto, que en su mayoría emplean estrategias obsoletas y desfasadas con un manejo de una enseñanza memorístico, poco interés en el trabajo en equipo, así como el desconocimiento de sistema de evaluación de la unidad educativa, por ende, no utilizan criterios de evaluación claros. Esta situación presentada afecta directamente el desarrollo de las actividades de enseñanza efectuada por el educador, y, en consecuencia, el aprendizaje del educando.

De acuerdo con Fonseca et al. (2020), “La inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales vista desde el desempeño de los docentes de la educación básica ecuatoriana” (Artículo científico). Su principal objetivo fue diagnosticar el

desempeño de los maestros de los colegios especiales del país ecuatoriano en la inclusión de niños (as) con diversas necesidades especiales. Se enfocó en una metodología cualitativa, los participantes del estudio fueron 32 maestros y 8 directores siendo sometidos a la entrevista, observación y la aplicación del cuestionario. Concluyeron que, los maestros del sistema educativo ecuatoriano con necesidades especiales no tienen las competencias necesarias y desconocen la discapacidad para atender las necesidades educativas de los educandos, por ende, denotan falta de atención y compromiso de los maestros ¹⁴ en el proceso de enseñanza y aprendizaje. A su vez, se logró determinar que los docentes aplican métodos y procedimientos tradicionales, lo que limita lograr y alcanzar el desarrollo de los educandos, por ello, abogan que se les capaciten en este sentido.

Desde una mirada nacional, se situó la investigación de Chávez et al. (2022), "Desempeño docente en la gestión escolar en instituciones educativas de educación básica regular" (Artículo científico). Tiene como fin instituir qué influencia existe entre los elementos de estudio percibida por los docentes. Se enmarcó en una metodología cuantitativa, diseño correlacional, quienes fueron partícipes en el llenado del cuestionario 84 educadores. Arribó a la conclusión la existencia de una injerencia entre los elementos mencionados, cumpliendo con el valor de alfa siendo este inferior al 0.05 y el R2 de Nagelkerke igual a 78%.

También, el estudio de Ledesma et al. (2022), "Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas inclusivas de primaria" (Artículo científico), cuyo propósito de estudio fue establecer la correspondencia entre las variables investigadas de los centros educativos de estudio, sustentado en una metodología cuantitativa, de alcance correlacional. El principal instrumento fue el cuestionario siendo aplicado a los docentes y personal administrativo de la institución en estudio. Entre sus resultados se determinó que, el grado de efectividad que percibieron la unidad educativa existe una adecuada gestión educativa en los centros educativos, por ende, aumenta el desarrollo de los componentes de la gestión educativa, a nivel institucional, administrativo, pedagógica y comunitaria, dado que son elementos fundamentales para el correcto funcionamiento de los centros educativos. Se concluye el grado de un vínculo significativo entre los elementos de estudio ($p < 0.000$).

Finalmente, haremos referencia a la indagación de Yépez (2021), "Gestión educativa y desempeño. Estudio correlacional en la provincia de Recuay, Perú" (Artículo científico). La finalidad del estudio fue instituir si la gestión educativa se asocia a la actividad docente. Desarrolló una investigación no experimental (no se recurrió a la modificación

de los elementos de estudio), es de alcance correlacional (hallar científicamente el vínculo estadístico entre dos elementos), fue necesario contar con una muestra de 28 docentes de una unidad educativa, quienes fueron sometidos al instrumento del cuestionario, quien concluyó que, las variables estudiadas tienen una asociación significativa, corroborado por un nivel de significancia inferior al 0.05 y una reciprocidad de Pearson 0.895.

2.2. Fundamentos teóricos

2.2.1 Gestión educativa

Por gestión se entiende ² como el conjunto de actividades que realiza una entidad, institución u organización para ¹ optimizar sus procesos internos a fin de entregar un producto o prestar un servicio dentro del marco de la eficiencia y la eficacia, cuyo principal objetivo es maximizar los beneficios que representa para la misma o para la sociedad (Manrique, 2016). Dentro del ámbito educativo, la gestión engloba una serie de factores que confluyen para la prestación de un servicio de educación enmarcado en la calidad de la enseñanza; así, es esencial su estudio y ejecución proliferada a causa de la desconcentración de la educación, la valoración de los entes educativos y la medra de la eficiencia en aras de alcanzar la excelencia educativa (Luna y Flores, 2023).

⁴ En palabras de Rico (2016), la gestión educativa es el proceso estructurado y sistematizado dirigido al logro de las actividades internas de las instituciones educativas a través de su ejecución adecuada, en aras de optimizar la labor pedagógica de los docentes y personal administrativo para ofrecer un servicio educativo de calidad a los educandos. En este sentido, una gestión eficiente de la educación alude ⁸ a la optimización de los procesos de enseñanza, donde los docentes fortalecen su desempeño mediante una capacitación constante y continua en aras ¹¹ de la construcción eficiente de los aprendizajes de los estudiantes.

¹ Desde una perspectiva holística, la gestión educativa es una herramienta de administración que está compuesta por cinco procesos; la planeación de las estrategias de enseñanza y aprendizaje, su estructuración, su dirección, su vigilancia y su evaluación. Tal como lo menciona Yusuf et al. (2020), la gestión educativa utiliza estos procedimientos para implementar programas mediante la planificación, resolver conflictos, fomentar el desarrollo del recurso humano y evaluar los riesgos.

Lynch et al. (2020), afirman que la gestión educativa busca asegurar principalmente que los entornos institucionales promuevan, sostengan y preserven los aprendizajes efectivos creando y manteniendo estrategias pedagógicas enmarcadas en ² la eficacia y

eficiencia de los procesos educativos, de tal manera que se instauren los objetivos clave y los medios necesarios que permitan distinguir las prioridades en base a los principales requerimientos de cada nivel educativo.

En síntesis, la gestión educativa alude al conjunto de actividades que tienen como propósito la ejecución eficiente y eficaz de las operaciones internas de las instituciones educativas (Bharti, 2022). Cada una de estas actividades deben estar enmarcadas en el cumplimiento efectivo de los procesos de enseñanza y aprendizaje, de tal manera que los directivos de estas instituciones prioricen la implementación de estrategias de gestión que permitan a los docentes y demás personal escolar adquirir las competencias necesarias para interactuar con los estudiantes y guiarlos de manera efectiva en la construcción de sus conocimientos.

2.2.1.1 Objetivos de la gestión educativa

Gestionar eficientemente los procesos educativos dentro de una institución es importante porque permite la generación e implementación de lineamientos públicos de educación a nivel macro, los cuales tienen injerencia en el desempeño y las actividades de estos entes educativos y sus procedimientos (Farfán y Reyes, 2017). En este sentido, es fundamental conocer los objetivos enmarcados dentro de la gestión educativa a fin de garantizar un funcionamiento eficiente y eficaz respecto a las actividades. Estos son:

- Proveer a los agentes educativos las herramientas de gestión necesarias para desarrollar los procesos internos de manera eficiente, tales como los planteamientos teóricos y prácticos basados en la autogestión, planificación y evaluación a fin de realizar mecanismos de acción dirigidas a mejorar y transformar los procesos educativos (Pozner, 1997).
- Fomentar el desarrollo de una cultura organizativa basada en la democracia y la eficiencia, con procesos bien definidos al interior de los entes educativos, donde los directivos susciten el fortalecimiento de los sistemas de colaboración responsable y de diálogo transparente con diversos actores comunitarios de la comunidad en la sociedad (Amadi, 2008).
- Fortalecer el acercamiento de la educación con la sociedad, facilitando el ambiente idóneo que permita el desenvolvimiento de los educandos mediante una interacción efectiva de los agentes educativos (docentes y directivos) con los padres de familia y sus hijos (Bharti, 2022).
- Desarrollar las competencias y habilidades pedagógicas de los educadores con la finalidad de mejorar sus desempeños dentro y fuera del aula, lo cual les permita

acercarse a los estudiantes y proveerles una guía continua en su formación personal y académica (Ahmed, 2022).

Es importante tener en cuenta cada uno de estos objetivos para fortalecer el sistema educativo de todos los niveles, pues cada uno de ellos señala a la consecución de una finalidad en específica. En este sentido, resumiendo la objetividad de la gestión educativa, el objetivo que persigue es fortalecer los procesos internos de los centros educativos reduciendo las brechas existentes entre el sistema de educación y los agentes educativos, potenciando las competencias de los educadores con la implementación de estrategias pedagógicas que favorezcan el crecimiento cognitivo, intelectual y personal de los estudiantes.

22

2.2.1.2 Características de la gestión educativa

La **gestión educativa** es conceptualizada de diferentes maneras, no obstante, cada una de ellas pone relieve en la forma estructurada y organizativa de realizar y ejecutar los procesos internos de las instituciones educativas (Kumar, 2013). De esta manera, el concepto abordado conlleva ciertas características específicas, las cuales son explicadas a continuación (Escalante et al., 2009):

- **Centralidad en lo pedagógico.** Refiere a las instituciones de educación como el núcleo central en torno al cual gira el sistema educativo de los países, considera que son los centros primordiales para el desarrollo de los aprendizajes de los educandos.
- **Reestructuración, obtención de nuevas competencias y mejora profesional.** Es menester que los involucrados en la educación adquieran los principales elementos para poder comprender plenamente los procesos implementados, así como las alternativas de solución a los conflictos encontrados.
- **Trabajo en equipo.** Referido a los procesos que facilitan el entendimiento, la planeación, la ejecución y la evaluación de lo que se va a realizar y la forma cómo hacerlo mediante una visión colaborativa entre los agentes educativos.
- **Disposición para aprender y adoptar innovaciones.** Alude a la aptitud de los agentes educativos para crear y llevar a cabo nuevos mecanismos de acción orientados al logro de los objetivos educacionales.
- **Asesoramiento y orientación para la profesionalización.** Es la búsqueda del fortalecimiento de las competencias de los docentes, en aras de potenciar sus destrezas y aptitudes pedagógicas en aras de proveer una enseñanza de calidad a los educandos.

- Culturas organizativas unificadas en torno a una visión de largo plazo. Referido a la organización sistemática de los actores educativos para desarrollar medidas de acción que fortalezcan la institución como un centro educativo de calidad, promoviendo una organización inteligente basada en propuestas e innovación.
- Intervención sistémica y estratégica. Consiste en analizar la realidad educativa y establecer estrategias que sirvan para alcanzar las metas propuestas, con la finalidad de fortalecer las competencias educacionales de los docentes.

5 2.2.1.3 Enfoques y niveles de la gestión educativa

La gestión de las instituciones es abarcada desde distintos enfoques teóricos, los cuales ayudan a comprender las principales nociones relacionadas al manejo administrativo (Alarcón, 2013). De esta manera, Alvarado (1998), establece los enfoques centrales de la gestión escolar:

- Enfoque burocrático. Alude a la estructuración sobre la que versa la racionalidad de los procesos educativos en aras de afianzar la efectividad para alcanzar los objetivos trazados por la institución educativa.
- Enfoque sistémico. Es la correlación de los diferentes factores inherentes del sistema educativo enmarcado en la consecución de los objetivos educacionales. Permite identificar los elementos del sistema educativo que se interrelacionan entre sí en aras de alcanzar los designios comunes y específicos.
- Enfoque gerencial. Constituye la planificación educativa y la estructuración sistemática de los procesos educativos en base a la eficiencia respecto a la utilización óptima de los recursos institucionales.

Cada uno de estos enfoques representan una noción específica relacionada a la gestión educativa vista desde una perspectiva socio política. Así mismo, existen niveles relacionados específicamente al manejo educativo y pedagógico, los cuales son propuestos por Escalante et al. (2009) y son definidos a continuación:

- ¹⁰ Gestión institucional. Subraya en la forma en que cada centro educativo interpreta lo estipulado en los lineamientos institucionales considerando cada uno de los subsistemas y la manera en que se interrelacionan entre sí, a fin de establecer las acciones de cada una de las instancias educativas de la gestión.
- Gestión escolar. Comprende las tareas ejecutadas por los agentes educativos asociadas con la labor primordial que se le ha sido entregada a la institución educativa.

Versa sobre la fomentación de un ambiente escolar idóneo donde los educandos se desarrollen de manera eficiente y los procesos se realicen en aras de alcanzar los fines trazados por cada entidad.

- **Gestión pedagógica.** Comprende la concretización de la gestión educativa abarcando cada uno de sus procesos. Se encuentra vinculado con la manera de enseñar de los docentes y la forma en cómo se responsabiliza de su currículo y cómo lo interpreta en una planificación pedagógica, así también las interacciones que mantiene con sus estudiantes y los padres de familia.

7

2.2.2 Dimensiones de gestión educativa

Las dimensiones de la **gestión educativa** responden a las establecidas en el “Manual de Gestión para directores de Instituciones Educativas (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura” [UNESCO], 2011). Estas son:

2.2.2.1 Gestión institucional

Permite identificar la organización de los agentes educativos a fin de fortalecer el funcionamiento institucional. Constituye la base para la estructuración y el análisis de las labores relacionadas al marco estructural de cada centro de educación con la finalidad de monitorear su funcionamiento adecuado (UNESCO, 2011).

Para Rodríguez (2006) esta dimensión engloba los lineamientos internos propios de las instituciones educativas, los cuales son resultado de la interacción de los agentes educativos con la sociedad, dando lugar a un marco normativo basado en el cumplimiento escolar de los educandos en base a los deberes originados de sus obligaciones como estudiantes.

2.2.2.2 Gestión administrativa

Es el proceso esencial para la consecución de los objetivos trazados por los centros educativos, comprende las actividades y estrategias que realizan e implementan con el propósito de mejorar los procedimientos internos optimizando la utilización de los recursos humanos, tecnológicos y materiales (UNESCO, 2011).

Esta dimensión tiene su sustento en el trabajo pedagógico, social e institucional de los centros educativos. Según Mendoza (2018), comprende el manejo eficiente de los recursos que dispone un ente educativo, así como, el cumplimiento normativo de los lineamientos institucionales y el fortalecimiento de sus operaciones.

