

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSGRADO

**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACION Y HUMANIDADES**



**GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL
PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20478 -
BARRANCA, 2023.**

**Tesis para optar el Grado de Doctorado en Educación con Mención
en Gestión y Ciencias de la Educación**

Autora:

Ysa Urbina de Zuzunaga, Janet Gissela
(ORCID: 0009-0004-1596-802X)

Asesora:

(ORCID: 0000-0002-7030-1920)
Dr. Berrospi Espinoza, Hernán

Chimbote - Perú

2024

Índice general

Índice general.....	i
Índice de tablas	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabras clave	iv
Constancia de originalidad.....	v
Título.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Introducción.....	1
Metodología.....	32
Resultados.....	36
Análisis y discusión	46
Conclusiones.....	52
Recomendaciones	53
Referencias Bibliográficas.....	54
Anexos	64

Índice de tablas

Tabla 1 Elementos de la muestra.	33
Tabla 2 Nivel de gestión educativa.	36
Tabla 3 Nivel de desempeño docente.	37
Tabla 4 Prueba de normalidad de la variable gestión educativa.	38
Tabla 5 Prueba de normalidad de la variable desempeño docente.	39
Tabla 6 Relación entre dimensión estratégica y la variable desempeño docente.	40
Tabla 7 Relación entre dimensión administrativa y la variable desempeño docente.	41
Tabla 8 Relación entre dimensión pedagógica y la variable desempeño docente.	42
Tabla 9 Relación entre dimensión comunitaria y la variable desempeño docente.	44
Tabla 10 Relación entre gestión educativa y desempeño docente.	45

Índice de figuras

Figura 1 Esquema de metodología correlacional.....	32
Figura 2 Nivel de gestión educativa.	36
Figura 3 Nivel de desempeño docente.....	37
Figura 4 Gráfico de distribución de la variable gestión educativa.	38
Figura 5 Gráfico de distribución de la variable desempeño docente.	39

Palabras clave

Tema	Gestión educativa, Desempeño docente.
Especialidad	Educación

Keywords

Issue	Educational management, Teaching performance
Specialty	Education

Línea de investigación

Línea de programa	Didáctica para el proceso de enseñanza-aprendizaje.
Área	Ciencias sociales
Sub área	Ciencias de la educación
Disciplina	Educación general

Constancia de originalidad



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20478 - BARRANCA, 2023." del (a) estudiante: **YSA URBINA DE ZUZUNAGA JANET GISSELA**, identificado(a) con Código N° **1709100308**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **20%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 26 de febrero de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Titulo

**GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL
PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20478 - BARRANCA,
2023.**

**EDUCATIONAL MANAGEMENT AND TEACHING PERFORMANCE AT
THE PRIMARY LEVEL OF THE EDUCATIONAL INSTITUTION N° 20478 -
BARRANCA, 2023.**

Resumen

En la presente investigación tuvo como objetivo “Determinar la relación entre la gestión educativa y desempeño docente de nivel primaria de la Institución Educativa N° 20478 Barranca – 2023”, con una metodología de tipo básica de enfoque cuantitativo y diseño descriptiva correlacional no experimental, conformada por una población conformada por 15 docentes de aula 02 de innovación, 02 de educación física, 01 directora y 01 sub director siendo un total de 21 personas, empleando como instrumentos dos cuestionarios para cada variable de estudio. Los resultados descriptivos indicaron que según la percepción sobre el nivel de gestión pedagógica el 76.2% lo percibe de manera eficiente y el 23,8% de manera regular, con respecto al desempeño docente el 71,4% lo considera como favorable y el 28% como desfavorable, por otro lado, los resultados inferenciales, indicaron que existe una correlación moderada y significativa ($r=,671$; $p=,000$). Se concluye, que la gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente del nivel primaria de la Institución Educativa N° 20478 – Barranca, 2023.

Abstract

The objective of this research was to "Determine the relationship between educational management and primary level teaching performance of the Educational Institution No. 20478 Barranca - 2023", with a basic type methodology of quantitative approach and non-experimental correlational descriptive design, made up of by a population made up of 15 teachers from classroom 02 innovation, 02 physical education, 01 director and 01 assistant director, making a total of 21 people, using two questionnaires for each study variable as instruments. The descriptive results indicated that according to the perception of the level of pedagogical management, 76.2% perceive it efficiently and 23.8% perceive it regularly, with respect to teaching performance, 71.4% consider it favorable and 28% consider it unfavorable. as unfavorable, on the other hand, the inferential results indicated that there is a moderate and significant correlation ($r=.671$; $p=.000$). It is concluded that educational management is significantly related to teaching performance at the primary level of Educational Institution No. 20478 – Barranca, 2023.

Introducción

De acuerdo a los antecedentes a nivel internacional se pudo encontrar los siguientes autores, Salazar (2023) se propuso examinar la relación entre el desempeño docente y la gestión educativa en una escuela de Guayaquil. Este estudio, de carácter básico y correlacional, evaluó a un total de 36 profesores a través de cuestionarios. Los resultados obtenidos indican que la gestión educativa se clasifica en tres niveles: bajo (11.1%), medio (52.8%) y alto (36.1%). Por otro lado, el desempeño docente presentó resultados que se desglosan en un nivel medio (16.7%) y alto (83.3%). Se identificó una relación positiva moderada entre las dos variables ($Rho=0.562$). Asimismo, las hipótesis específicas revelaron que la gestión educativa se relaciona con el manejo del aula ($Rho=0.548$), el dominio de la asignatura ($Rho=0.316$) y la planificación curricular ($Rho=0.596$). En conclusión, la investigadora determina que existe una relación significativa y moderadamente positiva tanto entre la gestión educativa y el desempeño docente, como en sus dimensiones individuales: manejo del aula, dominio de la asignatura y planificación curricular.

Espinoza (2023) plantea como establecer la relación entre gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, teniendo una muestra de 53 docentes, a los cuales se les aplicó un cuestionario para cada variable. Los resultados en cuanto a la gestión directiva, reflejaron que un 41.51% lo considero un nivel medio, 30.19% indico que existe ineficiencias y el 28.30% nivel aceptable en la gestión directiva. Así mismo en la variable desempeño docente, un 56.60% indicaron un desempeño medio, el 20.75% nivel alto y el 22.64% ineficiente. Con respecto a la hipótesis general se determinó que la gestión directiva presenta una correlación positiva alta con el desempeño docente con un valor de $Rho= .823$ con una relación significativa de $p<0.05$. Al examinar las hipótesis específicas sobre la relación entre la gestión directiva y las diferentes dimensiones del desempeño docente, hemos encontrado resultados significativos. La preparación para el aprendizaje presenta una correlación muy fuerte ($Rho=0.914$, $p=0.000$), mientras que la enseñanza para el aprendizaje muestra una relación moderada ($Rho=0.489$, $p=0.000$). Por otro lado, tanto la participación en la gestión ($Rho=0.369$, $p=0.007$) como el desarrollo de la

profesionalidad e identidad docente ($Rho=0.383$, $p=0.005$) evidencian correlaciones positivas, aunque más débiles. En conclusión, el estudio establece que existe una relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente, lo que implica que una dirección administrativa adecuada se traduce en un mejor rendimiento de los profesores.

Cueva et al. (2022) evalúan la asociación entre la gestión administrativa y la competencia docente en instituciones educativas públicas. La investigación cuantitativa, no experimental y correlacional tuvo una muestra de 72 docentes a los que se les aplicó dos encuestas validadas como instrumento de recolección de datos. Los resultados respecto a la gestión administrativa revelan que un 2.8% tiene un nivel malo, un 13.9% regular y un 83.3% bueno. La variable competencia docente revela que un 4.2% es malo, un 20.8% regular y un 75% bueno. Se determinó que la gestión administrativa se relaciona con la competencia docente teniendo una relación positiva alta con un valor de $Rho=0.812$. Asimismo, respecto a las hipótesis específicas se obtuvo que la competencia docente se relaciona con las dimensiones planificación ($Rho=0.686$), organización ($Rho=0.733$), dirección ($Rho=0.765$) y control ($Rho=0.719$). Finalmente, los autores concluyen que la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con la competencia docente teniendo una relación positiva alta. Igualmente, la competencia docente tiene una relación positiva alta con las dimensiones planificación, organización, dirección y control.

Pérez-Sánchez (2022) pretenden determinar la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa en instituciones de Panamá. La investigación correlacional tuvo una muestra de 100 docentes de escuelas públicas. Los resultados muestran que la calidad educativa tiene un promedio de 66.16 y el desempeño docente un promedio de 68.85. Se determinó que la calidad educativa se relaciona con el desempeño docente teniendo un valor de $r=0.759$. Finalmente, concluyen que existe una relación significativa positiva alta entre la calidad educativa y el desempeño docente. Igualmente, existen otros elementos externos que influyen.

Sarwar et al. (2022) plantea como establecer la relación entre gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022. La investigación

tiene un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, teniendo una muestra de 53 docentes, a los cuales se les aplicó un cuestionario para cada variable. Los resultados en cuanto a la gestión directiva, reflejaron que un 41.51% lo considero un nivel medio, 30.19% indico que existe ineficiencias y el 28.30% nivel aceptable en la gestión directiva. Así mismo en la variable desempeño docente, un 56.60% indicaron un desempeño medio, el 20.75% nivel alto y el 22.64% ineficiente. Con respecto a la hipótesis general se determinó que la gestión directiva presenta una correlación positiva alta con el desempeño docente con un valor de $Rho = .823$ con una relación significativa de $p < 0.05$. Al examinar las hipótesis específicas sobre la relación entre la gestión directiva y las diferentes dimensiones del desempeño docente, hemos encontrado resultados significativos. La preparación para el aprendizaje presenta una correlación muy fuerte ($Rho = 0.914$, $p = 0.000$), mientras que la enseñanza para el aprendizaje muestra una relación moderada ($Rho = 0.489$, $p = 0.000$). Por otro lado, tanto la participación en la gestión ($Rho = 0.369$, $p = 0.007$) como el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente ($Rho = 0.383$, $p = 0.005$) evidencian correlaciones positivas, aunque más débiles. En conclusión, el estudio establece que existe una relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente, lo que implica que una dirección administrativa adecuada se traduce en un mejor rendimiento de los profesores.

Chichanda (2021) pretende determinar la implicancia de la gestión educativa en el desempeño docente de la unidad educativa “Tomás Guerra Cortez” en la provincia de Guayas Ecuador en el 2019. El estudio cuantitativo, transversal y correlacional tuvo una muestra de 94 colaboradores de dicha institución, a los cuales se les aplicaron dos cuestionarios. Los resultados respecto a la gestión educativa reflejan que un 52.1% es alto, un 28.7% medio y un 19.1% bajo. En el caso de su dimensión planeación un 54.3% es alta, un 33% medio y un 12.8 bajo. La organización un 66% alto, 20.2% medio y 13.8% bajo. La dirección un 54.3% alto, 29.8% medio y 16% bajo. El control un 60.6% alto, el 20.2% medio y un 19.1% bajo. Por su parte respecto al desempeño docente, un 61.7% es alto, un 23.4% medio y un 14.9% bajo. Se determina que la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente, teniendo una relación positiva moderada con un valor de $Rho = 0.488$. Asimismo, en el caso de las hipótesis

específicas el desempeño docente tiene una relación con las variables planeación ($Rho=0.486$), organización ($Rho=0.449$), dirección ($Rho=0.410$) y control ($Rho=0.597$). Finalmente, la autora concluye que la gestión educativa tiene una relación significativa, positiva y moderada con el desempeño docente. Asimismo, existe una relación entre el desempeño docente con las dimensiones planeación, organización, dirección y control.

Kirana et al. (2021) analizaron la conexión entre liderazgo, administración y el desempeño docente en centros educativos del Este de Baturaja, Indonesia. Esta investigación cuantitativa y descriptiva utilizó datos recopilados de 60 docentes a través de encuestas. Los hallazgos indican que el liderazgo obtuvo evaluaciones favorables entre el 25% y el 41.7%. Al examinar las hipótesis, se encontró que la administración educativa impacta de manera significativa en el rendimiento de los docentes, considerándose adecuada en un 45% de los casos analizados. De manera similar, el rendimiento de los docentes se evaluó como apropiado en un 40% de los casos. Los autores determinan que el liderazgo influencia de manera significativa el desempeño de los educadores. Asimismo, subrayan que cuando la administración educativa es adecuada, tiene un impacto positivo en el rendimiento del profesorado, un factor esencial para alcanzar de manera efectiva los objetivos fijados por la institución.

Halin et al. (2021) En este estudio se propusieron identificar y examinar cómo influyen el liderazgo y la gestión escolar en el trabajo de los profesores de escuelas primarias en el distrito de Air Kumbang, Indonesia. La investigación siguió un enfoque cuantitativo y descriptivo. Los resultados revelan que existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación ($Rho=0.455$). De manera similar, la gestión educativa muestra una correlación significativa con el desempeño de los profesores, alcanzando un valor de $r=0.503$. Como conclusión, el estudio determina que el rendimiento de los docentes está significativamente relacionado tanto con la gestión educativa como con el liderazgo, presentando en ambos casos una relación positiva de intensidad moderada.

Aquino et al. (2021) en su estudio pretenden comprobar la interrelación entre el liderazgo de los directivos y el desempeño docente en las escuelas públicas de Nueva Vizcaya en Filipinas. La muestra estuvo conformada por 195 docentes y 17 directivos a los cuales se les aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los resultados respecto al liderazgo en sus dimensiones muestran un nivel muy alto, teniendo como media 3.72 en planeamiento, 3.69 en organización, 3.66 en control, 3.73 en dominancia y 3.77 en coordinación. Por su parte el desempeño docente obtuvo un 27.2% en sobresaliente, un 71.3% en muy satisfactorio y un 1.54% satisfactorio. Se obtiene un valor de $p=0.068$ ($p>0.05$), aceptando la hipótesis nula. Finalmente se concluye, que no existe una relación significativa entre el liderazgo de los directivos y el desempeño docente.

Farooq et al. (2021) pretenden explorar el impacto del estilo de liderazgo en el desempeño docente en instituciones del sector público en el distrito de Khoshab en Pakistán. Participaron 200 docentes en la muestra para la investigación, a quienes se les aplicó una encuesta sobre estilos de liderazgo. Los resultados muestran que entre el liderazgo democrático y las dimensiones del desempeño docente calificación y experiencia se obtiene un p-valor 0.020 y 0.011 ($p<0.05$), respectivamente. Asimismo, el liderazgo autocrático y la dimensión calificación y experiencia tiene un p-valor 0.031 y 0.016 ($p<0.05$), respectivamente. También, el liderazgo laissez-faire con las dimensiones calificación y experiencia tienen un p-valor 0.127 y 0.438, respectivamente. Finalmente, los autores concluyen que existe un impacto significativo del liderazgo en el desempeño docente, especialmente del liderazgo democrático y autocrático sobre las dimensiones calificación y experiencia.

Kanya et al. (2021) plantean como propósito investigativo determinar la influencia del liderazgo directivo, cultura organizacional en el rendimiento docente en instituciones primarias en Bandung, Indonesia. La investigación fue de tipo cuantitativa y contó una muestra de 385 docentes a los cuales se le aplicó una encuesta como instrumento de recolección de datos. Los resultados muestran una media de 73.04 en liderazgo directivo, 60.14 en cultura organizacional, 61.44 en competencia docente y 48.61 en rendimiento docente. Se determina que el desempeño docente tiene una relación

significativa con el liderazgo ($r=0.764$) y con la cultura organizacional ($r=0.669$). Finalmente, concluyen que el desempeño docente se relaciona significativamente con el liderazgo y la cultura organizacional, teniendo una relación positiva alta y moderada, respectivamente.

Cruz (2021) en su estudio plantea investigar la relación existente entre la gestión educativa y las competencias profesionales directivas en unidades educativas en la ciudad de Quevedo en Ecuador. La investigación cuantitativa y no experimental tuvo una muestra de 15 rectores de las principales instituciones de la ciudad a los cuales se les aplicó un cuestionario. Los resultados de la gestión educativa muestran que un 52% tiene un nivel alto, un 33% uno medio y un 15% un nivel bajo. Por su parte, las competencias profesionales directivas en un nivel alto un 47%, en uno medio un 33% y uno bajo el 20%. Se sintetiza los resultados y expone que la gestión directiva guarda relación con las competencias profesionales ($Rho=0.362$). Finalmente, la autora concluye que la gestión educativa se relaciona con las competencias profesionales y tienen una relación positiva baja.

Chinchada (2021) plantea como objetivo establecer cuál es la implicancia de la gestión educativa en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa “Tomás Guerra Cortez”, del cantón Balzar, provincia del Guayas, Ecuador. 2019. La investigación fue transversal, no experimental y correlacional, teniendo una muestra de 94 colaboradores, a los cuales se les aplicó un cuestionario para cada variable. Los resultados en cuanto a la gestión educativa reflejaron que un 52,1% considera nivel alto, 28,7 nivel medio y el 19,1% nivel bajo la implicancia en el desempeño docente. En cuanto a la dimensión planeación un 54.3% lo considero alto, un 33% regular y el 12.8% bajo. En la organización un 66 % nivel alto, un 20.2% regular y 12.8% bajo. En la dirección el 54.3% desfavorable, un 29.8% regular y el 16% bajo. En control un 60.6 % nivel alto, un 20.2% regular y 19.1% bajo. En el desempeño pedagógico 50% desfavorable y 43% regular. En el desempeño social un 40% regular y un 30% desfavorable con respecto a la implicancia en el desempeño docente. Se determinó que la gestión educativa tiene una relación media positiva con el desempeño docente, teniendo un valor ($r=0.488$, $p=0.000$). Para las hipótesis específicas se halla una

relación de la planeación con el desempeño docente ($r=0.486$, $p=0.000$), organización ($r=0.449$, $p=0.000$), dirección ($r=0.410$, $p=0.000$) y control ($r=0.597$, $p=0.000$). En conclusión, se establece que la gestión educativa tiene una relación significativa con el desempeño docente, aunque esta relación es de grado medio. Además, se observa que el desempeño docente está vinculado a la planeación y organización de forma positiva y en un nivel medio, mientras que la dimensión de control muestra una correlación directa y significativa.

