Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado
Facultad de Educación
Unidad de Posgrado

Gestión educativa y desempeño docente en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación

AUTOR

Katherine Maricielo TORRES GUERRERO

ASESOR

Dr. Jimmy DÍAZ MANRIQUE

Lima, Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Torres, K. (2026). *Gestión educativa y desempeño docente en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Katherine Maricielo Torres Guerrero
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73056465
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-9151-9321
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Jimmy Díaz Manrique
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	25713875
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5240-1522
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Ofelia Carmen Santos Jiménez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	25454259
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Pedro Rodolfo Rojas Silva
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06182423
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Freddy Alejandro Soto Zedano
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	31189691

Datos de investigación	
Línea de investigación	E.3.1.7. Gestión educativa
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento. .
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Lima Metropolitana Latitud: -12.0461737 Longitud: -76.9134903
Año o rango de años en que se realizó la investigación	ENERO 2023 A JULIO 2026
URL de disciplinas OCDE	Educación general Nota: Comprende capacitación, pedagogía https://purl.org/perepo/ocde/ford#5.03.01

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Educación
UNIDAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN N° 081-DUPG-FE-2026

En la ciudad de Lima, a los 20 días del mes de agosto de 2026, siendo las 10:00 horas, en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada**: GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES PRIVADAS EN LA UGEL 07 DE LIMA METROPOLITANA,** presentado por la **Bach. Katherine Maricielo Torres Guerrero,** para optar el **Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación.**

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido evaluado muy bueno, con la calificación de **diecisiete (17)**

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del **Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación** a la **Bach. Katherine Maricielo Torres Guerrero.**

En señal de conformidad, siendo las 10:55 horas, se suscribe la presente acta, dándose por concluido el acto.

Dra. Ofelia Carmen Santos Jiménez
Presidenta

Dr. Jimmy Díaz Manrique
Asesor

Mg. Pedro Rodolfo Rojas Silva
Jurado Informante

Mg. Freddy Alejandro Soto Zedano
Jurado Informante

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Jimmy Díaz Manrique en mi condición de asesor acreditado con el Dictamen Virtual N° 1385-DUPG-FE-2023 de la tesis, cuyo título es **GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES PRIVADAS EN LA UGEL 07 DE LIMA METROPOLITANA** presentado por la bachiller Katherine Maricielo Torres Guerrero para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con Mención en Gestión de la Educación,

CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el 18% de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del Grado Académico de Magíster en Educación con Mención en Gestión de la Educación.

Lima, 19 de agosto de 2026

Firma del Asesor 

Nombres y Apellidos del asesor: Jimmy Díaz Manrique

DNI 25713875

DEDICATORIA

A mi querido hijo que con su llegada hizo que mi vida tomara otro rumbo.
A mi compañero de vida que, gracias a su apoyo constante y amor hace que mi vida brille más.
A mis padres y familiares que siempre me alientan a seguir perseverando en los objetivos que me trazo en esta vida.

AGRADECIMIENTO

A mi señor Dios que siempre ilumina mi camino.

A todos mis maestros de Posgrado que aportaron en este proceso de enseñanza el cual contribuyó en mi crecimiento profesional.

Con mucho cariño y estima personal a mi asesor de tesis, por el asesoramiento y disposición en la elaboración de mi tesis.

A todos los docentes que colaboraron y participaron de esta investigación, gracias por su tiempo y disposición.

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO 1

Situación Problemática 1

Formulación del Problema 3

Problema General 3

Problemas Específicos 3

Justificación de la Investigación 4

Justificación Práctica 4

Objetivos de la Investigación 5

Objetivo General 5

Objetivos Específicos 5

Hipótesis 6

Hipótesis General 6

Hipótesis Específicas 6

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 7

Fundamento Epistemológico 7

Antecedentes de la Investigación 9

Antecedentes Internacionales 9

Antecedentes Nacionales 10

Bases Teóricas 12

Gestión Educativa 12

Dimensiones de la gestión educativa 12

Gestión Estrategica 14

Gestión institucional 14
Clima institucional 15
Formación integral 15
Procesos pedagógicos 16
Trabajo con la comunidad 15
Desempeño Docente 15
Dimensiones del Desempeño Docente 19
Planificación docente 20
Información sobre la asignatura 21
Preparación y organización de actividades 22
Desarrollo de la enseñanza 22
Cumplimiento de obligaciones 24
Metodología 24
Orientación hacia el estudiante 24
Evaluación 24
Mecanismos de evaluación 24
Calificación de evaluación 24
Actitud docente 24
Trato con estudiantes 24
Orientación hacia el estudiante 24
Glosario de términos 24
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA 28
Operacionalización de las variables 28
Operacionalización Variable: Gestión educativa 28
Operacionalización Variable: Desempeño docente 29

Tipo y Diseño de la Investigación 31
Población y Muestra 31
Población de Estudio 31
Muestra de Estudio 32
Instrumentos de Recolección de Datos 32
Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición 35
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN 58
Análisis, interpretación y discusión de resultados 58
Análisis de la Variable: Gestión educativa 59
Análisis de la Variable: Desempeño Docente 59
Prueba de Hipótesis
Prueba de Normalidad 47
Analisis descriptivos 48
Prueba de Hipótesis 48
Coeficiente de Correlación 49
RESULTADOS 75
Contrastación de Hipótesis General 50
Contrastación de Hipótesis Específicas 51
DISCUSIÓN 76
CONCLUSIONES 79
RECOMENDACIONES 80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 81
ANEXOS 88

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable Gestión Educativa

Tabla 2. Operacionalización de la variable Desempeño Docente

Tabla 3. Validación de instrumentos por expertos

Tabla 4. Estadística de fiabilidad del instrumento de la variable 1

Tabla 5. Estadística de fiabilidad del instrumento de la variable 2

Tabla 6. Test Kolgomoriv Smirnov. Gestión Educativa

Tabla 7. Test Kolgomoriv Smirnov. Desempeño Docente

Tabla 8. Resultados obtenidos por niveles de la variable Gestión Educativa y sus dimenciones.

Tabla 9. Resultados obtenidos por niveles de la variable Desempeño Docente y sus dimenciones.

Tabla 10. Distribución de los niveles de la variable Gestión Educativa en función de los niveles en la variable Desempeño Docente.

Tabla 11. Distribución de los niveles de la variable Gestión Educativa en función de los niveles en la variable “Planificación Docente.

Tabla 12. Distribución de los niveles de la variable Gestión Educativa en función de los niveles en la variable “Desarrollo de la enseñanza.

Tabla 13. Distribución de los niveles de la variable Gestión Educativa en función de los niveles en la variable Evaluación docente.

Tabla 14. Distribución de los niveles de la variable Gestión Educativa en función de los niveles en la variable Actitud docente.

Tabla 15. Correlación de Spearman de las variables Gestión Educativa y Desempeño Docente.

Tabla 16. Correlación de Spearman de las variables Gestión Educativa y la planificación docente.

Tabla 17. Correlación de Spearman de las variables Gestión Educativa y Desarrollo de la enseñanza.

Tabla 18. Correlación de Spearman de las variables Gestión Educativa y la evaluación docente.

Tabla 19. Correlación de Spearman de las variables Gestión Educativa y la actitud docente.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Identificación de valores atípicos en las puntuaciones originales de "Gestión Educativa" mediante el criterio Tupey.

Figura 1.1.Detección de valores atípicos en las puntuaciones originales de "Gestión Educativa" mediante el criterio Tupey.

Figura 2. Identificación de valores atípicos en las puntuaciones originales de "Desempeño docente" mediante el criterio Tupey.

Figura 2.1. Detección de valores atípicos en las puntuaciones originales de "Desempeño docente" mediante el criterio Tupey.

Figura 3: Distribución de las puntuaciones y análisis de cuantiles (Q-Q Plot) de Gestión educativa y desempeño docente.

Figura 4: Distribución de los niveles de la variable Gestión educativa y sus dimensiones.

Figura 5: Distribución de los niveles de la variable "Desempeño docente" y sus dimensiones.

Figura 6: Distribución de los niveles de la variable "Gestión educativa" según niveles de la "Desempeño docente".

Figura 7: Distribución de los niveles de la variable "Gestión educativa" según niveles de la "Planificación docente".

Figura 8: Distribución de los niveles de la variable "Gestión educativa" según niveles de la "Desarrollo de la enseñanza".

Figura 9: Distribución de los niveles de la variable "Gestión educativa" según niveles de la "Evaluación docente".

Figura 10: Distribución de los niveles de la variable "Gestión educativa" según niveles de la "Actitud docente".

RESUMEN

La presente investigación tiene como fin analizar la relación que existe entre la Gestión educativa y el Desempeño docente en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana.

La investigación se sustenta en el enfoque cuantitativo, asumiendo el diseño no experimental de tipo transversal correlacional, puesto que se establece una relación de la variable Gestión Educativa y el Desempeño docente. La muestra de estudio estuvo conformada por un total de 120 docentes instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana. Para la recolección de datos se siguió la técnica de la encuesta, aplicándose dos cuestionarios a la muestra. Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos y sometidos a una prueba piloto; asimismo, se determinó la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, obteniéndose coeficientes de 0.906 y 0.989 para cada cuestionario que mide la Gestión Educativa y Desempeño docente, respectivamente.

Los resultados de la investigación demuestran, la correlación entre la percepción global de la gestión educativa y el desempeño docente que fue de $\rho = .485$, $p < .001$, 95 % CI [.328, .626], lo que confirma que una gestión caracterizada por procesos claros de planificación, dirección y apoyo institucional se asocia con una mejora significativa del desempeño profesional.

Al desglosar por subescalas, la asociación con planificación docente que evalúa aspectos como la información sobre la asignatura y la preparación y organización de actividades fue $\rho = .331$, $p < .001$, 95 % CI [.144, .508]. Esto indica que los docentes perciben una gestión educativa más estructurada y eficiente, en cuanto a sus estrategias de enseñanza.

La relación entre gestión educativa y el desarrollo de la enseñanza que incluye el cumplimiento de obligaciones y la aplicación de metodologías didácticas arrojó $\rho = .444$, $p < .001$, 95 % CI [.302, .572]. Esto sugiere que una gestión institucional sólida promueve la implementación de métodos pedagógicos más rigurosos.

En cuanto a la evaluación considerada a través de mecanismos de medición y calificación de evaluaciones la correlación fue $\rho = .419$, $p < .001$, 95 % CI [.220, .584], reflejando que procesos de gestión eficaces facilitan prácticas de evaluación más organizadas. Finalmente, la dimensión de actitud docente compuesta por el trato con estudiantes y la orientación hacia sus necesidades registró la correlación más alta, $\rho = .602$, $p < .001$, 95 % CI [.470, .697].

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the relationship between Educational Management and Teacher Performance in private institutions at the UGEL 07 in Metropolitan Lima.

The research is based on a quantitative approach, using a non-experimental, cross-sectional, correlational design, since a relationship is established between the variables Educational Management and Teacher Performance. The study sample consisted of a total of 120 teachers from private institutions at the UGEL 07 in Metropolitan Lima. Data collection was carried out using a survey technique, with two questionnaires administered to the sample. The instruments were validated by expert judgment and pilot tested. Reliability was also determined using Cronbach's alpha, yielding coefficients of 0.906 and 0.989 for each questionnaire measuring Educational Management and Teacher Performance, respectively.

The results of the research demonstrate a correlation between the overall perception of educational management and teacher performance, which was $\rho = .485$, $p < .001$, 95% CI [.328, .626], confirming that management characterized by clear processes of planning, direction, and institutional support is associated with significantly improved professional performance.

When broken down by subscales, the association with teacher planning, which assesses aspects such as subject information and the preparation and organization of activities, was $\rho = .331$, $p < .001$, 95% CI [.144, .508]. This indicates that teachers perceive educational management to be more structured and efficient in terms of their teaching strategies. The relationship between educational management and the development of teaching, which includes compliance with obligations and the application of teaching

methodologies, yielded $\rho = .444$, $p < .001$, 95% CI [.302, .572]. This suggests that strong institutional management promotes the implementation of more rigorous teaching methods.

Regarding the assessment considered through measurement and evaluation grading mechanisms, the correlation was $\rho = .419$, $p < .001$, 95% CI [.220, .584], reflecting that effective management processes facilitate more systematic assessment practices. Finally, the teaching attitude dimension composed of dealing with students and orienting toward their needs registered the highest correlation, $\rho = .602$, $p < .001$, 95% CI [.470, .697].

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

Situación Problemática

Según la UNESCO (2004), la gestión actual de los sistemas escolares enfrenta grandes desafíos que presionan la gobernanza educativa y exigen cambios profundos para mejorar la eficiencia, la calidad y la equidad del sistema. Esta situación genera conflictos y resistencias internas. Las principales dificultades en la gestión educativa se relacionan con la carencia de recursos, tanto económicos como administrativos. La poca ayuda económica en cuanto a posibles mejoras en la infraestructura limita severamente la implementación de mejoras, mientras que las deficiencias en procedimientos, reglas y estructuras organizativas afectan directamente al desempeño docente. Aunque el informe tiene casi dos décadas, la problemática persiste en América Latina, donde se invierte entre el 4 % y el 6 % del PIB en educación, reflejando un esfuerzo insuficiente para atender las demandas educativas (UNESCO, 2004).

En el caso específico de Perú, el gasto público destinado a educación fue de apenas el 3.7 % del PIB, inferior al promedio latinoamericano del 4.5 % (UNESCO, 2004). Esta inversión limitada repercute negativamente en la calidad de la formación básica, ya que muchas instituciones carecen de los medios necesarios para brindar una educación adecuada. Cárdenas (2012) señala que esta falta de recursos no solo afecta la equidad educativa, sino que también provoca la desviación o el mal uso de los recursos disponibles, dejando a estudiantes en situación de desventaja.

Por su parte, Trinidad (2021) indica que muchas escuelas públicas peruanas no cuentan con las herramientas mínimas ni con una gestión económica adecuada para asegurar su desarrollo, lo cual repercute directamente en la planificación estratégica institucional, que

resulta ineficaz para cumplir metas y objetivos educativos. Asimismo, los bajos salarios docentes, la falta de recursos tecnológicos y las diferencias socioeconómicas entre regiones continúan limitando el desempeño docente en América Latina, según Parra (2005). Estos factores impactan la motivación y la efectividad de los docentes, dificultando la creación de entornos de aprendizaje de calidad.

En Perú, los docentes han enfrentado históricamente condiciones laborales adversas, como bajos salarios, deficiente infraestructura y aulas sobrepobladas, que han generado protestas y demandas por mejoras (Cuenca, 2020). A pesar de que el Estado ha implementado programas para fortalecer la formación inicial y continua del profesorado, estos esfuerzos no siempre alcanzan a todo el país. Datos alarmantes muestran que del total de 54,800 colegios en Perú, el 76 % requiere ser reforzado estructuralmente o demolido, mientras que el 60 % carece de servicios básicos esenciales, afectando gravemente el inicio de las clases (Cuenca, 2020).

Estas condiciones adversas repercuten directamente en el desempeño docente, ya que la falta de infraestructura, recursos y condiciones adecuadas limita el logro de los objetivos institucionales y el aprendizaje de los estudiantes. Pese a este panorama, el Estado ha insistido en aplicar evaluaciones docentes. Desde la promulgación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en 2012, se ha ordenado la evaluación del desempeño docente en el marco de la carrera pública magisterial, enfocándose en áreas como la gestión pedagógica, la gestión institucional, la formación docente, y la innovación e investigación. Entre 2014 y 2021, el Ministerio de Educación proyectó 35 evaluaciones, de las cuales se habían completado 20 hasta 2020.

Sin embargo, estas evaluaciones han sido objeto de críticas debido a su bajo nivel de respuesta y por centrarse más en los procesos formales de carrera que en el desempeño real en el aula (UNESCO, 2004). Dentro de este contexto, resulta fundamental investigar la

relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en instituciones educativas privadas pertenecientes a la UGEL 07 de Lima Metropolitana, para comprender los factores que inciden en la calidad educativa y proponer mejoras efectivas.

Por este motivo, se ha considerado relevante el siguiente problema de investigación: la gestión educativa y desempeño docente en instituciones privadas en la Ugel 07 de Lima Metropolitana.

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana?

Problemas específicos

P1. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y la planificación docente en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana?

P2. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa el y desarrollo de la enseñanza en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana?

P3. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y la evaluación docente en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana?

p4. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y la actitud docente en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana?

Justificación de la Investigación

Justificación Práctica

Entendemos a la gestión educativa como un enfoque sistémico que da sentido a las acciones de gestión en la comunidad escolar para mejorar las instituciones, las personas que las conectan y lo que brindan cuando se crean planes educativos y se implementan con programas y proyectos que mejoran los recursos que traen una forma incluyente de participar en la comunidad (Díaz & Delgado, 2014) Así también, se entiende que la gestión es una relación significativa entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo de liderazgo, las habilidades, las personas y los objetivos de la organización, pues esto conlleva a crear los recursos disponibles para satisfacer las necesidades (Martínez, 2012). Para dicho enfoque se requiere de la implicación y motivación del liderazgo educativo, esta teoría y su aplicación práctica le permite tener éxito en el cambio y repercute en el desarrollo del liderazgo organizacional (Reyes, 2017).

Por otro lado, podemos entender o considerar que una educación optima tiene que tener como objetivo mejorar el desempeño de las escuelas e instituciones educativas de un país mediante el uso de métodos, herramientas y conocimientos de gestión. Así que, si queremos gestionar exitosamente tenemos que comprender el proceso moderno de educación organizada, controlada y estructurada (Romero, 2018).

Dentro de nuestro contexto peruano el Ministerio de Educación (2016) nos plantea que la gestión realizada en los centros educativos debe ser eficiente y transparente donde se asegure el uso adecuado de los recursos, la formación continua de los docentes y la implementación de nuevos programas educativos que preparan a los estudiantes para el futuro; pues esto es relevante en nuestro sistema escolar, ya que nos indica que dicho

proceso educativo no solo responsabiliza al Estado ni a las instituciones educativas, sino que amerita que todos los estamentos educativos se hagan responsables y asuman la importancia debida. (Betancourt, 2002).

La evaluación del desempeño docente con lleva un compromiso y formación docente que evalúe y de seguimiento a la idea, práctica, proyección y desarrollo de las actividades y la profesionalidad de la docencia (Valdés, 2000). Es por ello, que resulta ser una variable muy importante, pues en la práctica los elementos propios del fenómeno educativo, como las calificaciones y los estándares, tienen estructura y soporte sólo por eso; porque tales elementos no podrían ser valorados directamente sino por representación (Chaparro, 2008).