2

2.2.2.3 Gestión pedagógica

Refiere al proceso de enseñanza – aprendizaje, donde los principales factores inmersos son la pluralización curricular, la planificación estructurada en el proyecto curricular, los mecanismos metodológicos y didácticos, el monitoreo y evaluación de los aprendizajes, y el uso de los recursos didácticos y materiales; así mismo, comprende el monitoreo de las labores de los profesores (UNESCO, 2011).

Según Ballester y Sánchez (2011) la gestión pedagógica comprende las decisiones estructuradas y vinculadas a un patrón educacional apoyado en capacidades básicas, las cuales confieren el significado y argumento de los alcances pedagógicos.

2.2.2.4 Gestión comunitaria

Alude a la manera en que el centro educativo se vincula con la sociedad a la que pertenece, conociendo y entendiendo sus circunstancias, sus exigencias y sus demandas, integrándose y participando en la cultura social (UNESCO, 2011).

En síntesis, la dimensión presentada señala que está dirigida a potenciar las vinculaciones de los agentes escolares con la comunidad, cuya finalidad es fortalecer estos lazos para garantizar una calidad educativa.

2.2.3 Teoría que sustentan la gestión educativa

La gestión educativa se encuentra sustentada por dos teorías:

2.2.3.1 Teoría constructivista

Corresponde a una perspectiva del aprendizaje que se fundamenta en la construcción propia de los conocimientos, adquiridos mediante las experiencias y vivencias que el ser humano va experimentando a lo largo de su vida (Elliott et al., 2000). El constructivismo alude al desarrollo cognoscitivo propio de los educandos, pues basa la formación intelectual en la adquisición propia de nuevos conocimientos mediante el aprendizaje (Alzahrani & Woollard, 2013).

En este sentido, debe existir el escenario adecuado para potenciar y fortalecer la construcción de los conocimientos de los estudiantes, lo cual requiere la existencia de una gestión educativa eficiente que priorice la formación de los mismos mediante una correcta administración de los planes curriculares y demás factores inmersos en el desarrollo cognoscitivo. De la misma manera, los docentes deben construir sus propias competencias a fin de mejorar su desempeño en el ámbito pedagógico.

2.2.3.2 Teoría del desarrollo organizacional

Corriente postulada por Warren Bennis y Richard Beckhard cuya característica principal es la estructuración organizativa del talento humano en las instituciones, pues es el eje principal para el crecimiento organizacional mediante la creación de relaciones efectivas entre los agentes educativos y la sociedad (Ortiz et al., 2021).

De esta manera, esta teoría apunta a la sistematización de las estructuras educativas tomando como punto principal ² el desarrollo del talento humano como principal factor para fortalecer el sistema de educación, mediante un trabajo articulado entre los agentes educativos y los actores sociales en aras de lograr una gestión eficiente que potencie los procesos educativos de las diferentes instituciones.

2.2.4 Desempeño docente

Referido al desempeño docente, ²⁰ la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA, 2021) la define como un conjunto de tareas realizada por el profesional de la educación orientadas a favorecer el aprendizaje del estudiantado en un marco institucional relacionadas a las metas y competencias establecidas en el programa de estudios.

Asimismo, la actividad docente es entendida como un conjunto de series, actividades, procedimientos que el educador imparte y actúa en el espacio educativo, implicando diferentes actuaciones como la motivación y el compromiso a los estudiantes para lograr los objetivos de aprendizaje. En consecuencia, el docente ejerce una influencia alta sobre los educandos, por lo que la preparación continua y la evaluación formativa son cruciales en su práctica pedagógica (Aravena y Garín, 2021; Gareis y Grant, 2008; Martínez et al., 2012).

Por su parte, García (2021), fundamenta que el desempeño docente se refiere a un campo profundo de relevancia y pertinencia, que comprende el conjunto de contenidos temáticos actualizados a impartir, preparación basada en conocimientos profundos en las disciplinas de pedagogía, psicología y enseñanza.

Además, Fernández (2002), define a la actividad docente como agrupación de tareas realizadas por el educador que prepara el material para la realización de clases con sus estudiantes, así como también el asesoramiento individual y grupal, además desarrollar coordinaciones con las autoridades educativas y tomar parte activa en los programas de capacitación.

Dada las definiciones anteriores, el desempeño docente abarca el conjunto de competencias, conductas o comportamientos que adopta el profesional de la educación

para realizar sus funciones o labores pedagógicas, orientadas en la formación de los estudiantes hacia el logro de los aprendizajes significativos.

2.2.4.1 Importancia del desempeño docente

El gran desafío que presenta el sector educativo es contar con profesionales que ejerzan eficientemente las actividades pedagógicas cumpliendo ciertos requisitos del cual les permitan hacer frente a los retos de la educación actual, prevaleciendo la utilización de las tecnologías y de la información permitiéndoles otorgar calidez en la enseñanza, llegando a alcanzar los objetivos institucionales mediadas a través de la comunicación síncrona y asíncrona (Richardson, 2005; Vaillant y Manso, 2016).

Alcanzar esos objetivos, se urge la necesidad de construir una sólida base en la formación docente, se requiere la actualización a través de programas que permitan fortalecer los vínculos entre la teoría y la práctica, como el arte y la ciencia, reformas en los ambientes de trabajo en las instituciones, desarrollo y supervisión de las dinámicas y estilos de enseñanza que practican los docentes, articulación con unidades educativas, asimismo la evaluación por parte de agentes externos a fin de valorar las actuaciones, competencias y actitudes de los educadores. Los sistemas educativos deben seguir el ritmo de las transformaciones que se producen en los sistemas socioeconómicos, por ello, se requiere que los discentes respondan a las necesidades educativas asociadas a las transformaciones que atraviesan las sociedades contemporáneas (Vaillant y Manso, 2016). Respondiendo a la transformación educativa, hará que el discente no solo satisfaga sus expectativas personales y sociales, más bien, contribuirá en su desarrollo integral armónico.

2.2.4.2 Características del desempeño docente

Llevar a cabo la profesión docente requiere de una gran responsabilidad, que les permitan cumplir los objetivos planteados en el currículo educativo. Para ello, Medley (1979, como se citó en Tejedor y García, 2010), ha identificado cinco características que identifican a un maestro eficaz: poseer ciertas características de personalidad deseables; usuario de métodos efectivos; crea una buena atmósfera en el aula; domina una gama de habilidades y es capaz de decidir para la toma de decisiones basadas no solo en función de las competencias, sino más bien en la correcta utilización de las competencias de acuerdo a las circunstancias de enseñanza en las que se encuentren.

En base a criterios similares de Medley, posteriormente se han identificado seis rasgos del buen educador que sirven como marco referencial para establecer las

recomendaciones de evaluación que deben planificarse: modelo enfocado en las características; modelo orientado a las aptitudes; modelo que se concentra en los comportamientos observables en la atmósfera educativa; modelo enfocado en el progreso de las actividades; modelo orientado hacia los resultados y modelo fundamentado en la mejora profesional (Marczely, 1992, como se citó en Tejedor y García, 2010).

6

2.2.4.3 Evaluación del desempeño docente

Se define a la evaluación de la actividad del educador como la valoración sistemática aplicada al educador, teniendo en cuenta sus funciones asignadas en el año académico, esto con el fin de contribuir a optimizar los niveles de aprendizaje en el escenario del aseguramiento de la calidad educativa. En este punto, cabe mencionar que no debe ser vista como una búsqueda obsesiva de brujas o recriminar por su ejercicio pedagógico, más bien, debe ser vista como un método para identificar las cualidades y superar las debilidades detectadas en los docentes, a partir de ello, formular propuestas de acción (política educativa) que conlleven a incrementar el nivel pedagógico de los educadores (ANECA, 2021; Bacilio et al., 2017).

Respecto a las estrategias para evaluar la función docente, están compuestas por ocho estrategias. Al respecto Bretel (2001), plantea lo siguiente: el análisis observacional en las aulas, valoración de sí mismo acerca de su capacidad, test de conocimiento, portafolio, juicio de los progenitores, opinión de los educadores, pruebas de rendimiento académico de los discentes y evaluación de los pares.

El rol del sistema educativo debe poner énfasis en desarrollar evaluaciones periódicas de las actividades laborales que vienen ejerciendo los actores educativos, siendo vital este instrumento para ofrecer una educación de calidad. Es primordial la mejora en el sector educativo, por tanto, asegura u otorga una alta calidad de educación a los discentes, mejores servicios a la población estudiantil y realiza la formación real de los estudiantes; asiste a los directivos a obtener mejores resultados acerca del nivel de las unidades educativas; en el mejor escenario, es sumamente beneficioso y productivo para fomentar programas de investigación de calidad (Celis et al., 2018).

2.2.4.4 Funciones de la evaluación del desempeño docente

La valoración del rendimiento del maestro está enmarcada en el desarrollo correcto y eficiente de las labores del profesional de la educación. En este sentido, se tienen que cumplir ciertas funciones para la evaluación eficiente en el desempeño de los maestros, así, Estrada (2003) menciona algunas de ellas:

a) Función de diagnóstico: La evaluación comienza con el diagnóstico de las aptitudes que posee el docente. Según Estrada (2013), se debe realizar un diagnóstico minucioso del desempeño de cada profesor, analizando sus labores como facilitadores y orientadores en la construcción y apropiación de nuevos conocimientos en los estudiantes, con la finalidad de que las autoridades educativas evalúen los aciertos y desaciertos que poseen los maestros con respecto al desarrollo de sus funciones, y de esta manera, establecer estrategias de capacitación que garanticen un mejor desempeño en los mismos.

b) Función instructiva: La evaluación no solo está orientada al análisis aptitudinal de los docentes por parte de la autoridad educativa, sino que requiere una instrucción eficiente de los mismos evaluados, a fin de reforzar sus habilidades y competencias pedagógicas mediante **la adquisición de nuevos conocimientos a través de la experiencia en su campo laboral** (Estrada, 2013).

c) Función educativa: Una vez evaluado el desempeño del docente, es importante comunicar los resultados al mismo con la finalidad de que sea consciente y conozca sus propias fortalezas y debilidades, dado que ello le permita generar una autocrítica sobre su rol como orientador y guía en la educación. En palabras de Estrada (2013), menciona que el docente tiene conocimiento de cómo es percibida su labor pedagógica efectuadas por las autoridades educativas, docentes y estudiantes, a fin de fortalecer sus labores pedagógicas.

d) Función desarrolladora: Para Estrada (2013), la función desarrolladora es la más importante, pues supone el desarrollo profesional y personal del docente una vez realizado eficientemente el proceso de evaluación, quien en base a los resultados, se desarrolla pedagógicamente para hacer frente a sus debilidades cuidando siempre sus fortalezas mediante una capacitación continua que mejoren sus competencias, capacidades y habilidades propias, todo ello con la finalidad de ser percibido como un profesor competente en su desempeño por las autoridades educativas, padres de familia y los alumnos.

2.2.5 Dimensiones de desempeño docente

Para medir el desempeño de los educadores, se dimensionaron **con base a los dominios** establecidos en el texto de "Marco de Buen Desempeño Docente (en adelante MBDD) del Ministerio de Educación" (MINEDU, 2012), las cuales se detallan a continuación:

2.2.5.1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Se fundamenta en que el educador adquiere especial relevancia sobre el contenido establecido en el programa de estudios, sus unidades de enseñanza y sus sesiones de aprendizaje para desarrollar sus labores pedagógicas, propiciando el aprendizaje en los discentes (Flores, 2008; Yépez, 2021).

En síntesis, esta dimensión abarca las acciones previas al desarrollo de las sesiones pedagógicas, el cual el docente se organiza, prepara y expone el material de trabajo optando por la metodología adecuada y de acuerdo con las necesidades y características de los discentes.

9

2.2.5.2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Se entiende como la acción del profesor, dicho de otra manera, se refiere a la labor pedagógica que desarrolla el educador frente a sus educandos, siendo el principal mediador que propicie un clima acogedor, el manejo adecuado de los materiales educativos y la utilización de estrategias metodológicas que favorezcan de forma efectiva el aprendizaje transmitido en la clase. Asimismo, se pone de relieve el aspecto de evaluación que se efectúe periódicamente los aprendizajes, todo ello con la finalidad de desarrollar acciones de retroalimentación sobre sus propias prácticas, de acorde a las necesidades encontradas en los alumnados (Flores, 2008).

8

2.2.5.3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Está asociado a la sistematización democrática, es decir, los actores educativos y otros miembros del sector educativo son partícipes en la gestión de la unidad educativa, poniendo énfasis de que cada miembro de manera articulada contribuya con el centro educativo a alcanzar los objetivos institucionales para garantizar una educación de calidad (MINEDU, 2012).

2.2.5.4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Este dominio es un eje principal y clave en la formación tanto inicial como en el aprendizaje continuo de los profesionales de la educación. Bajo las palabras de Reis-Jorge et al. (2019), sostienen que la profesionalidad docente comprende el análisis crítico y reflexivo acerca de su práctica pedagógica, reconozca las cualidades por mejorar y plantee las acciones de mejora continua, respondiendo a las necesidades actuales que demanda el sector educacional.

Por identidad docente se entiende como la vocación que posee el maestro para enseñar, transmitiendo los conocimientos académicos obtenidos, asimismo, está centrada en las

valoraciones propias, además la responsabilidad frente a sus actos, buenas relaciones sociales con los colegas y la unidad educativa (Vanegas y Fuentealba, 2019).

1 **2.2.6 Teoría que sustentan el desempeño docente**

Se apoya en las teorías que a continuación se mencionan:

2.2.6.1 Teoría del aprendizaje significativo

Desarrollado por Ausubel en 1963, quien señala que esta teoría no es más que construir significados por parte de quien aprende, constituida como el núcleo fundamental del adiestramiento, explica todo lo que un educador debe tener en cuenta en su actividad docente si lo que quiere es la significatividad de lo que aprende el discente. Su propósito es brindar todo que garantice el acceso, la asimilación, retención y capacidad de transferencia del contenido que la unidad educativa brinda a los alumnos, de manera que éstos puedan proporcionar significado a esos materiales. Como vemos, desarrollar aprendizaje significativo no es posible si no se encuentra presente la disposición significativa, la misma, que, si no se produce, el aprendizaje será mecánico o repetitiva, también, no será posible si no se encuentra presente la generación de ideas (Rodríguez, 2011).