Briones (2020) plantea como objetivo establecer los factores que inciden en la calidad Educativa por medio del análisis de los estándares de desempeño docente para contribuir con una solución práctica al problema. La investigación fue de tipo mixta con enfoque cualitativo y cuantitativo, teniendo una muestra de 12 docentes, 8 padres de familia, 12 estudiantes del consejo estudiantil y un directivo sumando un total de 33, a los cuales se les aplicó un cuestionario. Los resultados señalaron que los docentes asumen sus actividades programadas al 100%, el 45% se preocupa que por temas económicos no todos los estudiantes tengan sus materiales didácticos, con respecto a los padres de familia el 79% revelan que están atentos al progreso de educación de su hijo, mientras el 21% no tienen un contacto continuo con los docentes por motivo de trabajo y distancia, otro 77% indican que no compran a tiempo los materiales didácticos por bajos recursos económicos. El 95% de estudiantes señalan que los docentes explican de forma comprensible sus clases y que reciben buen trato. Concluyendo que la comunicación afectiva y efectiva es determinante en el personal docente con los alumnos y los padres.

Ochoa (2020) plantea en su estudio investigativo determinar la relación que existe entre la gestión directiva y el desempeño docente de la Escuela de Educación Básica “Efrén Avilés Pino” Guayaquil - Ecuador 2020. La investigación es cuantitativa, descriptivo y correlacional, teniendo una muestra de 10 docentes, a los cuales se les aplicó un cuestionario para cada variable. Los resultados en cuanto a la gestión directiva y el desempeño docente reflejaron que un 60% lo considero un nivel aceptable, el 30% un nivel poco aceptable y el 10% nivel inaceptable con respecto a la relación de ambas variables. En la competencia docente un 75 % lo considero nivel

bueno, un 20,8% nivel regular y el 4,2% bajo. Con respecto a la hipótesis general se determinó que la gestión directiva presenta una correlación positiva con la competencia docente con un valor de $Rho = .812$ con una relación significativa de $p < 0.05$. Los resultados de las hipótesis específicas se realizaron de la variable desempeño docente con las dimensiones de gestión directiva, de tal modo, se tiene que la orientación de la planificación curricular ($r = 0.707$, $p = 0.022$), aprendizaje colaborativo ($r = 0.825$, $p = 0.003$), dirección ($r = 0.765$, $p = 0.000$) y estrategias pedagógicas ($r = 0.707$, $p = 0.022$). Finalmente, se concluye que la gestión directiva tiene una relación significativa fuerte con el desempeño docente. Asimismo, hay una relación fuerte significativa entre la competencia docente con la planificación curricular, organización, promoción del aprendizaje y monitoreo de estrategias pedagógicas.

Alvarado (2020) Se plantea determinar la relación entre la gestión directiva pedagógica y el desempeño docente en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera. Esta investigación es de tipo básica, con un diseño no experimental y un enfoque correlacional, y se realizó sobre una muestra de 78 docentes de la institución, a quienes se les aplicaron dos encuestas. Los resultados sobre el impacto de la gestión directiva en el desempeño docente revelaron que el 87% de los encuestados considera que es adecuada, mientras que un 11% la calificó como regular. Se encontró que el desempeño docente está relacionado con la gestión pedagógica ($\rho = 0.253$; $p = 0.025$). Además, se analizaron las relaciones entre las dimensiones del desempeño docente y la gestión directiva pedagógica. Se identificó una relación en las siguientes dimensiones: capacidades pedagógicas ($Rho = 0.268$; $p = 0.018$), emocionalidad ($Rho = 0.234$; $p = 0.039$), responsabilidad en el desempeño de las labores ($Rho = 0.233$; $p = 0.040$), relaciones interpersonales ($Rho = 0.265$; $p = 0.019$) y resultados de las labores educativas ($Rho = 0.259$; $p = 0.022$). En conclusión, el autor establece que existe una relación significativa, aunque de correlación baja, entre la gestión directiva y el desempeño docente. Asimismo, la gestión directiva pedagógica muestra una relación positiva moderada, con correlaciones débiles en las dimensiones de capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de las funciones, relaciones interpersonales y resultados de labores educativas.

Faizah et al. (2020) tienen como objetivo determinar la relación existente entre el liderazgo y el desempeño docente en la institución educativa primaria SMA Negeri Kota Batu en Indonesia. La investigación cuantitativa y descriptiva correlacional tuvo una muestra de 112 docentes a los cuales se les aplicó un cuestionario. Los resultados muestran que el liderazgo obtuvo un 162.71 como promedio, se obtuvo un 21% en nivel muy bajo, un 38% bajo, un 21% alto y un 21% muy alto. Por su parte el desempeño docente obtuvo un promedio de 127.97; también, un 22% que tiene un nivel muy bajo, un 28% bajo, un 27% alto y un 23% muy alto. Se determinó que el liderazgo se relaciona con el desempeño docente teniendo un valor de $r=0.852$. Finalmente, los autores concluyen que existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño docente siendo esta una relación positiva alta.

Campi (2020) llevó a cabo un estudio que evaluó la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa José Martí, ubicada en Guayaquil, Ecuador, durante el año 2018. La investigación, de carácter no experimental y correlacional, incluyó una muestra de 31 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados revelaron que la correlación entre la gestión educativa y el desempeño docente es de $Rho=0.182$. Además, se observaron las siguientes correlaciones según diversas dimensiones: la dimensión institucional mostró $Rho=-0.093$, la administrativa $Rho=0.212$, la pedagógica $Rho=0.114$ y la comunitaria $Rho=0.387$. En conclusión, la autora determinó que no existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente.

Abdullah y Salihu (2020) evaluaron la gestión educativa y su impacto en la labor docente en las escuelas primarias estatales del noroeste de Nigeria. La investigación, de tipo correlacional, incluyó una muestra de 1,531 docentes de 89 instituciones a quienes se les aplicó un cuestionario. Para comprobar la hipótesis, se utilizó la correlación de Pearson, la cual reveló que la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente, presentando una correlación moderada con un valor de ($Rho=0.62$). En conclusión, se determina que el desempeño docente se ve significativamente influenciado por la gestión educativa en cada centro

escolar, lo que incluye aspectos como la motivación y las relaciones positivas entre los directivos y los docentes.

Abu y Arar (2019) realizaron un análisis que pretendía analizar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas de Israel. Esta investigación cuantitativa abarcó una muestra de 630 docentes israelíes, a quienes se les aplicó una versión ampliada del OCB (Conducta Cívica en las Organizaciones) para evaluar su desempeño. Los resultados revelaron indicios claros de que el desempeño docente está asociado con el liderazgo transformacional ($r=0.42$) y el liderazgo transaccional ($r=0.40$). En conclusión, se puede afirmar que existe una relación significativa entre el desempeño docente y los estilos de liderazgo, siendo esta relación positiva y de moderada intensidad. Además, se destaca que el desempeño docente se relaciona tanto con el liderazgo transformacional como con el transaccional.

Así mismo, a nivel nacional podemos mencionar también a Rivera (2023) en su investigación buscó establecer la conexión que hay entre la administración educativa y el rendimiento del profesorado en una institución educativa en Lima durante el 2022. El estudio fue no experimental, descriptivo correlacional/transversal. La muestra estuvo compuesta por 88 participantes, utilizando la técnica de la encuesta y el cuestionario como herramientas para la recolección de datos. Los resultados indican que en la variable gestión educativa se alcanzó un 29.5% en el nivel bajo, un 47.7% en el medio y un 22.7% en el alto. Respecto a sus dimensiones administrativa, institucional, pedagógica y comunitaria, se logró un resultado de 15.9%, 8%, 20.5% y 18.2% en un nivel elevado, respectivamente. Por otro lado, el rendimiento docente alcanzó un 46.6% en deficiente, un 44.3% en aceptable y un 9.1% en satisfactorio. En relación a sus dimensiones, se alcanzaron un 8%, 11.4% y 13.6% en un nivel alto en planificación pedagógica, preparación para el aprendizaje y proceso de enseñanza-aprendizaje, respectivamente; además, se logró un 61.4% en nivel regular en la dimensión de participación de la gestión y un 50% en desarrollo profesional e identidad docente. Los resultados evidenciaron que la administración educativa y el rendimiento del docente guardan una relación significativa positiva notable ($Rho=0.643$). De igual forma, el rendimiento docente mostró un valor de ($Rho=0.582$)

en relación con la gestión administrativa, ($Rho=0.518$) con la gestión institucional, ($Rho=0.578$) con la gestión pedagógica y ($Rho=0.502$) con la gestión comunitaria. Finalmente, la autora llega a la conclusión de que la gestión educativa se vincula de manera significativa con el desempeño de los docentes, presentando una correlación positiva moderada; a su vez, el desempeño docente se asocia de manera significativa con la gestión administrativa, institucional, pedagógica y comunitaria.

Oré (2022) en su estudio investigativo tuvo como objetivo establecer la relación entre la calidad de la gestión educativa y el rendimiento de los docentes en las instituciones de la provincia de Chanchamayo, ubicada en la región Junín. Se trató de una investigación cuantitativa, no experimental y correlacional, que considera una muestra de 92 profesores a quienes se les aplicó un cuestionario como herramienta de recolección de datos. Los hallazgos en cuanto a la gestión educativa, específicamente en el área de gestión institucional, revelan que el 46% de los encuestados considera que utiliza “casi siempre” canales de comunicación eficaces. Por su parte, un 35% opina que consulta el manual de funciones “algunas veces” y un 36% indica que cumple con el organigrama “algunas veces” también. En lo que respecta a la gestión pedagógica, se observa que el 35% de los docentes realiza tutorías “casi siempre”, mientras que un 43% señala que la formación que recibe es “algunas veces”. En la gestión administrativa, la transparencia es identificada por un 28% de los encuestados como “algunas veces”, mientras que el acceso a recursos administrativos y a necesidades básicas es valorado “casi siempre” por un 36%. En la dimensión de gestión comunitaria, la participación en actividades comunitarias se reporta en un 36% como “a veces”, la motivación docente se sitúa en un 51% bajo la misma categoría y la presentación de proyectos a la comunidad es vista como “raramente” por un 43%. Los resultados indican una relación positiva moderada entre la calidad de la gestión educativa y el rendimiento docente, con un coeficiente de correlación de $Rho=0.536$. En relación a las hipótesis específicas sobre el desempeño de los docentes en función de las dimensiones de la gestión pedagógica, se establece una conexión con la gestión pedagógica ($Rho=0.578$), gestión administrativa ($Rho=0.404$), gestión institucional ($Rho=0.401$) y gestión comunitaria ($Rho=0.439$). En conclusión, el autor destaca que existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño de los

docentes, evidenciando una correlación positiva moderada. Asimismo, se confirma que el rendimiento docente está correlacionado de manera positiva moderada con las diferentes dimensiones de la gestión educativa: pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria.

Concha (2022) plantea como objetivo determinar la influencia de la gestión educativa en el desempeño laboral de los docentes y personal administrativo de la institución educativa Inca Garcilaso de la Vega en Cusco en el 2019. Fue tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional y no experimental. La muestra estuvo conformada por 204 personas entre docentes y administrativos, a los cuales se les aplicó una encuesta como instrumento de recolección de datos. Los resultados muestran, en cuanto a la gestión educativa, que un 87.7% cree que es regular, un 11.8% bueno y un 0.5% es excelente. En cuanto a sus dimensiones se obtiene que un 78.4%, 74%, 87.3% y 86.8% tiene un nivel regular en cuanto a la gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria, respectivamente. Por su parte el desempeño docente refleja que un 97.5% cree que es regular, un 2% bueno y un 0.5% excelente. En cuanto a sus dimensiones, se obtiene que 52%, 55.4%, 81.9%, 81.4%, 68.1%, 62.7%, 81.9%, 86.3% y 55.9% cree que el nivel es regular en cuanto a la competencia interpersonal, competencia administrativa, calidad, productividad, esfuerzo, conocimiento del trabajo, liderazgo, cumplimiento/aceptación de la autoridad y competencia de comunicación, respectivamente. Se estableció que la gestión educativa y el rendimiento docente presentan una relación sumamente alta con un valor de $r=0.986263$. Respecto a las hipótesis particulares sobre el desempeño docente, se obtiene un valor ($r=0.957$) en relación con la dimensión de gestión institucional, ($r=0.965$) para la gestión administrativa, ($r=0.999$) en la gestión pedagógica y ($r=0.783$) en la gestión comunitaria. En conclusión, la autora establece que la gestión educativa está fuertemente vinculada de manera positiva con el rendimiento de los docentes. Igualmente, el rendimiento del profesorado tiene una conexión muy positiva y alta con la dimensión de la gestión institucional, así como con la gestión administrativa y pedagógica; y también presenta una relación significativa con la gestión comunitaria.

Portocarrero (2022) plantea como objetivo determinar la relación existente entre la gestión educativa y el nivel de desempeño docente pertenecientes a instituciones del nivel inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa en la región Tacna. La investigación fue cuantitativa, descriptiva correlacional, teniendo una muestra de 61 docentes de 19 instituciones del distrito de estudio, a los cuales se les aplicó dos encuestas. Los resultados de la variable gestión educativa en su dimensión liderazgo pedagógico da como resultado un 1.64% en nivel inferior, 21.31% en nivel medio y 70.05% en nivel superior. En la gestión institucional, un 1.64% está en un nivel inferior, un 21.31% en medio y un 77.05% en superior. En cuanto a la calidad educativa un 19.67% en nivel medio y un 80.33% en superior. Por otro lado, el desempeño docente en su dimensión competencias profesionales tuvo un nivel de 5.26% en nivel inferior, un 31.58% en medio y 63.16% en nivel superior. En las relaciones interpersonales el 52.63% tiene un nivel medio y un 47.37% tiene un nivel superior. En motivación un 42.11% en nivel medio y un 57.89% uno superior. Se determinó que la gestión educativa no se relaciona significativamente con el nivel del desempeño docente, teniendo un valor de chi-cuadrado= 3.431 y una significancia de $(0.180 > 0.05)$. Lo mismo sucede con las dimensiones liderazgo pedagógico $(0.180 > 0.05)$, gestión institucional $(0.180 > 0.05)$ y calidad educativa $(0.208 > 0.05)$. Finalmente, se concluye que no existe una relación significativa entre la gestión directiva y el nivel de desempeño docente de nivel inicial, ni tampoco con las dimensiones liderazgo pedagógico, gestión institucional y calidad educativa.

García (2022) plantea determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente de la I.E. Jorge Basadre Grohmann en el distrito de El Agustino en la región Lima en el 2021. La investigación fue de tipo cuantitativa, no experimental y correlacional, teniendo una muestra de 42 docentes a los cuales se les aplicó dos instrumentos tipo encuesta. Los resultados respecto a la gestión educativa reflejan que el 31% mencionan que casi siempre se he podido apreciar y 69% siempre. En el caso de la dimensión gestión institucional, un 33.3% casi siempre se evidencia y un 66.7% siempre. En la gestión administrativa un 26.2% refiere que casi siempre y un 73,8% que siempre. En la gestión pedagógica un 31% casi siempre y un 69% siempre. En la gestión comunitaria, un 66.7% casi siempre y un 33.3% siempre. Por su parte el

desempeño docente, revela que el 23.8% se evidencia casi siempre y un 76.2% siempre. En la dimensión preparación para el aprendizaje de los educadores, un 23.8% lo hace casi siempre y un 76.2% lo hace siempre. En la educación para el aprendizaje de los educadores, un 23.8% se observa casi siempre y un 76.2% siempre. En la gestión escolar de los profesores, un 26.2% casi siempre y un 73.8% siempre. En la profesionalidad y la identidad del docente, un 2.4% a veces, un 40.5% casi siempre y un 57.1% siempre. Se establece que la gestión educativa está vinculada al rendimiento del docente, mostrando una relación positiva moderada. Asimismo, en cuanto a las hipótesis específicas, se observa una conexión entre la gestión educativa y el aprendizaje del personal docente ($Rho=0.707$), la enseñanza para el aprendizaje ($Rho=0.978$), la participación en la gestión vinculada a la comunidad ($Rho=0.784$) y el análisis de la gestión educativa junto al desarrollo de la profesionalidad ($Rho=0.874$). Finalmente, el autor determina que la administración educativa guarda una conexión relevante con el rendimiento del profesorado, evidenciando una relación positiva moderada. De igual manera, la administración educativa tiene una fuerte relación positiva con las dimensiones del aprendizaje del profesorado, la enseñanza orientada al aprendizaje, la implicación en la gestión coordinada con la comunidad y el análisis de la administración educativa y el crecimiento de la profesionalización.

Haro (2022) plantea determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa N° 20359 Reyna de la Paz de la localidad de Végueta. La investigación de tipo aplicada y descriptiva correlacional, teniendo una muestra de 18 docentes a los cuales se les aplicó un cuestionario para la recolección de datos. Los resultados respecto a la gestión educativa muestran que un 44.4% cree que es buena, un 38.9% regular y un 16.7% mala. En cuanto a la dimensión identificación de actividades un 44.4% menciona que es bueno, un 38.9% regular y un 16.7% malo. La planificación de actividades de la I.E. refleja que un 44.4% es bueno, un 33.3% regular y un 22.2% malo. La ejecución de actividades de la IE un 44.4% bueno, 44.4% bueno y un 11.1% malo. La evaluación de actividades un 33.3% bueno, el 44.4% regular y un 22.2% malo. Por su parte el desempeño docente un 44.4% cree que es bueno, un 33.3% regular y un 22.2% malo. En el caso de su dimensión capacidad profesional se refleja que un 44.4% es bueno, un 38.9% regular y un 16.7%

malo. En la capacidad pedagógica un 50% bueno, un 27.8% regular y un 22.2% malo. La capacidad de interrelaciones un 38.9% bueno, el 38.9% regular y 22.2% malo. Se determina que la gestión educativa se relaciona significativa con el desempeño docente, siendo una relación positiva alta con un valor de $r=0.9497$. Asimismo, el desempeño docente se relaciona con las dimensiones identificación de las necesidades ($r=0.921$), planificación de las actividades ($r=0.9178$), ejecución de las actividades ($r=0.924$) y evaluación de las actividades ($r=0.929$). Finalmente, la autora concluye que la gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente, teniendo una relación positiva muy alta. Además, el desempeño docente se correlaciona con las dimensiones identificación de necesidades, planificación de las actividades, ejecución de las actividades y evaluación de las actividades.