Resulta entonces una variable muy importante, pues en la práctica los elementos propios del fenómeno educativo, como las calificaciones y los estándares, tienen estructura y soporte sólo por eso; porque tales elementos no podrían ser valorados directamente.

Objetivos de la Investigación

Esta investigación se guiará por los objetivos general y específicos, los cuales están alineados con la problemática principal y sus respetivos problemas especificos.

Objetivo general

Analizar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana.

Objetivos específicos

O1. Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la planificación docente en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana.

O2. Examinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desarrollo de la enseñanza en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana.

O3. Analizar la relación que existe entre la gestión educativa y la evaluación docente en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana.

O4. Indagar la relación que existe entre la gestión educativa y la actitud docente en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana.

Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana.

Hipótesis específicas

H1. Existe una relación entre la gestión educativa y la planificación docente en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana.

H2. Existe una relación entre la gestión educativa y el desarrollo de la enseñanza en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana.

H3. Existe una relación entre la gestión educativa y la evaluación docente en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana.

H4. Existe una relación entre la gestión educativa y la actitud docente en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

Fundamento Epistemológico

La presente investigación se fundamenta en el paradigma positivista, el cual sostiene que la realidad educativa puede ser conocida de manera objetiva a través del análisis empírico y sistemático. Desde esta perspectiva, se asume que tanto la gestión educativa como el desempeño docente son fenómenos observables y medibles, por lo que su relación puede establecerse mediante el uso de herramientas estadísticas.

En ese sentido, este estudio se fundamenta en el enfoque cuantitativo, que permite analizar datos obtenidos a través de encuestas estructuradas, aplicadas a una muestra representativa de docentes de instituciones privadas de la UGEL 07 de Lima Metropolitana.

Se asume que la realidad educativa es siempre consecuente con lo que sucede en los colegios, desde cómo se gestiona hasta lo que se enseña ya que debe ser de igual manera para todos los participantes del estudio, es decir, los docentes de la UGEL 07.

Donde existe una realidad educativa objetiva y común para los sujetos investigados, la cual puede ser comprendida mediante procedimientos rigurosos.

Dicha investigación responde a un diseño no experimental, transversal y correlacional, ya que busca identificar la relación entre dos variables sin manipularlas, en un momento determinado. Esta aproximación permite recoger información válida y confiable que sustente el análisis e interpretación de los resultados.

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

En Venezuela, De-la-Puente-Acosta, Sierralta-Pinedo, Guerra-Castellanos y Peñalver-Higuera (2023) realizaron una investigación cualitativa con enfoque hermenéutico, cuyo objetivo fue comprender cómo la gestión educativa influye en el desempeño docente y en el aprendizaje estudiantil. A través del análisis documental de discursos y textos educativos, se concluyó que la gestión y el liderazgo son factores esenciales para garantizar la calidad de los procesos educativos y el logro de aprendizajes significativos, destacándose la importancia de consolidar proyectos educativos internos que favorezcan la diversificación pedagógica.

Por su parte, González y Pérez (2024) en Ecuador llevaron a cabo una investigación cuantitativa de tipo correlacional, donde analizaron la influencia del clima institucional en el desempeño docente. Trabajaron con docentes de una institución educativa, encontrando que un clima organizacional positivo incide significativamente en la motivación y eficacia del profesorado, contribuyendo a una mejor convivencia educativa y al fortalecimiento de los resultados académicos.

Desde España, Hernández González y Prieto Pérez (2023) desarrollaron un estudio teórico-reflexivo sobre la formación integral del profesorado en Ciencias Exactas y Naturales. Analizaron diversos programas de formación docente, concluyendo que una preparación contextualizada y humanista permite que los futuros docentes no solo enseñen contenidos científicos, sino que también los vinculen con problemáticas históricas y sociales, fortaleciendo así la educación integral.

Asimismo, Morales y Rodríguez (2025) en Chile, realizaron un estudio cualitativo basado en entrevistas a docentes, directores y encargados de convivencia escolar, cuyo objetivo fue explorar la relación entre el liderazgo educativo y el clima escolar. Sus resultados muestran que el liderazgo pedagógico efectivo y una gestión adecuada son determinantes para fomentar un ambiente organizacional positivo, el respeto entre los miembros de la comunidad educativa y la mejora de la convivencia escolar.

Finalmente, González (2022) en España reflexionó, a través de un estudio teórico, sobre la formación integral del profesorado desde una perspectiva internacional. El análisis reveló que la formación docente debe orientarse hacia la cooperación internacional, la educación ambiental y la innovación metodológica, destacando la necesidad de consolidar valores universales en los programas de formación de maestros para responder a los retos educativos globales.

Antecedentes nacionales

Sancho (2023) desarrolló un estudio orientado a analizar la gestión educativa y su impacto en la calidad del desempeño docente en instituciones privadas. Sus resultados mostraron que existe una correlación positiva entre ambas variables, lo que confirma que los procesos de gestión institucional como la lanificación estrategica, el liderazgo pedagogico y el acompañamiento al personal docente tienen un efecto significativo en la mejora de la practica pedagogica. El autor destaca que una gestión eficiente no solo fortalce el cumplimiento de funcionaes, sino que tambien promueve un mejor clima intitucional y un mayor compromiso por parte del profesorado.

En su investigación, Orepeza Miranda (2021) analizó la relación entre gestión educativa y el desempeño docente en istituciones educativas públicas de Lima. El estudio encontró que existe una relación significativa y positiva entre ambas variables, lo cual demuestra que una adecuada gestión institucional influye directamente en la práctica pedagógica de los docentes y en la calidad de servicio educativo que brindadn. El autor concluye que los procesos de planificación, dirección y clima organizacional fortalecen el compromiso yla efectividad del docente en el aula.

Laura et al. (2021) en Lima, Perú, desarrollaron una investigación con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, que tuvo como principal objetivo establecer la relaciones entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en instituciones educativas urbanas del distrito de Las Piedras. La población de estudio fue de 106 docentes, de los cuales 83 conformaron la muestra. Para la recolección de datos se emplearon el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, adaptado en Perú por Rivera Carrascal, y el Cuestionario de Desempeño Docente.

Gómez Cortez y Romero de la Cruz (2021) llevaron a cabo una investigación en un centro de formación profesional de Huancayo, con el objetivo de establecer vinculos entre el desempeño docente y el clima organizacional en las especialidades de Mecánico de Mantenimiento, Electricidad Industrial y Mecánico Automotriz. Se empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 42 docentes, y se utilizó una ficha de observación como instrumento de recolección de datos. Los resultados indicaron una relación significativa entre el desempeño docente y el clima organizacional, con una confiabilidad general del instrumento de 0,8 según el coeficiente de Alfa de Cronbach .

Un estudio desarrollado por Ruiz Jara (2024) en una institución educativa privada de Huachipa, Lima, identificó que existe una relación directa y significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente, empleando un enfoque cuantitativo con diseño correlacional. Los análisis estadísticos mostraron que los niveles más altos de organización, liderazgo directivo y gestión pedagógica se asociaron con mejores indicadores de desempeño profesional, especialmente en planificación, convivencia escolar y cumplimiento de funciones. Estos resultados confirman que la manera en que se gestiona la institución influye de forma sustantiva en la calidad del trabajo docente, lo cual mantiene una clara correspondencia con la problemática estudiada en el presente trabajo respecto a las instituciones privadas de la UGEL 07.

Bases teóricas

Gestión educativa

En el proceso de gestión se presentan diversas problemáticas que involucra a toda la comunidad educativa ya que estos entes educativos deberían realizar actividades y procesos que se alineen con la institución educativa, para planificar, coordinar, dirigir y evaluar los recursos y las operaciones con la eta de alcanzar objetivos propuestos a lo largo del año. Como docente, es importante comprender que la gestión educativa debe contribuir a lograr que dichos problemas para que puedan ser resueltos eficazmente y conlleve a un desarrollo óptimo de la gestión. Es por ello, que dentro del marco de las investigaciones diversos autores afirman siguiente.

(Vega, 2020) hace referencia a la gestión educativa como un sistema de procedimientos estructurados que permiten metas y objetivos trazados por el equipo

directivo que pasa por las etapas de diagnóstico, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación.

La gestión educativa es una actividad que tiene como objetivo crear planes administrativos y pedagógicos como procesos internos demográficos, igualitarios y efectivos que permitan a los estudiantes desarrollarse plenamente, responsable y con capacidad de organizar su personal (Carrillo, 2004). De igual manera (Blejmar, 2005) define la gestión como el proceso de las agencias gubernamentales para hacer que las cosas sucedan de una determinada manera y de acuerdo con objetivos.

Dimensiones de la gestión educativa

Gestión estratégica

La gestión estratégica tiene varias definiciones, aunque en sentido general dentro de los conceptos tenemos los siguientes:

Para (Vega Gutiérrez, 2020) Es un sistema de actividades planificadas realizadas con instrucciones y técnicas apropiadas para lograr metas u objetivos específicos. Según (Faiz y Yaakob, 2019) para mejorar la calidad de la educación se necesita una gestión estratégica, donde estas órdenes y tareas sean realizadas por los docentes como los principales gestores de las políticas que dirige su centro educativo; es por ello, que se debe considerar a la gestión estrategica como un factor determinante el cual se debe delimitar la carga de actividades que asume el docente. Javan y Aghashahi (2016) para una buena gestión estratégica tenemos que tener en cuenta el valor que se les da escuelas ya que en ellas está el conocimiento, las habilidades y la conciencia; elementos necesarios para que, dicha escuela sea exitosa.

Esta manera muestra que la gestión estratégica tiende a llevar un sistema más determinado y con consistencia, pues en esta radica la importancia por definir bien las

funciones que están estratégicamente dirigidas y planificadas para que el plan de gestión funcione con calidad.

Gestión institucional. La gestión institucional se entiende como el conjunto de acciones, procesos y decisiones que permiten organizar, dirigir y evaluar los recursos humanos, materiales y pedagógicos de una institución educativa, con el fin de garantizar su funcionamiento efectivo y su desarrollo sostenible. Este proceso abarca no solo los aspectos administrativos, sino también la implementación de los enfoques educativos, la resolución de problemas y la promoción de un entorno que favorezca el aprendizaje y la participación de toda la comunidad.

Según Bolívar (2021), una gestión institucional eficiente "identifica y corrige debilidades en el sistema educativo, impulsa la mejora continua y fortalece los procesos pedagógicos mediante una visión compartida y colaborativa" (p. 58). En este sentido, la gestión institucional debe estar articulada al Proyecto Educativo Institucional (PEI), dirigiendo sus esfuerzos hacia la diversificación curricular, el fortalecimiento de la enseñanza y la participación activa de todos los actores educativos.

Asimismo, el Ministerio de Educación del Perú (2025) destaca que una adecuada gestión educativa implica "una organización clara de los roles, una optimización del tiempo pedagógico y una efectiva coordinación entre los líderes institucionales como el director, subdirectores y coordinadores pedagógicos, quienes deben actuar como referentes de compromiso, ética y liderazgo en la comunidad educativa" (p. 45).

La labor de los líderes pedagógicos es esencial, ya que su actitud, visión y compromiso son capaces de movilizar a los docentes, personal administrativo y estudiantes hacia el logro de los objetivos institucionales. Como sostienen Chiroque y Gonzales (2022),

"el liderazgo pedagógico transforma la cultura institucional y contribuye a construir ambientes educativos más democráticos, inclusivos y centrados en el aprendizaje" (p. 103).

Por tanto, la gestión institucional eficiente no solo se limita a la administración de recursos, sino que se convierte en un instrumento estratégico para la formación integral de los estudiantes, el fortalecimiento del clima escolar y el mejoramiento continuo de los procesos educativos.

Clima institucional. Actualmente, el clima institucional se reconoce como un factor determinante en el funcionamiento de las organizaciones educativas. Tal como señala Sagredo Lillo (2019), la calidad del ambiente de trabajo influye directamente en el desempeño de los equipos de trabajo y en la dinámica de las unidades de formación.

El clima organizacional se entiende como el entorno, tanto emocional como relacional, en el que se desarrollan las actividades de una institución. Según Giménez Espín (2014) este clima, aunque intangible, es perceptible y tiene un impacto real en todas las acciones que se realizan en la organización. Así, el ambiente afecta de manera significativa la convivencia educativa, que se construye a partir de la cultura, los valores, las normas y los objetivos institucionales.

Un clima institucional positivo promueve la interacción armónica entre estudiantes, docentes y personal administrativo, fortaleciendo el sentido de pertenencia y colaboración. De acuerdo con Zambrano y Ríos (2022), "cuando el clima institucional es favorable, se incrementa la motivación y el compromiso de los estudiantes, se optimiza el desempeño docente y se consolida una cultura de respeto, inclusión y aprendizaje" (p. 89).

Por su parte, el Ministerio de Educación del Perú (2025) enfatiza que "una convivencia escolar saludable, basada en el respeto y la empatía, constituye un eje

transversal para el logro de los objetivos educativos y el bienestar de toda la comunidad" (p. 98).

En resumen, un clima institucional adecuado no solo mejora los procesos de enseñanza-aprendizaje, sino que también incide directamente en el bienestar emocional, el desarrollo de habilidades socioemocionales y el éxito académico de todos los miembros de la comunidad educativa.

Formación integral. La formación integral se concibe como un proceso continuo y dinámico destinado a promover el desarrollo de múltiples dimensiones del ser humano, tales como la intelectual, emocional, social, ética y física. Según la UNESCO (2004), la educación integral constituye la tarea fundamental de los sistemas de enseñanza-aprendizaje, buscando formar individuos capaces de enfrentar los desafíos de un mundo complejo y en permanente cambio.

Hoy en día, se reconoce que una educación de calidad no solo debe enfocarse en la transmisión de conocimientos académicos, sino también en el fortalecimiento de valores, habilidades sociales y competencias para la vida. De acuerdo con Sánchez y Ramírez (2021), "la formación integral supone atender las distintas áreas del desarrollo humano, articulando los aprendizajes cognitivos con los socioemocionales y éticos, para formar ciudadanos críticos, creativos y comprometidos con su entorno" (p. 76).

En contextos como el peruano, caracterizado por su diversidad cultural, social y lingüística, la diversificación curricular adquiere especial relevancia. El Ministerio de Educación del Perú (2025) sostiene que "la formación integral debe reconocer y valorar la diversidad, adaptando las estrategias pedagógicas a las características, intereses y contextos de cada estudiante" (p. 115). Este enfoque no solo enriquece el proceso educativo, sino que también fortalece la equidad y la inclusión.

Así, la formación integral no se limita a la adquisición de conocimientos, sino que implica una visión holística de la educación, donde se fomenta la autonomía, la responsabilidad social, la convivencia democrática y el bienestar personal.

Procesos pedagógicos. Es un conjunto de eventos, interacciones e intercambios que se dan en el proceso de enseñanza-aprendizaje tanto dentro como fuera del aula (MINEDU, 2015). Los procesos pedagógicos son actividades intersubjetivas que se desarrollan entre personas que participan en el aprendizaje para la adquisición de conocimientos, valores y el desarrollo de habilidades para la convivencia.

Estas prácticas van de la mano de la formación continua de los docentes ya que el campo de la educación está constante en evolución, con avances pedagógicos y tecnológicos que surgen regularmente. Por lo tanto, es casi obligatorio que los educadores estén al tanto de las últimas tendencias y metodologías para ofrecer a los estudiantes una educación de calidad y relevante. Además, la formación continua permite a nuestros docentes mejorar sus habilidades y conocimientos, lo que a su vez influye positivamente en la realización la programación curricular ya que el docente debe estar capacitado y consiente de su contexto educativo para que dicha programación garantice una educación de calidad manteniéndose a la vanguardia y respondiendo a las necesidades de su comunidad.

Trabajo con la comunidad. La gestión comunitaria requiere relaciones directas entre la institución educativa y la comunidad; crea procesos abiertos de participación y promueve la convivencia y enfoca la capacitación oportuna a grupos poblacionales con necesidades especiales en materia de inclusión y prevención de riesgos(Capacho y Rincón, 2018)

En una institución educativa, se debe reconocer la importancia de crear un clima favorable para el aprendizaje de nuestros estudiantes. Para lograrlo, se debe implementar estrategias que fomentan la participación activa, el respeto mutuo y el diálogo constructivo en el aula. Utilizamos enfoques de enseñanza centrados en el estudiante que involucran la resolución de problemas, el trabajo en equipo y la aplicación práctica del conocimiento. Además, se debe mantener una evaluación constante de estas estrategias para verificar que se cumplan los objetivos que contribuyen a la creación de un entorno en el que nuestros estudiantes se sienten motivados.

Desempeño docente

La evaluación del desempeño docente es un proceso fundamental en el ámbito educativo diseñado para medir y analizar la calidad y eficacia de los profesionales docentes. En ese sentido podemos decir que la labor del docente es crucial, ya que afecta significativamente en el desarrollo intelectual, emocional y social de los estudiantes.

Algunos autores como Esquerre Ramos y Pérez Azahuanche (2021) definen la eficacia docente como el proceso relacionar las habilidades profesionales, personales y la responsabilidad social para tener relaciones importantes entre estos componentes los cuales afectan la educación de los estudiantes. El participar en la gestión de la educación fortalece la cultura institucional democrática, implementa y evalua correctamente las politicas educativas locales y nacionales para promover el aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo de conocimientos y habilidades para la vida.

Por otro lado, tenemos a Gonzalez (2017) quien considera que la labor de un docente se debe cumplir plenamente para que esta de paso a que los factores relacionados con el propio docente, los estudiantes y su contexto se lleven a cabo con responsabilidad. De

manera similar, la actividad que se practica en diferentes dominios o niveles: en el contexto sociocultural, en el entorno institucional, en el aula y en el docente se den a través de una actividad autorreflexiva.

Es así como Zabalza Beraza (2014) tras revisar diversas definiciones de competencia en el ámbito educativo, propone conceptualizar la eficacia docente de la siguiente manera: La capacidad o habilidad para realizar tareas o afrontar diferentes situaciones de manera efectiva en un contexto determinado. Y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos simultáneamente y en relación entre sí.

Comellas (2002) define al termino como aquella capacidad para realizar una tarea correctamente, significa que se debe tener cierto conocimiento y práctica en la resolución de actividades, por lo que una persona se desempeña correctamente se considera competente si tiene la capacidad de "saber, saber hacer". y saber actuar. Es el conjunto de conductas (cognitivas, psicomotoras y afectivas) que permiten a las personas realizar eficazmente actividades que muchas veces se consideran difíciles.

En este sentido, puedo definir al desempeño docente como la capacidad de realizar actividades de manera óptima cumpliendo ciertos criterios de evaluación que nos permitan mejorar la capacidad de busca la excelencia en la enseñanza que como docentes debe ser nuestro mayor objetivo, para estar adecuadamente preparados para enfrentarnos a los requerimientos de nuestra labor.