Si bien, la decisión por aprender de manera significativa es de quien aprende, además, claro está que el educador en gran parte tiene una responsabilidad, siendo el principal mediador responsable de implementar y organizar los contenidos didácticos de enseñanza potencialmente significativos, estrategias y métodos de enseñanza, y la organización social en las aulas para desarrollar un aprendizaje significativo en los discentes (Ausubel, 1983; Caballero et al., 2011; Rodríguez, 2011).

2.2.6.2 Teoría sociocultural

El principal influyente de esta teoría fue el psicológico soviético Lev Vygotsky, quien sostuvo que el ser humano se encuentra íntimamente ligada con su entorno por medio de la interacción social y cultural compartida, y reflexionar sobre las implicaciones educativas de este enfoque en los procesos de enseñanza y aprendizaje que planificamos en la unidad educativa (Chaves, 2001), pues, como lo explica el autor de esta teoría señala que la educación no solo involucra el potencial del individuo para acarrear a cumplir los objetivos, sino la expresión y el instrumento fundamental de enculturación y humanización (Moll, 1993).

El docente cumple un papel crucial, considerándolo como un facilitador del desarrollo para que, empleando estrategias corporativas e interactivas, construya aprendizajes más estructurados y promueva la zona de desarrollo próximo. En este proceso, los educadores deben conocer y estar atento a las variaciones de intereses y necesidades promoviendo el desarrollo individual y colectivo, promover la cultura y la comunicación lingüística interpersonal (Chaves, 2001; Fow, 2012; de Yúñez, 2009).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ámbito y condiciones de la investigación

3.1.1 Contexto de la investigación

La pesquisa tuvo lugar en el Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, situada en la provincia de Moyobamba, capital del departamento de San Martín, cuenta con una superficie de 2,737.57 km² a 860 msnm; cuenta con un clima templado, subtropical que oscila entre 18 y 28° C. A nivel poblacional cuenta con 50,073 según la data del censo realizado en el periodo 2017, la provincia de Moyobamba se encuentra conformada por seis distritos, y su principal actividad económica es el sector agrario. Geográficamente limita por el Norte y el Este con la provincia de Alto Amazonas en el Departamento de Loreto; al Sur comparte límites con la provincia de Lamas, y al Oeste con la provincia de Rioja (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2000).

3.1.2 Periodo de ejecución

La realización del estudio fue llevada a cabo durante el año 2023.

3.1.3 Autorizaciones y permisos

En el presente estudio se solicitó la autorización a la dirección del centro educativo objeto de estudio, para utilizar los instrumentos de investigación: Cuestionario de gestión educativa y cuestionario de desempeño docente. Los educadores fueron informados del proceso de aplicación de los instrumentos de investigación.

3.1.4 Control ambiental y protocolos de bioseguridad

No aplica.

3.1.5 Aplicación de principios éticos internacionales

Los principios éticos internacionales que se tuvieron en cuenta en la investigación son: Integridad, puesto que, los datos fueron recabados en base a la verdad garantizando la fehaciencia de los resultados a fin de otorgar con el máximo compromiso científico y ético. Respeto a los participantes, pues no se influenció en su actuar para la contestación de los instrumentos de investigación sin ser boicoteados de una u otra manera. Respeto al ecosistema, debido a que no ocasionó perjuicios o daños ambientales que ponga en peligro a los recursos naturales y medio ambiente en general.

Beneficencia, dado que, la investigación buscó producir resultados a partir de la problemática identificada en la unidad educativa objeto de estudio. Justicia, pues los participantes fueron elegidos de acuerdo con los parámetros del estudio, sin generar distinción o actos discriminatorios.

1 3.2. Sistema de variables

3.2.1 Variables principales

Variable 1: Gestión educativa.

Variable 2: Desempeño docente.

Tabla 1

Descripción de variables por objetivo específico

Objetivo específico N° 1: "Evaluar la gestión educativa en las dimensiones de gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023".

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Gestión educativa	Dimensión 1: <i>Gestión institucional</i>	Cuestionario	Nunca (1)
	Dimensión 2: <i>Gestión administrativa</i>		Casi nunca (2)
	Dimensión 3: <i>Gestión pedagógica</i>		A veces (3)
	Dimensión 4: <i>Gestión comunitaria</i>		Casi siempre (4)
			Siempre (5)

Objetivo específico N° 2: "Describir el desempeño docente a nivel de las dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023".

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Desempeño docente	Dimensión 1: <i>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</i>	Cuestionario	Nunca (1)
	Dimensión 2: <i>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</i>		Casi nunca (2)
	Dimensión 3: <i>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</i>		A veces (3)
	Dimensión 4: <i>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</i>		Casi siempre (4)
			Siempre (5)

Objetivo específico N° 3: "Establecer la relación de las dimensiones de la gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria de la gestión educativa con el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023".

Variable abstracta	¹ Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Gestión educativa	La dimensión 1: ² Gestión institucional estará conformada por los indicadores: <i>Participación, proyectos institucionales, reglamento interno, manual de organización y funciones, comisiones de trabajo, comunicación y cumplimiento</i>	Cuestionario	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
	La dimensión 2: Gestión administrativa estará conformada por los indicadores: <i>Recursos económicos, materiales educativos, calendarización, potencial humano, monitoreo, supervisión y cumplimiento de normas</i>		
	La dimensión 3: Gestión pedagógica estará conformada por los indicadores: ⁴ <i>Estrategias de enseñanza, teorías constructivistas, resolución de problemas, material didáctico, recursos, ambiente, evaluación de aprendizaje y módulos de aprendizaje</i>		
	La dimensión 4: Gestión comunitaria estará conformada por los indicadores: ⁴ <i>Aliados estratégicos, relaciones, participación, iniciativa, innovación al servicio, trabajo, prácticas de enseñanza y educación de calidad</i>		
Desempeño docente	² Dimensión 1: <i>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</i>	Cuestionario	
	Dimensión 2: <i>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</i>		
	Dimensión 3: <i>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</i>		
	Dimensión 4: <i>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</i>		

3.2.2 Variables secundarias

El estudio no incluyó ninguna variable secundaria en su análisis.

3.3 Procedimientos de la investigación

El estudio siguió los siguientes procedimientos:

Tipo y nivel de la investigación

En estudio utilizó la investigación sustantiva, tal como señala Gabriel-Ortega (2017), sostiene que la investigación sustantiva llamada también básica o pura se caracteriza de ampliar el cuerpo de conocimientos filosóficos o científicos y especificar los hechos o fenómenos que suceden para su posterior descripción en la investigación, sin interesarse directamente con ningún aspecto práctico.

El nivel implicado en la presente investigación fue descriptivo, tal como señala Muñoz (2015) consiste en identificar y describir características o propiedades de una realidad con el propósito de conocer el comportamiento o estructura de las poblaciones, sin requerir una explicación causal para ello. Por ende, se efectuó descripciones de las variables en estudio y las relaciones entre ellas.

Población y muestra

De acuerdo con lo referido por Naupas et al. (2018), refiere que por población alude al conjunto de todos los elementos a través del cual se pretende recopilar información para facilitar el proceso investigativo. En función a dicha premisa, se precisa que en la pesquisa la población se conformó por 30 docentes del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, lo cual la información brindada se realizó a través de la dirección del centro educativo objeto de estudio.

De acuerdo con lo estipulado por Naupas et al. (2018), refiere a la muestra como una fracción de la población del estudio, donde puede ser seleccionado a través del muestreo probabilístico de forma aleatoria simple o mediante el muestreo no probabilístico a conveniencia propia del investigador. En ese sentido, en la investigación la muestra fue seleccionada a través de un muestreo censal, pues se consideró a todos los miembros de la población como elementos de la muestra (Aceituno et al., 2020), por ende, se seleccionó a los 30 docentes, conformado por el 70% de mujeres (21) y el 30% varones (9). A continuación, se presenta la distribución muestral de docentes:

Tabla 2*Distribución de la muestra en estudio*

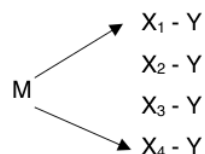
Docentes del Centro de Educación Básica Especial N° 00002	Mujeres		Varones	
	N°	%	N°	%
	21	70	9	30

Nota: CAP del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, del distrito de Moyobamba, 2023.

Diseño analítico, muestral y experimental

De acuerdo con la realidad estudiada, el diseño que se optó fue de diseño correlacional, no experimental transversal. Tal como lo fundamenta, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) mencionan que este diseño tiene como designio sin llegar a determinar la causalidad, su finalidad radica en establecer el grado de coherencia entre dos o más categorías o nociones.

En función a la premisa anterior, Ríos (2017) presenta el diseño de investigación mediante el siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra de estudio

X: Gestión educativa

X₁: Gestión institucional

X₂: Gestión administrativa

X₃: Gestión pedagógica

X₄: Gestión comunitaria

Y: Desempeño docente

–: Relación entre variables

3.3.1 Objetivo específico 1

Concerniente al primer objetivo específico 1, se preparó el cuestionario, la misma que fue estructurado para evaluar cada una de las dimensiones mencionadas, y se aplicó a los educadores del centro educativo en estudio siguiendo un procedimiento correlacional, los hallazgos fueron desarrollados de manera descriptiva.

1 3.3.2 Objetivo específico 2

Con analogía al objetivo anterior, en este objetivo también se estructuró el cuestionario con preguntas específicas para la evaluación de las dimensiones en mención, seguidamente se aplicó a los educadores de la unidad educativa en estudio siguiendo un método correlacional, los hallazgos fueron desarrollados de manera descriptiva.

1 3.3.3 Objetivo específico 3

Por último, el objetivo específico 3, se realizó la aplicación del cuestionario al grupo de participantes del centro educativo en estudio utilizando un diseño correlacional, y los hallazgos obtenidos fueron analizados con el software SPSS v28, donde se establecieron la correspondencia de las categorías mencionadas.

1 CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultado específico 1

Tabla 3

Nivel de la gestión educativa del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, según dimensiones

Dimensión 1: Gestión institucional			
5	Nivel de medida	N° de educadores	%
	Muy bajo [7 - 12]	2	6.7
	Bajo [13 - 18]	6	20.0
	Regular [19 - 24]	12	40.0
	Alto [25 - 30]	9	30.0
	Muy alto [31 - 35]	1	3.3
	Total	30	100
Media ± Desviación Estándar = 22.0 ± 6.0			CV = 22.7%
Dimensión 2: Gestión administrativa			
5	Nivel de medida	N° de educadores	%
	Muy bajo [7 - 12]	2	6.7
	Bajo [13 - 18]	6	20.0
	Regular [19 - 24]	13	43.3
	Alto [25 - 30]	8	26.7
	Muy alto [31 - 35]	1	3.3
	Total	30	100
Media ± Desviación Estándar = 21.6 ± 6.0			CV = 27.8%
Dimensión 3: Gestión pedagógica			
	Nivel de medida	N° de educadores	%
	Muy bajo [8 - 14]	2	6.7
	Bajo [15 - 20]	2	6.7
	Regular [21 - 26]	14	46.7
	Alto [27 - 32]	8	26.7
	Muy alto [33 - 40]	4	13.3
	Total	30	100
	Media ± Desviación Estándar = 26.4 ± 6.1		CV = 23.2%
Dimensión 4: Gestión comunitaria			
	Nivel de medida	N° de educadores	%
	Muy bajo [8 - 14]	2	6.7
	Bajo [15 - 20]	2	6.7
	Regular [21 - 26]	14	46.7
	Alto [27 - 32]	10	33.3
	Muy alto [33 - 40]	2	6.7
	Total	30	100
	Media ± Desviación Estándar = 25.2 ± 6.2		CV = 24.4%
Variable 1: Gestión educativa			
	Nivel de medida	N° de educadores	%

5	Muy bajo	[30 - 53]	1	3.3
	Bajo	[54 - 77]	2	6.7
	Regular	[78 - 101]	18	60.0
	Alto	[102 - 125]	7	23.3
	Muy alto	[126 - 150]	2	6.7
	Total		30	100
Media ± Desviación Estándar = 95.1 ± 18.4			CV = 19.3%	

Nota: Se exponen los resultados de la gestión educativa y sus dimensiones. Fuente: Cuestionario aplicado, abril 2023.

De acuerdo con la Tabla 3, se efectuaron los hallazgos desde la percepción de los 30 educadores del centro educativo de estudio, en correspondencia con cada una de las dimensiones que conforman en la variable gestión educativa; referente a la Figura 1 en la dimensión gestión institucional, el 40% que concierne a 12 educadores del total de encuestados percibieron que el centro educativo ostenta un nivel de performance regular. Por el otro, es destacable el hecho de que el porcentaje de educadores que perciben a la institución en un nivel de performance alto, tan solo el 30% frente al 6.7% que exhiben un grado muy bajo. Solo el 3.3% de los educadores encuestados ostentaron que el centro educativo presenta un nivel muy alto.

En materia de valores de centralización y variabilidad, en la Tabla 3 con referencia a la primera dimensión se corrobora un resultado de 22.0 puntos decretándose que la media es baja, el resultado de dispersión alcanzó un pico de 6.0 puntos y fue variable alcanzando el 22.7%.

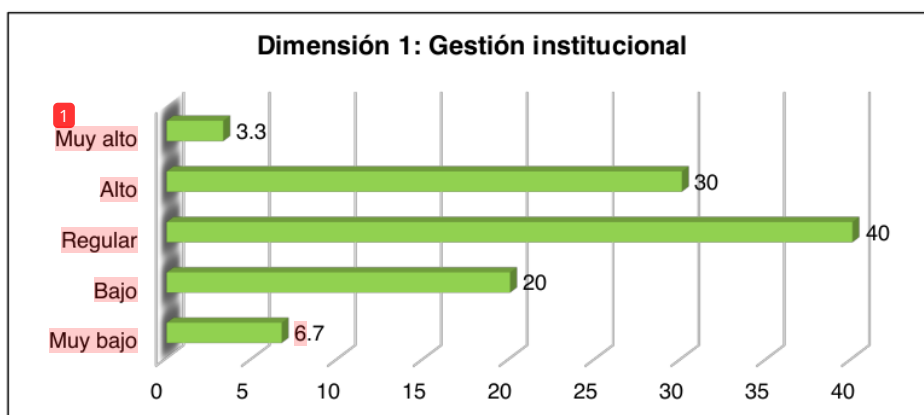


Figura 1.
Evaluación de la primera dimensión.