Yépez (2021) en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de la provincia de Recuay en la región Áncash. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional, teniendo una muestra de 28 docentes. Los resultados muestran que la gestión educativa presenta una relación positiva muy alta con el desempeño docente, teniendo un valor de $r=0.895$. Con respecto a las hipótesis específicas de la variable desempeño docente con las dimensiones de la gestión educativa, se obtiene con la gestión pedagógica ($r=0.719$), gestión institucional ($r=0.733$) y gestión administrativa ($r=0.780$). Finalmente se concluye que la gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente con una correlación positiva muy alta. Así también, el desempeño docente tiene una relación positiva alta con las dimensiones gestión pedagógica, institucional y administrativa.

Quispe-Pareja (2020) plantea como objetivo demostrar como la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente del nivel secundario de la institución educativa privada Bertolt Brecht del distrito de Cercado de Lima en el 2017. La investigación cuantitativa y correlacional, tuvo una muestra de 234 estudiantes, 49 docentes y 9 directivos a los cuales se les aplicó una encuesta. Se determinó que la gestión educativa presenta una relación positiva moderada con el desempeño docente, teniendo un valor de $r=0.576$. Con respecto a las hipótesis específicas del desempeño docente con las

dimensiones de la gestión educativa, se obtiene un valor ($r=0.429$) con la planeación de la gestión pedagógica del directivo, ($r=0.244$) con la organización de la gestión pedagógica y ($r=0.530$) con la dirección y control de la gestión pedagógica. Finalmente, se concluye que la gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente a través de una relación positiva moderada. Igualmente, se relaciona con las dimensiones planeación de la gestión pedagógica educativa, planeación de la gestión pedagógica del directivo y la organización de la gestión pedagógica teniendo una correlación moderada, baja y moderada, respectivamente.

Rojas (2020) tiene como objetivo determinar la relación entre la calidad de gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas Ramiro Priale del distrito de Challabamba, Paucartambo en Cusco. La investigación cuantitativa, no experimental y correlacional, tuvo una muestra de 28 docentes y personal administrativo, a los cuales se le aplicó un cuestionario como instrumento. Los resultados en cuanto a la gestión educativa reflejan que un 21.4% cree que es “poco adecuado”, un 53.6% “medianamente adecuado” y un 25% es “adecuado”. En cuanto a la gestión educativa, en sus dimensiones gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria reflejan que es “medianamente adecuado” en un 53.6%, 57.1%, 50%, 57.1%, respectivamente. Por su parte, el desempeño docente tuvo un 7.1% en un nivel “poco adecuado”, un 53.6% “medianamente adecuado” y un 39.3% “adecuado”. En relación a sus dimensiones de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza orientada al aprendizaje, implicación en la gestión escolar en conexión con la comunidad, y avance en la profesionalización y la identidad docente, se logra un nivel "medianamente adecuado" de 53.6%, 50%, 42.9% y 42.9%, en ese orden. Se concluyó que existe una relación positiva entre la gestión educativa y el rendimiento docente al aplicar el estadístico Tau-b de Kendall, obteniendo un valor de ($T_b=0.728$). Respecto a las pruebas de hipótesis específicas sobre la variable gestión educativa con las dimensiones de desempeño docente, se presenta una relación con la preparación para el aprendizaje que tiene un valor de ($T_b=0.728$), enseñanza para el aprendizaje ($T_b=0.755$), participación en la gestión escolar vinculada a la comunidad ($T_b=0.827$) y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente ($T_b=0.728$). En conclusión, se determina que la administración educativa está vinculada de manera

significativa al rendimiento del docente, presentando una alta relación positiva. De igual manera, esta conexión también se presenta entre la administración educativa y las dimensiones del rendimiento docente: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, implicación en la gestión escolar vinculada a la comunidad y crecimiento de la profesionalidad y la identidad docente.

Castillo (2020) se propuso investigar y determinar la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa Antonio Raimondi – Ambato en el distrito de Yauli en la región Huancavelica. La investigación fue descriptivo correlacional. 18 docentes fueron la muestra investigativa, a los cuáles se les aplicó un cuestionario. Los resultados respecto a la gestión educativa muestran que un 5.6% cree que es deficiente, un 38.9% regular y un 55.5% eficiente. En cuanto al desempeño docente resulta que un 39% está en proceso y un 61% favorable. Se determinó que la gestión educativa presenta una relación positiva moderada con el desempeño docente con un valor de $Rho=0.476$. Los resultados de las hipótesis específicas del desempeño docente con las variables de la gestión educativa se obtienen con la gestión de condiciones ($Rho=0.508$) y la orientación de proceso pedagógicos ($Rho=0.434$). Finalmente concluyen que la gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente teniendo una correlación positiva media. Lo mismo sucede con el desempeño docente y con las dimensiones gestión de condiciones y orientación de procesos pedagógicos.

Ledesma et al., (2020) plantean como objetivo establecer la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en instituciones educativas públicas inclusivas de la UGEL 05 de Lima Metropolitana. La investigación fue de tipo cuantitativa, no experimental, correlacional, teniendo una muestra de 126 docentes, a los cuales se les aplicó un cuestionario para cada variable. Los resultados respecto a la gestión educativa revelan que un 22.4% está en un nivel regular y un 77.6% en nivel óptimo. En el caso de su dimensión gestión institucional un 0.8% es no óptima, un 29.6% regular y un 69.6% es óptima. En la dimensión gestión administrativa un 1.6% es no óptima, un 22.4% regular y un 76% óptima. En la dimensión gestión pedagógica un 0.8% es no óptima, un 28% regular y un 71.2% óptima. En la dimensión gestión

comunitaria un 3.2% no óptimo, un 31.2% regular y un 65.6% óptima. Por su parte el desempeño docente un 1.6% cree que es bajo, un 26.4% medio y un 72% alto. Se determinó que la gestión educativa tiene una relación moderada con el desempeño docente, teniendo un valor de $T_b=0.483$. Para las hipótesis específicas, el desempeño docente tiene una relación ($T_b=0.414$) con la gestión institucional, ($T_b=0.331$) con la gestión administrativa, ($T_b=0.501$) con la gestión pedagógica y ($T_b=0.439$) con la gestión comunitaria. Finalmente, los autores concluyen que la gestión educativa tiene una relación significativa con el desempeño docente en las instituciones públicas inclusivas de Lima Metropolitana teniendo una relación moderada. Asimismo, se relaciona significativamente con las variables gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.

Rentería (2020) se propuso estudiar la conexión entre la administración educativa y el rendimiento de los docentes en un centro de educación básica alternativa de Lima Metropolitana durante el 2019. El estudio fue de tipo transversal, no experimental y correlacional, con una muestra de 30 profesores, a quienes se les administró un cuestionario para cada una de las variables. Los hallazgos sobre la administración educativa indican que un 10% es insuficiente, un 37% es desfavorable, un 36.70% es aceptable, un 10% es bueno y un 6.7% es excelente. En lo que respecta a la dimensión de gestión pedagógica, un 40% se considera desfavorable y un 43.3% regular. En la administración, un 27% es desfavorable y un 46.7% se considera regular. En la administración institucional, el 27% es desfavorable y un 46.7% se considera regular. En cuanto al desempeño docente, un 23% es deficiente, un 47% es negativo, un 23% es aceptable y un 6.7% es excelente. Respecto a la dimensión de desempeño personal, un 57% se considera desfavorable y un 37% regular. En la actuación pedagógica, 50% es desfavorable y 43% es regular. En el rendimiento social, un 40% es regular y un 30% es desfavorable. Se estableció que la gestión educativa posee una relación positiva moderada con el rendimiento docente, con un valor $r=0.423$. Para las hipótesis concretas se encuentra una relación entre la gestión educativa y el rendimiento personal ($r=0.429$), rendimiento pedagógico ($r=0.464$) y rendimiento social ($r=0.367$). Asimismo, se establece una conexión entre el desempeño docente y la gestión institucional ($r=0.337$), la gestión administrativa ($r=0.337$) y la gestión pedagógica

($r=0.382$). Finalmente, se determina que la gestión educativa tiene una conexión significativa con el rendimiento docente, aunque esta relación es moderada. De igual manera, existe una conexión entre la gestión educativa y el rendimiento personal, pedagógico y social; a su vez, el rendimiento docente está vinculado a la gestión institucional, administrativa y pedagógica.

Yajahuanca (2020) investigó sobre la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa N°16567 Yambolón-Pomahuaca-Jaén durante 2017. Se utilizó un enfoque descriptivo y no experimental, con una muestra de 12 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados mostraron que el 25% de los docentes calificó la gestión educativa como regular y el 75% como deficiente. En la dimensión pedagógica, el 67.7% indicó que el director apoya frecuentemente el aprendizaje, mientras que el 50% reconoció que promueve tanto la innovación como la capacitación docente. En el ámbito institucional, el 66.7% señaló que el director siempre planifica el PEI, el 50% destacó un buen clima laboral y el 75% mencionó el cumplimiento de las normas. En la dimensión administrativa, el 41.7% afirmó que se gestionan regularmente los recursos, y el 50% indicó que se fomenta la participación y se administran adecuadamente los recursos económicos. En el área comunitaria, el 83.3% destacó la participación constante de padres, alumnos y docentes, mientras que en la dimensión ética, la mayoría percibió justicia en las calificaciones, respeto mutuo y disciplina en las aulas. En cuanto al desempeño docente, el 16.7% lo consideró regular y el 83.3% deficiente. A nivel institucional, más del 50% reconoció el conocimiento de la misión, visión y normas internas. En la dimensión interpersonal, aproximadamente la mitad destacó buenas relaciones entre docentes, estudiantes e interés por el aprendizaje. La prueba de hipótesis arrojó un coeficiente Rho de 0.80, lo que evidencia una correlación positiva y alta entre la gestión educativa y el desempeño docente. El estudio concluye que una adecuada gestión influye significativamente en el rendimiento de los profesores.

Meza (2019) El propósito de esta investigación fue identificar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas adventistas de Juliaca durante 2018. Se empleó un enfoque cuantitativo y correlacional, con una

muestra de 85 docentes, quienes respondieron dos cuestionarios para la recolección de datos. Los resultados revelaron que el 41.2% de los encuestados consideró la gestión educativa como regular, mientras que el 58.8% la calificó como buena. En cuanto a sus dimensiones, la gestión institucional obtuvo un 68.2% en nivel bueno, la gestión pedagógica un 62.4%, la gestión administrativa un 74.1% y la gestión comunitaria un 43.5%. Respecto al desempeño docente, el 50.6% lo evaluó como regular y el 49.4% como bueno. El análisis de correlación mostró una relación moderada entre la gestión educativa y el desempeño docente, con un coeficiente de $r=0.504$. En cuanto a las dimensiones de la gestión educativa, se hallaron correlaciones positivas moderadas con el desempeño docente: gestión institucional ($r=0.417$), gestión pedagógica ($r=0.438$), gestión administrativa ($r=0.469$) y gestión comunitaria ($r=0.455$). En conclusión, el estudio evidenció una relación positiva moderada entre la gestión educativa y el desempeño docente, así como entre cada dimensión de la gestión educativa y el rendimiento de los profesores.

Chávez y Olivos (2019) tienen como objetivo determinar la relación existente entre la gestión educativa y desempeño docente en el nivel secundario en la institución “Modelo” de la ciudad de Trujillo. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional y no experimental. Participaron 52 docentes, a quienes se aplicaron cuestionarios. Los resultados mostraron que la mayoría consideró la gestión educativa regular (63.5%) y el desempeño docente medio (50%). En las dimensiones de gestión educativa e institucional predominó la calificación regular, mientras que en desempeño docente se observó un equilibrio entre niveles medio y alto. La correlación entre gestión educativa y desempeño docente fue positiva y alta ($Rho=0.877$), confirmando una relación significativa entre ambas variables y sus respectivas dimensiones.

La fundamentación científica de las variables de estudio es reforzada a través de teorías de los autores que se citaran a continuación.

Con respecto a la primera variable gestión educativa, Zaki (2023) expresa que una institución educativa debe estar relacionado y mejorar constante mente métodos modernos de gestión en el liderazgo administrativo, el comportamiento organizacional y la toma de decisiones, como las relaciones humanas y la administración

descentralizada. Por ello, la coordinación de los esfuerzos por las instituciones para lograr de manera eficaz y eficiente sus objetivos utilizando los recursos disponibles. Estos recursos incluyen recursos humanos, financieros y naturales. Durante el último siglo XX, la ciencia de la gestión se desarrolló como una disciplina académica relacionada con los estudios sociales y las artes de la organización vinculando la capacidad de establecer estructuras formales que ordenen el logro de objetivos y el desempeño de funciones administrativas.

Del mismo modo, Br et al. (2021) infiere que la gestión educativa, debe diseñarse de manera planificada y sistemática para brindar servicios óptimos a los estudiantes normales y especiales. De tal manera, debe abarcar a todo el alumnado en una unidad, sin diferenciar entre ellos, para que puedan desarrollar su inteligencia cognitiva y su personalidad, por ello, la inclusión dentro de una gestión es fundamental para acomodar a todos sin tener que diferenciarlos, y hacer que se mezclen, se acepten, entiendan las debilidades y fortalezas de los demás respetando los derechos de cada uno con el fin de lograr el éxito del programa desarrollado en una gestión.

Finalmente, Gulosino y Miron (2020) la gestión en la educación se define como entidades gestionaías en las escuelas para producir resultados académicos y financieros específicos sobre una escuela y, por lo tanto, se requiere de distintos proveedores contratados para cumplir con servicios específicos relacionados con la educación. De tal modo, el accionar de las autoridades frente al desempeño de una gestión es vital para lograr brindar calidad educativa a los alumnos con el fin de salvaguardar la integridad física, cognitiva y personal, tanto del alumnado como del personal docente.

Por consiguiente, en la dimensión estratégica, según Honig (2022) la estrategia orientada en los sistemas educativos, se basa como punto clave, la interrelación entre la práctica gerencial y la motivación de los empleados y el desempeño, en el cual se evidencia en apoyo de las afirmaciones de que la práctica gerencial en sí misma influye en la motivación de los empleados docentes en el cual se busca mejorar el desempeño de sus labores a través del uso de una mejor tecnología de monitoreo, nuevas reglas u objetivos, o vinculando recompensas y desempeño monitoreado.

Abou et al. (2021) la estrategia es referida a métodos implementados con fines y propósitos que conlleven al logro de metas propuestas, por ello, el empleo de estrategias en una institución educativa, tiene el propósito de desarrollar un mejor desempeño del docente consiguiendo la interacción estudiante-profesor, desarrollar un plan curricular que juegue un papel esencial en el aprendizaje que permitan a los estudiantes interactuar de manera más efectiva con el material de aprendizaje que puedan conducir a una mejor participación en el salón de clase.

Con respecto a la segunda dimensión administrativa, Thanasak et al. (2021) se refiere a las actividades en las que dos o más personas cooperan entre sí para lograr uno o más de los objetivos definidos conjuntamente por los individuos, utilizando un proceso sistemático y proporcionando adecuadamente los recursos y técnicas. Por ello, la administración escolar se refiere al proceso de trabajo en el que se realiza una misión sistemática en la escuela que se dirige para desarrollar o brindar servicios educativos a los miembros de la sociedad, para cumplir con los objetivos del curso. Por lo tanto, los administradores escolares son personas importantes que tienen roles y autoridad en la gestión de la escuela para lograr los objetivos establecidos por la organización.

Según Fitri (2020) la administración consiste en una actividad de asistencia en el manejo de información, personas, bienes hacia un fin que se reúne en una organización, por ello, la administración en una institución educativa es una actividad que incluye ayudar en el proceso de enseñanza y aprendizaje, asuntos estudiantiles, dotación de personal, equipamiento escolar, asuntos de infraestructura escolar, finanzas, trabajo en laboratorios, bibliotecas y relaciones públicas. Entonces la administración es una parte de la escuela que funciona como un apoyo a las actividades de enseñanza y aprendizaje para que funcione sin problemas de acuerdo a lo planeado y pueda lograrse como se desea.

Con respecto a la tercera dimensión pedagógica Mery et al. (2021) refiere que es un papel importante como ciencia, que se desempeña en diferentes facetas en el sistema educativo y lo importante que es implementarlo para lograr la integración en el ámbito de aprendizaje y el proceso productivo, para la correcta realización de lograr los objetivos propuestos; estimulando la búsqueda otorgando conocimientos que

desarrollen la formación plena del estudiante en diferentes ámbitos. Por ello, la pedagogía abarca un campo de la actividad que se encamina al descubrimiento de factores que permiten estructurar, organizar y dirigir el proceso educacional.

Según Speldewinde et al. (2020) infiere que la pedagogía en la educación son las acciones y los procesos deliberados que los educadores utilizan para llevar a la práctica la filosofía y los enfoques del currículo ejerciendo la práctica profesional de los educadores, especialmente aquellos aspectos que involucran la construcción y el fomento de relaciones, la toma de decisiones sobre el currículo, la enseñanza y el aprendizaje. La pedagogía efectiva ocurre cuando tanto los maestros como los alumnos contribuyen al proceso de aprendizaje, aunque no necesariamente en los mismos términos o en la misma medida.