Dimensiones del desempeño docente

Planificación docente .

Según (Burga, 2019) la planeación tiene por objeto el diseño curricular de manera que su área o áreas de trabajo estén suficientemente estructuradas. Para lo cual se establecen

procedimientos operativos consecutivos y se crean los recursos necesarios. La preparación se refiere al estudio de temas relacionados con el conocimiento de las regiones, lo que permite el apoyo cognitivo a los estudiantes.

Moran et al. (2020) describe a la planificación y toda su praxis docente como aspectos internos al sujeto. Los docentes planifican sus actividades basándose en modelos de enseñanza y aprendizaje. Estas comprensiones se basan en teorías implícitas de la enseñanza, definidas como teorías pedagógicas personales reconstruidas a partir del conocimiento pedagógico desarrollado históricamente y transmitido a través de la educación y la práctica educativa.

Información sobre la asignatura . Acceso temprano a la información sobre la asignatura es un elemento fundamental para favorecer el aprendizaje significativo en los estudiantes. De acuerdo Ausubel et al. (1983), el aprendizaje ocurre de manera más efectiva cuando el estudiante puede relacionar los nuevos conocimientos con aquellos que ya posee, por lo cual es esencial que esté predispuesto y cuente con información previa que le permita contextualizar los nuevos contenidos.

En este sentido, brindar información clara y anticipada sobre la asignatura no solo permite despertar el interés y la motivación, sino también alinea las expectativas de los estudiantes con los objetivos del curso. Según Salas y Quispe (2021), "cuando los estudiantes comprenden de antemano la estructura, los objetivos y la relevancia de una asignatura, su participación activa y compromiso con el aprendizaje tiende a incrementarse de manera significativa" (p. 78).

La transparencia en la entrega de información sobre contenidos, métodos de evaluación, fechas importantes y criterios de desempeño genera un ambiente de confianza y equidad en el aula. De acuerdo con el Ministerio de Educación del Perú (2025),

"proporcionar información oportuna y pertinente sobre las asignaturas es una práctica esencial para garantizar la autonomía estudiantil y prevenir situaciones de desinformación o inequidad académica" (p. 114).

Asimismo, ofrecer a los estudiantes claridad en los procesos de evaluación y expectativas académicas reduce la posibilidad de malentendidos o percepciones de injusticia durante el curso. Tal como destacan Herrera y Mendoza (2020), "una comunicación pedagógica efectiva sobre la asignatura promueve un aprendizaje más consciente y fortalece el sentido de responsabilidad del estudiante en su propio proceso formativo" (p. 61).

En conclusión, la información anticipada y detallada sobre la asignatura constituye una estrategia clave para fortalecer la motivación, la participación activa y el logro de aprendizajes de calidad en los estudiantes.

Preparación y organización de actividades. La preparación y organización de actividades constituye un componente esencial en la práctica docente, ya que garantiza que las acciones educativas estén alineadas con los objetivos de aprendizaje y respondan de manera efectiva a las necesidades de los estudiantes. Una planificación adecuada permite estructurar la enseñanza, optimizar el tiempo disponible y facilitar el logro de competencias específicas.

Según Salas y Quispe (2021), "la planificación estratégica de actividades permite a los docentes anticipar los recursos, metodologías y evaluaciones pertinentes, garantizando un proceso de enseñanza-aprendizaje coherente y efectivo" (p. 92). En este sentido, el docente no solo debe definir las actividades, sino también asegurarse de que estas estén articuladas a los objetivos de la asignatura, utilizando métodos como presentaciones, materiales de lectura, debates, simulaciones o ejercicios prácticos, adaptados al contenido y al perfil de los estudiantes.

La claridad en la comunicación de las expectativas e instrucciones para cada actividad es igualmente fundamental. De acuerdo con Rodríguez y Paredes (2022), "la explicitación de las instrucciones y criterios de evaluación antes del desarrollo de las actividades reduce la ansiedad, promueve la seguridad y optimiza la participación activa de los estudiantes" (p. 55).

Además, la planificación debe contemplar la diversidad de estilos de aprendizaje presentes en el aula. Como afirma el Ministerio de Educación del Perú (2025), "la organización de actividades debe considerar la heterogeneidad estudiantil, diseñando propuestas que integren distintas formas de aprender: visual, auditiva, kinestésica, entre otras" (p. 107).

Entender a esta diversidad a través de una variedad de actividades incrementa las oportunidades de aprendizaje significativo para todos los estudiantes, fortaleciendo así la equidad y la calidad educativa.

Desarrollo de la enseñanza.

La enseñanza es un proceso dinámico y en constante evolución, influenciado por los cambios en los enfoques pedagógicos, las innovaciones tecnológicas y los métodos de aprendizaje emergentes. El desarrollo de la enseñanza permite a los docentes actualizarse continuamente y mejorar su práctica educativa, garantizando que respondan de manera eficaz a las necesidades cambiantes de los estudiantes y de la sociedad. De acuerdo con el Ministerio de Educación del Perú (2025), "el desarrollo de la enseñanza implica la actualización permanente de los saberes pedagógicos y disciplinares del docente para asegurar una educación pertinente, inclusiva y de calidad" (p. 85).

En este marco, los procesos de enseñanza deben ser entendidos como procesos interactivos de intercambio, guiados por intenciones formativas específicas que buscan

posibilitar aprendizajes significativos. Como afirman Martínez y López (2022), "la enseñanza actual se concibe como un sistema de interacciones pedagógicas intencionadas que favorecen el desarrollo integral del estudiante en contextos diversos y cambiantes" (p. 64).

Además, la enseñanza no puede desligarse de su contexto institucional y social. Se configura como un sistema complejo de comunicación y construcción de significados dentro de un marco institucional, donde se crean y aplican estrategias para promover el aprendizaje efectivo. Según Pérez y Ramírez (2020), "el proceso de enseñanza debe ser contextualizado y flexible, promoviendo estrategias que favorezcan la participación activa de los estudiantes y su autonomía en el aprendizaje" (p. 47).

En síntesis, el desarrollo de la enseñanza exige un compromiso permanente con la innovación educativa, la reflexión pedagógica y la adecuación de las prácticas a las realidades del entorno. Solo así se puede garantizar una formación integral, pertinente y alineada a las demandas del siglo XXI.

Cumplimiento de obligaciones. Como docentes el cumplimiento de las obligaciones es un pilar fundamental en el ámbito educativo, este aspecto es importante tanto para los profesores como para el proceso de enseñanza que va desde la presentación de la documentación hasta el cumplimiento del horario de clases, ya que esto conlleva al cumplimiento de la planificación y por ende el desarrollo de los programas de estudio de cada curso conforme lo programado.

Metodología. Según Picco (2007) la metodología de la enseñanza debe ser concebida como una intencionalidad formativa, es decir, como una habilidad clave que se espera que los futuros docentes adquieran a lo largo de su formación. Esta habilidad implica

la capacidad del docente para facilitar el proceso de aprendizaje, proporcionando a los estudiantes las herramientas necesarias para comprender y aplicar los contenidos de manera efectiva. La metodología, en este sentido, se entiende como un conjunto de prácticas que permiten al docente guiar de manera efectiva el proceso educativo en el aula, adaptando los enfoques según las necesidades de los estudiantes.

Además, la buena praxis metodológica se caracteriza por la integración de ejemplos vivenciales, diagramas e imágenes, lo cual facilita la contextualización de los temas tratados. Este tipo de recursos no solo enriquecen la enseñanza, sino que también ayudan a que los estudiantes puedan relacionar los contenidos con situaciones de la vida real, lo que incrementa la relevancia y el interés por los temas. Como señala Ríos y Soto (2019), "la contextualización de los contenidos y el uso de recursos visuales contribuyen significativamente a la comprensión profunda y a la aplicación de los conocimientos en situaciones cotidianas" (p. 58). Además, los temas deben estar alineados con el contexto actual, pues los estudiantes solo considerarán valioso aquello que perciban como relevante para su aprendizaje y desarrollo personal.

La metodología en el ámbito escolar es fundamental para el éxito del proceso educativo, ya que ofrece un marco estructurado para la planificación, implementación y evaluación de las actividades de enseñanza y aprendizaje. Según el Ministerio de Educación del Perú (2025), "una metodología de enseñanza bien diseñada permite que los docentes adapten sus estrategias pedagógicas a las características de los estudiantes, promoviendo un aprendizaje activo y significativo" (p. 118).

Es esencial que los docentes no solo dominan las técnicas de enseñanza, sino que también se comprometan con un enfoque pedagógico que valore la diversidad de estilos de aprendizaje, promoviendo una educación inclusiva que potencie el desarrollo integral de todos los estudiantes.

Orientación hacia el estudiante. La orientación hacia el estudiante es un enfoque pedagógico que coloca al estudiante en el centro del proceso de enseñanza-aprendizaje, reconociendo sus necesidades, intereses, habilidades y estilos de aprendizaje individuales. Este enfoque es crucial en todos los niveles educativos, desde la educación primaria hasta la educación superior, pues permite que los docentes adapten sus prácticas para fomentar un aprendizaje inclusivo y significativo. Según el Ministerio de Educación del Perú (2025), "la orientación educativa debe enfocarse en la individualidad del estudiante, promoviendo un aprendizaje centrado en sus fortalezas y necesidades, asegurando una educación de calidad y equidad" (p. 132).

Un aspecto relevante de la orientación hacia el estudiante es cómo el docente establece una relación efectiva con los estudiantes, incentivándolos a expresar sus pensamientos, opiniones y mantener un diálogo crítico sobre diversos temas. Esta interacción es fundamental para desarrollar la autonomía y el pensamiento reflexivo en los estudiantes. En este contexto, como señalan Morales y Castillo (2020), "la interacción docente-estudiante no solo debe ser informativa, sino también formativa, proporcionando un espacio donde el estudiante se sienta valorado y motivado a participar activamente" (p. 102).

Hoy en día, los estudiantes enfrentan diversos desafíos tanto en su desarrollo social como psicológico, lo que hace aún más importante que los docentes estén capacitados para abordar y orientar sus inquietudes y necesidades. Según García y Fernández (2021), "la atención personalizada y el acompañamiento continuo en su proceso educativo son clave para que el estudiante pueda comprender rápidamente el método de enseñanza aplicado y encontrar en el docente un guía que facilite su desarrollo integral" (p. 56). Esto incluye reconocer la diversidad de contextos y la pluralidad de situaciones emocionales y sociales que los estudiantes puedan atravesar durante su formación.

Por lo tanto, el docente debe ser un facilitador y orientador en este proceso, creando un ambiente educativo donde el estudiante pueda sentirse seguro para compartir sus inquietudes y participar activamente en su propio proceso de aprendizaje.

Evaluación

La evaluación de la docencia ha sido históricamente vinculada a los resultados de aprendizaje de los estudiantes, y esta relación ha sido fuertemente influenciada por la implementación de evaluaciones a gran escala, basadas en incentivos y recompensas materiales. Nina Hidalgo (2014), este modelo de evaluación, orientado principalmente a los resultados, ha sido considerado una herramienta clave en la intervención educativa del Estado, buscando optimizar el uso de recursos públicos y aumentar la eficiencia del sistema educativo. Sin embargo, se ha señalado que este enfoque puede generar efectos adversos sobre las prácticas pedagógicas.

En la actualidad, la tendencia hacia una evaluación centrada en los resultados ha provocado modificaciones en las estrategias de enseñanza y en los contenidos curriculares, redirigiendo a los docentes a entrenar a los estudiantes para responder adecuadamente a las pruebas estandarizadas y exámenes (Minedu, 2025). Esta forma de enseñanza, orientada principalmente a la preparación para evaluaciones externas, ha influido en la estructura del currículo y en la forma en que los estudiantes se enfrentan al proceso educativo, reduciendo la riqueza de los aprendizajes a los que los estudiantes deberían tener acceso.

Además, los efectos del uso indebido de los resultados de las evaluaciones como un único indicador de calidad educativa han generado tensiones en la práctica docente. Según Rodríguez (2020), "el uso exclusivo de resultados de evaluación para medir la calidad docente puede llevar a distorsiones en la enseñanza, pues los docentes se ven forzados a

modificar sus métodos y contenidos para ajustarse a los criterios establecidos por estas evaluaciones, a veces en detrimento de la formación integral de los estudiantes" (p. 88).

Por lo tanto, la necesidad de replantear el enfoque evaluativo es urgente, de acuerdo con los lineamientos del Ministerio de Educación del Perú, que promueve un modelo de evaluación más inclusivo, formativo y centrado en el desarrollo integral del estudiante (Minedu, 2025). Este enfoque, alejado de los incentivos exclusivamente cuantitativos, busca garantizar que la evaluación refleje un verdadero proceso de aprendizaje, considerando tanto los aspectos cognitivos como socioemocionales del estudiante.

Mecanismos de evaluación . La evaluación docente es un componente esencial en el proceso educativo, pues influye directamente en la calidad de la enseñanza y, como consecuencia, en el aprendizaje de los estudiantes. En este sentido, es crucial que los mecanismos de evaluación sean apropiados, ajustándose a las características de los contenidos y las necesidades de los estudiantes. De acuerdo con el Ministerio de Educación del Perú (2025), "los mecanismos de evaluación deben ser herramientas que reflejen de manera precisa el progreso y las dificultades de los estudiantes, favoreciendo un aprendizaje significativo" (p. 102).

Los docentes deben contar con habilidades pedagógicas que les permitan aplicar estos mecanismos de forma efectiva, promoviendo una evaluación que no solo sea cuantitativa, sino también cualitativa y formativa. Según García y Pérez (2019), "la evaluación no debe ser vista como un juicio final, sino como un proceso continuo que guía y retroalimenta el aprendizaje del estudiante, favoreciendo su desarrollo integral" (p. 44). Esto implica la necesidad de implementar evaluaciones diversificadas que se ajusten a los estilos de aprendizaje y a los ritmos de los estudiantes.

Es fundamental que los mecanismos de evaluación estén alineados con los temas y actividades trabajados en el aula, garantizando que la evaluación se convierta en una herramienta clave para la mejora continua de la educación. Los mecanismos de evaluación deben ofrecer a los docentes información clara y relevante sobre el nivel de comprensión de los estudiantes, lo que permite ajustes oportunos en la enseñanza (Torres, 2021). En este contexto, la evaluación formativa cumple un rol esencial, ya que facilita la identificación de áreas de oportunidad y fortalezas en el proceso educativo.

En resumen, los mecanismos de evaluación deben desempeñar un papel crucial en la mejora continua de la educación, proporcionando la base para asegurar la calidad educativa y el desarrollo profesional docente. Este enfoque integral contribuye no solo al éxito académico de los estudiantes, sino también al progreso y profesionalización de los profesores, favoreciendo el rendimiento y la excelencia educativa a largo plazo.

Calificación de evaluaciones. Vaillant, D. (2008). En las últimas décadas, los sistemas educativos de algunos países latinoamericanos han dado un fuerte impulso a la evaluación mediante la introducción de nuevos mecanismos institucionales, la creación de diversas organizaciones, el desarrollo de planes sistemáticos e indicadores de evaluación. Los avances en evaluación coinciden con la idea de que evaluar de manera ideal es esencial para la adecuada "gestión" de los sistemas educativos.

La calificación de evaluación juega un papel crucial en el ámbito académico las calificaciones son un indicador clave del rendimiento académico de los estudiantes puesto que ayudan a evaluar la comprensión de los conceptos, la habilidad para aplicar el conocimiento y el nivel de logro en comparación con los estándares establecidos.

Las calificaciones actúan como un medio estandarizado para comunicar logros y competencias siempre y cuando estas respondan a lo trabajado durante el año. Facilitan la comprensión rápida y eficiente de la capacidad de una persona una determinada área.

La calificación de evaluación desempeña un papel vital en la medición del rendimiento, la toma de decisiones y el desarrollo en el ámbito académico. Proporciona un marco objetivo para evaluar el progreso y la competencia de forma oportuna, lo que es esencial para el crecimiento personal y el éxito en diversos aspectos académicos.

Actitud docente

La disposición emocional, ética y social con la que el maestro enfrenta su labor educativa. Una actitud positiva favorece no solo la enseñanza efectiva, sino también el desarrollo socioemocional y académico de los estudiantes.

Según Marcelo (2009), "la actitud del docente ante su tarea educativa determina, en gran medida, el éxito o fracaso de sus prácticas pedagógicas, influyendo directamente en la motivación y el aprendizaje de sus alumnos" (p. 45). En este sentido, la actitud se convierte en un factor clave para el clima de aula y la calidad del proceso formativo.

Por su parte, Imbernón (2017) señala que "el compromiso, la empatía y la apertura a la innovación son actitudes imprescindibles para un docente que busca adaptarse a los cambios sociales y educativos contemporáneos" (p. 102). Esto resalta la necesidad de que el maestro no solo posea competencias técnicas, sino también un conjunto de valores y disposiciones positivas hacia su profesión.

En la misma línea, Vaillant y Marcelo (2015) afirman que "los docentes con actitudes favorables hacia el cambio y el aprendizaje continuo tienden a generar ambientes más inclusivos, participativos y motivadores para sus estudiantes" (p. 58), lo que contribuye a mejorar el desempeño institucional en general.

Finalmente, Díaz Barriga (2006) sostiene que "el componente actitudinal del desempeño docente impacta en la forma en que se conciben y desarrollan las estrategias didácticas, en la relación pedagógica con los estudiantes y en el compromiso con el logro de aprendizajes significativos" (p. 87).

Así, la actitud docente emerge como una dimensión imprescindible para comprender y fortalecer el desempeño docente en las instituciones privadas de la UGEL 07 de Lima Metropolitana, en el marco de una gestión educativa orientada a la calidad y la mejora continua.

Trato con estudiantes .El trato que el docente brinda a sus estudiantes constituye un factor esencial en el ámbito educativo, influyendo no solo en el ambiente de aula, sino también en el rendimiento académico, el desarrollo socioemocional y la motivación del alumnado (Flores Macías y Gómez Bastida, 2010) Numerosos estudios han resaltado que una relación basada en el respeto, la empatía y el acompañamiento promueve entornos de aprendizaje más efectivos y enriquecedores.

Un buen trato docente contribuye significativamente a la creación de un clima de aula positivo. Los estudiantes tienden a aprender mejor, participar activamente y desarrollar una actitud favorable hacia el aprendizaje cuando se sienten valorados, respetados y escuchados (Hernández Rojas, 2011). La comunicación afectiva entre el docente y sus estudiantes fomenta vínculos de confianza, permitiendo atender no solo las necesidades académicas, sino también las emocionales y sociales de los alumnos.