Fuente: Datos provenientes del instrumento empleado en el estudio.

Continuando con la exposición de los hallazgos, la Figura 2 muestra la apreciación de los docentes hacia la institución, siendo 30 participantes, los mismos que manifestaron

que la dimensión gestión administrativa es desarrollada de manera regular, dicho resultado fue determinado por el 43.3% de los docentes encuestados. No obstante, se observó una distribución porcentual similar entre la categoría alto y bajo, con valores de 26.7% y 20%, respectivamente, con una diferencia de 6.7%, asimismo se constató que el 3.3% y 6.7% de los educadores declararon que se encuentra en una situación muy alta y baja, respectivamente.

En materia de valores de centralización y variabilidad, en la Tabla 3 referente a la segunda dimensión se corrobora un resultado de 21.6 puntos decretándose que la media es baja, el resultado de dispersión alcanzó un pico de 6.0 puntos y fue variable alcanzando el 27.8%.

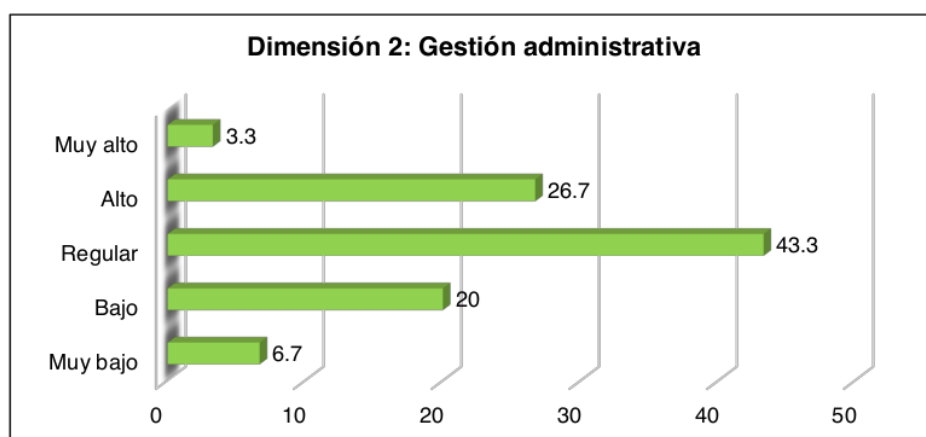


Figura 2.
Evaluación de la segunda dimensión.

Fuente: Datos provenientes del instrumento empleado en el estudio.

Prosiguiendo con los hallazgos obtenidos, en la Figura 3 presenta la valoración que los educadores tienen acerca del centro educativo, basándose en la opinión de 30 participantes referente a la dimensión gestión pedagógica, quienes el 46.7% de educadores estatuyeron percibir una escala valorativa regular, por el otro es muy notable la proporción de educadores que evidencian un nivel alto en materia pedagógica, tan solo el 26.7% frente a un 6.7% que alcanzan una escala valorativa de bajo y muy bajo, mientras el 13.3% (4) educadores determinaron un performance muy alto.

En materia de valores de centralización y variabilidad, en la Tabla 3 referente a la tercera dimensión se corrobora un resultado de 26.4 puntos decretándose que la media es baja, el resultado de dispersión alcanzó un pico de 6.1 puntos y fue variable alcanzando el 23.2%.

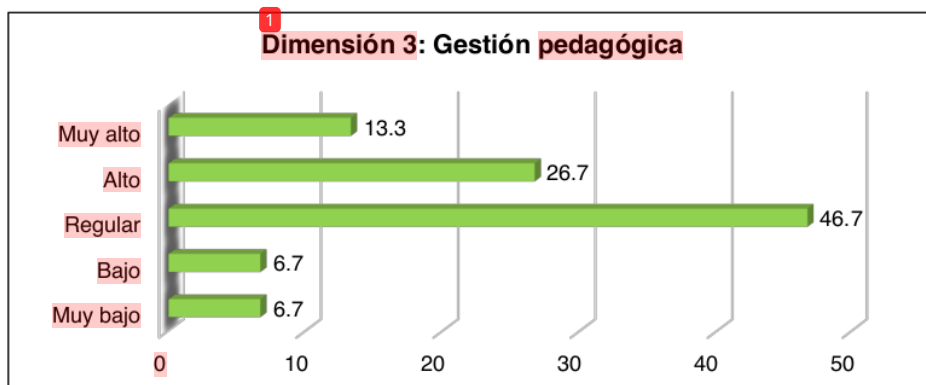


Figura 3.
Evaluación de la tercera dimensión.

Fuente: Datos provenientes del instrumento empleado en el estudio.

En lo que concierne a los resultados **2** de la dimensión gestión comunitaria, en la Figura 4 se exponen los hallazgos obtenidos por los 30 participantes del centro educativo de estudio, determinándose que el 46.7% de educadores que corresponde a 14 educadores estatuyeron percibir una escala valorativa regular, por el otro es muy considerable el porcentaje de educadores evidenciando un performance alto en materia comunitaria, tan solo el 33.3% frente a un 6.7% que alcanzan una escala valorativa de bajo y muy bajo, mientras el 6.7% de la muestra determinaron un performance muy alto.

En materia de valores de centralización y variabilidad, en la Tabla 3 con referencia a la cuarta dimensión se corrobora un resultado de 25.2 puntos decretándose que la media es baja, el resultado de dispersión alcanzó un pico de 6.2 puntos y fue variable alcanzando el 24.4%.

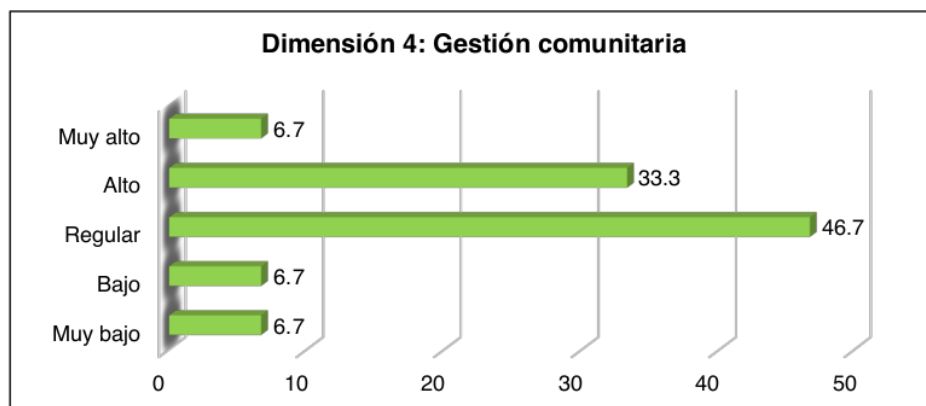


Figura 4.
Evaluación de la cuarta dimensión.

Fuente: Datos provenientes del instrumento empleado en el estudio.

Por último, en la Figura 5 exhibe las valoraciones de la variable gestión educativa realizadas por los 30 participantes del centro educativo de estudio, mostrando que el análisis global de la variable es heterogéneo. Es vistoso el bajo porcentaje de educadores que reportaron una escala de valoración bajo, solo el 6.7% en comparación con el 23.3% que informaron que la institución educativa posee una escala valorativa alto.

En materia de valores de centralización y variabilidad, en la Tabla 3 con referencia a la variable gestión educativa se corrobora un resultado de 95.1 puntos decretándose que la media es baja, el resultado de dispersión alcanzó un pico de 18.4 puntos y fue variable alcanzando el 19.3%.

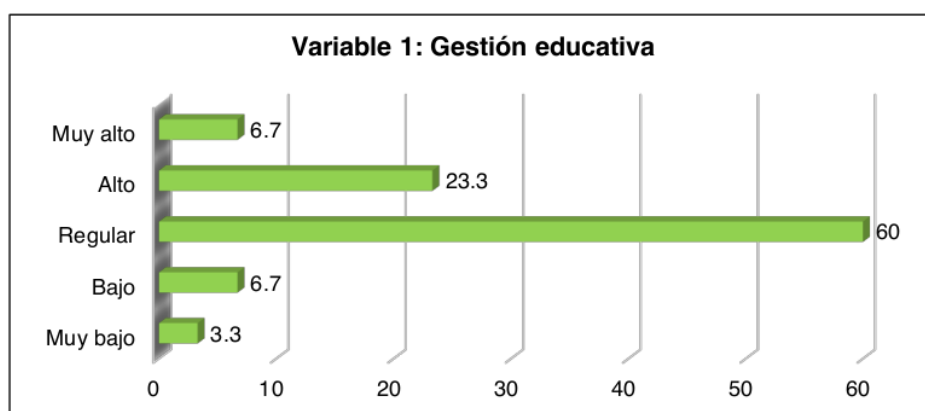


Figura 5.
Evaluación de la variable gestión educativa.

Fuente: Datos provenientes del instrumento empleado en el estudio.

Discusión:

Se revela en el primer objetivo específico que la variable gestión educativa ostenta en un dominio regular en el 60% de acuerdo con la percepción de los 30 educadores del centro educativo de estudio, como también se encontraron que las dimensiones de gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria califican un dominio regular de 40%, 43.3%, 46.7% y 46.7%, respectivamente. Frente a los resultados se asevera que el centro educativo de estudio no cuenta con procedimientos sólidos que permitan cumplir los objetivos institucionales.

Estos hallazgos se contradicen al aporte científico de Ledesma et al. (2022), donde manifiesta que los componentes de las dimensiones de la variable gestión educativa se presentan es una escala óptima, esto debido a que el gestor educacional posee alto conocimiento de los lineamientos educativos que permitan responder satisfactoriamente

las necesidades educativas de la institución. A su vez, es respaldada por la pesquisa efectuada por Yépez (2021), sosteniendo que el director se encuentre familiarizado con el marco teórico de la gestión educativa, con el propósito de tomar decisiones oportunas en relación con sus responsabilidades pedagógicas, institucionales y administrativas en la dirección del centro educativo.

Además, la investigación científica de Chachipanta-Beltrán et al. (2022), presentaron resultados similares al párrafo precedente, evidenciando que en la institución de estudio los participantes quienes fueron educadores manifestaron que la gestión educativa se localiza en una escala de valoración óptimo, esto se sustenta que los líderes educativos realizan esfuerzos en conjunto con los miembros que pertenecen al centro educativo con aras de lograr los objetivos y metas en beneficio de la comunidad estudiantil, indicando que el gestor educativo principal actor que debe llevar adelante a la institución debe poseer cualidades, habilidades y capacidades que permita ejecutar correctamente las acciones. Agregando al párrafo precedente, Ledesma et al. (2022) menciona que es importante que entre todos los integrantes que constituyen en la comunidad educativa es fundamental la práctica de una comunicación efectiva, puesto que es fundamental mejorar el ambiente organizacional del centro educativo de manera eficiente.

4.2 Resultado específico 2

Tabla 4

Nivel del desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, según dimensiones

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes			
5	Nivel de medida	N° de educadores	%
	Muy deficiente [8 - 14]	1	3.3
	Deficiente [15 - 20]	3	10.0
	Regular [21 - 26]	10	33.3
	Bueno [27 - 32]	8	26.7
	Muy bueno [33 - 40]	8	26.7
	Total	30	100
	Media ± Desviación Estándar = 27.8 ± 6.2		CV = 22.5%
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			
5	Nivel de medida	N° de educadores	%
	Muy deficiente [8 - 14]	1	3.3
	Deficiente [15 - 20]	3	10.0
	Regular [21 - 26]	17	56.7
	Bueno [27 - 32]	7	23.3
	Muy bueno [33 - 40]	2	6.7
	Total	30	100
	Media ± Desviación Estándar = 24.3 ± 5.7		CV = 23.5%

4 Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad			
5	Nivel de medida	N° de educadores	%
	Muy deficiente [6 - 10]	1	3.3
	Deficiente [11 - 15]	2	6.7
	Regular [16 - 20]	12	40.0
	Bueno [21 - 25]	12	40.0
	Muy bueno [26 - 30]	3	10.0
	Total	30	100
Media ± Desviación Estándar = 20.7 ± 4.6		CV = 22.0%	
4 Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente			
5	Nivel de medida	N° de educadores	%
	Muy deficiente [6 - 10]	1	3.3
	Deficiente [11 - 15]	4	13.3
	Regular [16 - 20]	11	36.7
	Bueno [21 - 25]	10	33.3
	Muy bueno [26 - 30]	4	13.3
	Total	30	100
Media ± Desviación Estándar = 20.5 ± 4.9		CV = 23.9%	
Variable 2: Desempeño docente			
	Nivel de medida	N° de educadores	%
	Muy deficiente [28 - 50]	1	3.3
	Deficiente [51 - 73]	3	10.0
	Regular [74 - 96]	13	43.3
	Bueno [97 - 119]	10	33.3
	Muy bueno [120 - 140]	3	10.0
	Total	30	100
Media ± Desviación Estándar = 93.0 ± 21.1		CV = 22.7%	

Nota: Se exponen los hallazgos del desempeño docente y sus dimensiones. Fuente: Cuestionario aplicado, abril 2023.

De acuerdo con la Tabla 4, se efectuaron los hallazgos desde la percepción de los 30 educadores del centro educativo de estudio, en correspondencia con cada una de las dimensiones que conforman en la variable desempeño docente; precisamente como se expone en la Figura 6 en la primera dimensión, el 33.3% que concierne a 10 educadores percibieron un nivel de performance regular. A su vez, se ostenta un nivel equitativo en la escala de bueno y muy bueno que corresponde al 26.7%, no obstante, el 10% y el 3.3% de los educadores alcanzaron una valoración deficiente y muy deficiente.