Finalmente, la dimensión comunitaria referida al fomento de la convivencia escolar, según Saepudin y Mulyono (2019) es una serie de actividades educativas llevadas a cabo con el fin de preparar la conciencia humana para comprender su potencial y el entorno que nos rodea y aprovecharlo al máximo para la prosperidad de la sociedad. No se puede hacer si entonces la educación es sólo un esfuerzo por lograr diplomas o certificados solamente, sino que desarrolla la vida de las personas de manera real, de tal modo, se debe lograr el rechazo a la violencia y discriminación creando un ambiente de compañerismo, desarrollo socioafectivo y cognitivo. La educación comunitaria desarrolla enfoques más sofisticados, porque debe preparar a los humanos para enfrentar su propia vida y alentarlos a convertirse en líderes de los cambios en la calidad de vida de las personas.

Con respecto a la segunda variable desempeño docente, Rizman et al. (2023) considera que es el comportamiento o trabajo que muestra un docente para lograr las metas que se ha propuesto. Si el desempeño es bueno, el maestro puede crear un proceso de enseñanza y aprendizaje de calidad para que los resultados de aprendizaje de los estudiantes aumenten. Por ello, la actuación del docente se puede ver desde la competencia al realizar el proceso de actividades de enseñanza y aprendizaje tanto dentro como fuera del aula, es decir, es el trabajo real mostrado por un profesor según su desempeño, de tal modo, se considera un esfuerzo realizado con el fin de desarrollar

las actividades en las escuelas para ser mejores, de modo que las metas educativas que se han fijado se puedan alcanzar adecuadamente mediante la realización de actividades de aprendizaje de acuerdo con las metas y objetivos que se han planificado.

Del mismo modo, para Dian et al. (2022) el desempeño docente está relacionada con el proceso de enseñanza y aprendizaje, es decir, la habilidad o habilidad de los docentes para crear un ambiente de comunicación educativa entre docentes y alumnos que incluya el desarrollo de los aspectos cognitivos, afectivos y psicomotores de los docentes. trabajando desde la planificación hasta la etapa de evaluación y no continuando hasta lograr metas de aprendizaje, Por ello, el Rector debe ser capaz de movilizar todo el recurso que se considere capaz como motivador para que los docentes innoven activamente construyan relaciones con el entorno con el fin de crear un ambiente armonioso, animado y creativo en la implementación de la planificación, el desempeño y la evaluación de la función de gestión y entrenamiento en función de las actividades y políticas que se dirigirán para producir resultados de calidad de los graduados que tienen una competencia superior, ya que, el excelente desempeño docente es uno de los factores críticos que pueden respaldar la calidad de la educación.

Finalmente, Farezhena y Wijayaningsih (2022) conceptualiza que el desempeño docente es el logro del trabajo realizado y logrado por el docente que ilustra sus funciones en el proceso de aprendizaje. El desempeño docente en relación con la tarea principal, es decir, en el proceso de enseñanza y aprendizaje, comienza con la preparación de planes de lecciones, la realización de actividades de aprendizaje y la realización de valoraciones o evaluaciones, por ello, las evaluaciones de desempeño se basan principalmente en datos cuantitativos. Por ejemplo, los puntajes de las pruebas han hecho que los maestros formalicen su trabajo. Por lo tanto, el desempeño docente es el resultado del trabajo de un docente en las tareas que ha realizado siguiendo la competencia, experiencia y sinceridad del docente en el logro de los objetivos.

Por consiguiente, la primera dimensión preparación para el aprendizaje según Hua y Wang (2023) implica la preparación del aprendizaje individual, que representa los estados de aprendizaje previos de los estudiantes, así como la preparación externa por

parte de los docentes, que representa las experiencias y personalidades previas de los docentes. Los factores de preparación individual en la fase de presagio se definen como la inclusión de la experiencia previa y las creencias que los estudiantes aportan a la experiencia de aprendizaje y sus expectativas de la nueva experiencia de aprendizaje. Estos factores se refieren a las características de los estudiantes, que incluyen habilidades y conocimientos previos, formas preferidas de aprendizaje, valores y expectativas e intereses, que son relativamente estables en el aprendizaje. Las experiencias previas y las personalidades de los docentes se refieren a las habilidades académicas profesionales, la experiencia, el estilo de enseñanza, la capacidad de diseño de cursos y el clima del aula.

Con respecto a la segunda dimensión enseñanza para el aprendizaje, según Lito (2023) se desplazan en función del sistema educativo para que el proceso de enseñanza para el aprendizaje fluya sin problemas en función. El enfoque de la enseñanza adopta globalmente el sistema en función de las necesidades de los alumnos como los centros de aprendizaje en el salón de clases para mejorar el aprendizaje práctico, las experiencias en la enseñanza y el aprendizaje, el interés y el aprendizaje práctico. También diseña diversas actividades para la enseñanza y el aprendizaje como parte de un enfoque global en el sistema educativo con el fin de explorar el conocimiento y la participación de los estudiantes en actividades de aprendizaje en profundidad para proporcionar a los profesores las necesidades de experiencia de aprendizaje de los alumnos.

Provinzano et al. (2018) define la tercera dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, como una estrategia de equidad, eliminando las barreras que influyen negativamente en el bienestar de los estudiantes y las familias. Los servicios ofrecidos brindan oportunidades a los estudiantes y las familias, y así abordan los sistemas inequitativos más grandes con los que se enfrentan a diario. s con sus comunidades y se integran en ellas, si quieren marcar una diferencia positiva para los jóvenes actualmente menos favorecidos operando bajo el mantra del liderazgo escolar inclusivo para ayudar a desarrollar competencias personales. Por ello, el director es quien adopta las acciones de liderazgo de los estudiantes, las familias y los

miembros de la comunidad. El director comprende la importancia de dar voz a las partes interesadas esenciales en la toma de decisiones que influyan en la ampliación de las iniciativas escolares de la comunidad. Las escuelas comunitarias que implementan estas estrategias pueden reducir el comportamiento de riesgo, disminuir la tasa de abandono escolar y aumentar el rendimiento académico de sus estudiantes.

Finalmente, en la cuarta dimensión desarrollo de la profesionalidad y identidad docente según Lee y Lee (2022) es vista como una continua interpretación, reconstrucción e integración de aspectos personales y profesionales en el proceso de convertirse en docente. Además, la identidad con el profesionalismo del docente se refiere a cómo los docentes se definen a sí mismos como profesionales, la creación de un yo profesional que cambia a lo largo de las etapas de la carrera y se reconstruye de acuerdo con los contextos escolares o políticos. Por ello, es un estado mental complejo y dinámico construido por cada individuo entre su autoimagen personal y el rol del docente. Mientras que otra perspectiva muestra que los docentes reconocen el valor intrínseco y el significado de su profesión a través del proceso de autorreflexión y la reflexión sobre su rol docente, al combinar estos conceptos, la identidad docente se define como el grado en que un docente persigue el crecimiento profesional desempeñando los roles y deberes que le son asignados a partir de la autocomprensión de los valores de la profesión docente y de la vida.

Seguidamente, la investigación se justifica de manera teórica ya que se basa teóricamente debido que se presenta nuevos conceptos y definiciones actuales respecto a la gestión educativa y el desempeño docente; lo que permite profundizar para reforzar e incrementar conocimientos y argumentos que posteriormente ayuden a desarrollar los objetivos de la investigación. Asimismo, es de justificación práctica, ya que se desarrollan estrategias de sistemas de gestión en la institución educativa para lograr una integridad de los procesos educativos a través de los docentes. Por lo cual, la importancia de esta investigación permite realizar propuestas al problema planteado para lograr una estructura de acción a favor del desempeño docente para el óptimo resultado de enseñanza.

Con respecto a la justificación social, es debido a que se refuerza el vínculo de la

gestión educativa a favor de los docentes que lograron un mejor desempeño laboral y así permitiéndoles a los estudiantes tener un servicio de educación de calidad con el fin de que a un futuro puedan ser competitivos en el ámbito laboral, Asimismo, es de justificación metodológica, porque se establece procedimientos que pueden servir como base a nuevas investigaciones orientadas a la misma temática a partir de instrumentos de recolección de datos empleado en la investigación presente. Asimismo, se da un aporte relevante al personal docente y directivo de instituciones educativas. Finalmente, es de justificación científica ya que, los resultados obtenidos sirven como antecedentes para sustentos teóricos y solución de problemas para futuras investigaciones.

De tal modo, referido a la realidad problemática, la gestión de la educación se basa en complejos sistemas institucionales y dispositivos de administración que movilizan recursos tales como docentes, infraestructuras educativas, materiales y equipos, a fin de proporcionar a la población servicios pedagógicos de calidad. El acceso a la información precisa y oportuna es fundamental para que los ministerios de educación puedan aplicar, monitorear y evaluar los procesos administrativos y educativos. La UNESCO como tal promueve la elaboración de normativas, metodologías e instrumentos para ayudar a los gobiernos en la tarea de fortalecer sus capacidades de gestión en materia de educación y poner en marcha los sistemas de información y gestión educativa (SIGED) (UNESCO, 2023).

De acuerdo al informe realizado por la UNESCO, los actuales sistemas de gestión educativa presentan grandes dificultades en la integración o interoperabilidad de los sistemas existentes, las tecnologías obsoletas, y el alcance inadecuado y los bajos niveles de capacidad para el uso y análisis de los datos. La crisis de la COVID-19 puso de manifiesto estas deficiencias y desafíos, revelando que muchos SIGED no eran capaces de ayudar a los gobiernos a garantizar la gestión y el seguimiento continuos del aprendizaje inclusivo para todas las personas (Yano et al., 2022).

Por consiguiente, el análisis en América Latina y el Caribe ha evidenciado que la mayoría de los países no estaban preparados para transitar a un modelo de educación

en línea, recurriendo a canales más análogos como radio y televisión para llegar a todos los estudiantes. Respecto a la gestión institucional y de gobernanza, muestran que los países se encuentran en un nivel incipiente (nivel 2 a 4) en donde solo la ciudad de Bogotá perteneciente a Colombia tiene mayor desarrollo exhibiendo un nivel establecido, en donde cuentan con un sistema integrado de gestión que facilita el cumplimiento de la misión y metas de la institución, creando instancias que permiten documentarlo, implementarlo, mantenerlo y mejorarlo (Arias, et al., 2021).

Otro proceso clave para la gestión educativa, es la infraestructura física y equipamiento, que, en América Latina y el Caribe, se encuentra en desarrollo latente (nivel 1 de 4), en donde a grandes rasgos los sistemas educativos de la región se caracterizan por tener bases de datos y sistemas informáticos aislados para la gestión de infraestructura y equipamiento; la mayoría de ellos proviene de esfuerzos puntuales, como censos de infraestructura, que rápidamente quedan desactualizados. No se observan arreglos transversales, sino múltiples arreglos paralelos desarrollados en cada una de las áreas internas de los ministerios que tienen potestad en la infraestructura escolar. En donde no existe ningún caso con un sistema de gestión de infraestructura eficiente, que sea utilizado para la gestión diaria de las necesidades del sector, que permita hacer un seguimiento individual de las características y el estado de conservación de los edificios y tramitar las demandas de urgencias y mantenimiento de los mismos (Arias, et al., 2021). Siendo un punto clave el papel de los directores de los centros educativos que deben estar a cargo de gestionar de manera eficiente los recursos de los que disponen y garantizar la prestación efectiva de los servicios educativos. Desde este proceso se deben gestionar los planes de estudios, las estructuras curriculares y los cargos administrativos y la plana docente (Arias et al., 2021).

Los ministerios de Educación deben atraer expertos y generar conocimientos técnicos, de gestión y multidisciplinarios; los directores necesitan tener experiencia administrativa para dirigir las escuelas, lo que incluye desde la planificación del uso de los recursos hasta la gestión de su fuerza laboral docente (Banco Mundial, 2018). Los cambios de la sociedad actual, deben priorizar la visión de las políticas educativas

establecidas por el Ministerio de Educación, pero principalmente aquellas que contemplen un cambio profundo en la práctica docente. El desempeño docente y su revalorización son importantes y esenciales para estructurar el cambio en cualquier política educativa. La evaluación del desempeño docente es una línea de investigación temática a nivel mundial, continental y nacional (Gálvez y Milla, 2018).

En Perú, la Resolución Viceministerial N° 005-2020-MINEDU aprobó una norma técnica conocida como "Disposiciones que establecen estándares en progresión de las competencias profesionales del Marco de Buen Desempeño Docente". El objetivo de esta norma es establecer estándares progresivos que orienten la planificación e implementación de acciones formativas para los docentes en ejercicio. Además, busca crear herramientas para evaluar el desempeño docente y definir criterios para el reconocimiento profesional, fomentando así un desarrollo continuo y progresivo en la carrera docente (Peruano, 2020).

Sin embargo, se puede observar que los docentes muestran una actitud de malestar frente a las últimas evaluaciones aplicadas por el gobierno. Viven con tensión y preocupación, pues son conscientes de la crisis educativa nacional. A pesar de ello, les cuesta reconocer que son parte del problema y, al mismo tiempo, de la solución. Esta actitud suele crear un ambiente desagradable para desarrollar su trabajo en el aula y la escuela, perjudicando (en cierta medida) su salud y experiencia (Gálvez y Milla, 2018).

Esta situación no es lejana a la problemática que se presenta en la Institución Educativa N° 20478 Barranca, en donde los indicadores de aprendizaje muestran niveles bajo de desempeño docente, que son ocasionados por los procesos de gestión educativa, en las políticas y procesos de desarrollo que no garantizan una educación de calidad y por efecto la enseñanza – aprendizaje de los educandos. Con respecto a lo mencionado, se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y desempeño docente del nivel primaria de la Institución Educativa N° 20478 – Barranca, 2023?

Entonces, la definición conceptual de la variable gestión educativa, según Br et al. (2021), indica que la gestión educativa, debe diseñarse de manera planificada y

sistemática para brindar servicios óptimos a los estudiantes normales y especiales. De tal manera, debe abarcar a todo el alumnado en una unidad, sin diferenciar entre ellos, para que puedan desarrollar su inteligencia cognitiva y su personalidad.

Asimismo, la definición operacional, indica que se utilizó un cuestionario con 36 preguntas divididas en 4 dimensiones: Estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria; para su medición se emplea la escala de Likert para medir la gestión educativa: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo. Asimismo, en el baremo de la variable desempeño docente lo conforman las siguientes categorías: Eficiente (108-144 puntos), Regular (72-107 puntos) y deficiente (36-71 puntos).

Con respecto a la definición conceptual de la variable desempeño docente, Dian et al. (2022), menciona que el desempeño docente está relacionado con el proceso de enseñanza y aprendizaje, es decir, la habilidad o habilidades de los docentes para crear un ambiente de comunicación educativa entre docentes y alumnos que incluya el desarrollo de los aspectos cognitivos, afectivos y psicomotores de los docentes.

Asimismo, la definición operacional, indica que se utilizó un cuestionario con 40 preguntas divididas en 4 dimensiones: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; para su medición se empleó la escala de Likert para medir el desempeño docente: (1) Deficiente (2) En proceso (3) Suficiente (4). Asimismo, en el baremo de la variable desempeño docente lo compone las siguientes categorías: ≥ 120 puntos Desempeño Favorable y < 120 puntos Desempeño Desfavorable.

De tal modo, se plantea la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión educativa y desempeño docente de nivel primaria de la Institución Educativa N° 20478 - Barranca, 2023. Seguidamente, se desarrollan las siguientes hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la dimensión estratégica y desempeño docente de nivel primaria de la Institución Educativa N° 20478 – Barranca, 2023; Existe relación significativa entre la dimensión administrativa y desempeño docente de nivel primaria de la Institución Educativa N° 20478 – Barranca, 2023;

Existe relación significativa entre la dimensión pedagógica y desempeño docente de nivel primaria de la Institución Educativa N° 20478 – Barranca, 2023; Existe relación significativa entre la dimensión comunitaria y desempeño docente de nivel primaria de la Institución Educativa N° 20478 - Barranca, 2023.

Asimismo, se plantea el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la gestión educativa y desempeño docente de nivel primaria de la Institución Educativa N° 20478 - Barranca, 2023. De los cuales se desprenden los siguientes objetivos específicos: Identificar el nivel de gestión educativa del nivel primaria de la Institución Educativa N° 20478 – Barranca, 2023; Identificar el nivel de desempeño docente del nivel primaria de la Institución Educativa N° 20478 – Barranca, 2023; Establecer la relación entre la dimensión estratégica y desempeño docente de nivel primaria de la Institución Educativa N° 20478 – Barranca, 2023; Establecer la relación entre la dimensión administrativa y desempeño docente de nivel primaria de la Institución Educativa N° 20478 – Barranca, 2023; Establecer la relación entre la dimensión pedagógica y desempeño docente de nivel primaria de la Institución Educativa N° 20478 – Barranca, 2023; Establecer la relación entre la dimensión comunitaria y desempeño docente de nivel primaria de la Institución Educativa N° 20478 – Barranca, 2023.

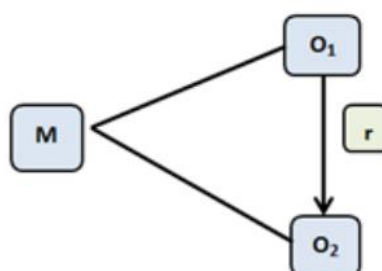
Metodología

El tipo de investigación de estudio fue básica, ya que, principalmente se enfoca en comprender los principios básicos y las leyes fundamentales dentro de un área específica, sin priorizar su utilidad inmediata en la resolución de problemas prácticos (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño de investigación fue descriptiva por que la investigación implica observar el comportamiento de las variables con el fin de escribir sus características y correlacional porque se establecerá la relación entre la gestión educativa y desempeño docente utilizando la misma población en un momento determinado, también es considerará un estudio de enfoque cuantitativo porque la recolección de datos se utiliza para comprobar hipótesis basadas en mediciones numéricas y análisis estadístico (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, fue no experimental, ya que, Hernández et al. (2014), estos temas se debaten de acuerdo a lo que se observa según sus variables para poder analizar, llamada también investigación transaccional.