Además, el buen trato del docente incrementa la motivación intrínseca de los estudiantes. Cuando perciben que el profesor se interesa genuinamente por su bienestar y sus procesos de aprendizaje, se sienten más inclinados a comprometerse con las actividades

escolares, asumir retos académicos y perseverar en la consecución de sus metas (Carbonero, Martín-Antón & Monjas, 2013).

La calidad del vínculo docente-estudiante impacta directamente en el desarrollo socioemocional del alumnado. Un trato amable, comprensivo y personalizado —tanto en atención individual como grupal— favorece el fortalecimiento de habilidades sociales, el desarrollo de la autoestima y la construcción de resiliencia emocional, aspectos fundamentales para la formación integral de los estudiantes (Bisquerra, 2009).

Por último, estudios recientes evidencian que los estudiantes que se sienten apoyados y alentados por sus docentes tienden a alcanzar un mejor desempeño académico y presentan mayores niveles de bienestar personal (Pianta, 1999). El respeto, la empatía y el apoyo constante permiten consolidar un entorno educativo saludable, con impactos duraderos en el éxito académico y en la vida futura de los estudiantes.

Orientación hacia el estudiante. La orientación hacia el estudiante se centra en su desarrollo holístico, abordando no solo sus competencias académicas, sino también sus dimensiones sociales, emocionales y personales. Este enfoque implica prestar atención al fortalecimiento de habilidades sociales, la autoestima, la superación de problemas de aprendizaje y la toma de decisiones autónomas y responsables.

El docente debe mostrarse atento y accesible, colaborando activamente con los estudiantes en función de sus diversas necesidades. Los estudiantes presentan diferentes estilos de aprendizaje, ritmos y capacidades, por lo que es fundamental reconocer esta diversidad en el proceso educativo. Como afirman Citarella et al., (2020) “la orientación hacia el estudiante implica reconocer las diferencias individuales y adaptar los métodos de enseñanza y el currículo para satisfacer dichas necesidades, permitiendo que cada estudiante alcance su máximo potenciaL”(p. 122).

Considerar los intereses, motivaciones y metas personales de los estudiantes contribuye a fomentar su participación activa en el proceso de aprendizaje. Según Castañeda y Adell (2013), "cuando los estudiantes perciben que los contenidos de aprendizaje son significativos y relevantes para su vida personal y futura, su nivel de compromiso y motivación académica tiende a incrementarse" (p. 87).

Asimismo, la orientación hacia el estudiante es esencial para crear entornos educativos inclusivos que respondan a la diversidad y promuevan el desarrollo integral de todos los estudiantes. Como destaca Zabalza (2011), "una educación verdaderamente centrada en el estudiante prepara a los individuos no solo para aprobar exámenes, sino para enfrentar de manera crítica, creativa y colaborativa los desafíos de la sociedad actual" (p. 34).

Este enfoque, por tanto, no solo contribuye a la adquisición de conocimientos académicos, sino que también fortalece habilidades y actitudes esenciales para el éxito personal, profesional y ciudadano de los estudiantes en un mundo cambiante y cada vez más complejo.

Glosario de Términos

Gestión: Se define como el proceso sistemático y coordinado de planificar, organizar, dirigir y dirigir recursos para alcanzar determinadas metas y objetivos en el ámbito académico y organizacional. Esto incluye tomar decisiones estratégicas, asignar recursos de manera efectiva y el monitoreo constante para lograr los objetivos.

Organización: Se refiere a la estructura, planificación y coordinación de actividades y recursos con el propósito de lograr los objetivos y metas institucionales.

Procesos pedagógicos: Son las acciones, estrategias y métodos que los docentes emplean para facilitar el aprendizaje de los estudiantes. Estos procesos van más allá de la simple transmisión de conocimientos y abarcan la planificación, implementación y evaluación de experiencias educativas.

Comunidad: Se refiere a un grupo de individuos que comparten intereses académicos, metas educativas y un entorno de aprendizaje común. Esta comunidad puede incluir estudiantes, profesores, personal administrativo y otros miembros. Es un espacio donde se fomenta la colaboración, el intercambio de conocimientos y la construcción de relaciones sociales.

Desempeño: Se define como la ejecución y rendimiento de un estudiante, docente, o incluso de una institución educativa en relación con los objetivos, estándares o criterios establecidos. El desempeño implica la capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos, demostrar habilidades prácticas, participar activamente en el aprendizaje y alcanzar los resultados esperados en evaluaciones y tareas. el aprendizaje, la efectividad en la enseñanza, la participación en actividades académicas y la contribución al desarrollo de los estudiantes.

Planificación: Se define como el proceso sistemático y deliberado de establecer metas, objetivos y estrategias para organizar eficientemente los recursos disponibles con el fin de alcanzar resultados educativos específicos.

Acompañamiento: Se entiende como la acción de brindar apoyo y guía continua a lo largo de un proceso de aprendizaje y desarrollo. Este proceso implica más que la simple transmisión de conocimientos; se trata de estar presente de manera activa para facilitar el crecimiento integral de la persona, tanto en términos académicos como personales.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

Operacionalización de las Variables

Operacionalización Variable: Gestión ededucativa

Definición Conceptual: Cordova (2006) define la gestión educativa como el conjunto de operaciones, actividades y criterios de condiucción que son importantes para obtener los objetivos establecidos.(p.69). En este sentido puede entenderse como aquel proceso integrador que contiene un conjunto de operaciones, actividades y criterios orientados eficientemente para que las instituciones educativa logren sus objetivos. En este proceso se compactan aspectos administrativos, académicos, de apoyo institucional y resultados de impacto, con el propósito de mejorar la calidad educativa.

Definición Operacional. La gestión educativa se entiende operativamente como el conjunto de procesos planificados que la institución ejecuta para organizar, dirigir, coordinar y evaluar acciones en los ámbitos pedagógico, administrativo e institucional, orientadas al logro de los objetivos institucionales. En esta investigación, la variable será medida a través de dos dimensiones: gestión estratégica, formación integral, evaluadas mediante un cuestionario con escala de Likert, aplicado a docentes de instituciones educativas privadas de la UGEL 07.

Identificación de variables

Variable 1: Gestión educativa

Variable 2: Desempeño docente

Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión educativa

Variable "x"	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión educativa	Gestión educativa es el conjunto de procedimientos estructurados que permiten metas y objetivos trazados por el equipo directivo. Una gestión eficaz pasa por las etapas de diagnóstico, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación. (Vega Gutiérrez, 2020)	La gestión educativa es el proceso que permite lograr objetivos institucionales con el fin de brindar una educación de calidad.	Gestión estratégica	Gestión institucional	1;2;3,4,5	Destacado Suficiente Intermedio Básico
				Clima institucional.	6;7	
			Formación integral	Procesos pedagógicos	8;9	
				Trabajo con la comunidad.	10,11,12	
			Soporte institucional	Infraestructura y recursos	13,14	

Nota. Se operacionalizó la variable a partir del planteamiento de Condori (2019)

Operacionalización Variable: Desempeño docente

Definición Conceptual: Pérez (2008) señala que el desempeño docente es "el conjunto de acciones que con alta motivación, preparación pedagógica y creatividad realiza el profesor, durante el desarrollo de su actividad, lo cual se manifiesta, tanto en el proceso como en el resultado de esta, orientada a lograr la formación integral de la personalidad de cada uno de sus alumnos,tomando como base el conocimiento de sus posibilidades..."(p. 66) dicho concepto se entiendo como el conjunto de acciones que un profesor realiza durante su práctica pedagógica, caracterizadas por alta motivación, preparación pedagógica, creatividad y compromiso profesional, orientadas tanto al proceso como al resultado del aprendizaje, con el propósito de formar integralmente a los estudiantes según sus necesidades y contexto específico.

Definición Operacional. El desempeño docente será entendido operativamente como el nivel de cumplimiento de las funciones pedagógicas, institucionales y personales que el docente ejerce dentro del aula y en la comunidad educativa. Se medirá a través de tres dimensiones: planificación y preparación de la enseñanza, ejecución de la práctica pedagógica, y responsabilidad profesional. Cada dimensión se evaluará mediante un cuestionario estructurado con escala Likert, aplicado a docentes de instituciones privadas bajo la jurisdicción de la UGEL 07 de Lima Metropolitana.

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño docente

Variable "y"	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño docente	Es el proceso del desarrollo de las capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad en la formación académica, en la participación estudiantil y el fortalecimiento de una cultura institucional democrática, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida. (Esquerre Ramos y Pérez Azahuanche, 2021)	El desempeño docente implica la capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos, donde se evidencien las habilidades prácticas y la participar activamente en el aprendizaje para alcanzar los resultados	Planificación docente	Información sobre la asignatura	1;2;3	Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente desacuerdo
				Preparación y organización de actividades	4;5;6	
			Desarrollo de la enseñanza	Cumplimiento de obligaciones	7;8;9;10	
				Metodología	11;12;13	
			Evaluación	Mecanismos de evaluación	14;15;16;17	
				Calificación de evaluaciones	18;19	
			Actitud docente	Trato con estudiantes	20;21;22;23	
				Orientación hacia el estudiante	24;25;26;27;28	

Nota. Se operacionalizó la variable a partir del planteamiento de Cortez (2020)

Tipo y diseño de investigación

La investigación corresponde al tipo no experimental (Hernández y Mendoza, 2018). Este tipo de investigación se desarrolla sin manipular las variables. En la misma línea, la investigación corresponde al diseño transversal correlacional. La característica principal de este diseño es que se recolectan datos en un tiempo único cuya unidad de análisis sería docentes de IE privadas de educación básica regular de la Ugel 07 del distrito de Barranco.

Por lo cual, se empleó el siguiente esquema:

$$M: V_1 \ ^{3} \ V_2$$

Donde:

M: Muestra de Investigación

V1: Gestión Educativo

V2: Desempeño Docente

Población y Muestra

Población de estudio

La población es aquella que se conforma por elementos que desarrollen características determinadas en tiempo y espacio (Perez Tejada, 2008). En ese sentido, la población la conforman 200 docentes de las IE privadas de educación básica regular de la Ugel 07 del distrito de Barranco.

Tamaño de la muestra

La muestra es tomar información de una parte representativa de la población de estudio (Perez Tejada, 2008). El tamaño de la muestra se desarrolló a partir de la recomendación de Hernández-Sampieri & Mendoza (2018). Tamaño de la población = 200,

nivel de confianza = 95%, margen de error = 5.7%, por lo tanto, el tamaño de la muestra será de 120.

Selección de muestra

La selección de la muestra se realizará mediante un muestreo probabilístico aleatorio.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de investigación son un conjunto de normas y procedimientos para regular un determinado proceso y alcanzar un determinado objetivo (Ñaupas et al., 2018). Los instrumentos de investigación son herramientas conceptuales o materiales que se utilizan para recolectar información y conocimiento a través de preguntas, ítems que requieren respuestas por parte del investigado**.** (Ñaupas et al., 2018). En la línea de la exposición presentada anteriormente, la técnica de investigación que se utilizará será la encuesta que es una herramienta que se lleva a cabo mediante un instrumento llamado cuestionario, el cual proporciona información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones. Así mismo, como instrumento de investigación utilizaremos el cuestionario de gestión educativa y el cuestionario de desempeño docente.

Análisis e interpretación de la información

El Test de Kolmogorov-Smirnov se utilizará para contrastar la normalidad de los datos de las variables gestión educativa y desempeño docente. Considerando el resultado se aplicará la estadística paramétrica o no paramétrica. En ese sentido, se utilizará la prueba de Pearson o Spearman para analizar la correlación entre las variables, y las dimensiones de la variable desempeño con la variable gestión educativa. Asimismo, para el análisis descriptivo

de los resultados se utilizará el análisis porcentual. Los cálculos se llevarán a cabo mediante el software estadístico SPSS versión 26.

Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición

Validez. Los instrumentos utilizados en esta investigación fueron sometidos a una evaluación por parte de especialistas, quienes verificaron su pertinencia y congruencia con los objetivos del estudio. Este proceso permitió garantizar que las herramientas aplicadas evalúan correctamente las variables planteadas: La gestión educativa y el Desempeño docente. En relación con ello, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) explican que la validez se refiere al grado en que un instrumento mide con precisión la variable que se desea analizar (p. 229).

Tabla 3

Validación de instrumentos por expertos

Nombre del experto	Área	Instrumento 1: Gestión educativa	Instrumento 2: Desempeño Docente
1. Jacinto Pazo Pedro M. Doctor en Ciencias	Educación	95%	96%
2. Manuel Jesus Arista Huaco Magister en educación	Educación	98%	98%
3. Gonzalez Rodriguez, Francisco Martin Magisteren educación	Educación	95%	96%

Confiabilidad. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) definen la confiabilidad como "el nivel de consistencia con el que un instrumento de medición ofrece los mismos resultados cuando se aplica repetidamente al mismo sujeto, caso o muestra" (p. 228). En esa línea, para verificar la confiabilidad de los instrumentos utilizados. Se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna, obteniendo valores de 0.906 y 0.989 para las variables de gestión educatival y Desempeño docente, respectivamente, lo que indica que el instrumento era apto para ser empleado en la población objetivo del estudio.

Fiabilidad. Para verificar la fiabilidad de los instrumentos "Gestión educativa" y "Desempeño docente" se evaluó la consistencia interna. La consistencia interna se examinó mediante el alfa de Crombach (α). Se consideró una fiabilidad de ≥0.80 como adecuada y ≥0.90 como estándar de fiabilidad (Nunnally y Bernstein, 1994).

El análisis estadístico se llevó a cabo utilizando el software R, versión 4.5.0.

Datos atípicos

Para la detección y corrección de errores en los datos, se aplicó el método desarrollado por Tukey (1977). Los valores que exceden 1.5 veces el tamaño del Rango Intercuartílico (IQR) por encima o por debajo de los cuartiles fueron considerados datos atípicos extremos.

Análisis de normalidad

La prueba de Kolgmomorov Smirnov evalúa la hipótesis de que una muestra proviene de una distribución normal mediante el estadístico D, ofreciendo una potencia superior en muestras pequeñas (n > 50) frente a alternativas como Shapiro Wilk.

Prueba estadística

Para este estudio la prueba estadística considerada es la prueba no paramétrica ρ (rho) de Spearman. La teoría detrás del coeficiente de Spearman se basa en la idea de que, aunque las variables no sigan una distribución normal. Se calcula utilizando la fórmula:

$$\boldsymbol{\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}}$$

Donde;

$\boldsymbol{\rho}$: Es el coeficiente de correlación de Spearman

$\boldsymbol{d}$: Es la diferencia entre los rangos de las dos variables para cada par de observaciones

$\boldsymbol{n}$: Es el número total de observaciones

El coeficiente de Spearman varía entre -1 y 1. Un valor de 1 indica una correlación perfecta positiva, -1 indica una correlación perfecta negativa y 0 indica ausencia de correlación.

Según Spearman (1904), el coeficiente de correlación de Spearman "mide la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables clasificadas en una escala ordinal". Además, la obra de Kendall amplió este enfoque al desarrollar el coeficiente de correlación de rango tau de Kendall, otra medida de correlación no paramétrica utilizada en situaciones similares.

En la población de docentes de instituciones privadas de la UGEL 07 de Lima Metropolitana, el instrumento de Gestión educativa mostró una consistencia interna global excelente, con un α de Cronbach = .906 (14 ítems) (Tabla 4). Al examinar las subescalas, la gestión estratégica presentó un α = .809 (7 ítems) y la formación integral un α = .830 (5 ítems), valores que, según George y Mallery (2003), se clasifican como “buenos”. La subescala de soporte institucional, compuesta por 2 ítems, obtuvo un α = .605, lo cual se sitúa en el rango “cuestionable” pero aún aceptable para estudios exploratorios (Peterson, 1994), dadas la brevedad y especificidad de esta dimensión (Tabla 4).

El cuestionario de Desempeño docente también alcanzó niveles de fiabilidad muy altos en esta muestra, con un α total = .989 (28 ítems) (Tabla 5). Sus dimensiones presentaron alfas excepcionales: planificación docente α = .943 (6 ítems), desarrollo de la enseñanza α = .953 (7 ítems), evaluación α = .970 (6 ítems) y actitud docente α = .980 (9 ítems). Estos resultados confirman la solidez interna del instrumento para evaluar el desempeño profesional de los docentes en las diversas facetas de su práctica.

Tabla 4. Fiabilidad de la consistencia interna de la "Gestión educativa"

	α	**N° Items**
Total	0.906	14
Gestión estratégica	0.809	7
Formación integral	0.830	5
Soporte institucional	0.605	2

Tabla 5. Fiabilidad de la consistencia interna de la "Desempeño docente"

	α	**N° Items**
Total	0.989	28
Planificación docente	0.943	6
Desarrollo de la enseñanza	0.953	7
Evaluación	0.970	6
Actitud docente	0.98	9

La evaluación de fiabilidad del instrumento gestión institucional que se aplicó a la muestra correspondiente a los 120 docentes de la Ugel 07 de Lima Metropolitana.

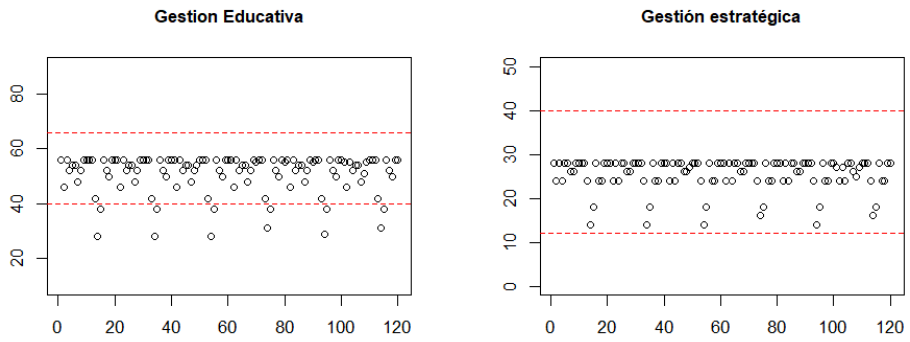
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

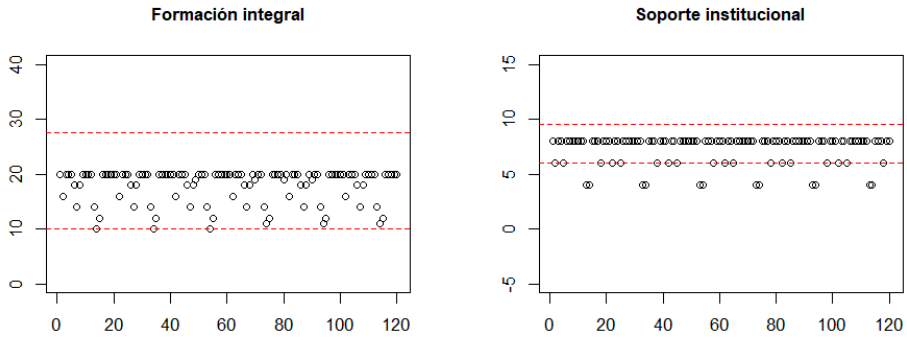
Atípicos

Los gráficos de cuantiles presentados en la Figura 2 (Gestión educativa) y la Figura 3 (Desempeño docente) se construyeron trazando cada puntuación frente a los percentiles Q1 y Q3, y delimitando como atípicos aquellos valores por debajo de Q1 – 1.5·IQR o por encima de Q3 + 1.5·IQR (donde IQR = Q3 – Q1).