En materia de valores de centralización y variabilidad, en la Tabla 4 con referencia a la dimensión 1 se corrobora un resultado de 27.8 puntos decretándose que la media es baja, el resultado de dispersión alcanzó un pico de 6.2 puntos y fue variable alcanzando el 22.5%.



Figura 6.
Evaluación de la primera dimensión.

Fuente: Datos provenientes del instrumento empleado en el estudio.

Continuando con la exposición de los hallazgos, la Figura 7 muestra la apreciación de los educadores en materia de enseñanza y aprendizaje, siendo 30 participantes, los mismos que manifestaron que la segunda dimensión es desarrollada de manera regular, dicho resultado fue determinado por el 56.7% de los educadores encuestados. Por el otro, el 23.3% y 6.7% manifestaron presentar niveles de bueno y muy bueno, respectivamente, a su vez se constató que el 6.7% de los educadores declararon que se encuentran en una escala valorativa muy bueno.

En materia de valores de centralización y variabilidad, en la Tabla 4 con referencia a la dimensión 2 se corrobora un resultado de 24.3 puntos decretándose que la media es baja, el resultado de dispersión alcanzó un pico de 5.7 puntos y fue variable alcanzando el 23.5%.

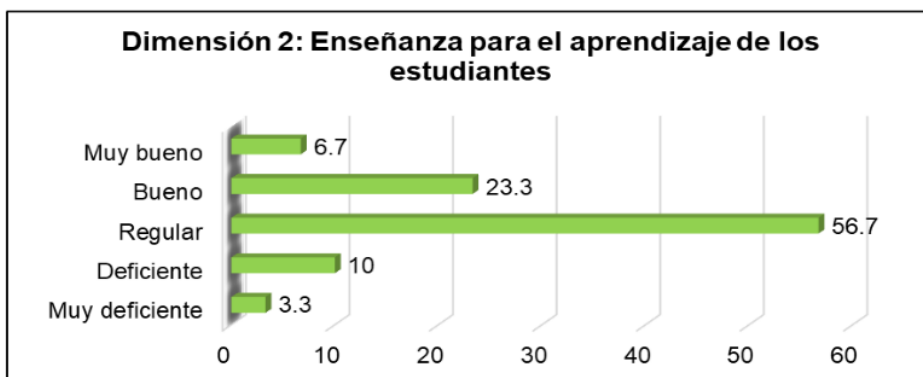


Figura 7.
Evaluación de la segunda dimensión.

Fuente: Datos provenientes del instrumento empleado en el estudio.

Avanzado con los hallazgos obtenidos en la Figura 8, presenta la valoración que los educadores perciben acerca de su participación con la comunidad, basándose en la opinión de 30 participantes, presenciando un equilibrio porcentual entre la escala regular (40%) y bueno (40%), por el otro es muy notable el porcentaje de educadores que evidencian una escala valorativa muy bueno, tan solo el 10% frente a un 3.3% que adquiere un performance muy deficiente, mientras el 6.7% (2) educadores determinaron un performance deficiente.

En materia de valores de centralización y variabilidad, en la Tabla 4 con referencia a la dimensión 3 se corrobora un resultado de 20.7 puntos decretándose que la media es baja, el resultado de dispersión alcanzó un pico de 4.6 puntos y fue variable alcanzando el 22.0%.



Figura 8.

Evaluación de la tercera dimensión.

Fuente: Datos provenientes del instrumento empleado en el estudio.

En lo que concierne a los resultados de la cuarta dimensión, tal como se aprecia en la Figura 9 se ostentan los hallazgos obtenidos por los 30 participantes del centro educativo de estudio, determinándose un porcentaje homogéneo entre la escala valorativa regular (36.7%) y bueno (33.3%) con una diferencia de 3.4%, del mismo modo figura igualdad en los resultados de los niveles deficiente y muy bueno con un valor porcentual de 13.3%. Solo el 3.3% (1) educador alcanzó un nivel de performance deficiente.

En materia de valores de centralización y variabilidad, en la Tabla 4 con referencia a la dimensión 4 se corrobora un resultado de 20.5 puntos decretándose que la media es baja, el resultado de dispersión alcanzó un pico de 4.9 puntos y fue variable alcanzando el 23.9%.

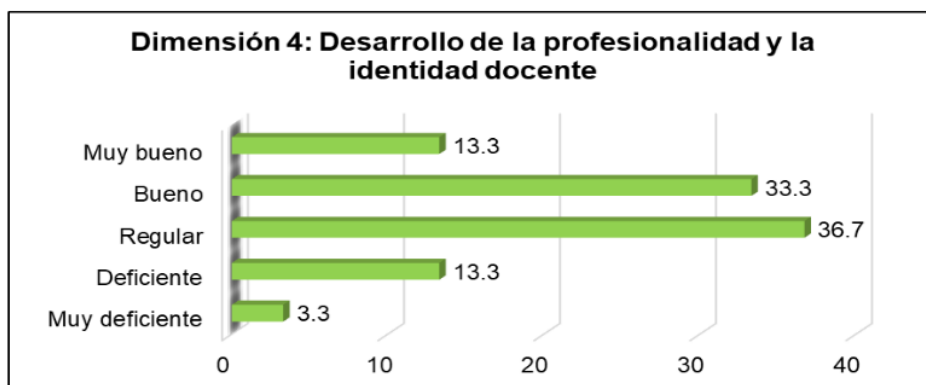


Figura 9.
Evaluación de la cuarta dimensión.

Fuente: Datos provenientes del instrumento empleado en el estudio.

Por último, en la Figura 10 exhibe las valoraciones de la variable desempeño docente realizadas por los 30 participantes del centro educativo de estudio, mostrando que el análisis global de la variable es heterogéneo. Es llamativo el bajo porcentaje de educadores que reportaron una escala deficiente, solo el 10% en comparación con el 33.3% que informaron tener una escala valorativa bueno.

En materia de valores de centralización y variabilidad, en la Tabla 4 con referencia a la variable desempeño docente se reconoce un resultado de 93.0 puntos decretándose que la media es baja, el resultado de dispersión alcanzó un pico de 21.1 puntos y fue variable alcanzando el 22.7%.

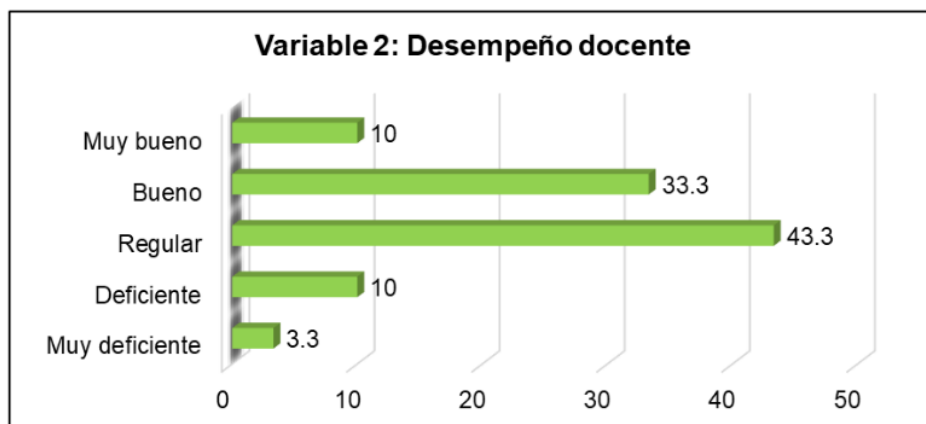


Figura 10.
Evaluación de la variable desempeño docente.

Fuente: Datos provenientes del instrumento empleado en el estudio.

Discusión:

En lo que concierne al segundo objetivo específico la variable desempeño docente muestra un dominio regular en el 43.3% según la percepción de los 30 educadores del centro educativo de estudio, como también se encontraron que las dimensiones de “preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” (MBDD), califican un dominio regular de 33.3%, 56.7% y 36.7%, respectivamente, mientras la dimensión “participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” registra un nivel equitativo en el dominio regular y bueno con un valor porcentual de 40%. Esto es interpretado que los educadores están presentando un rendimiento por debajo de lo esperado, lo cual se evidencia en las mediciones de las distintas dimensiones evaluadas por el MBDD. En consecuencia, se resalta la relevancia de que los educadores cumplan con las políticas y acciones instituidas por el centro educativo con el fin de potenciar el proceso de aprendizaje de los educandos.

Los resultados mencionados, guarda similitud al aporte científico de García (2021) quien instituye que el rendimiento de los educadores se califica en un dominio regular, lo que indica que los educadores desarrollan sus actividades pedagógicas con regularidad. No obstante, se exhibe que la mayoría de los maestros optan estrategias anticuadas y desactualizadas, centrándose en la memorización y mostrando poco interés en el trabajo en equipo. En la misma línea de los resultados, se encuentra semejanza en la investigación científica de Fonseca et al. (2020), quienes reconocen que la falta de competencias necesarias y el conocimiento de la discapacidad para atender las necesidades educativas de los educandos, limita alcanzar y lograr el desarrollo de los estudiantes.

La información suscitada en líneas anteriores, indica que los niveles de desempeño de los educadores alcanzan un punto medio, lo cual es alarmante, por lo tanto, resulta crucial que los centros educativos lleven a cabo programas de formación para los educadores con el fin de ampliar sus saberes y fortalecer sus destrezas para estimular y perfeccionar sus prácticas pedagógicas en su labor diaria.

4.3 Resultado específico 3

En primera instancia para determinar el análisis correlacional de acuerdo con el esquema planteado en el estudio, se operó el estadístico del contraste de normalidad, a fin de notar si la distribución de los datos muestra distribución normal o no normal, por lo que se determinó el siguiente tratamiento:

2
Tabla 5

Contraste de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión educativa	,937	30	,076
Desempeño docente	,966	30	,444

Nota. Se presenta el análisis de normalidad del instrumento empleado en el estudio. Fuente: Datos obtenidos del Software SPSS 28.

Interpretación:

Como se muestra en la Tabla 5, se reporta que las variables siguen un comportamiento normal, cabe mencionar que se fijó en Shapiro-Wilk, puesto que, la población es inferior a 50. En función a los resultados evidenciados, se seleccionó la prueba paramétrica, puesto que, ambas categorías fueron superiores al 0.05, por tanto, se seleccionó la de R de Pearson.

Tabla 6

Verificación estadística de coherencia entre la gestión educativa y el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023, según dimensiones

Relación	Variables *Correlaciones	R de Pearson	Valor de p, con $\alpha = 0.05$	N	Grado
X vs Y	Gestión educativa * Desempeño docente	0.716**	0.000	30	Positiva considerable
X ₁ vs Y	Gestión institucional * Desempeño docente	0.555**	0.001	30	Positiva considerable
X ₂ vs Y	Gestión administrativa * Desempeño docente	0.512**	0.004	30	Positiva considerable
X ₃ vs Y	Gestión pedagógica * Desempeño docente	0.509**	0.004	30	Positiva media
X ₄ vs Y	Gestión comunitaria * Desempeño docente	0.592**	0.001	30	Positiva considerable

Fuente: Resultados derivados del programa SPSS 28.

Los hallazgos examinados en la tabla precedente, se desprende la existencia de un grado de coherencia entre las variables investigadas, dicha concordancia es revelada

por el estadístico R de Pearson ostentando al nivel de 0.716, significando reciprocidad considerable, a su vez, se presencia el valor de la sigma bilateral siendo inferior al 0.05, revelando que la relación es significativa, como resultado, se procede al rechazo de la H_0 y la H_a sea aceptada, ultimando que, coexiste una correspondencia significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023.

Los siguientes resultados con relación a las dimensiones de la variable gestión educativa con la variable desempeño docente, ostentaron una correspondencia significativa, donde se visualiza que la gestión institucional se encuentra emparentado con la actividad docente, exhibe una correspondencia al valor de 0.555, a su vez la sigma bilateral fue 0.001, por tanto, se llegó a cumplir el criterio estadístico. Ante este motivo, conlleva al rechazo de la H_0 y se acepta la H_a , como resultado, se manifiesta una relación significativa entre la dimensión gestión institucional y el desempeño docente del centro educativo objeto de estudio.

Agregando a la dimensión gestión administrativa también presentó una correspondencia con el desempeño docente ostenta una correspondencia con un valor de 0.512, a su vez la sigma bilateral fue 0.004, por tanto, se alcanzó a cumplir el criterio estadístico. Ante este motivo, conlleva que la H_0 queda impugnada y se admite la H_a , instituyendo que existe una relación significativa entre la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente del centro educativo objeto de estudio.

Referente a la dimensión pedagógica también presentó una correspondencia con el desempeño docente ostenta una correspondencia al nivel de 0.509, a su vez la sigma bilateral fue 0.001, por tanto, se alcanzó a cumplir el criterio estadístico. Ante este motivo, conlleva que la H_0 queda impugnada y la H_a es admitida, instituyendo que existe una relación significativa entre la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente del centro educativo objeto de estudio.

Por último, la dimensión comunitaria claramente se encuentra asociado con el desempeño docente, al nivel de 0.592, representando correlación positiva considerable, a su vez, el nivel de la significancia es $0.001 < 0.05$, por tanto, se conduce a que la H_0 queda impugnada y la H_a es aceptada, se deduce que hay una conexión relevante entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente del centro educativo objeto de estudio.

Discusión

En primer lugar, la correspondencia ⁶ entre las variables estudiadas, **gestión educativa y desempeño docente** marcó **una correlación** igual a 0.716 y una sigma bilateral igual a 0.000, lo cual menciona una vinculación significativa. ⁵ Del mismo modo, mostró una aseveración estadísticamente significativa y directa **entre las dimensiones gestión institucional, administrativo, comunitaria y pedagógica con** la variable desempeño docente, decretándose con los siguientes valores correlacionales de 0.555, 0.512, 0.509 y 0.592, respectivamente.