Figura 1

Esquema de metodología correlacional.



Donde:

M: Muestra

O1: Variable Gestión educativa

O2: Variable Desempeño docente

r: Correlación de las variables

Con respecto a la población, son los elementos totales pertenecientes al área de estudio definida (Condori, 2020). De este modo, la población fue conformada por un total de 23 miembros entre personal docente y directivo que laboran en la Institución Educativa N° 20478 – Barranca.

La muestra es una porción representativa del total que presenta características compartidas entre los miembros de la población (Condori, 2020). Es así que la muestra fue definida a través de la fórmula de población finita debido que se conoce el total exacto de la población (López-Roldán y Fachelli, 2017).

Fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n= Muestra

N= Población

Z= Nivel de confianza 1.96 (95%)

e= Error del 0.05 (5%)

q= probabilidad de que no ocurra el evento en un 50% (0.50)

p= probabilidad de que ocurra el evento en un 50% (0.50)

$$n = \frac{(23)(1.96)^2(0.50)(0.50)}{(0.05)^2(23 - 1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$n = 21$$

Tabla 1

Elementos de la muestra.

Desempeño dentro de la Institución	Cantidad
Innovación	02
Educación física	02
Directora	01
Sub directora	01
Docentes	15
Total	21

Nota. Datos obtenidos por la institución educativa de estudio.

Para la recolección de datos, se empleó la técnica de la encuesta, con el fin de recolectar información mediante preguntas, cuyas respuestas son obtenidas luego de aplicada la encuesta; es decir, es un método de estudiar ciertos hechos o fenómenos tal como los expresa el sujeto (Ramos et al., 2018).

Como instrumento se empleó el cuestionario, de tal modo, la variable gestión educativa se desarrolló a través de un cuestionario que fue adaptado del instrumento del autor Pretel (2020) con una confiabilidad mediante alfa de Cronbach de 0.899. El cuestionario está constituido por 36 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria, empleando una puntuación de baremos de: Eficiente: 108-144 puntos; Regular: 72-107 puntos; Deficiente: 36-71 puntos

Además, se empleó una escala de Likert (ordinal): Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), De acuerdo (3), Totalmente de acuerdo (4).

En la variable desempeño docente se aplicó un cuestionario adaptado del autor Antonio (2020) con una confiabilidad mediante alfa de Cronbach de 0.804. Está compuesto por 40 ítems, distribuido en cuatro dimensiones las cuales son: 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, con un baremo de: ≥ 120 puntos Desempeño

Favorable; < 120 puntos Desempeño Desfavorable. Además, se empleó una escala de Likert (ordinal): Deficiente (1), En proceso (2), Suficiente (3), Destacado (4).

Con respecto a la validación y confiabilidad, fueron sometidos a la evaluación por 3 jueces expertos quienes determinaron que el instrumento es aplicable, asimismo, se desarrolló, el análisis de confiabilidad de ambos instrumentos a través del coeficiente de alfa de Cronbach.

Finalmente, para el procesamiento y análisis de la información, se solicitó el permiso mediante un documento a la Institución Educativa N° 20478 - Barranca, así como el consentimiento informado al personal encuestado. Los datos recopilados, se interpretaron utilizando medidas de tendencia central, como la media aritmética, y luego se utilizaron estadísticas inferenciales para probar hipótesis. La información recolectada fue procesada mecánicamente por el software SPSS Statistics versión 27. Los datos preprocesados se presentaron sistemáticamente en tablas de distribución y gráficos estadísticos.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a 21 personas entre docentes y directivos que laboran en la institución educativa N° 20478 – Barranca, de tal modo, estos datos nos permiten resolver los objetivos e hipótesis de investigación.

Análisis Descriptivo.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de gestión educativa del nivel primaria en la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023.

Tabla 2

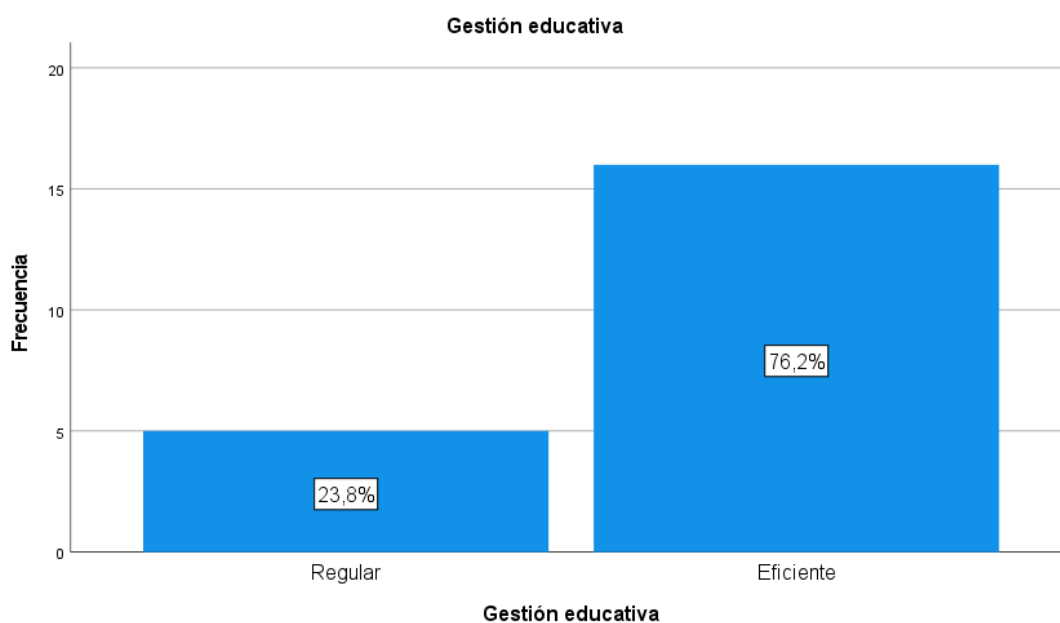
Nivel de gestión educativa.

Niveles	Recuento	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	5	23,8%
Eficiente	16	76,2%
Total	21	100%

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

Figura 2

Nivel de gestión educativa.



Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

En la tabla y figura 2, se identifica que el nivel de gestión educativa desde la percepción del personal docente, el 23,8% lo percibe en un nivel regular, el 76,2% en nivel eficiente y el 0% en nivel deficiente.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de desempeño docente del nivel primaria en la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023.

Tabla 3

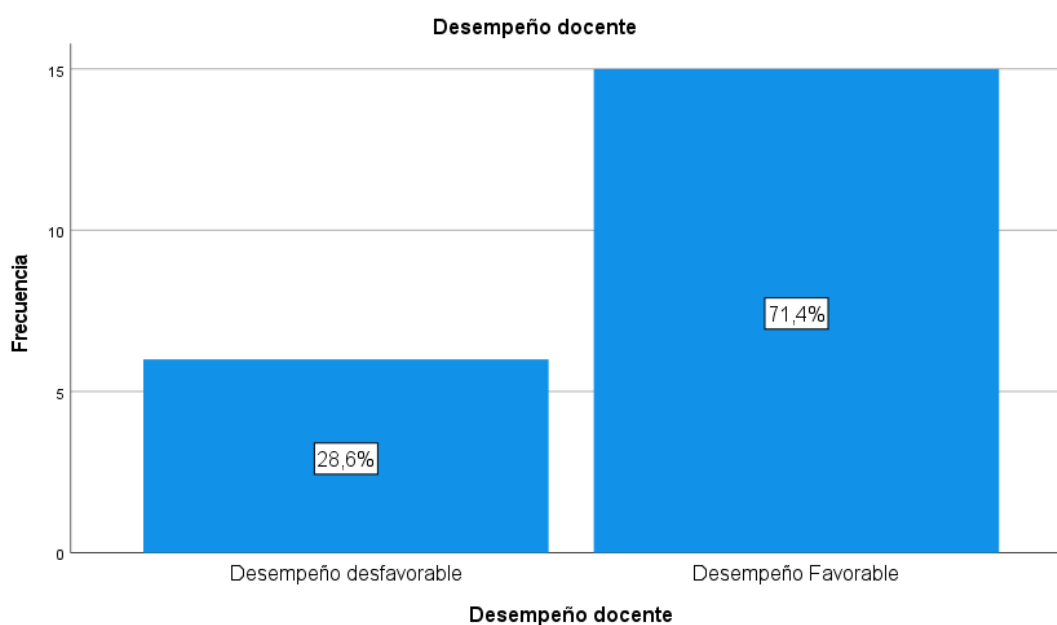
Nivel de desempeño docente.

Niveles	Recuento	Porcentaje
Desempeño desfavorable	6	28,6%
Desempeño favorable	15	71,4%
Total	21	100%

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

Figura 3

Nivel de desempeño docente



Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

En la tabla y figura 3, se determinó que el desempeño docente, según los encuetados el 71,4% lo considera un desempeño favorable y el 28,6% un desempeño desfavorable.

Análisis inferencial.

Prueba de normalidad.

Se empleo la prueba de Shapiro – Wilk debido a que se cuenta con una muestra de 21 docentes siendo menor a 50, de tal modo, se comprobara la normalidad o no normalidad de los datos de las variables de estudio.

Variable gestión educativa

Ho: Variable gestión educativa tiene Distribución Normal.

Ha: Variable gestión educativa no tiene Distribución Normal.

Tabla 4

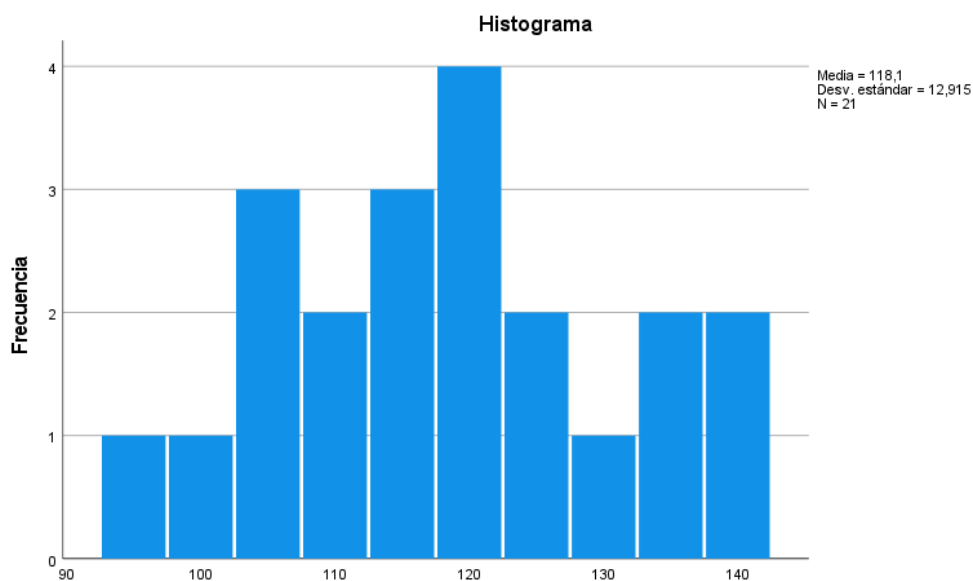
Prueba de normalidad de la variable gestión educativa.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión educativa	,958	21	,472

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

Figura 4

Gráfico de distribución de la variable gestión educativa.



Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

La tabla 4, indica que el nivel de significancia para la gestión educativa es $p = 0,472$; siendo una distribución normal ya que su valor es mayor a 0.05.

Variable Desempeño docente

Ho: Variable desempeño docente tiene Distribución Normal.

Ha: Variable desempeño docente no tiene Distribución Normal.

Tabla 5

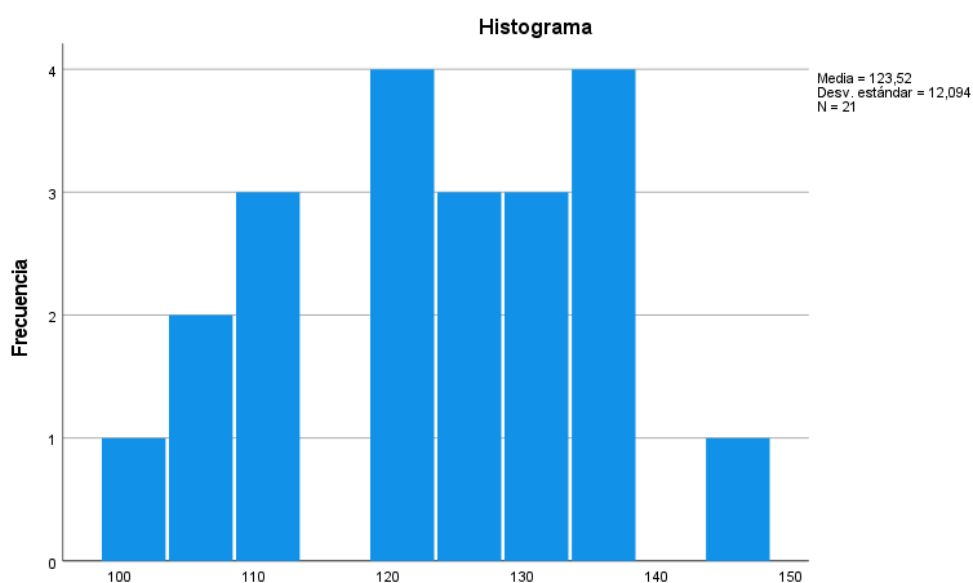
Prueba de normalidad de la variable desempeño docente.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño docente	,975	21	,830

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

Figura 5

Gráfico de distribución de la variable desempeño docente.



Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

La tabla 5, indica que el nivel de significancia para desempeño docente es $p = 0,830$; siendo una distribución normal, ya que su valor es mayor a 0.05.

Por lo tanto, ambas variables al tener una distribución normal, se procede a utilizar el estadístico paramétrico Pearson.

Contrastación de las hipótesis de estudio

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre la dimensión estratégica y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023.

A continuación, planteamos las hipótesis:

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión estratégica y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión entre la dimensión estratégica y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023.

Se considera un nivel de confianza = 95% ($\alpha = .05$)

La decisión para aceptar o rechazar las hipótesis será de la siguiente manera:

P (Valor significancia) = 0.05

Si p es menor a 0.05 se rechaza la H₀

Si p es mayor 0.05 se acepta la H₀

Se procede a calcular la correlación mediante la prueba estadística Pearson.

Tabla 6

Relación entre dimensión estratégica y la variable desempeño docente.

		Estratégica	Desempeño docente
Pearson	Estratégica	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,597
		N	21
Desempeño docente	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,597**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	21

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

La tabla 6, indica que existe una correlación positiva moderada y significativa (Rho=,597; sig= ,004) entre la dimensión y la variable, de tal modo, se procede a rechazar la hipótesis nula(H₀) y se acepta la hipótesis alterna(H₁), por lo cual, se

deduce que la dimensión comunicación estratégica se relaciona significativamente con la variable desempeño docente.

Objetivo específico 4: Establecer la relación entre la dimensión administrativa y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023.

A continuación, planteamos las hipótesis:

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión administrativa y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión administrativa y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023.

Se considera un nivel de confianza = 95% ($\alpha = .05$)

La decisión para aceptar o rechazar las hipótesis será de la siguiente manera:

P (Valor significancia) = 0.05

Si p es menor a 0.05 se rechaza la H₀

Si p es mayor 0.05 se acepta la H₀

Se procede a calcular la correlación mediante la prueba estadística Pearson.

Tabla 7

Relación entre dimensión administrativa y la variable desempeño docente.

		Administrativa	Desempeño docente
Pearson	Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,650
		N	21
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,650**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	21

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

La tabla 7, indica que existe una correlación positiva moderada y significativa (Rho=,650; sig= ,001) entre la dimensión y la variable, de tal modo, se procede a

rechazar la hipótesis nula(H_0) y se acepta la hipótesis alterna(H_1), por lo cual, se deduce que la dimensión administrativa se relaciona significativamente con la variable desempeño docente.

Objetivo específico 5: Establecer la relación entre la dimensión pedagógica y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023.

A continuación, planteamos las hipótesis:

H_0 : No existe relación entre la dimensión pedagógica y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023.

H_1 : Existe relación entre la dimensión pedagógica y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023.

Se considera un nivel de confianza = 95% ($\alpha = .05$)

La decisión para aceptar o rechazar las hipótesis será de la siguiente manera:

P (Valor significancia) = 0.05

Si p es menor a 0.05 se rechaza la H_0

Si p es mayor 0.05 se acepta la H_0

Se procede a calcular la correlación mediante la prueba estadística Pearson.

Tabla 8

Relación entre dimensión pedagógica y la variable desempeño docente.

			Pedagógica	Desempeño docente
Pearson	Pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,463
		Sig. (bilateral)	.	,035
		N	21	21
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,463	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	
		N	21	21

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

La tabla 8, indica que existe una correlación positiva moderada y significativa ($Rho=,463$; $sig= ,035$) entre la dimensión y la variable, de tal modo, se procede a rechazar la hipótesis nula(H_0) y se acepta la hipótesis alterna(H_1), por lo cual, se deduce que la dimensión pedagógica se relaciona significativamente con la variable desempeño docente.

Objetivo específico 6: Establecer la relación entre la dimensión comunitaria y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023.

A continuación, planteamos las hipótesis:

H₀: No existe relación entre la dimensión comunitaria y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023.

H₁: Existe relación entre la dimensión comunitaria y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023.

Se considera un nivel de confianza = 95% ($\alpha =.05$)

La decisión para aceptar o rechazar las hipótesis será de la siguiente manera:

P (Valor significancia) = 0.05

Si p es menor a 0.05 se rechaza la H_0

Si p es mayor 0.05 se acepta la H_0

Se procede a calcular la correlación mediante la prueba estadística Pearson.