En ambos casos, se identificaron varias observaciones fuera de esos extremos, lo que indica puntuaciones excepcionalmente bajas o altas que podían sesgar los análisis subsiguientes. Para conservar la integridad de la distribución sin descartar datos, dichas puntuaciones atípicas (menos del 5 % de cada muestra) fueron sustituidas por la observación más cercana no atípico de su correspondiente variable. Esta técnica de evita que los valores extremos influyan de forma desproporcionada en las estimaciones de correlación y tendencia central.

Figura 1. Identificación de valores atípicos en las puntuaciones originales de “Gestión educativa” mediante el criterio de Tukey.





Nota: Las líneas discontinuas representan la frontera \n de 1.5 veces el rango intercuartílico de los cuartiles 1 y 3

Figura 1.1 Detección de valores atípicos en las puntuaciones imputadas de “Gestión educativa” mediante el criterio de Tukey.

Nota: Las líneas discontinuas representan la frontera \n de 1.5 veces el rango intercuartílico de los cuartiles 1 y 3

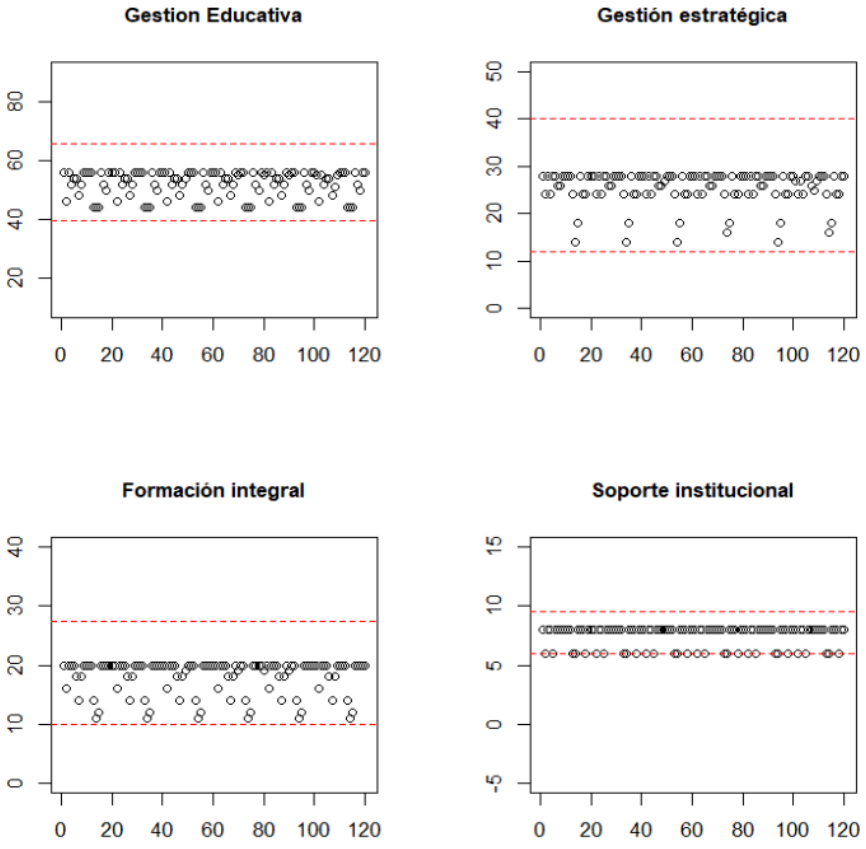
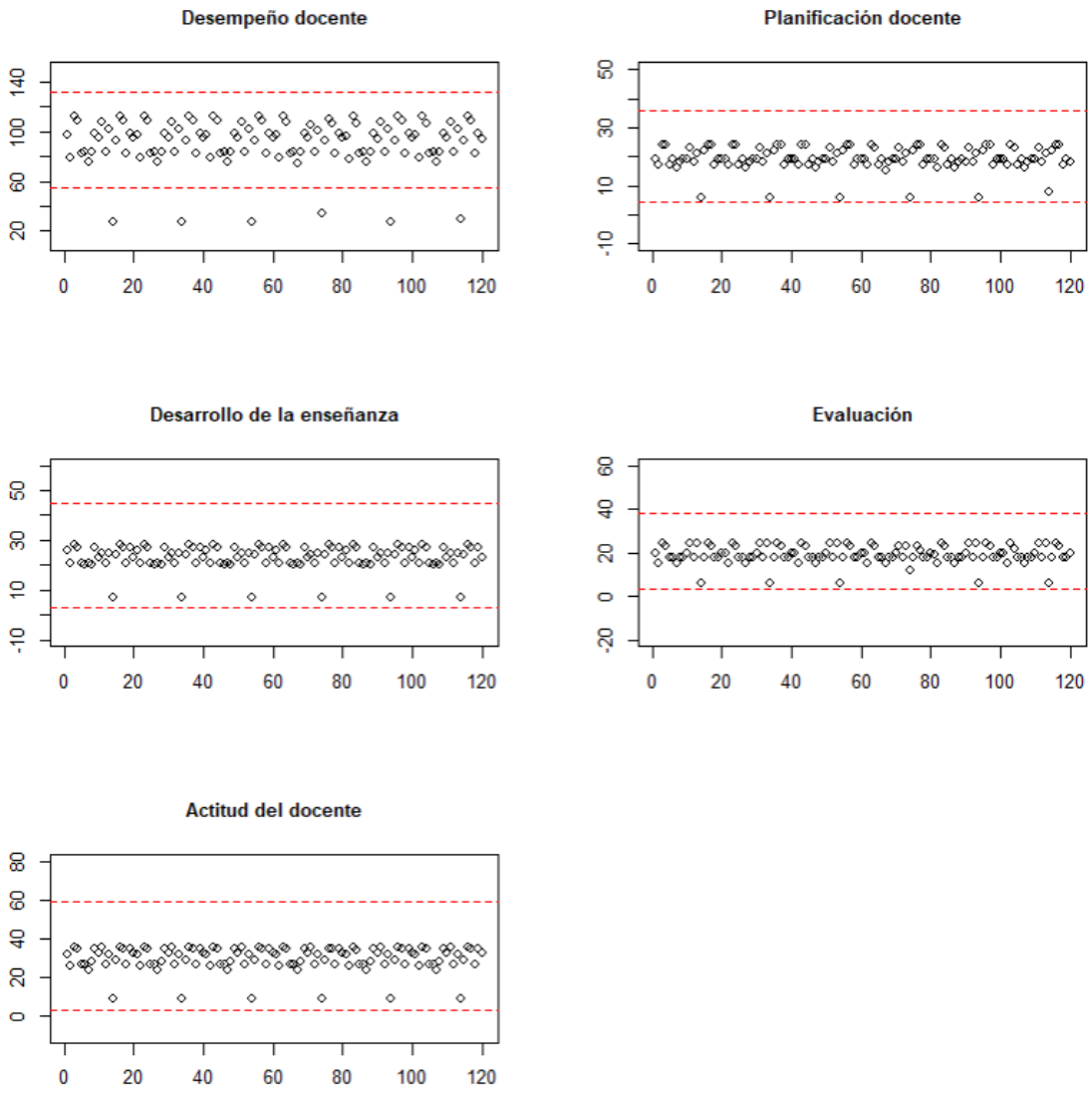
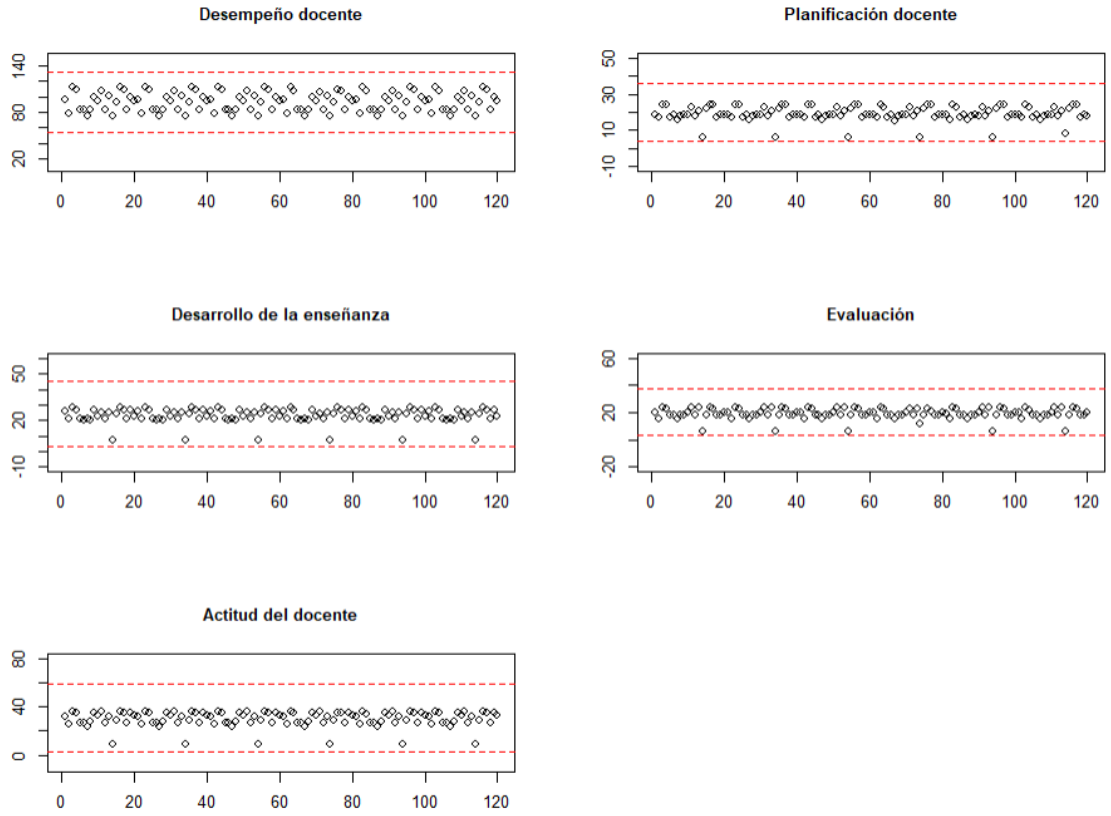


Figura 2: Identificación de valores atípicos en las puntuaciones originales de “Desempeño docente” mediante el criterio de Tukey.



Nota: Las líneas discontinuas representan la frontera \n de 1.5 veces el rango intercuartílico de los cuartiles 1 y 3

Figura 2.1 Detección de valores atípicos en las puntuaciones imputadas de “Desempeño docente” mediante el criterio de Tukey.



Normalidad. En una muestra de 120 docentes seleccionados de una población de 200 profesores de instituciones privadas de la UGEL 07 de Lima Metropolitana, la prueba de Kolmogorov–Smirnov aplicada a la escala de Gestión educativa arrojó D = .214, p = .035 (Tabla 4). Dado que p < .05, se rechaza la hipótesis de normalidad, indicando que la distribución empírica de las puntuaciones de gestión educativa difiere significativamente de una distribución normal teórica al nivel del 5 %.

Para la variable Desempeño docente, el mismo test realizado sobre los mismos 120 encuestados produjo D = .193, p < .001 (Tabla 5), lo cual confirma una desviación aún más marcada de la normalidad con un nivel de confianza del 99.9 %.

Debido a que ambas variables violan el supuesto de normalidad, se optó por emplear el coeficiente de correlación de Spearman para analizar la relación entre la percepción de gestión educativa y el desempeño docente en este colectivo. Esta técnica no paramétrica, basada en rangos, resulta robusta frente a distribuciones no normales y posibles valores atípicos, garantizando una estimación fiable de la asociación monotónica entre ambas variables.

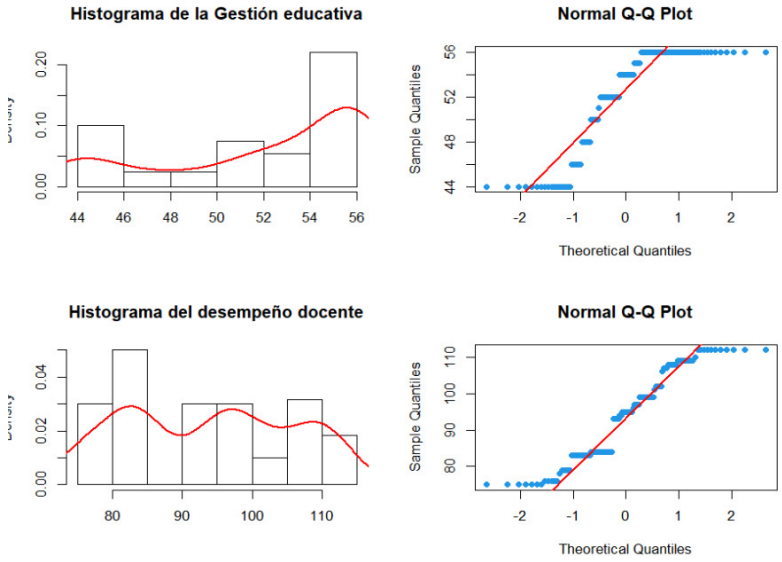
Tabla 6: Test Kolgomoriv Smirnov: Gestión educativa

	Valor
D	0.21362
p-value	0.03504

Tabla 7: Kolgomoriv Smirnov: Desempeño docente

	Valor
D	0.19319
p-value	0.0002575

Figura 3: Distribución de las puntuaciones y análisis de cuantiles (Q-Q Plot) de Gestión educativa y desempeño docente



ANÁLISIS DESCRIPTIVOS

Resultados univariados. Los resultados presentados en la Tabla 6 y reflejados gráficamente en la Figura 5 muestran una tendencia predominante hacia el nivel medio en la variable "Gestión educativa" y sus dimensiones: Gestión estratégica, Formación integral y Soporte institucional. En términos generales, el 75% de los participantes se sitúan en un nivel medio respecto a la gestión educativa, mientras que el 25% se encuentra en un nivel bajo y ninguno alcanza el nivel alto. Esta distribución sugiere que, si bien no se evidencian deficiencias generalizadas, tampoco se observan desempeños sobresalientes en los aspectos evaluados.

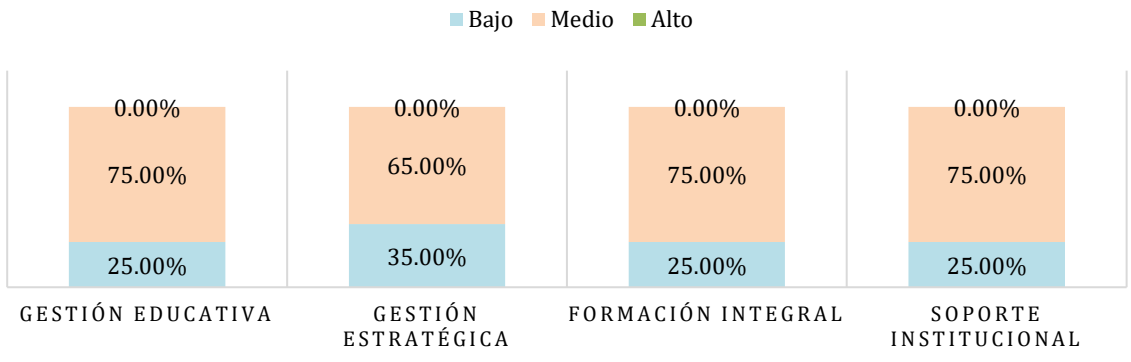
Al analizar las dimensiones específicas, se aprecia que la "Gestión estratégica" presenta un 35% de participantes en nivel bajo, lo que representa la proporción más alta en esta categoría. En contraste, las dimensiones "Formación integral" y "Soporte institucional" muestran un 25% en nivel bajo cada una, lo que coincide con la proporción general de la variable principal. La "Gestión estratégica", por tanto, se posiciona como la dimensión con mayores debilidades, lo que podría repercutir negativamente en la planificación y dirección institucional.

De manera crítica, se destaca la ausencia total de participantes en el nivel alto en todas las dimensiones evaluadas. Este hecho evidencia una carencia de excelencia en los procesos de gestión educativa, lo que sugiere la necesidad urgente de implementar estrategias de mejora continua que fortalezcan la eficacia institucional. En este contexto, los hallazgos reflejan un estado intermedio de desarrollo en la gestión educativa, con márgenes importantes para alcanzar niveles óptimos de calidad y desempeño.

Tabla 8. Resultados descriptivos por niveles de la variable "Gestión educativa y sus dimensiones

Nivel	Variable		Dimensiones					
	Gestión educativa		Gestión estratégica		Formación integral		Soporte institucional	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	30	25,00%	42	35,00%	30	25,00%	30	25,00%
Medio	90	75,00%	78	65,00%	90	75,00%	90	75,00%
Alto	0	0,00%	0	0,00%		0,00%	0	0,00%
Total	120	100,00%	120	100,00%	120	100,00%	120	100,00%

Figura 4: Distribución de los niveles de la variable Gestión educativa y sus dimensiones



La Tabla 8 muestra que, en la muestra de 120 docentes de instituciones privadas de la UGEL 07 de Lima Metropolitana, el desempeño docente global se distribuye en un 50,0 % (n = 60) en nivel Medio, 25,0 % (n = 30) en Bajo y 25,0 % (n = 30) en Alto. Esto indica que la mitad de los profesores percibe un desempeño intermedio, mientras que un cuarto de ellos identifica áreas de mejora significativas y otro cuarto se considera con un desempeño destacado.

Al examinar las dimensiones específicas (Tabla 8; Figura 4), se observa que en planificación docente la distribución replica exactamente el patrón global: 50,0 % (n = 60) en Medio y 25,0 % (n = 30) en los niveles Bajo y Alto, lo cual sugiere que la capacidad de diseñar y organizar actividades pedagógicas es uniforme respecto al desempeño general.