Los resultados presentados son coherentes al trabajo científico de Yépez (2021), quien confirma la vinculación significativa y directa teniendo como valor correlacional de 0.895 a su vez, su sigma bilateral fue inferior al 0.05, a su vez, se demostró la aseveración ¹⁶ **lineal y significativa entre las dimensiones de gestión pedagógica, institucional y administrativa** con la actividad del educador, con valores de Pearson igual a 0.719, 0.733, 0.780, respectivamente, al igual que el p-valor de las dimensiones citadas fue igual a 0.000. El aporte de Chávez et al. (2022), también presenta concordancia con los resultados expuestos anteriormente, evidenciando una alta significatividad entre las categorías propuestas apreciando una injerencia de 78.3% y cuya sigma bilateral igual a 0.00 siendo inferior al 0.05.

Adicionalmente, Chachipanta-Beltrán et al. (2022), también concuerdan que ¹⁵ **la gestión educativa** tiene un **impacto** significativo **en el liderazgo organizacional**, afirmando que a partir de este estudio se puede observar que la administración educativa implica la responsabilidad de ejercer un liderazgo efectivo para orientar e involucrar a ¹⁵ **los miembros que conforman en la unidad educativa lo que favorece la creación de** una atmósfera armónica, en consecuencia, esto es determinante para garantizar el buen funcionamiento de la organización educativa y ofrecer una educación de calidad.

A su vez, se agrega la importante investigación de Ledesma et al. (2022), quien instituye que en todas las unidades educativas deben poner énfasis en la comunicación asertiva adecuada, pues impactan en el desarrollo de los diferentes aspectos ² **de la gestión educativa, a nivel institucional, administrativo, pedagógica y comunitaria**, estos elementos son esenciales para asegurar el correcto funcionamiento de los centros educativos. Se llega a concluir la existencia de una conexión significativa entre los elementos de estudio, con un valor correlacional de Tau b de Kendall igual a 0.483 y un p-valor igual a 0.000, siendo este menor al 0.05.

CONCLUSIONES

- Se establece que el nivel de la gestión educativa del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023, es regular con un valor de 60%; como también, el dominio de los elementos de la gestión educativa: a nivel institucional, administrativo, pedagógica y comunitaria es regular teniendo como valores de 40%, 43.3%, 46.7% y 46.7%, respectivamente.
- Se instituye que el nivel alcanzado en la variable desempeño docente es de dominio regular con un valor igual a 43.3%; del mismo modo, las dimensiones plasmadas en el estudio tomadas del MBDD alcanzaron con niveles regulares, a excepción de la dimensión involucramiento en la administración escolar relacionada a la comunidad que obtuvo un valor equitativo igual a 40% en la escala regular y bueno.
- Se determina que las dimensiones de la variable gestión educativa con la variable desempeño docente presentan un grado de correspondencia significativa. Esto es señalado por el índice correlacional de Pearson al obtenerse los valores de 0.555, 0.512, 0.509 y 0.592 en las dimensiones de gestión institucional, administrativo, pedagógico y comunitario, respectivamente, como resultado, se corroboraron como positivas las hipótesis, los elementos de la gestión educativa tienen correspondencia significativa con el desempeño docente ($0.00 < 0.005$).
- Se confirma que la gestión educativa se asocia significativamente con el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023, cuyo índice correlacional de Pearson es igual a 0.716, denotando reciprocidad considerable, del mismo modo, el p-valor (0.000) es inferior al 0.05, estatuyendo que la relación es significativa.

RECOMENDACIONES

- A la directora del centro educativo involucrar a los agentes de la institución en estudio en la propuesta de proyectos educativos que el CEBE requiere alcanzar, simultáneamente a los distintos órganos implicados en la toma de decisiones en políticas educativas colaboren en conjunto para la creación de estrategias que promuevan el empleo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la atmósfera educativa, a fin de maximizar en el desarrollo para la mejora de la calidad educacional.
- A la directora del centro educativo y a los coordinadores de especialidad llevar a efecto el seguimiento y evaluación continua a fin de monitorear el progreso y efectuar ajustes necesarios a las mejoras implementadas en aras de elevar el nivel de rendimiento y calidad educativa, acompañado de programas de capacitación para los miembros que conforman en la unidad educativa, todo ello con el fin de mejorar sus habilidades y conocimientos.
- A la directora del centro educativo planificar, desarrollar e identificar las áreas críticas de mejora en la gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, a través de propuesta de planes de acción concretos para abordar estas áreas críticas, con el propósito de perfeccionar estas acciones de mejora en la calidad educativa y en la satisfacción de los distintos actores involucrados en el centro educativo.
- A la directora del centro educativo llevar a cabo acciones colaborativas con los grupos de educadores a fin de fomentar el compañerismo y consolidar el sentido de pertenencia hacia la institución, además considerar a los educadores ser partícipes en diversas comisiones y coordinaciones de área, lo que les permitirá sentirse identificados con el centro educativo mejorando así su desempeño.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aceituno, C., Silva, R. y Cruz, R. (2020). *Mitos y realidades de la investigación científica*. Alpha S.R.L. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2179>
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (2021). *Programa de Apoyo para la evaluación de la calidad de la Actividad Docente del profesorado universitario*. https://www.ucm.es/opc/file/2.-programadocentia_210527-1-
- Ahmed, S. (2022). *Nature, Scope, and Objectives of Education Management*. https://www.researchgate.net/publication/361328260_Nature_Scope_and_Objectives_of_Education_Management
- Alarcón, S. Z. (2013). *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/1168>
- Alvarado, O. (1998). *Gestión educativa: Enfoques y procesos*. Universidad de Lima.
- Alzahrani, I. & Woollard, J. (2013). *The Role of the Constructivist Learning Theory and Collaborative Learning Environment on Wiki classroom , and the Relationship between Them*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED539416.pdf>
- Amadi, E. C. (2008). *Introduction to Educational Administration: A Module*. Harey Publications.
- Aravena, M. E. y Garín, J. (2021). Evaluación del desempeño docente: Una mirada desde las agencias certificadoras. *Profesorado, Revista de currículum y formación del profesorado*, 25(1), 298-317. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v25i1.8302>
- Ausubel, D. (1983). *Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. Editorial Trillas.
- Bacilio, J., Orozco, W. y Reyes, L. (2017). La evaluación del desempeño docente y su contribución al aseguramiento de la calidad de la Universidad Estatal Península de Santa Elena 2015 - 2016. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 5(2), 130-137. <https://doi.org/10.26423/rcpi.v5i2.184>
- Ballester, M. G. y Sánchez, J. (2011). La dimensión pedagógica del enfoque de competencias en educación obligatoria. *ENSAYOS, Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, (26), 17-34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4010557>
- Barthi, A. (23 de mayo de 2022). Educational Management: Principles, Problems and Solutions. *DataTobiz*. <https://www.datatobiz.com/blog/educational-management/>

- Bautista, R., Cienfuegos Fructus, R. y David Aguilar, E. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bretel, L. (2001). Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial. Ministerio de Educación. https://www.geocities.ws/cne_magisterio/3/1.1.e_LuisBretel.htm#_Toc535233991
- Caballero, C., Rodríguez, M. L. y Moreira, M. A. (2010). Aprendizaje significativo y desarrollo de competencias. *Revista/Meaningful Learning Review* –1(2), 27-42. http://www.if.ufrgs.br/asr/artigos/Artigo_ID9/v1_n2_a2011.pdf
- Celis, E., Dehesa, E. y Martínez, A. (2018). El residente como evaluador del desempeño docente en las especialidades médicas. *Educación Médica*, 18(4), 217-222. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.03.021>
- Chachipanta-Beltrán, J., León-Santillán, E. y Prieto-López, Y. (2022). La gestión educativa y su relación con el liderazgo organizacional en la Unidad Educativa “11 de Octubre”. *Revista 593 Digital Publisher CEIT*, 7(1-1), 303-316. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1034>
- Chaves, A. L. (2011). Implicaciones educativas de la teoría sociocultural de Vigotsky. *Revista Educación*, 25(2), 59–65. <https://doi.org/10.15517/revedu.v25i2.3581>
- Chávez Dávila, F. M., Ugaz Roque, N. y Melgar Begazo, A. E. (2022). Desempeño docente en la gestión escolar en instituciones educativas de educación básica regular. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 5030-5048. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3796
- de Yúñez, N. (2009). *El desempeño docente desde una perspectiva humanística, hacia la optimización de la calidad educativa para el siglo XXI en los institutos universitarios de tecnología* [Tesis doctoral, Universidad de Carabobo]. <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/647>
- Defensoría del Pueblo. (9 de marzo de 2021). *Defensoría del Pueblo: solo 4 % del presupuesto asignado se destina para estudiantes con discapacidad en la educación básica regular*. <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-solo-4-del-presupuesto-asignado-se-destina-para-estudiantes-con-discapacidad-en-la-educacion-basica-regular/>
- Elliott, S.N., Kratochwill, T.R., Littlefield, J. & Travers, J. (2000). *Educational psychology: Effective teaching, effective learning*. (3rd ed.). McGraw-Hill College.

- Escalante, J. C., Mejía, J. A., Ramos, J., Villa, M. A., Aranda, M. T. y Segundo, M. (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica: Programa Escuelas de Calidad*. Secretaría de Educación Pública. http://upnmorelos.edu.mx/2013/documentos_descarga_2013/fuentes_informacion_MEB/MEB064%20MGEE.pdf
- Esquerre, L. A. y Pérez Azahuanche, M. A. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 1-21. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- Estrada, L. (2013). *El desempeño docente*. Universidad de Carabobo. https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf
- Farfán, M. T. y Reyes Adan, I. A. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *Análisis de Problemas Universitarios*, 28(73), 45-61. <https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/html/>
- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Universidad de Lima.
- Flores, F. E. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/8171/1/T30412.pdf>
- Fonseca, S., Requeiro Almeida, R. y Valdés Fonseca, A. (2020). La inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales vista desde el desempeño de los docentes de la educación básica ecuatoriana. *Universidad y Sociedad*, 12(5), 438-444. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n5/2218-3620-rus-12-05-438.pdf>
- Fow, A. M. (2012). *Percepción del desempeño docente y rendimiento académico en el área de Matemática en educación primaria de la región Callao* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/1168>
- Gabriel, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *JOURNAL OF THE SELVA ANDINA RESEARCH SOCIETY*, 8(2), 145-146. <http://ucbconocimiento.cba.ucb.edu.bo/index.php/JSARS/article/view/332>
- García, A. A. (2021). Desempeño docente en la básica primaria de la institución educativa Santa Rosa de Lima de la ciudad de Montería –Colombia. *Revista Boliviana de Educación*, 3(4), 52-65. <https://doi.org/10.33996/rebe.v3i4.288>
- Gareis, C. R. & Grant, L. W. (2008). *Teacher-made Assessments: How to Connect Curriculum, Instruction, and Student Learning*. Eye On Education.

- Ghulam, M. & Hukam, D. (2010). Concept of Learning. *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), 231-239. <http://dx.doi.org/10.5539/ijps.v2n2p231>
- Hernández, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa y cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Huayapa, Y. A. (2019). Gestión por procesos hacia la calidad educativa en el Perú. *KOINONIA, Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Educación, Turismo, Ciencias Sociales y Económica, Ciencias del Agro y Mar y Ciencias Exactas y aplicadas*, 4(8), 243-261. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7062656.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2000). Conociendo Moyobamba. Guía estadística 2000. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib0436/Libro.pdf
- Kaehler, B. & Grundei, J. (2019). *HR Governance: A Theoretical Introduction*. Springer. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-94526-2_2
- Kumar, A. (26 de mayo de 2013). Characteristics of management. *B. Ed. Notes*. https://allbednotes.blogspot.com/2013/05/characteristics-of-management_4451.html
- Ledesma Cuadros, M. J., Tejada Estrada, R. J., Ludeña González, G. F., Rodríguez Chirinos, J. V., Cárdenas Bustamante, M. A. y Manrique Nugent, M. A. L. (2022). Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas inclusivas de primaria. *Gestión I+D*, 5(1), 58-83. http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_GID/article/view/17707
- Luna, A. B. y Flores, H. (2023). Liderazgo y gestión en educación media superior tecnológico: Un estudio desde la percepción docente en el Estado de Tlaxcala. *Gestión de la Educación*, 9(1), 1-22. <https://doi.org/10.15517/rge.v9i1.52635>
- Lynch, R., Asavisanu, P., Rungrojngarmcharoen, K. & Ye, Y. (29 de mayo de 2020). Educational Management. *OXFORD UNIVERSITY PRESS*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190264093.013.701>
- Llamo, J. (2018). *Gestión institucional y calidad educativa de las instituciones educativas emblemáticas del distrito Ate, UGEL 06* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://hdl.handle.net/20.500.14039/1605>
- Manrique, A. (2016). Gestión y diseño: Convergencia disciplinar. *Pensamiento y gestión*, (40), 129-158. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n40/n40a06.pdf>