Tabla 9*Relación entre dimensión comunitaria y la variable desempeño docente.*

			Comunitaria	Desempeño docente
Pearson	Comunitaria	Coeficiente de correlación	1,000	,624
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	21	21
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,624	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	
		N	21	21

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

La tabla 9, indica que existe una correlación positiva moderada y significativa ($Rho=,624$; $sig= ,002$) entre la dimensión y la variable, de tal modo, se procede a rechazar la hipótesis nula(H_0) y se acepta la hipótesis alterna(H_1), por lo cual, se deduce que la dimensión comunitaria se relaciona significativamente con la variable desempeño docente.

Hipótesis General: Determinar la relación entre la gestión educativa y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023.

A continuación, planteamos las hipótesis:

H₀: No existe relación significativa entre la gestión educativa y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión educativa y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023.

Se considera un nivel de confianza = 95% ($\alpha =.05$)

La decisión para aceptar o rechazar las hipótesis será de la siguiente manera:

P (Valor significancia) = 0.05

Si p es menor a 0.05 se rechaza la H_0

Si p es mayor 0.05 se acepta la H_0

Se procede a calcular la correlación mediante la prueba estadística Pearson.

Tabla 10

Relación entre gestión educativa y desempeño docente.

			Gestión educativa	Desempeño docente
Pearson	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,671*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	21	21
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,671	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

La tabla 10, indica que existe una correlación positiva moderada y significativa ($Rho=,671$; $sig=,002$) entre las variables de estudio, de tal modo, se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), por lo cual, se deduce que la variable gestión educativa se relaciona significativamente con la variable desempeño docente.

Análisis y discusión

Los resultados del objetivo general: Determinar la relación entre la gestión educativa y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023, se tuvo una correlación positiva moderada con un coeficiente $R= 0,671$ con una significancia de $p=0,000 < 0.05$, indicando que existe una relación significativa entre gestión educativa y desempeño docente.

Los resultados hallados se contrastan y se asemejan con estudios internacionales donde Salazar (2023) obtuvo como resultado una correlación en nivel moderada y positiva de $Rho= 0,562$ con un nivel de significancia de $p < 0,05$ siendo la relación entre desempeño docente y la gestión educativa en una institución educativa de Guayaquil, asimismo, Chichanda (2021) halló una correlación moderada y relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en una unidad educativa en Guayas ($Rho=,488$ $p < 0,05$), por otro lado, en estudios nacionales, Meza (2019) halló una correlación positiva moderada y significativa entre gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa en Juliaca ($r = ,5604$; $p < 0.05$), finalmente Rentería (2020) también halló una correlación positiva moderada y significativa ($R= ,423$; $p < 0.05$) entre la gestión educativa y desempeño docente en un centro educativo en Lima metropolitana. Concluyendo que, investigaciones en contextos internacionales y nacionales coinciden en los resultados del trabajo de investigación, se puede hacer mención que al existir un manejo adecuado en la gestión educativa por parte de la directiva, puede generar que los docentes desarrollen una percepción óptima sobre la gestión y que estos puedan desempeñar sus labores satisfactoriamente en beneficio de los estudiantes.

Por ello, Gulosino y Miron (2020), menciona que la gestión en la educación está relacionada a como las entidades gestionarías en las escuelas llegan a producir resultados académicos y financieros específicos sobre una escuela, por lo tanto, se requiere de distintos proveedores contratados para cumplir con servicios específicos relacionados con la educación. De tal modo, el accionar de las autoridades frente al desempeño de una gestión es vital para lograr brindar calidad educativa a los alumnos con el fin de salvaguardar la integridad física, cognitiva y personal, tanto del alumnado como del personal docente.

En el objetivo específico 1: Identificar el nivel de gestión educativa del nivel primaria en la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023, los resultados indicaron que el nivel de gestión educativa según el personal docente encuestado un 76,2% indico que prevalece un nivel eficiente y el 23,8% en nivel regular.

Estos resultados se asemejan con resultados de investigaciones internacionales, donde Chinchada (2021) halló en su investigación que según el 52.1% de docentes indicaron que la gestión educativa se desarrolla en un nivel alto siendo el nivel más predominante, seguido de un 28.7% en nivel medio y el 19.1% nivel bajo en una unidad educativa en Ecuador, asimismo, Kirana et al. (2021) halló que predomina la gestión educativa se desarrolla de manera satisfactoria según el 45% de los encuestados de una institución educativa en Indonesia, finalmente, en el contexto nacional, Haro (2022) halló que la gestión educativa se desarrolla de manera adecuada según el 44.4% seguido del 38.9% que considera que es regular y el 16.7% que es mala. Concluyendo que los niveles de desarrollo de gestión educativa en diverso contexto aun no demuestran estar desarrollada al 100% de manera adecuada, ya que los valores promedian a un poco más del 50%, siendo una señal de que es un factor a seguir mejorando.

Por este motivo, Zaki (2023) expresa que una institución educativa debe estar relacionado y mejorar constantemente métodos modernos de gestión en el liderazgo administrativo, el comportamiento organizacional y la toma de decisiones, como las relaciones humanas y la administración descentralizada. Por ello, la coordinación de los esfuerzos por las instituciones para lograr de manera eficaz y eficiente sus objetivos utilizando los recursos disponibles. Estos recursos incluyen recursos humanos, financieros y naturales.

En el objetivo específico 2: Identificar el nivel de desempeño docente del nivel primaria en la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023, los resultados indicaron que el nivel de desempeño docente, el 71,4% indico que prevalece un nivel de desempeño favorable y el 28,6% en desempeño desfavorable.

Estos resultados en el contexto internacional, se relacionan con los de Salazar (2023) donde indicó que el 83.3% de los docentes indicaron un desempeño alto y el 16.7% un

desempeño regular en una institución educativa de guayaquil, asimismo, Espinoza (2023) indico que el 56.60% indico que el desempeño docente es regular, el 20.75% en nivel alto y el 22.64 como deficiente, finalmente, en el contexto nacional, Meza (2019) indico que el 50.6% de la plana docente indicó que existe un desempeño de los docentes de manera regular y el 49.4% en nivel bueno. Concluyendo que el desempeño docente en diversos contextos tiene un impacto en desempeñarse de manera regular, lo que significa que se debe seguir mejorando en beneficio de los mismos docentes a nivel profesional, para los estudiantes y para la institución.

De esta manera, Rizman (2023) infiere que, si el desempeño es bueno, el maestro puede crear un proceso de enseñanza y aprendizaje de calidad para que los resultados de aprendizaje de los estudiantes aumenten. Por ello, la actuación del docente se puede ver desde la competencia al realizar el proceso de actividades de enseñanza y aprendizaje tanto dentro como fuera del aula, es decir, es el trabajo real mostrado por un profesor según su desempeño, de tal modo, se considera un esfuerzo realizado con el fin de desarrollar las actividades en las escuelas para ser mejores, de modo que las metas educativas que se han fijado se puedan alcanzar adecuadamente mediante la realización de actividades de aprendizaje de acuerdo con las metas y objetivos que se han planificado.

En el objetivo específico 3: - Establecer la relación entre la dimensión estratégica y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023, los resultados indicaron una correlación positiva moderada con un coeficiente $R= 0,597$ con una significancia de $p=0,004 < 0.05$ indicando una relación significativa entre la dimensión estratégica y la variable desempeño docente.

A escala internacional, los resultados están relacionados con los descubrimientos de Espinoza (2023), quien encontró una correlación positiva alta y significativa entre la preparación para el aprendizaje como estrategia educativa y el rendimiento del docente ($Rho=0.914$; $p=0.000$) en una institución educativa de Guayaquil. De manera parecida, Chichanda (2021) halló una correlación positiva moderada y relevante ($Rho=0.486$; $p=0.000$) entre la dimensión de planificación y el rendimiento docente en una institución educativa en Guayas. En el ámbito nacional, Haro (2022) encontró una

correlación alta y significativa ($r=0.917$; $p<0.05$), mientras que Quispe-Pareja (2020) mostró una correlación baja ($r=0.244$; $p<0.05$) entre la planificación de la gestión educativa del directivo y el rendimiento docente en una institución del cercado de Lima. En resumen, la dimensión estratégica es clave para el desarrollo efectivo del desempeño educativo, puesto que facilita la aplicación de distintas estrategias que favorecen y optimizan su rendimiento.

Por ello, Honig (2022), la estrategia orientada en la planificación de sistemas educativos, se basa como punto clave, la interrelación entre la práctica gerencial y la motivación de los empleados y el desempeño, en el cual se evidencia en apoyo de las afirmaciones de que la práctica gerencial en sí misma influye en la motivación de los empleados docentes en el cual se busca mejorar el desempeño de sus labores a través del uso de una mejor tecnología de monitoreo, nuevas reglas u objetivos, o vinculando recompensas y desempeño monitoreado.

En el objetivo específico 4: Establecer la relación entre la dimensión administrativa y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023, los resultados indicaron una correlación positiva moderada con un coeficiente $R= 0,650$ con una significancia de $p=0,001 < 0.05$, existiendo una relación significativa entre la dimensión administrativa y variable desempeño docente.

Estos resultados en el contexto internacional guardan relación con los de Campi (2020) quien halló una correlación baja positiva y significativa entre dimensión administrativa y desempeño docente ($Rho= ,212$; $p = 0,000$) en una institución educativa en Guayaquil, asimismo, en el contexto nacional, Rivera (2023) halló una correlación moderada y significativa ($r= ,578$; $p < 0.05$). De igual manera, Ore (2022), halló una correlación moderada y significativa ($r= ,404$; $p < 0.05$) entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una institución educativa en Junín. Concluyendo que la dimensión administrativa, tiene incidencia en él se desarrolló del desempeño de los docentes ya que, en base a esto es involucrar al profesorado en la cooperación en el desarrollo de las metas institucionales.

Por esta razón, Thanasak et al. (2021), se refiere a las actividades en las que dos o más personas cooperan entre sí para lograr uno o más de los objetivos definidos

conjuntamente por los individuos, utilizando un proceso sistemático y proporcionando adecuadamente los recursos y técnicas. Por ello, la administración escolar se refiere al proceso de trabajo en el que se realiza una misión sistemática en la escuela que se dirige para desarrollar o brindar servicios educativos a los miembros de la sociedad, para cumplir con los objetivos del curso. Por lo tanto, los administradores escolares son personas importantes que tienen roles y autoridad en la gestión de la escuela para lograr los objetivos establecidos por la organización.

En el objetivo específico 5: Establecer la relación entre la dimensión pedagógica y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023, los resultados indicaron una correlación positiva moderada con un coeficiente $R= 0,463$ con una significancia de $p=0,035 < 0.05$ existiendo una relación significativa entre la dimensión pedagógica y variable desempeño docente.

Estos resultados en el contexto internacional se relacionan con los de Ochoa (2020) quien halló una correlación alta positiva y significativa entre dimensión estrategias pedagógicas y desempeño docente ($Rho= ,707$; $p = 0,022$) en una institución educativa en Guayaquil, asimismo, Alvarado (2020) halló una correlación positiva baja con respecto a las capacidades pedagógicas y desempeño docente ($Rho= ,268$; $p = 0,018$). Por otro lado, en el contexto nacional, Concha (2022) halló una correlación alta y significativa ($r= ,738$; $p < 0.05$) entre la gestión pedagógica y desempeño docente. Asimismo, Yépez (2021), descubrió y reveló una correlación alta y significativa ($r= ,719$; $p < 0.05$) entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa en Junín. Concluyendo que la dimensión pedagógica, incide en el desempeño de los docentes ya que, en base a esto es involucrar al profesorado con el plan curricular en la misión de ejercer una educación de calidad para los estudiantes.

De tal modo, Mery et al. (2021), refiere que es un papel importante como ciencia, que se desempeña en diferentes facetas en el sistema educativo y lo importante que es implementarlo para lograr la integración en el ámbito de aprendizaje y el proceso productivo, para la correcta realización de lograr los objetivos propuestos; estimulando la búsqueda otorgando conocimientos que desarrollen la formación plena del estudiante en diferentes ámbitos. Por ello, la pedagogía abarca un campo de la

actividad que se encamina al descubrimiento de factores que permiten estructurar, organizar y dirigir el proceso educacional.

En el objetivo específico 6: Establecer la relación entre la dimensión comunitaria y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023, los resultados indicaron una correlación positiva moderada con un coeficiente $R= 0,624$ con una significancia de $p=0,002 < 0.05$ existiendo una relación significativa entre la dimensión comunitaria y variable desempeño docente.

Estos resultados en el contexto internacional se relacionan con los de Espinoza (2023) quien halló una correlación baja positiva y significativa entre dimensión participación en la gestión y desempeño docente ($Rho= ,369$; $p = 0,007$) en una institución educativa en Guayaquil, asimismo, Campi (2020) halló una correlación positiva baja con respecto a dimensión comunitaria y desempeño docente ($Rho= ,387$; $p < 0.05$). Por otro lado, en el contexto nacional, Rivera (2023) halló una correlación moderada y significativa ($r= ,502$; $p < 0.05$) entre la gestión comunitaria y desempeño docente. Asimismo, Concha (2022), halló una correlación alta y significativa ($r= ,783$; $p < 0.05$) entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en una institución educativa en Cuzco. Concluyendo que la dimensión comunitaria, es fundamental en el desarrollo del desempeño de los docentes ya que, implica a la integración y socialización de los maestros, con el entorno directivo, alumnado y padres de familia, en busca de implantar una convivencia escolar positiva mejorando el entorno educativo.

Por ello, Saepudin y Mulyono (2019) infiere que es una serie de actividades educativas llevadas a cabo con el fin de preparar la conciencia humana para comprender su potencial y el entorno que nos rodea y aprovecharlo al máximo para la prosperidad de la sociedad. No se puede hacer si entonces la educación es sólo un esfuerzo por lograr diplomas o certificados solamente, sino que desarrolla la vida de las personas de manera real, de tal modo, se debe lograr el rechazo a la violencia y discriminación creando un ambiente de compañerismo, desarrollo socioafectivo y cognitivo. La educación comunitaria desarrolla enfoques más sofisticados, porque debe preparar a los humanos para enfrentar su propia vida y alentarlos a convertirse en líderes de los cambios en la calidad de vida de las personas.

Conclusiones

Existe una correlación positiva moderada y significativa ($Rho=,671$; $p=0,000$) entre las variables gestión educativa y desempeño docente, por lo que, se determina que, si la gestión educativa es mayor, el desempeño docente también aumentará en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa N° 20478 - Barranca, 2023.

El 76.2% de los docentes indicaron percibir un nivel de gestión educativa eficiente, siendo el nivel que predomina, por otro lado, el 23.8% indico percibirlo de manera regular.

El 71.4% de los docentes indicaron percibir un nivel de desempeño docente favorable, siendo el nivel que predomina, por otro lado, el 28.6% indico percibirlo de manera desfavorable.

Existe una correlación positiva moderada y significativa ($R=,597$; $p=0,004$) entre la dimensión estratégica y la variable desempeño docente, por lo que, si dimensión estratégica es mayor, el desempeño docente también aumentara en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa N° 20478 - Barranca, 2023.

Existe una correlación positiva moderada y significativa ($R=,650$; $p=0,001$) entre la dimensión administrativa y la variable desempeño docente, por lo que, si la dimensión administrativa es mayor, el desempeño docente también aumentara en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa N° 20478 - Barranca, 2023.

Existe una correlación positiva moderada y significativa ($R=,463$; $p=0,035$) entre la dimensión pedagógica y la variable desempeño docente, por lo que, si la dimensión administrativa es mayor, el desempeño docente también aumentara en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa N° 20478 - Barranca, 2023.

Existe una correlación positiva moderada y significativa ($Rho=,624$; $p=0,002$) entre la dimensión comunitaria y la variable desempeño docente, por lo que, si la dimensión comunitaria es mayor, el desempeño docente también aumentara en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa N° 20478 - Barranca, 2023.

Recomendaciones

Se recomienda al director de la Institución Educativa N° 20478, seguir reforzando y promoviendo una gestión educativa eficiente acompañado de un correcto desempeño de los docentes a través de charlas de concientización y orientación, con la finalidad de promover el liderazgo compartido en la gestión institucional con la finalidad de contribuir al éxito de la comunidad escolar.

Se recomienda a los docentes, promover y mantener una comunicación efectiva, activa y asertiva con el personal directivo y plana docente en general con el propósito de compartir recursos, ideas y mejores prácticas para enriquecer su desempeño y que estos elementos sean una característica que los identifique y conlleve a desarrollar y lograr los objetivos institucionales propuestos.

Se recomienda que los docentes, realicen una autoevaluación con la finalidad de reflexionar sobre tu propio desempeño docente de forma regular, identificando sus fortalezas y áreas de mejora, y buscar maneras de seguir creciendo profesionalmente.

Se recomienda a la comunidad investigadora, realizar una investigación más a fondo teniendo como antecedentes los resultados hallados en esta investigación, con la finalidad de que la comunidad educativa conozca de manera más detallada de nuevas prácticas que promuevan una óptima gestión educativa y como puede influir en beneficio del desempeño de los docentes para una mejora continua en las instituciones educativas.

Referencias Bibliográficas

- Abdullah, A., & Salihu, M. (2020). Relationship Between School Management-Teacher Relations and Teacher Job Performance in Public Senior Secondary Schools in North West Zone, Nigeria. *INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATIONAL BENCHMARK (IJEB)*, 16(2).
<https://benchmarkjournals.com/wp-content/uploads/2020/10/13-3.pdf>
- Abou, V., Helou, S., Khalifé, E., Chen, M., Majumdar, R., & Ogata, H. (2021). Emergency online learning in low-resource settings: Effective student engagement strategies. *Education Sciences*, 11(1), 1–18.
<https://doi.org/10.3390/educsci11010024>
- Abu, M., & Arar, K. (2019). Leadership style and teacher performance: mediating role of occupational perception. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 186–202. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0146>
- Alvarado, V. (2020). *Gestión directiva pedagógica y su relación con el desempeño docente en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera”*, Guayaquil-Ecuador 2020. Universidad César Vallejo.
- Antonio, M. (2020a). *El liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria pertenecientes a la Red N° 16, de la UGEL 03, Lima, 2018* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
http://lareferencia.info/vufind/Record/PE_1d2ae0f2abba89b8a66443c5d8e70478
- Antonio, M. (2020b). *El liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria pertenecientes a la Red N° 16, de la UGEL 03, Lima, 2018*. Universidad Nacional Mayor de San Marco.
- Aquino, C., Bonimar, T., & Fabelico, F. (2021). Managing educational institutions: School heads’ leadership practices and teachers’ performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1325–1338.
<https://doi.org/10.11591/IJERE.V10I4.21518>

- Arias, E., Eusebio, J., Pérez, M., Vásquez, M., & Zoido, P. (2021). *Los Sistemas de Información y Gestión Educativa (SIGED) de América Latina y el Caribe: la ruta hacia la transformación digital de la gestión educativa*.
- Banco Mundial. (2018). *Gestión de la educación*.
- BR, R., Baharun, H., & Asiya, D. (2021). Inclusive Education Management in the Development of Cognitive Intelligence of Children. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(2), 1057–1067. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i2.538>
- Briones, V. (2020). *Incidencia de la calidad educativa en el desempeño docente en procesos de gestión educativa*. Universidad de Guayaquil.
- Campi, M. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente de la Institución Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018* [Universidad Cesar Vallejo]. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjQy7HI7Mr9AhUuCrkGHZ66CrsQFnoECAoQAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ucv.edu.pe%2Fhandle%2F20.500.12692%2F51869&usg=AOvVaw0rC_4vN6E6TtT8CeGDXVeY
- Castillo, C. (2020). *Gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Antonio Raymondi-Ambato, Distrito de Yauli-Huancavelica* [Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3500>
- Chávez, M., & Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la Institución Educativa “Modelo” Trujillo, 2018* [Universidad Católica de Trujillo]. https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf
- Chichanda, E. (2021). *Gestión educativa y su implicancia en el desempeño docente, Unidad Educativa “Tomás Guerra Cortez, Balzar”, Guayas, Ecuador, 2019* [Universidad Nacional de Tumbes]. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2624>

- Chinchada, E. (2021). *Gestión educativa y su implicancia en el desempeño docente, Unidad Educativa “Tomás Guerra Cortez, Balzar”*, Guayas, Ecuador, 2019. Universidad Nacional de Tumbes.
- Concha, N. (2022). *Gestión educativa y desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa Emblemática “Inca Garcilaso de la Vega”*, Cusco-2019 [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/6478>
- Condori, P. (2020). *Universo, población y muestra. Curso taller*.
- Cruz, C. (2021). Gestión educativa y competencias profesionales directivas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6008–6018. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.755
- Cueva, J., Figueroa, A., Alejos, E., Pomari, O., & Mendoza, E. (2022). La gestión administrativa y la competencia docente en la institución educativa. *Revista Arbitrada Del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*, 2(3), 1–13. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjikd-b6cr9AhXFLrkGHb4pBOAQFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Frevista.grupocieg.org%2Fwp-content%2Fuploads%2F2022%2F02%2FEd.5457-69-Cueva-et-al.pdf&usg=AOvVaw0YiatdzY4EP4YN0oP7ucsn>
- Dian, D., Trisna, M., & Huda, N. (2022). The Effect of School Principles Motivation in Efforts to Improve Teacher Performance at Integrated Islamic Elementary School. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 27–40. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i1.3221>
- Espinoza, M. (2023). *Gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022*. Universidad César Vallejo.
- Faizah, A., Gunawan, I., Bafadal, I., & Timan, A. (2020). *The Relationship between Learning Leadership and Teacher Performance: A Correlation Analysis*. 1–4. <http://pasca.um.ac.id/conferences/index.php/gtk/article/view>

- Farezhen, S., & Wijayaningsih, L. (2022). The Effect of Professional Allowances and Teacher Professionalism on Teacher Performance. *Al-Athfal: Jurnal Pendidikan Anak*, 8(2), 85–94. <https://doi.org/10.14421/al-athfal.2022.82-01>
- Farooq, A., Dilshad, S., & Qadir, S. (2021). A Study of Leadership Styles and Teachers' Performance. *Competitive Educational Research Journal*, 12(1), 1–13. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi0uarU8Mr9AhVOK7kGHe4qCVYQFnoECBUQAQ&url=https%3A%2F%2Fcerjournal.com%2Findex.php%2Fcerjournal%2Farticle%2Fdownload%2F86%2F78&usg=AOvVaw15aFb_q1FaC49oRHAYPu5-
- Fitri, E. (2020). *ADMINISTRASI TATA USAHA*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31219/osf.io/tr35h>
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- García, J. (2022). *Gestión educativa y desempeño docente del colegio N° 1171 Jorge Basadre Grohman del distrito de el Agustino Departamento de Lima 2021* [Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://orcid.org/0000-0003-3017-9083>
- Gulosino, C., & Miron, G. (2020). Examining Curriculum Differentiation of Education Management Organizations (EMOs) in 41 States. *Peabody Journal of Education*, 272–299. <https://doi.org/10.1080/0161956X.2020.1776073>
- Halin, L., Harapan, E., & Wardiah, D. (2021). The Effect of School Leadership and Management on the Performance of Teachers of the First High School in Air Kumbang Sub-District, Banyuasin District. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 12(112), 1–7. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjwztZ7sr9AhXYLrkGHXr-AfQQFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fjptam.org%2Findex.php%2Fjpta>

m%2Farticle%2Fview%2F1790%2F1582&usg=AOvVaw0xwV158LwqTz5k6L
Rymfig

Haro, L. (2022). *La gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N°20359 Reyna de la Paz-Vegueta* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6746>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación* (McGRAW-HILL, Ed.; 6ta ed.).

Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (McGRAW-HILL, Ed.).
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Honig, D. (2022). Managing for Motivation as Public Performance Improvement Strategy in Education & Far Beyond. In *CID Faculty Working Paper* (Issue 409).

Hua, M., & Wang, L. (2023). The relationship between Chinese university students' learning preparation and learning achievement within the EFL blended teaching context in COVID-19 post-epidemic era: The mediating effect of learning methods. *PLOS ONE*, *18*(1), e0280919.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0280919>

Kanya, N., Fathoni, A., & Ramdani, Z. (2021). Factors affecting teacher performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, *10*(4), 1462–1468. <https://doi.org/10.11591/IJERE.V10I4.21693>

Kirana, N., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2021). The Effect of School Leadership and Management on Teacher Performance in Cluster IV of East Baturaja. *Education and Humanities Research*, *2*(13).
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj7w4-T7sr9AhVUGbkGHaspAx4QFnoECAoQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.atlantis->

press.com%2Farticle%2F125958830.pdf&usg=AOvVaw3EwdSq_qRbFFqcUGe
IMGmk

- Ledesma, M., Tejada, R., Ludeña, G., Rodríguez, J., Cárdenas, M., & Manrique, M. (2020). Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas inclusivas de primaria. *Lima Metropolitana*, 12(2). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43017>
- Lee, S. Y., & Lee, H. S. (2022). Influence of Perceived Teacher Identity on Job Satisfaction among Elementary School Teachers: Focusing on the Mediating Effect of Teacher Commitment. *Journal of Curriculum and Teaching*, 11(8), 432–443. <https://doi.org/10.5430/jct.v11n8p432>
- Lito, L. (2023). Global Approach in Teaching and Learning Theory. *International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 10(02), 7686–7700. <https://doi.org/10.18535/ijsshi/v10i02.01>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2017). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (Primera Edición). https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccaa_a2016_cap1-2.pdf
- Mery, L., Churaticona, C., Ruth, F., & Orihuela, P. (2021). Pedagogía como ciencia: características, importancia, competencias y cualidades Universidad Peruana Unión. *Universidad Peruana Union*, 1–14. https://www.researchgate.net/publication/354390010_Pedagogia_como_ciencia_caracteristicas_importancia_competencias_y_cualidades_Universidad_Peruana_Union#fullTextFileContent
- Meza, L. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018* [Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2235>
- Ochoa, M. (2020). *Gestión directiva y desempeño docente de la escuela de educación básica “Efrén Avilés Pino” Guayaquil - Ecuador, 2020*. Universidad César Vallejo.

- Oré, L. (2022). *Calidad de gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín* [Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjQ85TArsr9AhUPGLkGHahLBZkQFnoECA8QAQ&url=http%3A%2F%2Frepositorio.undac.edu.pe%2Fhandle%2Fundac%2F2774&usg=AOvVaw1AmZ9mXq_9BsTKT7inGaq9
- Pérez-Sánchez, J. (2022). Correlación entre la calidad educativa y desempeño docente, una mirada al caso panameño. *Revista Anual Acción y Reflexión Educativa*, 2022(11), 1–24.
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjC1f3J7cr9AhUBLrkGHZxfA8oQFnoECCQQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.revistas.up.ac.pa%2Findex.php%2Faccion_reflexion_educativa%2Farticle%2Fdownload%2F2584%2F2337&usg=AOvVaw36a79vCc1YKZmrKjft-pOT
- Peruano, E. (2020). *Resolución Viceministerial N° 005-2020-MINEDU*. www.gob.pe/
- Portocarrero, L. (2022). *La gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, 2021*. [Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman].
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4475>
- Pretel, J. (2020a). *Inversión pública y gestión educativa en la Dirección Regional de Educación - Gobierno Regional Ancash, 2019*. Universidad San Pedro.
- Pretel, J. (2020b). *Inversión pública y gestión educativa en la Dirección Regional de Educación -Gobierno Regional Ancash, 2019* [Tesis para maestría]. Universidad San Pedro.
- Provinzano, K., Riley, R., Levine, B., & Grant, A. (2018). Community Schools and the Role of University-School-Community Collaboration. *Metropolitan Universities*, 29(2). <https://doi.org/10.18060/21762>

- Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7–14. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Ramos, R., Cabrera, G., Urgiles, C., & Jara, F. (2018). *Aspectos metodológicos de la investigación Methodological aspects of the investigation*. 2, 194–211. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/2.\(3\).septiembre.2018.194-211](https://doi.org/10.26820/reciamuc/2.(3).septiembre.2018.194-211)
- Rentería, V. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019* [Universidad José Carlos Mariátegui]. <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/940>
- Rivera, L. (2023). *Gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa, Lima-202* [Universidad César Vallejo]. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiA14Kjq8r9AhW1AbkGHcl8CfIQFnoECBgQAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ucv.edu.pe%2Fhandle%2F20.500.12692%2F106718&usg=AOvVaw0Hkook_FJtpAat1zlsd1_q
- Rizman, M., Mahmud, M., & Sudirman, S. (2023). Teacher Performance On Student Learning Outcomes At SMP Negeri 7 Telaga Biru. *JOURNAL of ECONOMIC and BUSINESS EDUCATION*, 1(1), 2023–2044. <https://doi.org/10.37479/jebe.v1i1.16928>
- Rojas, R. (2020). *La Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Pública Ramiro Priale del Distrito de Challabamba, Paucartambo – Cusco* [Universidad Nacional de Educación]. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwizm6LHr8r9AhUdA7kGHaUEAUcQFnoECAgQAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.une.edu.pe%2Fhandle%2F20.500.14039%2F4889&usg=AOvVaw3_AC_hIAH7dCRNwDi9mFLE
- Saepudin, A., & Mulyono, D. (2019). COMMUNITY EDUCATION IN COMMUNITY DEVELOPMENT. *Jurnal Empowerment*, 8(1).
- Salazar, E. (2023). *Desempeño docente y gestión pedagógica en una institución educativa de Guayaquil, 2022* [Universidad César Vallejo].

- <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj-upm358r9AhXXHbkGHWFoBHEQFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Frepository.ucv.edu.pe%2Fhandle%2F20.500.12692%2F106122&usg=AOvVaw0QQk9m7NUyT1U5Ab8M16KJ>
- Sarwar, U., Tariq, R., & Yong, Q. (2022). Principals' leadership styles and its impact on teachers' performance at college level. *Journal Frontiers in Psychology*, 23(11), 1–8. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwilm_HP8cr9AhXmH7kGHfjrB_kQFnoECBEQAw&url=https%3A%2F%2Fwww.ncbi.nlm.nih.gov%2Fpmc%2Farticles%2FPMC9518751%2F%23%3A~%3Atext%3DThe%2520findings%2520revealed%2520that%2520principals%2Cleadership%2520style%2520and%2520teacher%2520performance.&usg=AOvVaw3_hodMtByCTGx6A6yQBv1s
- Speldewinde, C., Kilderry, A., & Campbell, C. (2020). Beyond the preschool gate: teacher pedagogy in the Australian 'bush kinder.' *International Journal of Early Years Education*. <https://doi.org/10.1080/09669760.2020.1850432>
- Thanasak, P., Wilardkanchanadhamma, P., & Klomkul, L. (2021). Development of Administrative Management for Charity School in Buddhist Temples. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION*, 58(1), 3806–3810. www.psychologyandeducation.net
- UNESCO. (2023). *Gestión, monitoreo y evaluación de la educación*. <https://www.unesco.org/es/education-management>
- Yajahuanca, H. (2020). *La gestión educativa y la relación con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 16567 Yambolón Distrito de Pomahuaca* [Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4056>

- Yano, S., Bin, S., Normen, J., Nippes, S., Horn, M., Chapelet, P., & Gwang, C. (2022). *Modernizar la gestión educativa a través de los SIGED: fortaleciendo el sistema después de la pandemia de la COVID-19.*
- Yépez, R. (2021). Gestión educativa y desempeño. Estudio correlacional en la provincia de Recuay, Perú. *Revista Peruana de Investigación e Innovación Educativa*, 1(3), e21473. <https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v1i3.21473>
- Zaki, M. A. (2023). Management of pre-university Egyptian education: politics, issues and trend. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, 5(1), 35–58. <https://doi.org/10.1108/jhass-04-2021-0079>

Anexos

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión educativa	La gestión educativa, debe diseñarse de manera planificada y sistemática para brindar servicios óptimos a los estudiantes normales y especiales. De tal manera, debe abarcar a todo el alumnado en una unidad, sin diferenciar entre ellos, para que puedan desarrollar su inteligencia cognitiva y su personalidad (BR et al., 2021).	Se utilizó un cuestionario con 36 preguntas divididas en 4 dimensiones: Estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria.	Dimensión estratégica	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica oportunidades y necesidades internas y externas - Compromiso de la comunidad educativa con liderazgo directivo - Formación de equipos de trabajo y seguimiento del cumplimiento de tareas - Identificación y participación en los procesos de la comunidad educativa 	1 – 7	Escala de Likert (ordinal) (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo
			Dimensión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> -Organización administrativa. -Instrumentos de gestión. -Trabajo de equipo. -Canales de comunicación formal. -Uso de tiempos y espacios. -Plan operativo y Presupuesto (económico institucional). -Administración de recursos materiales. -Relación con instancias del MED. 	8 – 18	

			Dimensión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> -Planes y programas. -Enfoque pedagógico, estrategias didácticas y proceso de enseñanza - aprendizaje. -Relación con estudiantes. -Estilo de enseñanza. -Fortalecimiento de capacidades docentes. -Enfoque de evaluación. -Orientación educativa tutoría. 	19 – 29	
			Dimensión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> -Relación de padres y madres de familia. -Proyectos de proyección social. -Relación-Redes con instituciones municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles. 	30 – 36	
Desempeño docente	El desempeño docente está relacionado con el proceso de enseñanza y aprendizaje, es decir, la habilidad o habilidad de los docentes para crear un ambiente de comunicación educativa entre docentes y alumnos que incluya el	se utilizó un cuestionario con 40 preguntas divididas en 4 dimensiones: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en gestión de la escuela articulada a la comunidad y	Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Características de los estudiantes. - Conocimientos pedagógicos curriculares. - Conocimientos pedagógicos. - Programación curricular. - Procesos pedagógicos. - Aprendizajes fundamentales y el currículo nacional. - Estilos de aprendizaje. - Recursos de enseñanza. - Evaluación. - Sesiones de aprendizaje. 	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10	

	desarrollo de los aspectos cognitivos, afectivos y psicomotores de los docentes (Dian et al., 2022).	desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales - Practica pedagógica contextualizada - La diversidad como oportunidad - Necesidades educativas especiales - Resolución de conflictos - Organización de la labor pedagógica dentro del aula - Convivencia escolar - Ejecución y control de la programación - Oportunidades de aprendizajes - Propósitos de la sesión de aprendizaje - Conocimiento actualizado - Desarrollo del pensamiento crítico y creado - Utilización de la tecnología - Estrategias para las necesidades educativas especiales - Métodos y técnicas para evaluar - Elaboración le Instrumentos de evaluación - Evaluación y retroalimentación - Evaluación con criterios establecidos. - Evaluación formativa. 	<p>11,12,13 14,15 16,17 18,19 20,21,22 23,24,25 26,27,28 29</p>	Escala de Likert (ordinal) Deficiente (1) En proceso (2) Suficiente (3) Destacado (4)
				Participación en gestión de la escuela	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo colegiado. - Proyecto Educativo Institucional. - Proyectos de investigación e innovación pedagógica. - Escuela y comunidad 	

			articulada a la comunidad			
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo profesional. - Políticas educativas. - Principios de ética profesional docente 	36,37,38 39,40	

Anexo 02: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGÍA
<p>Problema General. ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y desempeño docente del nivel primaria de la I.E. N° 20478 - Barranca, 2023?</p>	<p>Gestión educativa</p>	<p>Objetivo General. Determinar la relación entre la gestión educativa y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de gestión educativa del nivel primaria en la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023. - Identificar el nivel de desempeño docente del nivel primaria en la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023. - Establecer la relación entre la dimensión estratégica y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023. - Establecer la relación entre la dimensión administrativa y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023. - Establecer la relación entre la dimensión pedagógica y desempeño docente de nivel 	<p>Hipótesis General. Existe relación significativa entre la gestión educativa y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe relación significativa entre la dimensión estratégica y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023. - Existe relación significativa entre la dimensión administrativa y desempeño docente de nivel primaria la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023. - Existe relación significativa entre la dimensión pedagógica y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023. - Existe relación significativa entre la 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo – correlacional; No experimental</p> <p>Población y Muestra: Población: 23 miembros entre personal docente y directivo.</p> <p>Muestra: Conformada por 15 docentes de aula 02 de innovación, 02 de educación física, 01 directora y 01 sub director de la I.E. N° 20478 - Barranca.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p>
	<p>Desempeño docente</p>			

		<p>primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023.</p> <p>- Establecer la relación entre la dimensión comunitaria y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023.</p>	<p>dimensión comunitaria y desempeño docente de nivel primaria de la I.E. N° 20478 – Barranca, 2023</p>	<p>Se empleará la técnica de la encuesta y como instrumento los cuestionarios.</p>
--	--	--	---	--

Anexo 03. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

El presente instrumento de recolección de datos tiene como objetivo medir el nivel de Gestión Educativa que Usted dirige; en sus cuatro dimensiones.