En desarrollo de la enseñanza, la mayor proporción se concentra en el nivel Medio (50,0 %, n = 60), seguido de un 40,0 % (n = 48) en Bajo y sólo 10,0 % (n = 12) en Alto, reflejando que cuatro de cada diez docentes perciben dificultades para aplicar enfoques didácticos efectivos en el aula.

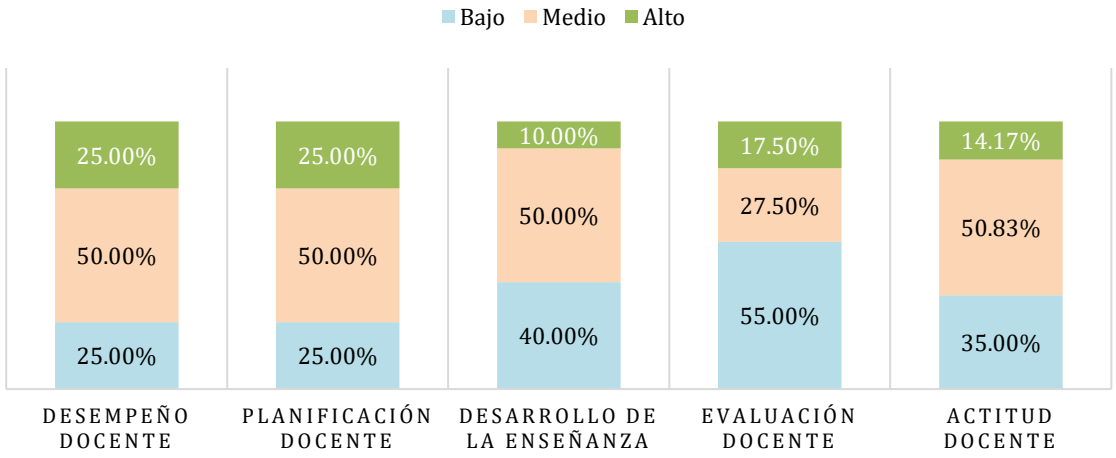
La dimensión de evaluación docente presenta la mayor proporción en el nivel Bajo (55,0 %, n = 66), con sólo 17,5 % (n = 21) en Alto, lo que revela que más de la mitad de los participantes considera que sus prácticas de medición y retroalimentación requieren fortalecimiento.

Finalmente, en actitud docente, el 50,8 % (n = 61) se ubica en nivel Medio, 35,0 % (n = 42) en Bajo y 14,2 % (n = 17) en Alto, indicando que aunque la mayoría mantiene una actitud profesional equilibrada, un porcentaje significativo experimenta falta de motivación o compromiso, y sólo una minoría exhibe una actitud sobresaliente.

Tabla 9: Resultados descriptivos por niveles de la variable “Desempeño docente” y sus dimensiones

Nivel	Variable		Dimensiones							
	Desempeño docente		Planificación docente		Desarrollo de la enseñanza		Evaluación docente		Actitud docente	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	30	25,00%	30	25,00%	48	40,00%	66	55,00%	42	35,00%
Medio	60	50,00%	60	50,00%	60	50,00%	33	27,50%	61	50,83%
Alto	30	25,00%	30	25,00%	12	10,00%	21	17,50%	17	14,17%
Total	120	100,00 %	120	100,00 %	120	100,00 %	120	100,00 %	120	100,00 %

Figura 5: Distribución de los niveles de la variable “Desempeño docente” y sus dimensiones



Resultados bivariados

Entre los 120 docentes evaluados, aquellos con desempeño Bajo (n = 30) calificaron mayoritariamente la gestión educativa como Baja (18/30; 60,0 %) o Media (12/30; 40,0 %), sin reportes de nivel Alto. En contraste, los docentes con desempeño Medio (n = 60) valoraron la gestión en nivel Media en el 80,0 % (48/60) y Baja en el 20,0 % (12/60) (Tabla 9; Figura 5).

Al segmentar por los niveles de planificación, los docentes con valoración de planificación Baja (n = 30) calificaron la gestión educativa como Baja en el 60,0 % (18/30) y Media en el 40,0 % (12/30). Quienes dieron una evaluación Media a su planificación (n = 30) ubicaron la gestión en Media en el 53,3 % (16/30) y en Baja en el 40,0 % (12/30), mientras que la totalidad de los docentes con planificación Alta (n = 30) percibió la gestión exclusivamente en nivel Media (100,0 %) (Tabla 9; Figura 8).

En relación con el desarrollo de la enseñanza, los docentes con valoración Baja (n = 30) calificaron la gestión educativa como Baja en el 60,0 % (18/30) y Media en el 40,0 % (12/30). Para aquellos con desarrollo Medio (n = 60), la percepción fue Media en el 53,3 % (32/60) y Baja en el 33,3 % (20/60), y entre los pocos que asignaron desarrollo Alto (n = 30), el 100,0 % valoró la gestión en nivel Media (Tabla 10; Figura 9).

Para la dimensión de evaluación docente, el 80,0 % (24/30) de los docentes con evaluación Baja percibió la gestión educativa como Baja, y solo el 16,7 % (5/30) la consideró Alta. Entre quienes obtuvieron evaluación Media (n = 60), el 46,7 % (28/60) calificó la gestión como Media y el 3,3 % (2/60) como Baja, mientras que en el grupo con evaluación Alta (n = 30), el 17,8 % (5/30) le otorgó nivel Media y ningún docente la ubicó en Baja (Tabla 11; Figura 10).

En los niveles de actitud docente, el 60,0 % (18/30) de quienes manifestaron actitud Baja situó la gestión educativa en nivel Baja, frente al 40,0 % (12/30) que la vio como Media. Para actitud Media (n = 60), la gestión se distribuyó en Media para el 54,4 % (32/60) y en Baja para el 26,7 % (16/60). Finalmente, entre los pocos docentes con actitud Alta (n = 30), el 100,0 % calificó la gestión en nivel Media (Tabla 12; Figura 11).

Tabla 10: Distribución de los Niveles de la Variable "Gestión educativa" en Función de los Niveles en la Variable "Desempeño docente".

Niveles	Niveles					
	Bajo		Medio		Alto	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	18	60,00%	12	20,00%	0	0,00%
medio	12	40,00%	48	80,00%	0	0,00%
alto	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

Figura 6: Distribución de los niveles de la variable “Gestión educativa” según niveles de la “Desempeño docente”

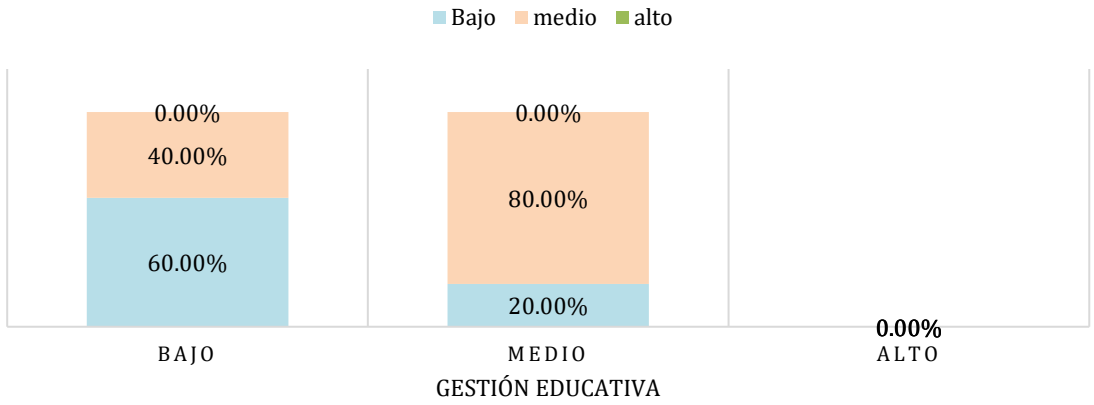


Tabla 11: Distribución de los Niveles de la Variable "Gestión educativa" en Función de los Niveles en la Variable "Planificación docente".

Niveles	Niveles					
	Bajo		Medio		Alto	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	18	60,00%	12	13,33%	0	0,00%

medio	12	40,00%	48	53,33%	0	0,00%
alto	0	0,00%	30	33,33%	0	0,00%

Figura 7: Distribución de los niveles de la variable “Gestión educativa” según niveles de la “Planificación docente”

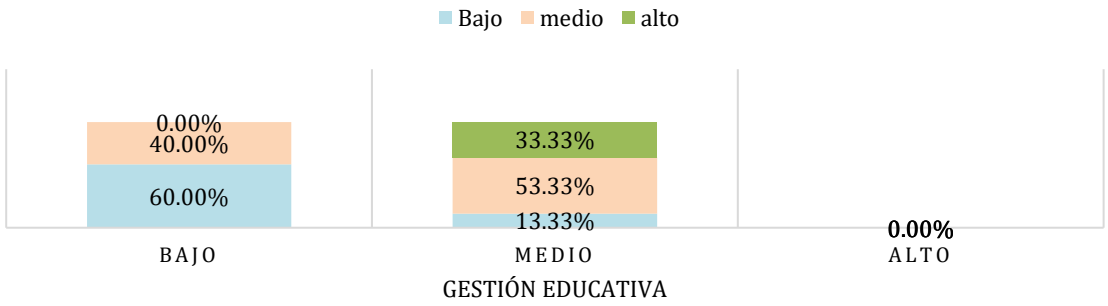


Tabla 12: Distribución de los Niveles de la Variable "Gestión educativa” en Función de los Niveles en la Variable "Desarrollo de la enseñanza".

Niveles	**Niveles**					
	Bajo		Medio		Alto	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	18	60,00%	30	33,33%	0	0,00%
medio	12	40,00%	48	53,33%	0	0,00%
alto	0	0,00%	12	13,33%	0	0,00%

Figura 8: Distribución de los niveles de la variable “Gestión educativa” según niveles de la “Desarrollo de la enseñanza”

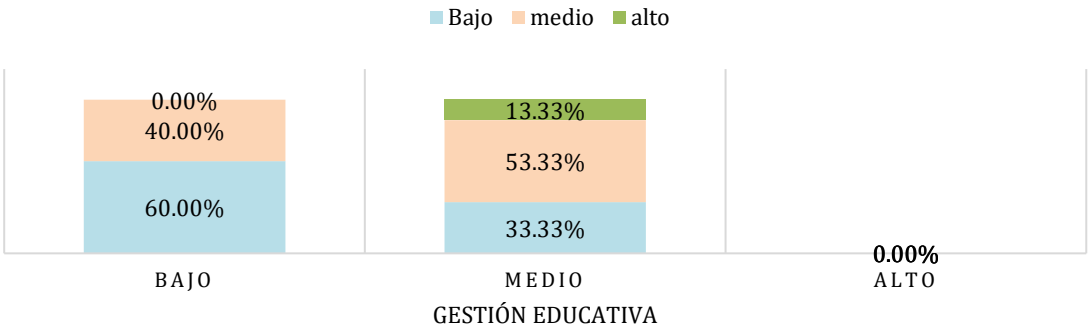


Tabla 13: Distribución de los Niveles de la Variable "Gestión educativa" en Función de los Niveles en la Variable "Evaluación docente".

Niveles	**Niveles**					
	Bajo		Medio		Alto	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	24	80,00%	42	46,67%	0	0,00%
medio	1	3,33%	32	35,56%	0	0,00%
alto	5	16,67%	16	17,78%	0	0,00%

Figura 9: Distribución de los niveles de la variable “Gestión educativa” según niveles de la “Evaluación docente”

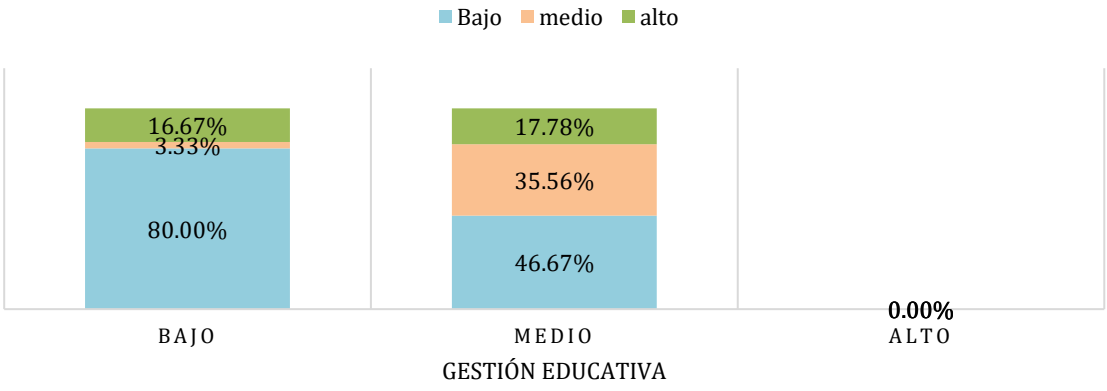
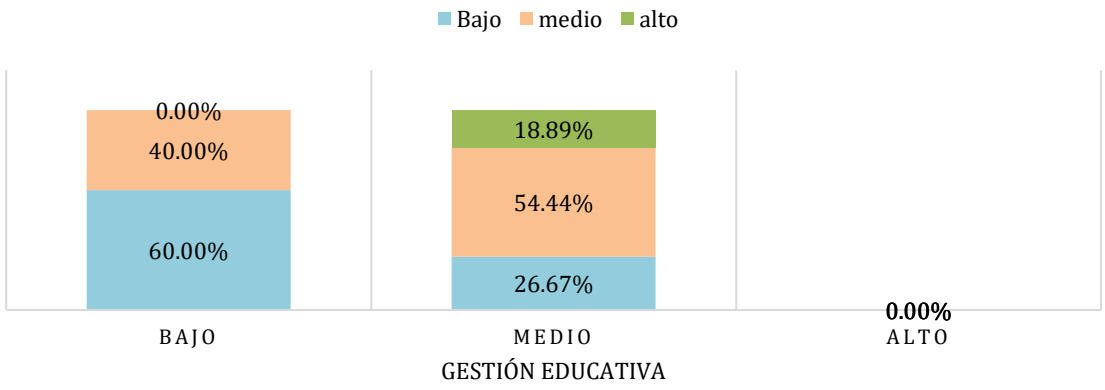


Tabla 14: Distribución de los Niveles de la Variable "Gestión educativa" en Función de los Niveles en la Variable "Actitud docente".

Niveles	Niveles					
	Bajo		Medio		Alto	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	18	60,00%	24	26,67%	0	0,00%
medio	12	40,00%	49	54,44%	0	0,00%
alto	0	0,00%	17	18,89%	0	0,00%

Figura 10: Distribución de los niveles de la variable “Gestión educativa” según niveles de la “Actitud docente”



Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación entre la Gestión educativa y el desempeño docente, en Instituciones Privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana.

H0= No existe relación entre la Gestión educativa y desempeño docente.

H1= Existe relación entre la Gestión educativa y desempeño docente

Tabla 15: Correlación de Spearman de las variables: Gestión educativa y desempeño docente

Coeficiente	Metodo	Correlacion	P.value	LI	LS
Rho	Spearman	0.485	0.000	0.328	0.626

Hipótesis especifica 1

Existe una relación entre la Gestión educativa y la planificación docente, en Instituciones Privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana.

H0= No existe relación entre la Gestión educativa y planificación docente.

H1= Existe relación entre la Gestión educativa y planificación docente

Tabla 16: Correlación de Spearman de las variables: Gestión educativa y planificación docente

Coeficiente	Metodo	Correlacion	P.value	LI	LS

Rho	Spearman	0.331	0.000	0.144	0.508

Hipótesis especifica 2

Existe una relación entre la Gestión educativa y el desarrollo de la enseñanza, en Instituciones Privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana.

H0= No existe relación entre la Gestión educativa y desarrollo de la enseñanza

H1= Existe relación entre la Gestión educativa y desarrollo de la enseñanza

Tabla 17: Correlación de Spearman de las variables: Gestión educativa y desarrollo de la enseñanza

Coeficiente	Metodo	Correlacion	P.value	LI	LS
Rho	Spearman	0.444	0.000	0.302	0.572

Hipótesis especifica 3

Existe una relación entre la Gestión educativa y la evaluación docente, en Instituciones Privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana.

H0= No existe relación entre la Gestión educativa y la evaluación docente

H1= Existe relación entre la Gestión educativa y la evaluación docente

Tabla 18: Correlación de Spearman de las variables: Gestión educativa y la evaluación docente

Coeficiente	Metodo	Correlacion	P.value	LI	LS
Rho	Spearman	0.419	0.0000	0.220	0.584

Hipótesis especifica 4

Existe una relación entre la Gestión educativa y la actitud docente, en Instituciones Privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana.

H0= No existe relación entre la Gestión educativa y la actitud docente

H1= Existe relación entre la Gestión educativa y la actitud docente

Tabla 19: Correlación de Spearman de las variables: Gestión educativa y la actitud docente

Coeficiente	Metodo	Correlacion	P.value	LI	LS
Rho	Spearman	0.602	0.0000	0.470	0.697

RESULTADOS

En una muestra de 120 docentes de instituciones privadas de la UGEL 07 de Lima Metropolitana, la correlación de Spearman entre la percepción global de la gestión educativa y el desempeño docente fue $\rho = .485$, $p < .001$, 95 % CI [.328, .626] (Tabla 14), lo que permite rechazar H_0 y confirma que una gestión caracterizada por procesos claros de planificación, dirección y apoyo institucional se asocia con una mejora significativa del desempeño profesional.

Al desglosar por subescalas, la asociación con planificación docente que evalúa aspectos como la información sobre la asignatura y la preparación y organización de actividades fue $\rho = .331$, $p < .001$, 95 % CI [.144, .508] (Tabla 15). Este hallazgo indica que cuando los docentes perciben una gestión educativa más estructurada y eficiente, fortalecen la calidad de sus estrategias iniciales de enseñanza.

La relación entre gestión educativa y el desarrollo de la enseñanza que incluye el cumplimiento de obligaciones y la aplicación de metodologías didácticas arrojó $\rho = .444$, $p < .001$, 95 % CI [.302, .572] (Tabla 16). Esto sugiere que una gestión institucional sólida promueve la implementación más rigurosa y creativa de métodos pedagógicos en el aula.

En cuanto a la evaluación considerada a través de mecanismos de medición y calificación de evaluaciones la correlación fue $\rho = .419$, $p < .001$, 95 % CI [.220, .584] (Tabla 16), reflejando que procesos de gestión eficaces facilitan prácticas de evaluación más sistemáticas. Finalmente, la dimensión de actitud docente compuesta por el trato con estudiantes y la orientación hacia sus necesidades registró la correlación más alta, $\rho = .602$, $p < .001$, 95 % CI [.470, .697] (Tabla 18).

DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como propósito analizar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en instituciones educativas privadas de la UGEL 07 de Lima Metropolitana. Los hallazgos obtenidos a través de la prueba de correlación de Spearman muestran una asociación significativa y positiva entre ambas variables, lo cual permite sostener que una gestión institucional eficiente tiene un impacto favorable en el desempeño profesional del docente.

El resultado global ($\rho = .485$, $p < .001$) evidencia una correlación de magnitud moderada entre la percepción de una gestión educativa efectiva y el nivel de desempeño docente. Este hallazgo es coherente con lo señalado por autores como Bolívar (2010), quien sostiene que la organización escolar y la calidad de los procesos de dirección inciden directamente en la práctica pedagógica. De esta manera, se confirma que prácticas de gestión caracterizadas por la planificación estratégica, el acompañamiento institucional y la claridad en los procesos contribuyen a mejorar el accionar profesional del maestro en el aula.

Al analizar los resultados por dimensiones específicas del desempeño docente, se observa que la **p**lanificación de la enseñanza presentó una correlación positiva y significativa ($\rho = .331$, $p < .001$), lo que sugiere que los docentes que perciben una gestión educativa sólida tienden a organizar y preparar mejor sus actividades de enseñanza. Este resultado coincide con estudios de Murillo (2011), quien enfatiza que los equipos directivos que promueven estructuras claras facilitan la anticipación y diseño de estrategias pedagógicas más eficaces.

En lo que respecta al desarrollo de la enseñanza, la correlación obtenida ($\rho = .444$, $p < .001$) indica una relación positiva entre una gestión educativa eficiente y la adecuada

ejecución del proceso pedagógico, incluyendo la aplicación de metodologías activas y el cumplimiento de responsabilidades docentes. Este hallazgo refuerza lo planteado por Hargreaves (2003), quien señala que el liderazgo institucional impacta en la motivación y desempeño del profesorado, promoviendo una enseñanza más comprometida y reflexiva.

Por otro lado, la correlación observada en la dimensión evaluación del aprendizaje ($\rho = .419$, $p < .001$) sugiere que una gestión educativa orientada a resultados promueve prácticas de evaluación más objetivas, oportunas y alineadas con los aprendizajes esperados. Esta relación resulta significativa en contextos donde la evaluación no solo cumple una función calificadora, sino también formativa y reguladora del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Finalmente, destaca la fuerte correlación entre la gestión educativa y la actitud docente ($\rho = .602$, $p < .001$), lo cual evidencia que las percepciones positivas sobre la gestión institucional repercuten con mayor intensidad en aspectos actitudinales como el trato con los estudiantes, la empatía y la disposición para atender sus necesidades. Esta dimensión, tradicionalmente menos atendida en investigaciones cuantitativas, adquiere especial relevancia en la presente tesis al mostrar que la gestión escolar también moldea la dimensión ética y relacional del trabajo docente. En línea con esto, Fullan (2007) señala que la transformación educativa exige un liderazgo comprometido no solo con la instrucción, sino también con el bienestar emocional del profesorado y del estudiantado.

En conjunto, estos resultados respaldan la hipótesis alternativa de la investigación y contribuyen a la comprensión de cómo la gestión educativa se configura como un factor clave en la mejora del desempeño docente. Asimismo, fortalecen la necesidad de impulsar modelos de gestión escolar más participativos, planificados y centrados en el

acompañamiento pedagógico, tal como lo plantean los lineamientos del Marco del Buen Desempeño Directivo (MINEDU, 2014).

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en esta investigación revelan que existe una relación significativa y positiva entre la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones privadas de la UGEL 07 de Lima Metropolitana, evidenciada con una correlación de Spearman de $\rho = .485$, $p < .001$. Este hallazgo permite rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis general de la investigación. Por lo tanto, se indica que una gestión educativa bien estructurada —caracterizada por una planificación efectiva, un liderazgo institucional sólido y un clima organizacional favorable— repercute significativamente en la mejora del rendimiento profesional del docente, tanto en sus competencias actitudinales como pedagógicas

Conclusiones específicas

Sobre la relación entre la variable gestión educativa y la dimensión planificación docente. Se identificó una correlación significativa ($\rho = .331$, $p < .001$) lo que indica que una gestión educativa eficiente se asocia con una mayor calidad en la planificación docente, entendida como la preparación de clases, organización de contenidos y claridad en los objetivos educativos. Esta relación confirma la hipótesis específica 1 y resalta la necesidad de fortalecer la capacidad organizativa desde la dirección institucional.

Respecto a la misma variable, gestión educativa y la dimensión desarrollo de la enseñanza. La correlación ($\rho = .444$, $p < .001$) muestra que una gestión educativa sólida guarda relación con un mejor desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, en términos de cumplimiento de deberes, aplicación de metodologías activas y enfoque en el estudiante. Así, se confirma la hipótesis específica 2, destacando el rol facilitador de la gestión para un desempeño docente dinámico y participativo.

Sobre la relación entre la variable independiente, gestión educativa y evaluación docente. Los resultados muestran una correlación significativa ($\rho = .419$, $p < .001$), lo que implica que una adecuada gestión institucional se vincula con procesos de evaluación más sistemáticos, justos y coherentes. Con ello se valida la hipótesis específica 3, reforzando la importancia de lineamientos claros y apoyo directivo en los procesos de medición del aprendizaje.

Acerca de la relación entre la variable gestión educativa y la dimensión actitud docente. Entre ellas se observó una dinámica mucho más notoria ($\rho = .602$, $p < .001$), lo cual demuestra que un entorno institucional bien gestionado influye de manera decisiva en la disposición del docente para actuar con empatía, compromiso y orientación al estudiante. Esta evidencia permite confirmar la hipótesis específica 4, y sugiere que las condiciones organizacionales impactan directamente en las actitudes profesionales del docente.

RECOMENDACIONES

Se sugiere replicar esta investigación en otras Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) o en las Direcciones Regionales de Educación (DRE) en el país, tanto en instituciones privadas como públicas, con el fin de comparar los resultados y enriquecer el conocimiento sobre cómo influye la gestión educativa en diferentes contextos socioculturales y organizacionales, bienestar emocional, o el uso de TIC, para analizar su efecto en la relación entre gestión educativa y desempeño docente.

Se recomienda que nuevas investigaciones adopten un diseño metodológico mixto (cuantitativo-cualitativo), que complemente los datos estadísticos con entrevistas o grupos focales, permitiendo comprender mejor las percepciones, motivaciones y experiencias de los docentes sobre la gestión institucional.

Dado que esta investigación tiene un diseño no experimental y transversal, se sugiere desarrollar estudios longitudinales que permitan observar cómo evoluciona el desempeño docente en función de los cambios o mejoras en la gestión educativa a lo largo del tiempo.

Es recomendable explorar cómo la implementación de políticas institucionales (como el fortalecimiento del liderazgo directivo o los programas de desarrollo profesional docente) influye en la gestión educativa y, en consecuencia, en el desempeño docente.

Futuros estudios podrían enriquecer el análisis incluyendo la percepción de los directores y las familias, lo cual permitiría contrastar y complementar la visión de los docentes sobre los procesos de gestión institucional y su impacto en la calidad educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ausubel, D., Novak, J., & Hanesian, H. (1983). Psicología educativa un punto de vista cognoscitivo. México Trillas. Significado y Aprendizaje. In *México: Trillas*.

Apaza Suca, R. M. (2019). *El liderazgo directivo y su influencia en el desempeño del docente en la Institución Educativa San Joaquín - Arequipa 2017 , Universidad San Pedro. Repositorio Institucional.*

Blejmar, B. (2005). *La gestión como palabra*.

Burga, J. (2019). *Evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas pertenecientes a la Red N°01 de la UGEL de Ventanilla - Callao*.

Bolívar, A. (2021). *La mejora de las instituciones educativas: Gestión y liderazgo escolar.* Editorial Octaedro.

Chiroque, S., & Gonzales, A. (2022). *Gestión educativa y liderazgo transformador en contextos escolares. Fondo Editorial Educativo.*

Capacho, E., & Rincón, G. (2018). *La gestión educativa y sus implicaciones en las instituciones educativas en tiempos de posacuerdo*. Pontificia Universidad Javeriana.

Carrillo, S. (2004). La gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación. *Minedu*, *3*, 19. http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4159

Citarella, A., Maldonado Briegas, J. J., Sánchez Iglesias, A. I., & Vicente Castro, F. (2020). A-motivación y su relación con la autoeficacia académica y orientación a las metas en una muestra de estudiantes de escuela secundaria en el sur de Italia. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, *2*(1), 479–488. https://doi.org/10.17060/ijodaep.2020.n1.v2.1873

Comellas, M. J. (2002). Competencias del profesorado. In *Didactica y pedagogia*.

Condori, O. P. (2019). *Evaluación censal de estudiantes en lectura asociado a factores: gestión educativa y desempeño docente de la región Puno, periodo 2007 al 2016*. https://www.aacademica.org/cporfirio/2

Condori Cruz, N., & Farroñan Flores, L. de los M. (2018). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa "José Pérez Armendáriz" de Paucartambo.*

Contreras Domingo, J. (1994). *Enseñanza, curriculum y profesorado introducción critica a la didáctica.*

Cortez, L. (2020). *Evaluación del desempeño docente y su relación con la calidad de la formación profesional de los estudiantes de la carrera de Bioquímica y Farmacia de la Universidad Técnica de Machala*.

Cuenca, R. (2020). La evaluación docente en el Perú. In *Instituto de estudios peruanos* (Vol. 1). https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1176/Cuenca-Ricardo_Evaluacion-docente-Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz Barriga, F. (2006). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación constructivista*. McGraw-Hill.

Díaz, D., & Delgado, M. (2014). *Competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: una propuesta desde la socioformación.*

Esquerre Ramos, L. A., & Pérez Azahuanche, M. Á. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, *45*, 21. https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846

Faiz, M., & Yaakob, M. (2019). *Strategic management and strategic planning in school*. *18*(3), 6.

Flores Macías, R. del C., & Gómez Bastida, J. (2010). Un estudio sobre la motivación hacia la escuela secundaria en estudiantes mexicanos. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, *12*(1), 1–21.

Giménez Espín, J. A. (2014). Quality management: The importance of organizational culture for the development of intangible variables. *Revista Europea de Direccion y Economia de La Empresa*, *23*(3), 115–126. https://doi.org/10.1016/j.redee.2014.02.002

Gonzalez Meza, A. V. (2017). *tesis Los compromisos de la gestión escolar y su efecto en el*.

González, M. A., & Pérez, L. F. (2024). *Clima institucional en el desempeño docente en una institución educativa. Revista Científica, 12(1), 45-60.*

Gómez Cortez, M. W., & Romero de la Cruz, V. (2021). *Desempeño docente y clima organizacional en un centro de formación profesional de Huancayo.*

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. MCGraw Hill Education.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodologia de la investigación: las rutas cuantativa, cualitativa y mixta. In *Metodología de la investigación. Las rutas*

cuantitativa, cualitativa y mixta. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Hernández González, J., & Prieto Pérez, M. (2023). *Formación integral docente en Ciencias Exactas y Naturales. Revista de Educación, 45(3), 123-138.*

Higuera, M. J. (2023). *La gestión educativa como esencialidad en el desempeño docente y el aprendizaje en estudiantes. Fundación Koinonía.*

Javan, S., & Aghashahi, F. (2016). An Investigation on Strategic Management Success Factors in an Educational Complex. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *230*(May), 447–454. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.056

Laura, K., Clavitea, M., Morales, K., & Aza, P. (2021). Revista Innova Educación. *Revista Innova Educación*, *3*(1), 6–19. file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-AplicacionQuizizzYComprensionDeTextosEnInglesConEl-8054631.pdf

Martínez Aguirre, L. (2012). Administración Educativa. In *Universia Business Review* (Issue 20). http://hdl.handle.net/10760/22429%0Ahttp://observatorio-iberoamericano.org/ricg/nº_20/lucía_banchieri,_fernando_campa.pdf%0Ahttp://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/8358/1/T-ESPE-047887.pdf%0Ahttps://es.slideshare.net/jonathanalexandergelvez/autores

MINEDU. (2015). Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes. *15 De Febrero*, 1–79. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf

Moran, L., Alvarez, G., & de Anglat, H. D. (2020). Virtual teaching of postgraduate writing: a study based on teacher planning actions. *Virtualidad Educacion Y Ciencia*, *11*(20), 92–114.

Morales, P., & Rodríguez, S. (2025). *Liderazgo educativo y clima escolar: Un estudio de caso en Chile. Revista Calidad en la Educación, 36(2), 89-105.*

Ñaupas, H. (2018). *de la investigación Metodología Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*.

Nina Hidalgo, F. (2014). IV Coloquio de la Red Iberoamericana de Investigadores sobre Evaluación de la Docencia. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, *7*(2). http://www.rinace.net/riee/numeros/vol7-num2e/Riee_7,2e.pdf

Parra, M. (2005). Condiciones de trabajo y salud en el trabajo docente. *Revista Prelac.*

Protagonismo Docente En El Cambio Educativo, *NO. 1*(julio), 134–145. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000144709/PDF/144666spa.pdf.multi.nameddest=144709

Perez Tejada, H. (2008). *Estadistica para las ciencias sociales del comportamiento y de la salud*.

Picco, S. (2007). formación del profesorado : El caso de la Sección Pedagógica y la Facultad de Ciencias de la Educación en la Universidad Nacional de La Plata entre 1906. In *1-2* (Vol. 1). https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.273/te.273.pdf

Reyes Marlene, E. (2017). *Habilidades sociales y su relación con el desempeño docente desde la percepción de los estudiantes en una universidad privada en Monterrico-Lima, en el año 2015*. https://hdl.handle.net/20.500.12672/7366

Roncal Caldas, K. (2018). *La comunicación interna y la gestión educativa en la I.E. N° 88227 "Pedro Pablo Atusparia", Nuevo Chimbote - 2016*.

Sagredo Lillo, E. J. (2019). *Relaciones entre gestión organizacional y percepción del compromiso, motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de Centros educativos de adultos de la Región del Biobío Chile*.

Ubilllús, M. (2019). *Gestión educativa y el desempeño docente universitario en la facultad de ingeniería de la Universidad de Piura* (Vol. 2018).

UNESCO. (2004). *Gestión de la Educación en América Latina y el Caribe*.

Vega Gutiérrez, L. V. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, *1*(2), 18–28. https://doi.org/10.48169/ecuatesis/0102202008

Yábar Simón, I. (2013). La Gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la Ciudad de Lima - Cercado. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 156. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1680/Yabar_si.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttp://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1680

Zabalza Beraza, M. A. (2014). Competencias Docentes. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, *13*, 1–15.

Imbernón, F. (2017). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado: hacia una nueva cultura profesional*. Editorial Graó.

Marcelo, C. (2009). *Cómo formar buenos profesores: Nuevos desafíos, nuevas respuestas*. Editorial Narcea.

Vaillant, D., & Marcelo, C. (2015). *Desarrollo profesional docente: ¿cómo se aprende a enseñar?* Narcea Ediciones.

Bisquerra, R. (2009). *Educación emocional y competencias básicas para la vida*. Wolters Kluwer.

Carbonero, M. A., Martín-Antón, L. J., & Monjas, M. I. (2013). *Competencias socioemocionales para la mejora del aprendizaje y la convivencia escolar. Revista de Investigación Educativa, 31(1), 63-80.*

Flores Macías, F., & Gómez Bastida, I. (2010). *La relación profesor-alumno como factor de éxito escolar. Revista Iberoamericana de Educación, 54(1), 1-10.*

Hernández Rojas, G. (2011). *Metodología de la investigación. McGraw-Hill Interamericana.*

Pianta, R. C. (1999). *Enhancing relationships between children and teachers. American* Psychological Association.

Castañeda, L., & Adell, J. (2013). *Entornos personales de aprendizaje: Claves para el ecosistema educativo en red. Marfil.*

Citarella, A., Sáez, M. J., & García, M. (2020). Educación personalizada: Principios y estrategias de intervención. Editorial Octaedro.

Zabalza, M. A. (2011). *Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional. Narcea Ediciones.*

Hidalgo, N. (2014). *Evaluación educativa: Modelos y prácticas en el contexto peruano. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.*

Minedu (2025). *Plan nacional de educación 2025: Hacia una educación de calidad para todos. Ministerio de Educación del Perú.*

Rodríguez, J. (2020). *Reformas educativas y evaluación: Desafíos y perspectivas para el futuro de la educación en Perú. Editorial Educativa.*

García, J., & Pérez, M. (2019). *La evaluación formativa en la educación primaria: Principios y prácticas. Editorial Universitaria.*

Torres, P. (2021). Evaluación docente y su impacto en el rendimiento académico: Un enfoque práctico. Editorial Académica.

Picco, A. (2007). *La metodología educativa: Fundamentos y prácticas en la formación docente. Editorial Universitaria.*

Ríos, C., & Soto, A. (2019). *Prácticas pedagógicas y metodologías innovadoras en la educación básica. Ediciones Académicas.*

García, M., & Fernández, P. (2021). *La orientación educativa y el acompañamiento en el proceso de aprendizaje. Editorial Académica.*

Morales, A., & Castillo, L. (2020). *Prácticas pedagógicas centradas en el estudiante: Teoría y aplicación.* Editorial Universitaria.

Martínez, R., & López, S. (2022). *Transformaciones pedagógicas y enseñanza en contextos dinámicos. Editorial Académica.*

Pérez, M., & Ramírez, D. (2020). *Estrategias de enseñanza para el aprendizaje activo en la educación básica y superior. Editorial Universitaria.*

Rodríguez, A., & Paredes, M. (2022). *Planificación didáctica y diversidad de aprendizajes en contextos inclusivos. Editorial Académica.*

Salas, E., & Quispe, A. (2021). *Estrategias de motivación y aprendizaje autónomo en la educación superior. Editorial Académica.*

Giménez Espín, J. (2014). *Clima organizacional y rendimiento institucional. Editorial Universitaria.*

Sagredo Lillo, C. (2019). Factores del clima organizacional en entornos educativos. Ediciones Académicas.