- Mares, C. M. (2020). *Validación de un instrumento de medición para evaluar la responsabilidad académica de los estudiantes de una universidad lambayecana* [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. <https://hdl.handle.net/11042/4750>
- Martínez, A. A., Braña, B., Martín, C., Vásquez, M., Rumbo, J. M., López, J., Herrero, L. y Gómez, J. (2022). Diseño y validación de un instrumento sobre calidad de la planificación anticipada de decisiones para profesionales. *Gaceta Sanitaria*, 1-8, 401-408. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.11.002>
- Martínez, A., Sierra, O., García, R., Salazar, A., Morales, S., Valenzuela, R. y Sánchez, M. (2012). Evaluación del desempeño docente en los cursos de especializaciones médicas de la Facultad de Medicina de la UNAM en el Hospital General "Dr. Manuel Gea González". *Investigación En Educación Médica*, 1(1), 14-21. <http://riem.facmed.unam.mx/index.php/riem/article/view/396>
- Martínez, J.E. Tobón, S. López, E. y Manzanilla, H.M. (2020). Calidad educativa: un estudio documental desde una perspectiva socioformativa. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 16(1), 233-258. <https://doi.org/10.17151/rlee.2020.16.1.11>
- Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*, (41). <https://10.14482/pege.46.1203>
- Mendoza, E. (2018). *Gestión para desarrollar la dimensión administrativa en la Institución Educativa N° 82929, distrito de Jesús, provincia y región Cajamarca, 2017-2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/7839>
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/3096>
- Moll, L. V. (1983) *Vygotsky y la educación*. (2ª edición). Aique.
- Mondragón Barrera, M. (2014). USO DE LA CORRELACIÓN DE SPEARMAN EN UN ESTUDIO DE INTERVENCIÓN EN FISIOTERAPIA. *Movimiento Científico*, 8(1), 98–104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Muñoz, C. I. (2015). *Metodología de la investigación*. OXFORD.
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J. y Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. (5a. Edición). Ediciones de la U.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. UNESCO-MEF. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/2896>
- Ortiz-Gutiérrez, M. F., Galindo-Henao, A. M., Valbuena-Rodríguez, P. D., Clavijo-Peña, A. V. y Duarte Leguizamo, J. D. (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 14(14), 25-42. <https://doi.org/10.22463/24221783.3162>
- Pozner de Weinberg, P. (1997). *La gestión escolar*. AIQUE.
- Reis, J., Ferreira, M. y Olcina, G. (2019). La figura del profesorado-investigador en la reconstrucción de la profesionalidad docente en un mundo en transformación. *Revista Educación*, 44(1), 489-501. <https://doi.org/10.15517/revedu.v44i1.39044>
- Rico, A. D. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), 55-70. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=413744648005>
- Richardson, J. (2005). Instruments for obtaining student feedback: a review of the literature. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 30(4), 387-415. <https://doi.org/10.1080/02602930500099193>
- Ríos, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. (1ª edición). Servicios Académicos Intercontinentales S.L. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Rivera, G. I., Marmol, M. C. y Conde, E. (2021). Modelo de gestión de servicios educativos para la atención de niños con necesidades educativas especiales. *Revista Caribeña de Ciencias Latinas*, 10(3), 72-90. <https://www.eumed.net/es/revistas/caribena/marzo-21/gestion-servicios-educativos>
- Rodríguez, D. (2006). Dimensión institucional, cultural y micropolítica: claves para entender las organizaciones educativas. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 9(1), 1-14. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217017165004>
- Rodríguez, M. (2011). La teoría del aprendizaje significativo: una revisión aplicable a la escuela actual. IN. *Revista Electrónica d'Investigació i Innovació Educativa i Socioeducativa*, 3(1), 29-50. <https://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/97912/rodriguez.pdf?sequence=1>

- Romero, G. A. (2009). *La pedagogía en la educación. Innovación y experiencias educativas*.
https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_15/GUSTAVO%20ADOLFO_ROMERO_2.pdf
- Rosario Flores, A. R. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/7005>
- Ruiz, G. E. (2017). *Los servicios de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales y su relación con las actitudes de los docentes hacia la inclusión Educativa en la red 09, Distrito del Callao, Periodo 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1776>
- Sánchez, M. y Delgado, J. M. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina*, 4(2), 1819-1838.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196
- Tejedor, F. J. y García, Muñoz, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. *Revista española de pedagogía*, 68 (247), 439-459.
<https://produccioncientifica.usal.es/documentos/5e4fc3b729995245c6b2d39a>
- Vaillant, D. & Manso, J. (2016). Teacher education programs: learning from worldwide inspiring experiences. *Journal of Supranational Policies of Education*, (1), 94-115.
<https://revistas.uam.es/jospoe/article/view/5622>
- Vanegas, C. y Fuentealba, A. (2019). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Revista Perspectiva Educativa. Formación de profesores*, 58(1), 115-138.
<http://dx.doi.org/10.4151/07189729-Vol.58-Iss.1-Art.780>
- Vega, L. V. (2019). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18-28. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>
- Yépez, R. G. (2021). Gestión educativa y desempeño. Estudio correlacional en la provincia de Recuay, Perú. *Revista peruana de investigación e innovación educativa*, 1(3), 1-8. <https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v1i3.21473>
- Yusuf, E., Munir, M., Permana, J. & Achmad, D. (2020). Academic Service Quality in Education Management in Higher Education. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 400, 455-461. <https://www.atlantispress.com/proceedings/icream-19/125933796>

ANEXOS

Anexo 1
Operacionalización de las variables

Operacionalización de la variable 1: Gestión educativa

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión educativa	Según Rico (2016) la gestión educativa es el proceso estructurado y sistematizado dirigido al logro de las actividades internas de las instituciones educativas a través de su ejecución adecuada, con la finalidad de optimizar la labor pedagógica de los docentes y personal administrativo para ofrecer un servicio educativo de calidad a los educandos.	La gestión educativa consta de los componentes de gestión institucional, gestión administrativa, y gestión pedagógica y gestión comunitaria. La variable de estudio se midió a través de un cuestionario, con las categorías muy bajo, bajo, regular, alto y muy alto.	Gestión institucional	Participación Proyectos institucionales Reglamento interno Manual de organización y funciones Comisiones de trabajo Comunicación Cumplimiento	Ordinal
			Gestión administrativa	Recursos económicos Materiales educativos Calendarización Potencial humano Monitoreo Supervisión Cumplimiento de normas	
			Gestión pedagógica	Estrategias de enseñanza Métodos constructivistas Resolución de problemas Material didáctico Recursos Ambiente Evaluación de aprendizaje Módulos de aprendizaje	
			Gestión comunitaria	Aliados estratégicos Relaciones Participación Iniciativa Innovación al servicio Trabajo Prácticas de enseñanza Educación de calidad	

Operacionalización de la variable 2: *Desempeño docente*

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Desempeño docente	Según la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA, 2021) la define como un conjunto de tareas realizada por el profesional de la educación orientadas a favorecer el aprendizaje de los discentes según lo establecido en la malla curricular que se definieron las metas y competencias a cumplir dentro del periodo lectivo.	El desempeño docente consta de los componentes de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. La variable de estudio se midió a través de un cuestionario, con las categorías muy deficiente, deficiente, regular, bueno y muy bueno.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento y comprensión Características evolutivas Programación curricular Necesidades e intereses Conocimiento actualizado Orientación Estrategias didácticas Actitudes y necesidades	Ordinal
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Relación empática Logro de los objetivos Normas de convivencia Pensamiento crítico y creativo Material educativo Estrategias pedagógicas Evaluación Retroalimentación	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Clima democrático Gestión Proyectos Fomentación de trabajo Prácticas de enseñanza Retos de una educación	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Estrategias de enseñanza-aprendizaje Conocimientos Honestidad, justicia y responsabilidad Respeto Disposición laboral Dificultades de enseñanza	

Anexo 2
Matriz de consistencia

Relación entre la gestión educativa y el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cómo se desarrolla la gestión educativa en las dimensiones de gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel del desempeño docente a nivel de las dimensiones: 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 del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria de la gestión educativa con el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023.</p> <p>Objetivos específicos Evaluar la gestión educativa en las dimensiones de gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023.</p> <p>Describir el desempeño docente a nivel de las dimensiones: 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 del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023.</p> <p>Establecer la relación de las dimensiones de la gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria de la gestión educativa con el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023.</p>	<p>Hipótesis Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas H₁: La gestión educativa en las dimensiones de gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023, es regular. H₂: El desempeño docente a nivel de las dimensiones: 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 del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023, es regular. H₃: Existe relación significativa de las dimensiones de la gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria de la gestión educativa con el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023.</p>	<p>Variable 1 Gestión educativa</p> <p>Dimensiones Gestión institucional Gestión administrativa Gestión pedagógica Gestión comunitaria</p> <p>Variable 2 Desempeño docente</p> <p>Dimensiones Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Tipo de investigación: Corresponderá a la investigación básica.</p> <p>Nivel de investigación: Pertenecerá al nivel descriptivo.</p> <p>Diseño de investigación: El diseño de la investigación será correlacional de corte transversal, con el siguiente esquema:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> X1_Y[X1 - Y] M --> X2_Y[X2 - Y] M --> X3_Y[X3 - Y] M --> X4_Y[X4 - Y] </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra de estudio X = Variable 1: Gestión Educativa Y = Variable 2: Desempeño docente - = Relación entre las variables</p> <p>Población: Estará conformado por 30 docentes del Centro de Educación Básica Especial N° 00002</p> <p>Muestra: La muestra es de tipo no probabilístico, en tal sentido la muestra será censal tomando una muestra poblacional de 30 docentes del Centro de Educación Básica Especial N° 00002.</p> <p>Métodos: Hipotético-deductivo.</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta.</p> <p>Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario sobre gestión educativa y cuestionario sobre desempeño docente.</p>

Anexo 3
Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA

El presente instrumento se realizará con fines académicos, la información brindada es confidencial, permitiendo así el uso que será exclusivamente para el desarrollo de la presente investigación, los datos servirán para la realización del proyecto.

Instrucciones: Le pedimos contestar con total sinceridad según considere conveniente y refleje su situación real, marcando con un aspa (X), considerando la siguiente escala:

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

N°	GESTIÓN INSTITUCIONAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de documentos de gestión (PEI, RI, PAT) y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
2	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa.					
3	El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso.					
4	Posee conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela.					
5	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes.					
6	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela.					
7	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.					
N°	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	ESCALA				
		1	2	3	4	5
8	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes.					
9	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.					
10	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.					
11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.					
12	La dirección programa visitas de monitoreo para observar su práctica pedagógica en interacción con sus estudiantes.					
13	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.					
14	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.					
N°	GESTIÓN PEDAGÓGICA	ESCALA				
		1	2	3	4	5

15	Desarrolla estrategias de enseñanza de acuerdo con la heterogeneidad de los estudiantes.					
16	Toma en cuenta el método constructivista en sus sesiones de aprendizaje.					
17	Trabaja con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje.					
18	Utiliza material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje.					
19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.					
20	Crea un ambiente acogedor, afectivo y seguro con los estudiantes.					
21	Emplea diversas técnicas e instrumentos de evaluación para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
22	Integra módulos de aprendizaje para reforzar las dificultades de los estudiantes.					
N°	GESTIÓN COMUNITARIA	ESCALA				
		1	2	3	4	5
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para el CEBE.					
24	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones.					
25	Se promueve la participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor del CEBE y comunidad.					
26	Cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.					
27	Realiza proyectos de investigación pedagógica e innovación al servicio de la calidad educativa del CEBE.					
28	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.					
29	Integra críticamente en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
30	Comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					

Nota. Evaluación de la gestión educativa. Fuente: Adaptado de Rosario (2017).

Escala de medición para cuestionario sobre la gestión educativa

Categoría	Cualitativa	Cuantitativa
Gestión educativa Muy bajo	GEMB	[30 - 53]
Gestión educativa Bajo	GEB	[54 - 77]
Gestión educativa Regular	GER	[78 - 101]
Gestión educativa Alto	GEA	[102 - 125]
Gestión educativa Muy alto	GEMA	[126 - 150]

Escala de medición por dimensiones del cuestionario gestión educativa

Escala	Gestión institucional	Gestión administrativa	Gestión pedagógica	Gestión comunitaria
Muy bajo	[7 - 12]	[7 - 12]	[8 - 14]	[8 - 14]
Bajo	[13 - 18]	[13 - 18]	[15 - 20]	[15 - 20]
Regular	[19 - 24]	[19 - 24]	[21 - 26]	[21 - 26]
Alto	[25 - 30]	[25 - 30]	[27 - 32]	[27 - 32]
Muy alto	[31 - 35]	[31 - 35]	[33 - 40]	[33 - 40]

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

El presente instrumento se realizará con fines académicos, la información brindada es confidencial, permitiendo así el uso que será exclusivamente para el desarrollo de la presente investigación, los datos servirán para la realización del proyecto.

Instrucciones: Le pedimos contestar con total sinceridad según considere conveniente y refleje su situación real, marcando con un aspa (X), considerando la siguiente escala:

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

N°	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales socioculturales de los estudiantes.					
2	Identifica las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.					
3	Elabora la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.					
4	Diseña sesiones de clase en concordancia a las necesidades e intereses de los estudiantes.					
5	Demuestra conocimiento actualizado del área curricular.					
6	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes.					
7	Aplica estrategias didácticas para el logro de los aprendizajes esperados.					
8	Diseña actividades de acorde a la realidad y necesidades de los estudiantes.					
N°	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	ESCALA				
		1	2	3	4	5
9	Fomenta una relación empática entre todos los estudiantes.					
10	Comunica a los estudiantes el logro de los objetivos que han alcanzado a nivel individual y grupal.					
11	Establece normas de convivencia que regulen las actividades de los estudiantes.					
12	Elabora estrategias pedagógicas que promuevan el pensamiento crítico y creativo.					
13	Emplea materiales educativos de acuerdo con las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
14	Desarrolla estrategias pedagógicas acorde a las realidades de los estudiantes.					
15	Evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.					
16	Realiza una retroalimentación de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación.					
N°	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	ESCALA				
		1	2	3	4	5
17	Propicia un clima democrático interactuando con otros docentes en el CEBE.					

18	Participa en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.					
19	Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución.					
20	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.					
21	Integra críticamente en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
22	Comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					
N°	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	ESCALA				
		1	2	3	4	5
23	Realiza capacitaciones para mejorar las estrategias de enseñanza-aprendizaje en las áreas de estudio.					
24	Aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes.					
25	Ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.					
26	Respeto la heterogeneidad de los estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.					
27	Muestra disposición para el trabajo de manera inmediata.					
28	Comparte sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.					

Nota. Evaluación del desempeño docente. Fuente: Adaptado de Rosario (2017).

Escala de medición general para cuestionario sobre el desempeño docente

Categoría	Cualitativa	Cuantitativa
Desempeño docente Muy deficiente	DDMD	[28 - 50]
Desempeño docente Deficiente	DDD	[51 - 73]
Desempeño docente Regular	DDR	[74 - 96]
Desempeño docente Bueno	DDB	[97 - 119]
Desempeño docente Muy bueno	DDMB	[120 - 140]

Escala de medición por dimensiones del cuestionario desempeño docente

Escala	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Muy deficiente	[8 - 14]	[8 - 14]	[6 - 10]	[6 - 10]
Deficiente	[15 - 20]	[15 - 20]	[11 - 15]	[11 - 15]
Regular	[21 - 26]	[21 - 26]	[16 - 20]	[16 - 20]
Bueno	[27 - 32]	[27 - 32]	[21 - 25]	[21 - 25]
Muy bueno	[33 - 40]	[33 - 40]	[26 - 30]	[26 - 30]

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

Nota: Valores y significados del coeficiente de Pearson. Fuente: Mondragón (2014).