Marque con un aspa (x) solo una alternativa

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)

DESCRIPCIÓN DE LAS DIMENSIONES	VALORACIÓN			
DIMENSIÓN 1 Estratégica	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. ¿La comunidad educativa participa en identificar las oportunidades y necesidades para proponer estrategias a mediano plazo orientados a los compromisos de gestión escolar 1 y 2?				
2. ¿El equipo directivo y el CONEI lideran el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar 1 y 2?				
3. ¿El equipo directivo y el CONEI promueven en la comunidad educativa el cumplimiento del desarrollo integral de los estudiantes?				
4. ¿El equipo directivo y el CONEI promueve el acceso de los estudiantes al Servicio Educativo Peruano hasta la culminación de su trayectoria educativa?				
5. ¿Existen equipos de trabajo en función a las decisiones estratégicas, las mismas que permitan realizar un seguimiento en función a los indicadores?				
6. ¿La comunidad educativa se sienten identificados e involucrados plenamente con la Institución educativa?				
7. ¿La comunidad educativa participa en la elaboración de documentos de gestión en favor a la institución educativa?				

<p style="text-align: center;">DIMENSIÓN 2 Administrativa</p>	<p style="text-align: center;">Totalmente de acuerdo</p>	<p style="text-align: center;">De acuerdo</p>	<p style="text-align: center;">En desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">Totalmente en desacuerdo</p>
8. ¿Considera Usted que la Institución, cuenta con la organización administrativa apropiada para brindar los servicios educativos a la comunidad?				
9. ¿Su Institución Educativa cuenta con instrumentos de gestión actualizados y articulados?				
10. ¿La aplicación de los manuales tanto de organización y funciones, como de procedimientos, contribuye a la satisfacción de los clientes internos y externos?				
11. ¿El trabajo cooperativo y colaborativo permite el logro de los objetivos y metas establecidas en el Plan Operativo de la Institución?				
12. ¿Existen canales formales para la comunicación, fluida y pertinente, con los clientes internos y externos en la Institución?				
13. ¿El uso de los tiempos para la atención de los trámites administrativos satisface a los usuarios en la Institución?				
14. ¿Cree que el uso de los tiempos para la atención de los trámites pedagógicos de los docentes satisface a los usuarios?				
15. ¿El Plan Operativo Institucional y el Presupuesto Institucional, de la Institución, responden a una gestión orientada a resultados?				
16. ¿El manejo del presupuesto institucional responde a lo establecido en el Plan Operativo Institucional de la UGEL?				
17. ¿Considera Usted que, en la Institución de su jurisdicción, se conservan en las mejores condiciones el local y equipos que se utilizan para desarrollar las actividades pedagógicas y administrativas?				
18. ¿Las coordinaciones con las instancias del Ministerio de Educación o la UGEL son oportunas y pertinentes?				
<p style="text-align: center;">DIMENSIÓN 3</p>	<p style="text-align: center;">Totalmente de</p>	<p style="text-align: center;">De acuerdo</p>	<p style="text-align: center;">En desacuer</p>	<p style="text-align: center;">Totalmente en desacuer</p>

Pedagógica				
19. ¿Considera Usted que en la Institución de su jurisdicción los planes y/o programas educativos están articulados con el Proyecto Educativo Nacional, Proyecto Educativo Regional y el Proyecto Educativo Local?				
20. ¿La Institución en la que Usted labora desarrolla los lineamientos pedagógicos basados en los enfoques transversales, diversifica el currículo nacional/regional con altas expectativas de desempeño de los estudiantes?				
21. ¿La Institución en la que Usted labora orienta una adecuada planificación, implementación y evaluación de los procesos pedagógicos y didácticos?				
22. ¿La Institución en la que Usted labora promueve la comunicación horizontal y vertical basado en el trato respetuoso, participación activa, la valoración y reconocimiento de los estudiantes?				
23. ¿La Institución en la que Usted labora; se genera un clima escolar propicio para el logro de los objetivos de aprendizajes?				
24. ¿Los docentes de la Institución en la que Usted labora, demuestran dominio y compromiso en su desempeño dentro y fuera del aula?				
25. ¿La Institución de su jurisdicción tiene identificadas las necesidades de capacitación para fortalecer las competencias pedagógicas y disciplinarias de los docentes para el logro de las competencias del estudiante en su formación integral?				
26. ¿La Institución de su jurisdicción cuenta con instrumentos de evaluación, diseñados apropiadamente, para medir el logro de las competencias definidas en el perfil de egreso establecido en el currículo nacional?				
27. ¿Considera Ud., que el equipo de monitoreo y acompañamiento está preparado para brindar la asistencia técnica necesaria a los docentes?				

28. ¿Todos los estudiantes de la Institución de su jurisdicción reciben protección, acompañamiento y orientación de acuerdo a sus necesidades socio – afectivas y cognitivas?				
29. ¿La Institución de su jurisdicción asegura que en toda las Institución Educativa brinde a los estudiantes servicios especializados de atención complementaria en salud, nutrición, psicología, entre otros de acuerdo a las necesidades identificadas?				
DIMENSIÓN 4 Comunitaria	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
30. ¿Considera Usted que, en la Institución de su jurisdicción, la familia está participando apropiadamente en la formación de los estudiantes para desarrollar a la comunidad de Lima provincias?				
31. ¿Considera Usted que, en la Institución de su jurisdicción, la sociedad está participando apropiadamente en la formación de los estudiantes para desarrollar a la comunidad de Lima provincias?				
32. ¿Considera Usted que, en la Institución de su jurisdicción, la empresa está participando apropiadamente en la formación de los estudiantes para desarrollar a la comunidad?				
33. ¿Considera Usted que, en la Institución, la dirección y los docentes están preparados para coadyuvar al desarrollo educativo de la comunidad de Lima provincias, más allá de la educación formal?				
34. ¿Considera Usted, que el Proyecto Educativo Regional y el Proyecto Educativo Local tiene los contenidos necesarios y apropiados para desarrollar a la comunidad de Lima provincias?				
35. ¿Considera Usted, que, en la Institución de su jurisdicción, las entidades públicas están participando apropiadamente en el proceso educativo para desarrollar a la comunidad de Lima provincias?				
36. ¿Considera Usted, que, en la UGEL de su jurisdicción, las entidades privadas y eclesiásticas están participando				

apropiadamente en el proceso educativo para desarrollar a la comunidad de Lima provincias?				
--	--	--	--	--

Fuente: Instrumento adaptado del cuestionario del autor Pretel, (2020)

Baremos:

Eficiente:108-144 puntos

Regular:72-107 puntos

Deficiente: 36-71 puntos

Cuestionario para evaluar el Desempeño Docente

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta y marque con una “X” la alternativa con la que identifica de acuerdo a la siguiente escala:

Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
(1)	(2)	(3)	(4)

N°	Ítems	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
01	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes y de sus necesidades especiales.				
02	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.				
03	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.				
04	Elaboro la programación curricular de acuerdo a la realidad del aula y en coherencia a las características de los estudiantes.				
05	Selecciono los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.				

06	Diseño creativamente los procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.				
07	Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base de los intereses, nivel y estilos de aprendizaje de los estudiantes.				
08	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				
09	Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				
10	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje considerando una adecuada distribución del tiempo.				
Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
11	Construyo de manera asertiva y empática, las relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
12	Oriento mi práctica pedagógica para lograr que todos mis estudiantes aprendan.				
13	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, que sirva como fortaleza y				

	oportunidad para el logro de aprendizajes.				
14	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
15	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes respetando el criterio ético, las normas de convivencia, los códigos culturales y todos los mecanismos pacíficos.				
16	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible para todos considerando mi labor pedagógica.				
17	Reflexiono permanentemente, con mis estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.				
18	Controlo permanentemente la ejecución de la programación, introduciendo cambios oportunos para adecuarse las situaciones imprevistas al favor del aprendizaje de los estudiantes.				
19	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
20	Constato que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				
21	Desarrollo cuando corresponda contenidos				

	teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.				
22	Desarrollo estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico y creador de los estudiantes.				
23	Utilizo recursos y tecnologías diversas en función del propósito de la sesión de aprendizaje.				
24	Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
25	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.				
26	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
27	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para realizar una retroalimentación oportuna.				
28	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.				
29	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con la comunidad escolar (los estudiantes, sus familias, las autoridades), para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				
Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					

30	Interactúo con mis pares, intercambiando experiencias, para mejorar la enseñanza.				
31	Participo en equipo involucrándome en la gestión del Proyecto educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.				
32	Desarrollo proyectos de investigación e innovación pedagógica al servicio de la escuela.				
33	Fomento el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.				
34	Integro las prácticas de enseñanza, los saberes culturales, los recursos de la comunidad y su entorno.				
35	Comparto los retos de mi trabajo pedagógico con las familias de los estudiantes dando cuenta de sus avances y resultados.				
Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identificación docente					
36	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional.				
37	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				
38	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional.				
39	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.				

40	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				
----	---	--	--	--	--

Fuente: Instrumento adaptado del cuestionario del autor Antonio (2020).

Baremos:

≥ 120 puntos Desempeño Favorable

< 120 puntos Desempeño Desfavorable

Anexo 04. Validación de instrumentos

VALIDEZ DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Magda Luz Villacorta Bello

Fecha: 15/03/23

Nombre del instrumento evaluado: Gestión educativa y desempeño docente

Autor del Instrumento: Pretel (2020) y Antonio (2020).

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Gestión educativa y desempeño docente del nivel primaria de la Institución Educativa N° 20478 – Barranca, 2023”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					20
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19

Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?			16		
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					20
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					20
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial				16	54	118
Sumatoria Total		188				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.94				


Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez Muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez Muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{188} = \boxed{0.94}$$


Magda Luz Villacorta Bello
DNE 41253974

Juez Experto 1: Magda Luz Villacorta Bello

VALIDEZ DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Jorge M. Lu Saavedra

Fecha: 15/03/23

Nombre del instrumento evaluado: Gestión educativa y desempeño docente

Autor del Instrumento: Pretel (2020) y Antonio (2020).

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Gestión educativa y desempeño docente del nivel primaria de la Institución Educativa N° 20478 – Barranca, 2023”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					20
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			16		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19

Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				16	54	116
Sumatoria Total		186				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.93				


Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez Muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez Muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{186} = \boxed{0.93}$$



Jorge M. Lu Saavedra
DOCENTE

Juez Experto 2: Mg. Jorge M. Lu Saavedra

VALIDEZ DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Laura María Díaz Guerra

Fecha: 15/03/23

Nombre del instrumento evaluado: Gestión educativa y desempeño docente

Autor del Instrumento: Pretel (2020) y Antonio (2020).

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Gestión educativa y desempeño docente del nivel primaria de la Institución Educativa N° 20478 – Barranca, 2023”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20

Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					20	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					20	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					20	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17		
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20	
Sumatoria parcial						70	119
Sumatoria Total						189	
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)						0.95	

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez Muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez Muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{189} = \boxed{0.95}$$



Mg. Laura María Díaz Guerra

Juez Experto 3: Laura María Díaz Guerra

Anexo 05: Confiabilidad de instrumentos

Variable Gestión Educativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	36

Variable Desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	40

Anexo 06. Base de datos

N°	Variable Gestión educativa																																			
	D1							D2										D3										D4								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
1	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	
2	4	4	3	4	3	3	1	3	2	2	4	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
5	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
7	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	
8	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	
9	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
10	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
11	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3
12	4	4	4	4	4	3	4	1	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4
13	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	1	1	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4
14	4	3	4	4	4	4	4	1	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	
15	2	2	3	3	4	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	4	4	3	2	2	3	2
16	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2
17	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
18	4	4	3	2	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	4	4	2	4	4	3	
19	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	4	4
20	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4
21	3	3	3	4	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	4	2	1	4	3	4	3	3	2	1	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3

N°	Variable Desempeño docente																																								
	D1										D2										D3										D4										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
2	3	3	2	3	2	3	1	4	4	4	3	1	3	2	1	2	2	2	4	2	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2	1	3	2	3	1	3	2	2	2	1	
3	3	4	4	4	4	1	2	2	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	1	4	1	4	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	
5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	1	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	
7	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	1	3	4	4	4	4	3	
8	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	1	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4
9	3	4	3	4	4	3	1	3	2	2	3	3	4	2	3	2	2	1	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	
10	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	2	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	1	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	
11	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	4	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2
12	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	2	1	4	2	1	3	2	4	2	4	4	2	4	2	4	3	1	3	2	
13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	3	2	4	3	3	4	2	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	2	3	3	4	2	2	4	4	4
15	4	3	4	4	2	4	2	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	1	3	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4
16	3	4	3	4	2	3	3	1	2	1	4	3	2	1	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	1	1	1	3	3	3	3	2	2	4	2	1	2
17	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	1	3	4	3	4	2	3	
18	4	4	1	4	3	4	3	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	2	3	1	1	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	1	3	3	
19	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	1	3	4	2	1	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	
20	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	2	1	2	2	2	1	1		
21	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	

Anexo 07: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nivel de estudio: Posgrado

Introducción:

Lo invito a participar del estudio de investigación denominado:

**"GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL PRIMARIA
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20478 BARRANCA – 2023"**

Este es un estudio desarrollado por: Ysa Urbina de Zuzunaga Janet Gissela perteneciente a la Universidad San Pedro – SEDE HUACHO.

El objetivo de esta investigación es:

"Determinar la relación entre la gestión educativa y desempeño docente de nivel primaria de la Institución Educativa N° 20478 Barranca – 2023".

Por este motivo es necesario profundizar más en este tema y abordarlo con la debida importancia que amerita.

Metodología:

Si usted acepta participar, le informamos que se llevarán a cabo los siguientes procedimientos:

1. Los instrumentos a aplicar será mediante Ysa Urbina de Zuzunaga Janet Gissela, para luego de obtener los resultados de los cuestionarios, sean absolutamente confidenciales y sólo para el presente estudio.

Beneficios:

No existe beneficio directo para usted por participar de este estudio. Sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que se crea conveniente que usted necesite conocer. Los resultados también serán archivados en una base de datos de cada participante.

Costos e incentivos:

Usted no realizará ningún gasto por participar de este estudio.

Confidencialidad:

Su información estará protegida ya que su participación es anónima, usaremos códigos de identificación internos los cuales mantendrán su privacidad. Si los resultados de este estudio son publicados en una revista científica, no se mostrará ningún dato que permita la identificación de su persona. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Consentimiento:

Acepto voluntariamente a participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el presente estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Nombre: Directora: Ana Julia Baldeón Villaverde

Fecha: Barranca, 20 de noviembre del 2023




Ana J. Baldeón Villaverde
DIRECTORA
IE 21475 - LAURUMIA

Firma del representante

Anexo 08. Solicitud a la institución donde se va a desarrollar la investigación

“Año de la Unidad, la paz y el desarrollo”

Chimbote, 20 de noviembre del 2023

Sra.

Ana Julia Baldeón Villaverde
Directora
De la Institución Educativa N° 20478

Presente. –

Reciba el saludo de la Dirección de Posgrado de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad San Pedro, para felicitarle por su exitosa gestión y en esta oportunidad solicitarle el apoyo de su representada para facilitar la ejecución de la investigación titulada “Gestión educativa y desempeño docente del nivel primaria de la institución educativa N° 20478 Barranca – 2023”, a cargo del estudiante: Ysa Urbina de Zuzunaga Janet Gissela, con código N° 179100308 e identificado con DNI 15448446, permitiéndole aplicar los instrumentos de investigación, para obtener información de estricto uso académico.

Agradecemos anticipadamente el apoyo a la investigación científica, brindándoles a los investigadores las facilidades del caso.

Como usted podrá apreciar el estudio no revela la razón social de su representada, cuidados éticos que tomamos muy en cuenta.

Atentamente,



Directora de posgrado: Carolina Montes Lizárraga

DNI: 20027696

Anexo 09. Formulario Repositorio Institucional



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Ysa Urbina de Zuzunaga Janet Gissela		15448446	Janetysaurbina@hotmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Maestría
<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL PRIMARIA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 20478 – BARRANCA, 2023			
5. Programa Académico			
DOCTORADO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ² (info:eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/>
			Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)
(*)En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Huella Digital




Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	26	02	2025

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, Inciso 8.2.
- Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DECCI (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilita la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, ním. 32.3).

Anexo 10. Reporte Turnitin

GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20478 - BARRANCA, 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	20%	%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	1library.co Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%

9	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
10	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Femenina del Sagrado Corazón Trabajo del estudiante	<1 %
13	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
17	Submitted to Universidad Católica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
18	Submitted to unhuancavelica Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas	Apagado	Excluir coincidencias	< 10 words
Excluir bibliografía	Activo		