Sánchez, R., & Ramírez, D. (2021). *Formación integral en la educación contemporánea: Retos y perspectivas. Editorial Académica.*

Zambrano, M., & Ríos, P. (2022). *Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas. Fondo Editorial Universitario.*

ANEXOS

- Matriz de consistencia
- Solicitud de aplicación de recojo de información
- Carta de aceptación de recojo de información
- Encabezado del cuestionario virtual aplicado
- Ficha de validación de instrumentos (2 cuestionarios por experto/3 expertos)
- Datos recolectados en la variable Gestión Institucional
- Datos recolectados en la variable Calidad de los Servicios Educativos

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión educativa y Desempeño docente en Instituciones Privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones e indicadores	Metodología	Población y tamaño de la muestra	Técnicas e instrumentos
Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana?	**Objetivo general** Analizar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana.	**Hipótesis general** Existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana.	**Variable** gestión educativa	**Gestión estratégica** **Gestión** institucional Clima institucional. **Formación integral** **Procesos** pedagógicos Trabajo con la comunidad.	Tipo: No experimental Diseño:	**Población** 200 docentes **Muestra**: 135 docentes	Cuestionario sobre la gestión educativa Cuestionario del desempeño docente.

Problemas específicos	**Objetivos específicos**	**Hipótesis específicas**	**Variable** desempeño docente	**Planificación docente** Información sobre la asignatura Preparación y organización de actividades **Desarrollo de la enseñanza** Cumplimiento de obligaciones Metodología Orientación hacia el estudiante **Evaluación** Mecanismos de evaluación Calificación de evaluaciones **Actitud docente** Trato con estudiantes Orientación hacia el estudiante			
P1. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y la planificación docente en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana? P2. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa el y desarrollo de la enseñanza en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana? P3. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y la evaluación docente en instituciones privadas en la	O1. Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la planificación docente en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana. O2. Examinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desarrollo de la enseñanza en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana. O3. Analizar la relación que existe entre la gestión educativa y la evaluación docente en instituciones privadas en la	H1. Existe una relación entre la gestión educativa y la planificación docente en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana. H2. Existe una relación entre la gestión educativa y el desarrollo de la enseñanza en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana. H3. Existe una relación entre la gestión educativa y la evaluación docente en instituciones privadas en la				

UGEL 07 de Lima Metropolitana? O4. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y la actitud docente en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana?	UGEL 07 de Lima Metropolitana. O4. Indagar la relación que existe entre la gestión educativa y la actitud docente en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana.	UGEL 07 de Lima Metropolitana. H4. Existe una relación entre la gestión educativa y la actitud docente en instituciones privadas en la UGEL 07 de Lima Metropolitana.					

Lima, 28 de Mayo de 2025

SEÑOR MARCO ANTONIO GUERRERO AGUILAR

Director del colegio Pedro Ruiz Gallo

Presente.-

Asunto: Solicitud para aplicación de instrumento de evaluación a docentes

De mi mayor consideración:

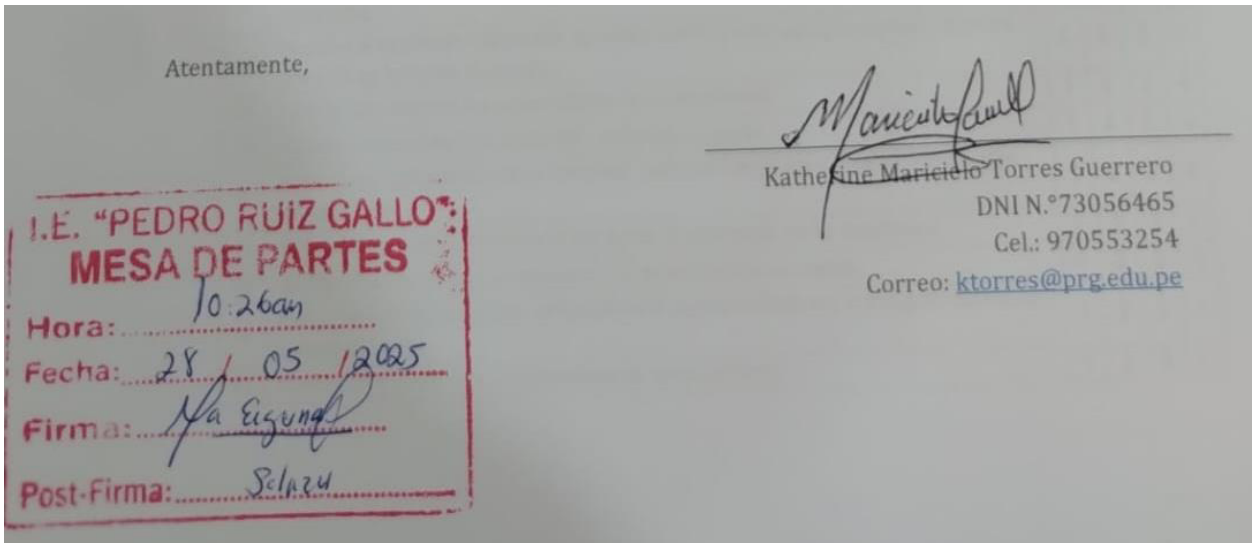
Yo, Katherine Maricielo Torres Guerrero, identificada con DNI N.° 73056465, estudiante de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, de la Escuela de Posgrado y docente de su centro educativo en el nivel primaria, me dirijo a usted con el debido respeto para solicitar la autorización correspondiente para aplicar un instrumento de recolección de información a todos los docentes de su centro educativo.

Dicho instrumento forma parte de la investigación que vengo desarrollando para optar el título profesional de Magister en Gestión ducativa, cuyo tema es: "Gestión educativa y desempeño en docentes de la UGEL 07 de Lima Metropolitana". La información recolectada será utilizada únicamente con fines académicos y de manera confidencial.

Agradezco de antemano su atención y quedo atenta a cualquier requerimiento adicional que se me solicite.

Nota: Anexo los instrumentos que serán aplicado, cabe resaltar que dichos instrumentos ya estás validados por expertos en la materia.

Sin otro particular, me despido con las muestras de mi mayor consideración.



Lima, 09 de junio de 2025

Señora
Katherine Maricielo TORRES GUERRERO

Presente. -

Por medio de la presente me dirijo a usted, a fin de hacer de su conocimiento lo siguiente:

1. El área legal ha recepcionado su solicitud de fecha 28 de mayo de 2025, en la que solicita la autorización correspondiente para aplicar un instrumento de recolección de información a todos docentes del centro educativo.

2. A ello, debemos informar que felicitamos su desarrollo para optar el titulo profesional de Magister en Gestión Educativa; es por ello que otorgamos todas las facilidades para que usted pueda aplicar su instrumentos a nuestros docentes.

3. Esperando que todo se realice de la mejor manera posible en beneficio de su crecimiento profesional, quedo de usted,

Conclusión:

- Resulta PROCEDENTE su solicitud.

Es todo en cuanto a lo que se debe informar.

Atentamente,

CEP PEDRO RUIZ GALLO
V°B°
ASESORIA LEGAL

CUESTIONARIO DE GE

Importante: Este cuestionario busca conocer su opinión respecto al desarrollo de la gestión educativa. A continuación, se presentan 14 ítem para que los lea con atención, y luego responda con sinceridad, marcando con una equis(x) en el recuadro que corresponda con su valoración según la siguiente escala.

Escala de valoración			
1	**2**	**3**	**4**
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

	ÍTEMS	**VALORACION**			
	La institución educativa…				
1	adecúa el PEI incluyendo los enfoques transversales del currículo nacional y orienta el trabajo educativo de la institución.	**1**	**2**	**3**	**4**
2	presenta un PEI que orienta el trabajo educativo e incluye los enfoques transversales del CNEB.	**1**	**2**	**3**	**4**
3	cuenta con directivos que son líderes pedagógicos que dinamizan su esfuerzo por la formación integral y el aprendizaje de los estudiantes.	**1**	**2**	**3**	**4**
4	gestiona información y se organiza para tener mejor desempeño en la planificación, ejecución y evaluación del logro de sus objetivos.	**1**	**2**	**3**	**4**
5	gestiona información y se organiza para tener mejor desempeño en la planificación, ejecución y evaluación del logro de los aprendizajes.	**1**	**2**	**3**	**4**
6	garantiza un clima escolar que favorece a la buena convivencia.	**1**	**2**	**3**	**4**
7	garantiza un clima escolar que favorece al logro de los objetivos institucionales.	**1**	**2**	**3**	**4**
8	fomenta el fortalecimiento de las competencias profesionales del personal y el apoyo para mejorar su desempeño docente.	**1**	**2**	**3**	**4**
9	cuenta con instrumentos de evaluación para medir las competencias formativas del egresado según el perfil establecido en el currículo nacional.	**1**	**2**	**3**	**4**
10	propicia el trabajo colaborativo con la comunidad educativa y la sociedad civil para obtener mejores resultados de aprendizaje.	**1**	**2**	**3**	**4**
11	evidencia un trabajo organizado entre el personal de la institución con los padres	**1**	**2**	**3**	**4**
12	garantiza que todos los estudiantes de la IE reciban protección, acompañamiento y orientación en TOE.	**1**	**2**	**3**	**4**
13	gestiona el equipamiento y los recursos necesarios para una mejor formación integral de los estudiantes.	**1**	**2**	**3**	**4**
14	gestiona la infraestructura para un mejor servicio educativo.	**1**	**2**	**3**	**4**

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Importante: Este cuestionario busca conocer su opinión respecto al desempeño docente. A continuación, se presentan 30 ítem para que los lea con atención, y luego responda con sinceridad, marcando con una equis(x) en el recuadro que corresponda con su valoración según la siguiente escala.

Escala de valoración			
1	**2**	**3**	**4**
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Ítems	**Valoración**			
Proporciona información del programa de estudio al principio del periodo de clases.	**1**	**2**	**3**	**4**
El docente informa los objetivos de la asignatura de forma clara.	**1**	**2**	**3**	**4**
El docente comunica los mecanismos de evaluación de la asignatura de manera precisa.	**1**	**2**	**3**	**4**
El docente informa las actividades planificadas en la asignatura (trabajos escritos, orales, de campo y de laboratorio) de forma clara.	**1**	**2**	**3**	**4**
Existen adecuados canales de comunicación entre el docente y el estudiante.	**1**	**2**	**3**	**4**
El docente estructura apropiadamente las clases.	**1**	**2**	**3**	**4**
El docente inicia y termina normalmente el horario de clases.	**1**	**2**	**3**	**4**
Se evidencia planificación, organización y lógica en el desarrollo de las clases.	**1**	**2**	**3**	**4**
El docente desarrolla el programa de estudio de la asignatura conforme a lo planificado.	**1**	**2**	**3**	**4**
El docente respeta la carga horaria establecida en el programa de estudio.	**1**	**2**	**3**	**4**
Los materiales y bibliografía utilizados son útiles para la comprensión de la asignatura.	**1**	**2**	**3**	**4**
Hace uso frecuente de ejemplos, gráficos o diagramas para sustentar la clase.	**1**	**2**	**3**	**4**
Se preocupa por explicar los temas de estudio más actualizados para que su clase sea más interesante.	**1**	**2**	**3**	**4**
Los mecanismos de evaluación del docente son apropiados y justos.	**1**	**2**	**3**	**4**
Las evaluaciones están formuladas de tal forma que permiten comprobar el nivel de comprensión del estudiante.	**1**	**2**	**3**	**4**
Aplica una evaluación permanente que ayude el aprendizaje de los estudiantes.	**1**	**2**	**3**	**4**
El contenido de las evaluaciones corresponde a los temas tratados en clases.	**1**	**2**	**3**	**4**
La calificación final de la asignatura está en correspondencia a lo trabajado durante el periodo de clases.	**1**	**2**	**3**	**4**
Conoce el resultado de las calificaciones de forma oportuna.	**1**	**2**	**3**	**4**
El docente resuelve de manera comprensible las inquietudes del estudiante.	**1**	**2**	**3**	**4**
El docente ayuda al estudiante cuando lo requiere, individualmente o en grupos.	**1**	**2**	**3**	**4**
Responde con precisión y oportunidad las inquietudes de los estudiantes.	**1**	**2**	**3**	**4**
Tiene un trato respetuoso con los estudiantes.	**1**	**2**	**3**	**4**
Se muestra accesible y dispuesto a colaborar con los estudiantes cuando lo requieran.	**1**	**2**	**3**	**4**
Está atento a los posibles problemas de aprendizaje de sus estudiantes.	**1**	**2**	**3**	**4**
El docente se preocupa mejorar sus métodos de enseñanzas en beneficio del estudiante.	**1**	**2**	**3**	**4**
Incentiva al estudiante a buscar nuevos conocimientos.	**1**	**2**	**3**	**4**

Cuestionario sobre gestión educativa

Este cuestionario busca conocer la opinión que tienen los docentes y administrativos sobre la gestión educativa, es decir, el proceso sistemático y coordinado de planificar, organizar y dirigir recursos para alcanzar metas y objetivos en el ámbito académico y organizacional. A continuación, se presentan 15 ítem para que los lea con atención y, luego, responda con sinceridad marcando con una equis (X) en el recuadro que corresponda con su valoración según la siguiente escala.

Escala de valoración:

1: Totalmente en desacuerdo

2: En desacuerdo

3: De acuerdo

4: Totalmente de acuerdo

1. La institución educativa adecúa el PEI incluyendo los enfoques transversales del currículo nacional y orienta el trabajo educativo de la institución. *

1	2	3	4
○	○	○	○

2. La institución educativa presenta un PEI que orienta el trabajo educativo e incluye los enfoques transversales del CNEB. *

1	2	3	4
○	○	○	○

3. La institución educativa cuenta con directivos que son líderes pedagógicos que dinamizan su esfuerzo por la formación integral y el aprendizaje de los estudiantes. *

1	2	3	4
○	○	○	○

4. La institución educativa gestiona información y se organiza para tener mejor desempeño en la planificación, ejecución y evaluación del logro de sus objetivos. *

1	2	3	4

Cuestionario sobre desempeño docente

Este cuestionario busca recoger información sobre su desempeño docente, es decir, sus habilidades profesionales y su responsabilidad social como docente. A continuación, se presentan 30 ítem para que los lea con atención y, luego, responda con sinceridad marcando con una equis (X) en el recuadro que corresponda con su valoración según la siguiente escala.

Escala de valoración:

1: Totalmente en desacuerdo

2: En desacuerdo

3: De acuerdo

4: Totalmente de acuerdo

1. Proporciona información del programa de estudio al principio del periodo de clases. *

1	2	3	4
○	○	○	○

2. Informa los objetivos de la asignatura de forma clara. *

1	2	3	4
○	○	○	○

3. Comunica los mecanismos de evaluación de la asignatura de manera precisa. *

1	2	3	4
○	○	○	○

4. Informa las actividades planificadas en la asignatura (trabajos escritos, orales, de campo y de laboratorio) de forma clara. *

1	2	3	4
○	○	○	○

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y nombre del evaluador	Especialidad del evaluador	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
Jacinto Pazo Pedro M.	Doctor en Ciencias Sociales	Universidad Mayor de San Marcos.	Cuestionario sobre desempeño docente	Katherine Maricielo Torres Guerrero

Título: "GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES PRIVADAS EN LA UGEL 07 DE LIMA METROPOLITANA"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21% – 40%	Buena 40% - 60%	Muy buena 61% - 80%	Excelente 81% - 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					97
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					94
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					96
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					93
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					94
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					96
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científico.					94
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					96
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de diagnóstico.					96
PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					95

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 95%

12/12/2023	25628391		967146484
Lugar y fecha	**DNI**	**Firma del Experto**	**Teléfono**

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y nombre del evaluador	Especialidad del evaluador	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
Jacinto Pazo Pedro M.	Doctor en Ciencias Sociales.	Universidad Mayor de San Marcos.	Cuestionario sobre gestión educativa	Katherine Maricielo Torres Guerrero

Título: "GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES PRIVADAS EN LA UGEL 07 DE LIMA METROPOLITANA"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21% – 40%	Buena 40% - 60%	Muy buena 61% - 80%	Excelente 81% - 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					94
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					97
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					95
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					93
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					94
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					96
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científico.					94
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					96
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de diagnóstico.					96
PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					96

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 96%

12/12/2023	25628391		967146484
Lugar y fecha	**DNI**	**Firma del Experto**	**Teléfono**

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y nombre del evaluador	Especialidad del evaluador	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
Manuel Jesus Arista Huaco	Magister	Universidad Mayor de San Marcos.	Cuestionario sobre gestión educativa	Katherine Maricielo Torres Guerrero

Título: "GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES PRIVADAS EN LA UGEL 07 DE LIMA METROPOLITANA"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21% – 40%	Buena 40% - 60%	Muy buena 61% - 80%	Excelente 81% - 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científico.					X
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de diagnóstico.					X
PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 98%

Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono
Lima ,5 de mayo del 2025	07281211		993194769

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y nombre del evaluador	Especialidad del evaluador	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
Manuel Jesus Arista Huaco	Magister	Universidad Mayor de San Marcos.	Cuestionario sobre desempeño docente	Katherine Maricielo Torres Guerrero

Título: "GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES PRIVADAS EN LA UGEL 07 DE LIMA METROPOLITANA"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21% – 40%	Buena 40% - 60%	Muy buena 61% - 80%	Excelente 81% - 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científico.					X
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de diagnóstico.					X
PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 98%

Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono
Lima ,5 de mayo del 2025	07281211		993194769

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y nombre del evaluador	Especialidad del evaluador	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
Gonzalez Rodriguez, Francisco Martin	Magister	Universidad Mayor de San Marcos	Cuestionario sobre gestión educativa	Katherine Maricielo Torres Guerrero

Título: "GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES PRIVADAS EN LA UGEL 07 DE LIMA METROPOLITANA"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21% – 40%	Buena 40% - 60%	Muy buena 61% - 80%	Excelente 81% - 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95%
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					100%
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					95%
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					90%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					90%
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científico.					95%
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					95%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de diagnóstico.					100%
PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					95%

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 95%

Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono
Lima, 23 de julio de 2025	17805654	FIRMA DIGITAL Firmado digitalmente por: GONZALEZ RODRIGUEZ FRANCISCO MARTIN FIR 17805654 hard Motivo: Doy V° B° Fecha: 23/07/2025 11:56:15-0500	949538888

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y nombre del evaluador	Especialidad del evaluador	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
Gonzalez Rodriguez, Francisco Martin	Magister	Universidad Mayor de San Marcos	Cuestionario sobre desempeño docente	Katherine Maricielo Torres Guerrero

Título: "GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES PRIVADAS EN LA UGEL 07 DE LIMA METROPOLITANA"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21% – 40%	Buena 40% - 60%	Muy buena 61% - 80%	Excelente 81% - 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90%
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95%
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					100%
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					100%
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					90%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					95%
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científico.					95%
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					95%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de diagnóstico.					100%
PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					100%

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 96%

Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono
Lima, 23 de julio de 2025	17805654	FIRMA DIGITAL Firmado digitalmente por: GONZALEZ RODRIGUEZ FRANCISCO MARTIN FIR 17805654 hard Motivo: Doy V° B° Fecha: 23/07/2025 11:56:15-0500	949538888