Anexo 4

Validación de los instrumentos por juicio de expertos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Saavedra Hoyos Fausto
 Institución donde labora : UNSM - Facultad de Educación y H.-R
 Especialidad : Ciencias Sociales
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Gestión Educativa
 Autor del instrumento : Adoptado de Posaró

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión educativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión educativa .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión educativa , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión educativa .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						4/5

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Reune las condiciones para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 26 de enero de 2023.



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Saavedra Rojas Fausto
 Institución donde labora : UNISM- Facultad de Educación y H-R
 Especialidad : Educación Sociales
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de desempeño docente
 Autor del instrumento : Adaptado de Resorte.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño docente en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño docente .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño docente de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.			X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño docente .			X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						4/5

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Reune las condiciones para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 1.8

Tarapoto, 26 de enero de 2023.



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mujahunga Chumbe Zarita Isabel
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : M.Sc. en gestión educativa
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de gestión educativa
 Autor del instrumento : Alejandro de Rosano

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión educativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión educativa .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión educativa , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión educativa .			X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Reúne las condiciones para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 26 de enero de 2023.


M. SC. ZARITA L. MUJAHUNGA CHUMBE

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mijahuanga Chumbe Zaida Isabel
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : M. Sc. en gestión Educativa
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de desempeño docente
 Autor del instrumento : Adaptado de Rozas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño docente en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño docente .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño docente de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.			X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño docente .			X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Resúme las condiciones para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 26 de enero de 2023.


M. Sc. ZARITA I. MIJAHUANGA CHUMBE

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Lic. H. Sc. Percy Garcia Sanchez
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Programa de Estudios de Educación Secundaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Gestión Educativa
 Autor del instrumento : Adelardo de Rosajo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión educativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión educativa .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión educativa , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.			X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión educativa .			X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con lo requerido científicamente para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 26 de enero de 2023.



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Lic. M. Sc. Percy Garcia Sanchez
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Programa de Estudios de Educación Secundaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de desempeño docente
 Autor del instrumento : Adelgado de Rosario

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño docente en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño docente .					Y
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño docente de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.			X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño docente .			X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					Y
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con lo requerido científicamente para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 26 de enero de 2023.



Anexo 5
Prueba de confiabilidad del instrumento de medición

Confiabilidad del cuestionario sobre gestión educativa (piloto)

N° de docentes	Ítems													
	D1							D2						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
01	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2
02	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
03	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4	3	3	2
04	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2
05	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
06	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
07	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
08	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	1	2	1	2
09	4	2	3	3	2	1	3	4	4	1	3	2	3	2
10	4	1	3	2	3	4	3	4	2	2	4	4	4	2
Desviación Estándar	0.95	0.63	0.48	0.53	0.63	1.17	0.67	0.97	0.70	0.67	1.05	0.71	0.97	0.57
Varianza	0.90	0.40	0.23	0.28	0.40	1.38	0.46	0.93	0.49	0.44	1.11	0.50	0.93	0.32

N° de docentes	Ítems																Total
	D3								D4								
	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
01	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	66
02	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	83
03	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	76
04	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	44
05	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	72
06	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59
07	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	81
08	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	65
09	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	79
10	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	80
Desviación Estándar	1.16	0.48	0.57	0.57	0.48	0.47	0.53	0.67	0.48	0.67	0.82	0.52	0.53	0.79	0.67	0.67	
Varianza	1.34	0.23	0.32	0.32	0.23	0.22	0.28	0.46	0.23	0.46	0.68	0.27	0.28	0.62	0.46	0.46	

A continuación, se presenta el estadístico de fiabilidad de la variable gestión educativa:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	30

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
Ítem 1	67,8000	135,067	,619	,923
Ítem 2	68,7000	141,344	,523	,924
Ítem 3	68,2000	143,067	,546	,924
Ítem 4	68,0000	143,778	,440	,925
Ítem 5	68,3000	136,900	,832	,920
Ítem 6	67,9000	137,656	,384	,928
Ítem 7	68,2000	138,622	,663	,922
Ítem 8	67,9000	134,544	,631	,923
Ítem 9	67,9000	142,989	,367	,926
Ítem 10	68,5000	140,944	,519	,924
Ítem 11	67,5000	134,722	,563	,924
Ítem 12	68,0000	139,556	,572	,923
Ítem 13	68,1000	133,433	,683	,922
Ítem 14	68,4000	142,267	,519	,924
Ítem 15	68,2000	137,511	,396	,928
Ítem 16	68,2000	145,067	,370	,926
Ítem 17	68,4000	140,933	,620	,923
Ítem 18	68,4000	142,489	,502	,924
Ítem 19	68,2000	144,400	,429	,925
Ítem 20	68,5000	141,167	,734	,923
Ítem 21	68,0000	139,556	,785	,922
Ítem 22	68,2000	138,400	,677	,922
Ítem 23	68,2000	145,067	,370	,926
Ítem 24	68,2000	141,733	,462	,925
Ítem 25	68,2000	135,067	,725	,921
Ítem 26	68,1000	144,100	,423	,925
Ítem 27	68,0000	139,556	,785	,922
Ítem 28	68,3000	137,344	,630	,923
Ítem 29	68,2000	143,511	,349	,926
Ítem 30	67,8000	143,956	,321	,927

Se realizó una evaluación de la fiabilidad del instrumento de la variable gestión educativa utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron una alta consistencia interna con un valor de $\alpha = 0.926$, lo que indica que el cuestionario es confiable para su uso en la investigación. Este valor supera el umbral de 0.70 propuesto por el autor Mares (2020) para garantizar la aceptabilidad del instrumento de medición. Por lo tanto, se puede inferir que el cuestionario es adecuado para ser aplicado al grupo de docentes en el estudio.

Además, se encontró que los coeficientes de correlación de cada ítem son apropiados. De acuerdo con Martínez et al. (2022) se espera que los valores del índice de homogeneidad corregido de cada ítem sean superiores a 0.30.

Confiabilidad del cuestionario sobre desempeño docente (piloto)

Nº de docentes	Ítems															
	D1								D2							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
01	2	4	3	3	4	4	3	2	4	2	4	3	2	4	4	4
02	1	3	2	3	3	1	2	2	3	1	3	3	1	2	3	4
03	4	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	3	4
04	3	4	4	3	2	1	4	4	4	3	4	3	3	1	4	4
05	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2
06	3	2	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3
07	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
08	2	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	2	3	4	2
09	2	2	4	4	4	3	2	4	2	2	2	4	2	2	2	3
10	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
Desviación Estándar	1.06	1.10	0.67	0.63	0.79	1.37	0.94	0.88	0.94	1.06	1.10	0.63	1.06	1.06	1.10	0.84
Varianza	1.12	1.21	0.46	0.40	0.62	1.88	0.89	0.77	0.89	1.12	1.21	0.40	1.12	1.12	1.21	0.71

Nº de docentes	Ítems												Total
	D3						D4						
	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	
01	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	4	172
02	3	3	4	3	2	3	2	1	3	4	3	2	158
03	3	4	4	2	3	4	2	1	3	4	3	3	111
04	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	149
05	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	135
06	4	3	4	2	2	3	4	2	3	2	3	2	125
07	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	172
08	1	2	2	2	3	2	2	4	3	4	3	3	155
09	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	161
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139
Desviación Estándar	1.10	0.74	0.95	0.94	0.74	0.74	1.05	1.07	0.63	0.84	0.63	0.74	
Varianza	1.21	0.54	0.90	0.89	0.54	0.54	1.11	1.16	0.40	0.71	0.40	0.54	

A continuación, se presenta el estadístico de fiabilidad de la variable desempeño docente:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	28

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
Ítem 1	82,3000	233,789	,685	,936
Ítem 2	81,9000	231,656	,724	,936
Ítem 3	81,7000	249,344	,343	,940
Ítem 4	81,8000	241,067	,797	,936
Ítem 5	81,8000	246,844	,389	,940
Ítem 6	82,1000	231,211	,576	,939
Ítem 7	82,0000	243,778	,423	,940
Ítem 8	81,9000	242,544	,506	,939
Ítem 9	82,0000	244,222	,407	,940
Ítem 10	82,3000	233,789	,685	,936
Ítem 11	81,9000	231,656	,724	,936
Ítem 12	81,8000	241,067	,797	,936
Ítem 13	82,3000	233,789	,685	,936
Ítem 14	82,3000	242,233	,417	,940
Ítem 15	81,9000	231,656	,724	,936
Ítem 16	81,6000	240,489	,608	,938
Ítem 17	82,1000	238,544	,511	,939
Ítem 18	81,9000	239,211	,760	,936
Ítem 19	81,7000	243,789	,419	,940
Ítem 20	82,0000	244,444	,400	,940
Ítem 21	82,1000	240,100	,720	,937
Ítem 22	81,9000	239,211	,760	,936
Ítem 23	82,0000	239,111	,518	,939
Ítem 24	82,4000	240,711	,457	,940
Ítem 25	81,8000	241,067	,797	,936
Ítem 26	81,6000	242,489	,530	,938
Ítem 27	81,8000	241,067	,797	,936
Ítem 28	82,1000	240,100	,720	,937

Se realizó una evaluación de la fiabilidad del instrumento de la variable desempeño docente utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron una alta consistencia interna con un valor de $\alpha = 0.940$, lo que indica que el cuestionario es confiable para su uso en la investigación. Este valor supera el umbral de 0.70 propuesto por el autor Mares (2020) para garantizar la aceptabilidad del instrumento de medición. Por lo tanto, se puede inferir que el cuestionario es adecuado para ser aplicado al grupo de docentes en el estudio.

Además, se encontró que los coeficientes de correlación de cada ítem son apropiados. De acuerdo con Martínez et al. (2022) se espera que los valores del índice de homogeneidad corregido de cada ítem sean superiores a 0.30.

Anexo 6
Consentimiento de aplicación



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

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DEL CENTRO EDUCATIVA BÁSICA ESPECIAL N° 00002-MOYOBAMBA, REGIÓN SAN MARTÍN; QUE AL FINAL SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, Katty Isabel Valles Vela, identificada con DNI N° 43597684 perteneciente al Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educativa – UNSM, se le otorga la constancia en mérito a su aplicación de las encuestas dirigida a los docentes de nuestra institución educativa, así como se detalla:

FECHA	TEMA	DIRIGIDO
08/05/2023	Relación entre la gestión educativa y el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N ° 00002, Moyobamba, 2023	Docentes del CEBE

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

Moyobamba, 12 de mayo del 2023

Atentamente,



Lidia Luz Machua Vela Muñoz
CM. N° 1000823861
DIRECTORA CEBE N° 00002

Jr. Pascacio Noriega N° 198-Moyobamba

Celular: 949994856

Anexo 7

Tabla de datos generales de la variable gestión educativa, según dimensiones

Unidad de análisis	D1: Gestión institucional	D2: Gestión administrativa	D3: Gestión pedagógica	D4: Gestión comunitaria	Gestión educativa
1	30	28	33	35	126
2	27	25	30	30	112
3	20	20	23	22	85
4	33	33	8	10	84
5	29	28	26	24	107
6	23	23	26	26	98
7	24	23	26	21	94
8	23	23	26	22	94
9	23	22	26	22	93
10	21	23	26	23	93
11	17	13	20	18	68
12	26	28	31	32	117
13	30	29	34	33	126
14	29	27	34	32	122
15	22	21	25	23	91
16	20	19	22	21	82
17	27	27	31	29	114
18	29	28	32	32	121
19	22	24	26	24	96
20	20	19	23	26	88
21	25	22	26	31	104
22	14	13	32	30	89
23	18	18	20	18	74
24	9	9	11	11	40
25	17	17	31	30	95
26	13	17	33	32	95
27	22	23	25	22	92
28	20	22	25	23	90
29	11	8	32	28	79
30	15	15	28	26	84

Tabla de datos generales de la variable desempeño docente, según dimensiones

Unidad de análisis	D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Desempeño docente
1	36	35	27	26	124
2	33	30	24	25	112
3	25	23	18	20	86
4	38	34	28	29	129
5	33	30	24	25	112
6	25	23	19	20	87
7	26	22	19	19	86
8	25	21	18	18	82
9	28	24	20	20	92
10	22	19	17	16	74
11	18	15	14	14	61
12	27	22	22	19	90
13	36	32	27	27	122
14	32	28	25	25	110
15	26	22	19	18	85
16	25	21	18	18	82
17	32	26	23	25	106
18	33	29	25	25	112
19	21	21	17	15	74
20	26	24	19	20	89
21	31	26	23	22	102
22	30	26	23	22	101
23	20	16	16	14	66
24	10	9	7	7	33
25	29	25	22	21	97
26	35	32	25	27	119
27	24	21	19	18	82
28	20	21	15	15	71
29	33	28	25	24	110
30	28	24	22	21	95

Relación entre la gestión educativa y el desempeño docente del Centro de Educación Básica Especial N° 00002, Moyobamba, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	archive.org Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Nacional de San Martín Trabajo del estudiante	<1 %
13	educacion.cesar.gov.co Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	593dp.com Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	doaj.org Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

20	Esther Edo Agustín. "La metodología de Gamificación para el aprendizaje de historia de la educación española: investigación acción en la formación universitaria de docentes", Universitat Politecnica de Valencia, 2021 Publicación	<1 %
21	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
22	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	René Gabriel Yépez Huamán. "Gestión educativa y desempeño. Estudio correlacional en la provincia de Recuay, Perú", Revista peruana de investigación e innovación educativa, 2021 Publicación	<1 %
24	astro.es Fuente de Internet	<1 %
25	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
26	ambiental.uaslp.mx Fuente de Internet	<1 %
27	oei.es Fuente de Internet	<1 %

28

Fuente de Internet

<1 %

29

worldenvironmentday.global

Fuente de Internet

<1 %

30

www.liga-acb.es

Fuente de Internet

<1 %

31

www.upco.es

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo