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 educativas de la UGEL 03 de Lima Metropolitana

TESIS

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

AUTOR

Alvaro Guillermo MOLERO FARMAN

ASESOR

Dr. Jorge Leoncio RIVERA MUÑOZ

Lima, Perú

2025



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

Molero, A. (2025). *Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL 03 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	Alvaro Guillermo Molero Farman
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72190510
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-5018-3401
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Jorge Leoncio Rivera Muñoz
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	08742823
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-8202-0691
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Esther Mariza Velarde Consoli
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	25499163
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Abelardo Rodolfo Campana Concha
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10372562
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Mitchell Alberto Alarcon Diaz
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09728050
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 Latitud: -12.05819215 Longitud: -77.0189181894387
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Abril 2023 – Diciembre 2024
URL de disciplinas OCDE	Educación general https://purl.org/pe-repo/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° 053-DUPG-FE-2025

En la ciudad de Lima, a los 27 días del mes de agosto de 2025, 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 EDUCATIVAS DE LA UGEL 03 DE LIMA METROPOLITANA**, 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** al Bach. **ALVARO GUILLERMO MOLERO FARMAN.**

En señal de conformidad, siendo las 11:10 horas, se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.

Dra. Esther Mariza Velarde Consoli
Presidenta

Dr. Jorge Leoncio Rivera Muñoz
Asesor

Dr. Abelardo Rodolfo Campana Concha
Jurado Informante

Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz
Jurado Informante

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

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, JORGE LEONCIO RIVERA MUÑOZ en mi condición de asesor acreditado con el Dictamen Virtual N° 1429-DUPG-FE-2023 de la tesis, cuyo título es GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL 03 DE LIMA METROPOLITANA presentado por el bachiller ALVARO GUILLERMO MOLERO FARMAN 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 **16%** 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, 05 de junio de 2025



Firma del Asesor:
Nombres y Apellidos del asesor: Jorge Leoncio Rivera Muñoz
DNI 08742823

Dedicatoria

Le dedico mi trabajo de investigación a mi familia, a mi pareja y a todos aquellos que me apoyaron en el transcurso de estos dos años que significaron mucho sacrificio y perseverancia.

Agradecimiento

Un agradecimiento profundo a mi asesor, el Dr. Jorge Rivera Muñoz, a mi profesor de investigación durante estos dos años, el Dr. Anibal Mamani Ramos y a mi amigo y profesor, el Dr. Fidel Chauca Vidal por ser parte de mi formación y apoyo para la culminación del trabajo de investigación.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN ..... **x**
ABSTRACT ..... **xi**
INTRODUCCIÓN **1**
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO **3**
1.1 Situación problemática 3
1.2 Formulación del problema 5
1.2.1 Problema general 5
1.2.2 Problemas específicos 5
1.3 Justificación teórica 5
1.4 Justificación práctica 8
1.5 Objetivos 10
1.5.1 Objetivo general 10
1.5.2 Objetivos específicos 10
1.6 Hipótesis 10
1.6.1 Hipótesis general 10
1.6.2 Hipótesis específicas 10
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO **11**
2.1 Marco filosófico o epistemológico de la investigación 11
2.2 Antecedentes de la investigación 14
2.2.1 Antecedentes internacionales 14
2.2.2 Antecedentes nacionales 15
2.3 Bases teóricas 17
2.3.1 Gestión educativa 17
2.3.1.1 Definiciones 17
2.3.1.2 El papel del equipo directivo en las instituciones educativas del siglo XXI . 18
2.3.1.3 Transformación digital en las instituciones educativas del siglo XXI 19
2.3.1.4 Dimensiones de gestión educativa 20
2.3.1.4.1 Gestión institucional 20
2.3.1.4.1.1 Plan Anual de Trabajo 21
2.3.1.4.1.2 Proyecto Educativo Institucional 22
2.3.1.4.1.3 Reglamento Interno 22
2.3.1.4.1.4 Manual de Organización y Funciones 23
2.3.1.4.2 Gestión pedagógica 24

2.3.1.4.2.1 Plan de acompañamiento y monitoreo pedagógico 24
2.3.1.4.2.2 Currículo Nacional 25
2.3.1.4.2.3 Compromisos de la gestión escolar 26
2.3.2 Desempeño docente 27
2.3.2.1 Definiciones 27
2.3.2.2 La labor docente en las instituciones educativas del siglo XXI 28
2.3.2.3 Optimizando la excelencia educativa en las nuevas escuelas del siglo XXI . 29
2.3.2.4 Dimensiones de desempeño docente 30
2.3.2.4.1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes 30
2.3.2.4.1.1 Planificación curricular con el equipo colaborativo 31
2.3.2.4.1.2 Elaboración de los contenidos de aprendizaje según las necesidades de la comunidad educativa 31
2.3.2.4.2 Enseñanza de los contenidos de aprendizaje 31
2.3.2.4.2.1 Contenidos y metodología de enseñanza utilizadas por el docente 32
2.3.2.4.2.2 Evaluación Formativa 32
2.3.2.4.2.3 Motivación a los Estudiantes 33
2.3.2.4.3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad 33
2.3.2.4.3.1 Elaboración del Proyecto Educativo Institucional en conjunto con la comunidad educativa 33
2.3.2.4.3.2 Procesos pedagógicos con intervención de la comunidad educativa 34
2.3.2.4.4 Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente 34
2.3.2.4.4.1 Formación continua por parte del docente 34
2.3.2.4.4.2 Ejercer éticamente la docencia 35
2.4 Glosario de Términos 35
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA 37
3.1 Operacionalización de las Variables 37
3.2 Tipo y diseño de investigación 42
3.2.1 Tipo de investigación 42
3.2.2 Diseño de investigación 42
3.3 Población y muestra 43
3.3.1 Población 43
3.3.2 Muestra 44
3.4 Instrumentos de recolección de datos 45
3.4.1 Cuestionario sobre gestión educativa 47
3.4.1.1 Finalidad y descripción 47
3.4.1.2 Antecedentes 47
3.4.1.3 Validez 48

3.4.1.4 Fiabilidad 59
3.4.1.5 Descripción técnica y científica del instrumento 60
3.4.2. Cuestionario de desempeño docente 61
3.4.2.1 Finalidad y descripción 61
3.4.2.2 Antecedentes 62
3.4.2.3 Validez 62
3.4.2.4 Fiabilidad 71
3.4.2.5 Descripción técnica y científica del instrumento 71
3.4.3 Consideraciones éticas 72
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 73
4.1 Resultados 73
4.1.1 Análisis descriptivo 73
4.1.1.1 Gestión educativa 74
4.1.1.2 Dimensiones de la gestión educativa 75
4.1.1.3 Desempeño docente 75
4.1.1.4 Dimensiones del desempeño docente 76
4.2 Análisis inferencial 77
4.2.1 Proceso de prueba de hipótesis general 77
4.2.2 Proceso de prueba de hipótesis específicas 78
4.2.2.1 Prueba de hipótesis específica 1 78
4.2.2.2 Prueba de hipótesis específica 2 79
4.3 Discusión 80
CONCLUSIONES 82
RECOMENDACIONES 83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 84
ANEXOS 96

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la Variable 1: GE 40
Tabla 2 Operacionalización de la Variable 2: DD 41
Tabla 3 Población de Estudio 43
Tabla 4 Características de los Expertos 49
Tabla 5 Validez de Contenido por Juicio de Expertos según V de Aiken 50
Tabla 6 Validez de Contenido por Juicio de Expertos según Porcentaje 51
Tabla 7 Valores y Niveles de KMO 52
Tabla 8 Índices iniciales de la primera variable para determinar si los ítems son adecuados para el AFE 52
Tabla 9 Análisis de componentes principales para la GE 53
Tabla 10 Matriz de rotación mediante el método Varimax para la GE 53
Tabla 11 Cuestionario sobre GE, Versión 1 56
Tabla 12 Índices de Ajuste del Cuestionario sobre GE Modelo de 21 Ítems, Versión 1 56
Tabla 13 Índices de Ajuste del Cuestionario sobre GE Modelo de 18 Ítems, Versión 2 57
Tabla 14 Cuestionario sobre GE, Versión 2 59
Tabla 15 Fiabilidad de la Consistencia Interna del Cuestionario sobre GE, Modelo de 18 Ítems (Versión 2) 60
Tabla 16 Descripción Técnica y Científica del Cuestionario sobre GE, Modelo de 18 Ítems (Versión 2) 61
Tabla 17 Validez de Contenido por Juicio de Expertos según V de Aiken 63
Tabla 18 Validez de Contenido por Juicio de Expertos según Porcentaje 63
Tabla 19 Índices iniciales de la segunda variable para determinar si los ítems son adecuados para el AFE 64
Tabla 20 Análisis de componentes principales para el DD 65
Tabla 21 Matriz de rotación mediante el método Varimax para el DD 65
Tabla 22 Índices de Ajuste del Cuestionario sobre DD Modelo de 20 Ítems, Versión 1 67
Tabla 23 Cuestionario sobre DD, Versión 1 68
Tabla 24 Índices de Ajuste del Cuestionario sobre DD Modelo de 18 Ítems, Versión 2 69
Tabla 25 Cuestionario sobre DD, Versión 2 70
Tabla 26 Fiabilidad de la Consistencia Interna del Cuestionario sobre DD, Modelo de 18 Ítems (Versión 2) 71
Tabla 27 Descripción Técnica y Científica del Cuestionario sobre DD, Modelo de 18 Ítems (Versión 2) 71
Tabla 28 Resultados por Niveles de GE 75
Tabla 29 Resultados por Niveles de las Dimensiones de la GE 75
Tabla 30 Resultados por Niveles de DD 76
Tabla 31 Resultados por Niveles de las Dimensiones del DD 76
Tabla 32 Valores y Niveles de Correlación 77
Tabla 33 Correlación entre la GE y el DD 78
Tabla 34 Correlación entre la GI y el DD 79
Tabla 35 Correlación entre la GP y el DD 80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de la investigación (Ñaupas et al., 2018) 43
Figura 2 Fórmula para Hallar el Tamaño de la Muestra (Aguilar-Barojas, 2005).... 45
Figura 3 Cálculo del Tamaño de la Muestra 45
Figura 4 Detección de Datos Atípicos por el Método del Diagrama de Caja y Bigotes de la Variable GE y sus Dimensiones 54
Figura 5 Cargas Factoriales y Correlación entre Factores del Cuestionario sobre GE, Modelo de 18 Ítems 58
Figura 6 Detección de Datos Atípicos por el Método del Diagrama de Caja y Bigotes de la Variable DD y sus Dimensiones 66
Figura 7 Cargas Factoriales y Correlación entre Factores del Cuestionario sobre DD, Modelo de 18 Ítems 69

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Cuestionario sobre gestión educativa 96
Anexo 2 Cuestionario sobre desempeño docente 98
Anexo 3 Autorización de colegios para aplicación de cuestionarios..... 100
Anexo 4 Informe de validación de expertos para la variable gestión educativa..... 102
Anexo 5 Informe de validación de expertos para la variable desempeño docente .. 106

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión educativa (GE) y el desempeño docente (DD) en instituciones educativas de la UGEL 03 de Lima Metropolitana. La investigación se desarrolló bajo un diseño transversal correlacional, tomando como muestra a 120 docentes de niveles primaria y secundaria, quienes respondieron un cuestionario sobre GE (validez de constructo: chi-cuadrado sobre grados de libertad = 1.730; residuo cuadrático medio estandarizado = .048; error de aproximación cuadrático medio = .078; índice de ajuste comparativo = 0.970; índice de Tucker-Lewis = 0.965. Fiabilidad: $\alpha = 0.95$) y un cuestionario sobre DD (validez de constructo: chi-cuadrado sobre grados de libertad = 1.550; residuo cuadrático medio estandarizado = .054; error de aproximación cuadrático medio = .067; índice de ajuste comparativo = 0.959; índice de Tucker-Lewis = 0.952. Fiabilidad: $\alpha = 0.80$). Los resultados confirmaron una correlación positiva muy grande (0.762), significativa ($p = .000$). Se concluyó que se encontró una correlación positiva muy fuerte entre la GE y el DD en las instituciones de la UGEL 03 de Lima Metropolitana, lo que indica que una gestión eficiente influye directamente en el quehacer pedagógico, promoviendo prácticas docentes más dinámicas y centradas en el aprendizaje, lo que, a su vez, mejora los resultados académicos de los estudiantes.

Palabras clave: Gestión educativa; desempeño docente; docentes del nivel primaria y secundaria; equipo directivo; institución educativa.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between educational management (EM) and teaching performance (TD) in educational institutions of UGEL 03 of Metropolitan Lima. The research was developed under a cross-sectional correlational design, taking as a sample 120 primary and secondary teachers, who answered a questionnaire on EM (construct validity: chi-square on degrees of freedom = 1.730; standardized mean square residual = .048; mean square approximation error = .078; comparative adjustment index = 0.970; Tucker-Lewis index = 0.965. Reliability: α = 0.95) and a TD questionnaire (construct validity: chi-square over degrees of freedom = 1.550; standardized root mean square residual = .054; root mean square approximation error = .067; comparative fit index = .959; Tucker-Lewis index = 0.952. Reliability: α = .80). The results confirmed a very large positive correlation (0.762), significant (p = .000). It was concluded that a very strong positive correlation was found between EM and TD in the institutions of UGEL 03 of Metropolitan Lima, indicating that efficient management directly influences the pedagogical task, promoting more dynamic and learning-centered teaching practices, which, in turn, improves students' academic results.

Key words: Educational management; teacher performance; primary and secondary school teachers; management team; educational institution

INTRODUCCIÓN

La GE y el DD presentan serias limitaciones que afectan el desarrollo de una educación integral y de calidad. En Latinoamérica, las instituciones educativas no han superado problemas estructurales, adoptando enfoques rígidos y jerárquicos que excluyen a actores esenciales como docentes y padres, lo que genera conflictos en la convivencia escolar (Tello, 2008). Esta situación se agrava por la desactualización de herramientas de gestión como el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Reglamento Interno (RI), perpetuando prácticas que no responden al contexto actual (Meza et al., 2020). Además, las deficiencias en la formación y monitoreo docente dificultan que los educadores respondan a las demandas de la comunidad educativa (CE), afectando directamente el aprendizaje de los estudiantes (Rivera, 2022). Tras la pandemia, la necesidad de reforzar valores y habilidades en las aulas se ha vuelto más urgente debido a los cambios sociales y educativos complejos (Bazurto-Zambrano et al., 2022).

La investigación sobre GE y DD es fundamental tanto a nivel teórico como práctico. Según Vega (2020), la GE debe transformarse en un sistema flexible que responda a las necesidades específicas de cada institución, facilitando la innovación y mejorando los procesos de enseñanza-aprendizaje. Por su parte, Meza et al. (2022) enfatizan que una adecuada gestión fomenta relaciones colaborativas entre los actores educativos, impactando positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes. En el ámbito práctico, Jimenez-Cruz (2019) resalta que una GE eficiente promueve prácticas pedagógicas innovadoras alineadas con el contexto escolar, mientras que Pérez et al. (2019) sugieren que estrategias de gestión alineadas con las expectativas de los docentes incrementan su motivación y desempeño. Esta investigación busca aportar herramientas para optimizar la relación entre gestión y desempeño, promoviendo una educación inclusiva, contextualizada y de alta calidad.

El presente estudio está estructurado en cuatro capítulos, además de incluir las conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

El Capítulo 1: Planteamiento del estudio aborda la situación problemática, la formulación del problema, las justificaciones teórica y práctica, los objetivos y las hipótesis planteadas.

El Capítulo 2: Marco teórico desarrolla el marco filosófico o epistemológico, los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y un glosario de términos clave.

El Capítulo 3: Metodología describe la operacionalización de las variables, el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, así como los instrumentos utilizados para la recolección de datos.

El Capítulo 4: Resultados y discusión presenta los hallazgos de la investigación, el análisis inferencial realizado y las respectivas discusiones en torno a los resultados obtenidos.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Situación problemática

La realidad de diversos países de Latinoamérica y el mundo evidencia que se carece de competencias, capacidades y procesos cualificados en la CE (Velásquez y Moreno, 2022), en esa misma línea, Tello (2008) menciona que la GE en los países de Latinoamérica continúan teniendo problemas y obstáculos que ellos mismos no superan, ya que no dan respuestas innovadoras a hechos habituales que suceden en las instituciones, incluso después de muchos años de haberse estudiado este campo, ya que el término de GE se empezó a usar en la década de los 80 del siglo pasado en nuestro continente, además, la situación actual de la gestión de las instituciones no está permitiendo formar estudiantes críticos y reflexivos, ello genera que no exista una experiencia educativa enriquecedora. Además, Meza et al. (2020) mencionan que la GE de las instituciones públicas y privadas a nivel nacional no están mejorando, siguen teniendo problemas en sus diferentes dimensiones: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria.

En la actualidad vivimos en un proceso muy dinámico, ello afecta a todo el sistema institucional, a las organizaciones y a los actores educativos, es por ello que la gestión se vuelve un campo de acción muy complejo (UNESCO, 2011). Asimismo, Vega (2020) reafirma lo anterior mencionado, que la situación actual evidencia muchos cambios complejos, las instituciones educativas necesariamente tienen que replantear la forma en la que llevan su trabajo, cuestionando sus propósitos, finalidades, alcances y todo lo que le es concerniente. Además, se suma la necesidad de establecer nuevas competencias, capacidades y habilidades para los actores educativos como una exigencia para llevar adelante una GE eficiente.

La gestión en las instituciones educativas se asume como administración, ajeno de los aprendizajes de los estudiantes, sin centrarse en el contexto en el que se encuentran, además, es un círculo cerrado y muy jerarquizado porque las decisiones se centran en la parte superior, mientras que los que están más abajo no participan en la toma de esas decisiones, las personas que se encuentran en la parte inferior son los docentes, padres de familia y estudiantes (Meza et al., 2022), además, dichas deficiencias que se mencionaron en líneas anteriores, afectan la convivencia escolar dentro de las

instituciones educativas porque existe una jerarquía muy marcada lo que crea conflictos entre la misma CE. Por otro lado, Tolozano-Benites et al. (2016) señalan que la GE también implica el rol de formación del profesional con carácter formativo e integrador, pero aún no se brinda de manera pertinente y suficiente, es decir, no se alinea con las necesidades de los estudiantes para que puedan ser forjados como técnicos o profesionales.

Con un sistema de GE deficiente, los estudiantes no sabrán cuán importante son los valores en la sociedad, ello repercutirá en sus vidas, ya que no han desarrollado plenamente la honestidad, responsabilidad, etc. (Meza et al., 2022). Además, Bazurto-Zambrano et al. (2022) mencionan que existen retos en la GE, enfatizando que uno de los más importantes es justamente la de los valores en los estudiantes, ya que, a causa de la pandemia, muchos estudiantes sufrieron de problemas emocionales y esto impactó en su conducta y actitudes. Por lo ya mencionado, la GE está atravesando un problema inmenso porque debe reajustar la presencialidad de las clases, el bajo rendimiento de los estudiantes, reinsertar escolares que desertaron del sistema educativo, producto de la pandemia, y fortalecer los valores que tanta falta hacen.

De otro lado, en la actualidad también existe una problemática muy latente relacionada con el DD. En países como México, muchos de los docentes en su desempeño no responden a las demandas que tiene la CE y la sociedad (Rivera, 2022). Además, Martínez-Chairez y Guevara-Araiza (2015) mencionan que el gobierno considera que el DD es un problema y que además sería recurrente en la actualidad, así se ha podido visualizar en la sociedad mexicana y ello se hace más evidente en los puntajes obtenidos en las pruebas estandarizadas de escala internacional y nacional.

Por último, existe una percepción negativa hacia el ejercicio de la profesión docente en escuelas multigrado y rurales porque las metodologías usadas no serían pertinentes para el perfil de estudiantes de esos sectores, además, se visualiza un déficit en cuanto a la calidad académica de la educación escolar básica (Subaldo, 2012). Asimismo, esto se enlaza con lo resaltado por Valenti y Duarte (2022) quienes indican que el bajo DD de educación básica es producto de la interrelación de los siguientes factores: insuficiencia en la formación profesional de los estudiantes de la carrera docente, el deficiente o poco exigente proceso de selección de las personas que desean convertirse

en profesores, el rechazo a las actualizaciones curriculares y las estrategias y metodologías utilizadas en el sistema educativo.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL 03 de Lima Metropolitana?

1.2.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL 03 de Lima Metropolitana?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL 03 de Lima Metropolitana?

1.3 Justificación teórica

La GE está ligada con la planificación, organización, ejecución y monitoreo por parte del equipo directivo, todo ello para que se puedan lograr los objetivos de la institución educativa (IE) (Tolozano-Benites et al., 2016). De otro lado, Rosabal y Barrantes (2022) mencionan que en la GE se interrelacionan las practicas, saberes y competencias, teniendo en cuenta el contexto de la IE. Asimismo, para Vega (2020) la GE es un sistema de estrategias que tienen mucha flexibilidad, ya que deben adaptarse a las características que posee la escuela, esto permite que haya una correcta conducción de las instituciones educativas. Además, les brinda las herramientas necesarias para que realicen constantes innovaciones, orientadas al logro de los propósitos y fines trazados por la escuela.

La GE es un proceso de transformación constante que tiene impacto en la acción reciproca existente entre docentes y estudiantes en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, ello garantiza que haya mejores resultados en el rendimiento académico. Asimismo, Meza et al. (2022) mencionan que la GE comprende la

interacción de todos los actores educativos, con el propósito de optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Con una idea muy similar, para Jimenez-Cruz (2019) la GE implica la construcción de diversas relaciones entre docentes, directivos, estudiantes y comunidad que participan para mejorar la calidad académica. Por otro lado, con la intervención de los actores educativos se puede transformar la realidad y construir escenarios que estén alineados con los propósitos de la IE.

Es importante optimizar la GE para poder impulsar un desempeño optimo en los docentes, con miras en mejorar las metodologías y estrategias que imparten los profesores (Meza et al., 2020). Además, Vega (2020) sugiere que exista un espacio para reflexionar la acción, es decir, revisar constantemente la práctica profesional de quienes tienen las siguientes funciones: supervisión, asesoría, dirección y docencia, para poder lograr los propósitos de la IE. Siguiendo una idea similar, Jimenez-Cruz (2019) menciona que la gestión impulsa que la institución reflexione sobre los procesos y resultados, esto es posible en los colegios en donde hay un liderazgo compartido que fomenta el trabajo colaborativo, con el fin de tener practicas innovadoras acorde al contexto donde se desarrolla. Por último, el estudio de la GE es de carácter primordial porque actualmente en las instituciones educativas de la UGEL 03 no se le está dando la importancia que requiere, ya que las herramientas como el PAT, PEI, RI, etc. no se están actualizando, más bien se están reutilizando de las gestiones anteriores, como si las problemáticas asociadas no cambiaran, como si los diagnósticos fueran permanentes e inmutables, teniendo un efecto directo en los estudiantes porque no se acopla a sus necesidades, tanto en lo emocional, como en lo cognitivo.

Por otro lado, el DD implica una serie de actos que el educador pone en práctica, apoyándose en sus conocimientos, capacidades y habilidades de enseñanza, conociendo las características del contexto en el que labora (Sotelo, 2022). Además, Quispe et al. (2022) mencionan que el ejercicio docente se expresa dentro del campo de acción, en el que se considera la experiencia de aprendizaje, planificación e implementación del plan de estudios y la interacción con la CE. Para que exista un buen DD se debe atender las necesidades de los estudiantes con actividades interactivas y dinámicas, en las que el discente es el centro del proceso de aprendizaje (Martínez-Chairez y Guevara-Araiza, 2015). Asimismo, Oré (2022) menciona que el

DD está netamente vinculado al rendimiento del profesional, involucra la preparación para el aprendizaje de los estudiantes (PAE), enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión articulada a la comunidad (PGEAC) y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (DPID), todos estos puntos pertenecen a las dimensiones del Marco de Buen Desempeño Docente.

El docente es el encargado de llevar adelante el proceso de enseñanza-aprendizaje, dominando su área correspondiente, utilizando estrategias, recursos y técnicas dependiendo del contexto en donde se encuentra, todo ello para que los estudiantes desarrollen competencias, capacidades y habilidades que giran en torno al pensamiento crítico y reflexivo (Bocanegra et al., 2021). Asimismo, Sotelo (2022) menciona que la adaptación de los profesionales de la educación a las demandas actuales del DD es beneficiosa porque implican un mejor desenvolvimiento por parte del profesor. Además, dichas demandas conllevan cambios estructurales en la metodología de enseñanza, manejo de clase y la mejora profesional en cuanto a estrategias y conocimiento.

Es indispensable que para que exista un mejor desenvolvimiento profesional se necesita de alguien que los dirija y lidere en ciertas etapas. Es por ello que, Rojas (2021) menciona que para optimizar el DD es necesario que el director asuma ciertos roles en la IE, tales como la planificación, supervisión y asistencia a clases para monitorear al docente. Por otro lado, es primordial que en las instituciones educativas exista una autocrítica con el DD para así poder potenciar las creencias y estrategias pedagógicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Aravena et al., 2023). Por último, el monitoreo al docente se denomina gestión pedagógica (GP), ello se lleva a cabo por parte del equipo directivo. Además, es de suma importancia su implementación porque permite que se mejoren los procesos de enseñanza-aprendizaje, ya que en las instituciones educativas pertenecientes a la UGEL 03 aún no se está incorporando las visitas a las aulas. En tal sentido, la presente investigación es de carácter primordial, para incentivar a los directivos a la implementación de las visitas, entendiendo que dicha acción puede repercutir de manera positiva o negativa a la práctica docente.

La GE y el DD se podrían unir en la práctica pedagógica directamente porque hay casos en instituciones educativas en donde existen directores que acompañan el desarrollo de las clases que imparten los docentes para corroborar su desempeño profesional. Además, otra manera en la que se pueden correlacionar ambas variables es mediante la gestión institucional (GI) porque ello se relaciona con los documentos de gestión que condicionan la labor docente, haciendo que se rijan bajo ciertos parámetros. Por último, se recomienda llevar adelante una investigación en las instituciones educativas pertenecientes a la UGEL 03, investigación que derive con el tiempo en la mejora de la GE.

1.4 Justificación práctica

La relación entre la GE y el DD en las instituciones educativas de la UGEL 03 de Lima Metropolitana es un tema que requiere ser investigado, ya que se carece de evidencia concreta sobre cómo estas dos variables se interrelacionan en este contexto específico. A pesar de que existen teorías que sugieren que una GE adecuada podría mejorar el DD, en las instituciones de la UGEL 03 esta posible relación aún no ha sido suficientemente explorada ni comprobada. Es fundamental realizar una investigación en este ámbito para determinar si la implementación de estrategias de GE influye efectivamente en las prácticas pedagógicas de los docentes y, por ende, en los resultados académicos de los estudiantes.

La GE, entendida como un proceso continuo de planificación, organización, ejecución y monitoreo, podría ser un factor clave para optimizar la labor de los docentes en las instituciones de la UGEL 03. Según Díaz y Villafuerte (2022) una GE bien estructurada establece un marco adecuado para la toma de decisiones, lo cual facilita la mejora de las prácticas pedagógicas. En las instituciones educativas de la UGEL 03, una adecuada gestión que incluya prácticas como el monitoreo y acompañamiento docente podría ser clave para mejorar las metodologías de enseñanza y ajustarlas a las necesidades de los estudiantes.

El rol de los directivos en estas instituciones es fundamental para la creación de un ambiente que favorezca el desarrollo profesional de los docentes. De acuerdo con Gómez y Díaz (2020) el liderazgo transformador dentro de las instituciones educativas promueve la participación activa de los docentes en la creación de estrategias

pedagógicas adaptadas al contexto de los estudiantes. Si esta gestión es implementada efectivamente en la UGEL 03, podría permitir a los docentes reflexionar sobre sus prácticas pedagógicas, favoreciendo la innovación y la mejora continua en la enseñanza.

Por otro lado, el DD depende en gran medida de las condiciones que establece la GE. Siguiendo esa misma idea, Pérez et al. (2019) sugieren que cuando las estrategias de GE están alineadas con las necesidades y expectativas de los docentes, estos se sienten más apoyados y motivados para mejorar su desempeño. En las instituciones de la UGEL 03, esto podría implicar la creación de espacios para la reflexión profesional, la capacitación continua y el desarrollo de nuevas estrategias de enseñanza, contribuyendo así a mejorar la calidad educativa en general.

Una de las áreas que requiere fortalecimiento es la implementación de la GP, que incluye visitas periódicas al aula y evaluaciones del DD. En concordancia con ello, López y Sánchez (2021) destacan que el monitoreo constante del trabajo docente permite identificar áreas de mejora y brindar apoyo adecuado. En el contexto de las instituciones educativas de la UGEL 03, la implementación de estas prácticas sería clave para asegurar que los docentes reciban la retroalimentación necesaria, lo cual podría mejorar sus prácticas pedagógicas y, por ende, el aprendizaje de los estudiantes.

Además, la falta de actualización en los procesos pedagógicos y la ausencia de una reflexión constante sobre las prácticas docentes, presentes en algunas instituciones de la UGEL 03, podría estar afectando negativamente el rendimiento académico de los estudiantes. Según García y Romero (2022) las instituciones educativas deben contar con una gestión flexible que se adapte a las demandas cambiantes de los estudiantes. De ser así, la optimización de la GE, a través de un sistema actualizado de diagnóstico y seguimiento del DD, sería crucial para garantizar la pertinencia y efectividad de las estrategias pedagógicas implementadas.

Finalmente, la mejora de la GE y el DD en las instituciones educativas de la UGEL 03 no solo representa una cuestión teórica, sino una necesidad práctica que puede tener un impacto positivo en el rendimiento académico de los estudiantes. La implementación de estrategias de GE que promuevan el desarrollo profesional

docente, acompañada de un monitoreo continuo y retroalimentación, podría ser la clave para mejorar la calidad del proceso educativo. Esta investigación tiene como finalidad proporcionar las bases para una GE que fomente la innovación, el liderazgo compartido y el desarrollo integral tanto de los docentes como de los estudiantes.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL 03 de Lima Metropolitana.

1.5.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Analizar la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL 03 de Lima Metropolitana.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL 03 de Lima Metropolitana.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL 03 de Lima Metropolitana.

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL 03 de Lima Metropolitana.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL 03 de Lima Metropolitana.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Marco filosófico o epistemológico de la investigación

La GE se fundamenta en distintos enfoques teóricos administrativos y gerenciales, tales como la teoría administrativa de Fayol, la teoría del liderazgo transformacional y la teoría del liderazgo participativo. De la misma manera, el DD se sustenta en diversos enfoques teóricos, pero netamente del campo educativo, tales como la teoría del aprendizaje significativo, la teoría del constructivismo sociocultural y la teoría del aprendizaje social.

Teoría administrativa de Fayol: Sotomayor (2009) menciona que dentro de toda organización o institución se debe especificar de manera detallada y ordenada las funciones y operaciones que cada uno de los trabajadores debe cumplir. Además, la teoría de Fayol se postuló en 14 principios fundamentales: división del trabajo, autoridad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación del interés individual al bien común, remuneración, centralización, jerarquía, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa y espíritu de grupo (Barreno, 2019). Asimismo, los elementos básicos que toda organización tiene son los siguientes: planificación, organización, dirección, coordinación y control (Sotomayor, 2009). Adicionalmente, menciona que los principios y elementos básicos son indispensables en toda empresa, ya sea del rubro comercial, industrial, política, educativa, etc. para llevar a cabo una correcta administración del personal y de la organización misma (Fayol, 1987). Por último, se relaciona con la presente investigación porque el equipo directivo tiene la labor administrativa o de GE, en el que debe velar por los intereses y necesidades de la CE en general, así como describiendo las funciones específicas de los docentes, directivos y personal administrativo mediante un organigrama, facilitando así el trabajo en equipo y los procesos de la institución.

Teoría del liderazgo transformacional: Es el proceso en el que una persona, denominada líder, crea conexiones con otros individuos, aumentando o mejorando la motivación y moral de ellos, es así que se demuestra que el líder responde a las necesidades e intereses de sus seguidores, con la finalidad de potenciar sus habilidades al máximo (Northouse, 2016). Además, una cualidad muy destacada de los líderes es su capacidad para alcanzar su máximo potencial, lo cual inspira a sus seguidores, ya

que lo pueden tomar como modelo (Cruz-Ortiz et al., 2013). Adicionalmente, Koontz et al. (2012) mencionan que los lideres de esta categoría inspiran a sus seguidores, ya que en sí mismos poseen la capacidad de motivar, inspirar, moldear el ambiente de la organización y crear un ambiente óptimo para el desarrollo de las actividades. Asimismo, una característica primordial del liderazgo transformacional es que se comparte la visión de líder, entre los seguidores de los equipos de trabajo y la organización misma, con el propósito de buscar la excelencia y calidad institucional (Cruz-Ortiz et al., 2013). Por último, esta teoría se relaciona con la investigación porque el equipo directivo tiene la responsabilidad de trabajar en conjunto con la CE, compartiendo el liderazgo y buscando maximizar las habilidades y competencias de cada uno de los involucrados en la IE.

Teoría del liderazgo participativo: Vroom y Yetton (1973) proponen que el liderazgo se asocia de manera colectiva y no individual, señalando que todo individuo está capacitado para contribuir en conjunto a las metas de la institución. Además, el liderazgo participativo presupone la delegación de responsabilidades a todos los miembros del equipo, ya sea el área de planeación, evaluación o administración de la institución (Sánchez-Reyes y Barraza-Barraza, 2015). Asimismo, una característica importante de esta teoría es que los directivos ponen total confianza en el trabajo que realizan los subordinados, ya sea en decisiones importantes o rentables, evidenciando un trabajo colaborativo (Yangali y Torres, 2020). Siguiendo la misma línea, (Palomo, 2013) menciona que es un sistema en el que tanto los lideres como los subordinados se comunican entre sí, evidenciando un trato horizontal y de confianza, ello permite que exista un excelente ambiente laboral y que la productividad sea máxima. Por último, esta teoría es esencial para la presente investigación porque en una buena GE debe existir ese vínculo de confianza, en el que los profesores y la CE sean participes del proceso de aprendizaje de los estudiantes, tomando en consideración los diversos puntos de vista para llegar a cumplir con los objetivos y metas de la institución.

Teoría del aprendizaje significativo: El aprendizaje significativo se da cuando las personas adquieren nuevos conocimientos, mediante la relación de los conceptos ya aprendidos y de la nueva información que está adquiriendo (Nieva y Martínez, 2018). De igual manera, la característica más importante es que se produce una interacción entre los conocimientos más relevantes para el individuo y la información nueva

(Ausubel, 1968). Además, para contextualizarlo con el ámbito educativo, Garcés et al., (2018) consideran que el docente en la actualidad se transforma en un facilitador del aprendizaje, con la finalidad de que los estudiantes desarrollen destrezas metacognitivas. Asimismo, Ausubel (1968) menciona que en las instituciones ya no se debe creer en la idea de que el estudiante tiene la mente en blanco, sino que ya posee conocimiento, el cual puede ser aprovechado para brindarles más información que les pueda ser útil. Por último, esta teoría se relaciona con la presente investigación porque el docente tiene que contextualizar los contenidos impartidos en las clases, tomando en consideración las necesidades y conocimientos previos de los estudiantes.

Teoría del constructivismo sociocultural: El constructivismo sociocultural es la transformación en la que el sujeto deja de ser un ente pasivo del conocimiento, y pasa a ser activo en la construcción de su propio conocimiento, ya que interpreta lo que sucede a su alrededor, con la finalidad de adaptarse al entorno social. Ello se puede dar mediante la lectura de libros de manera individual o en la interacción grupal con otros individuos (Guerra, 2020). Asimismo, Vázquez (2009) menciona que el aprendizaje no depende exclusivamente de los genes, sino que la interacción entre el niño y el adulto cobra un rol importante, ya que la comunidad afecta en cómo el niño ve e interpreta el mundo. Además, Vielma y Salas (2000) mencionan que la escuela es el eje más importante para el desarrollo del conocimientos de los estudiantes, ya que existe una interacción entre lo social, cultural e histórico. Adicionalmente, en el ámbito educativo, el docente tiene que elaborar estrategias pedagógicas en la que se impulse la reflexión y el cuestionamiento para que los estudiantes puedan construir su propio aprendizaje, para ello se debe tener en consideración los conocimientos previos y la cultura que los rodea (Chaves, 2001). Por último, esta teoría tiene concordancia con esta investigación porque los docentes tienen que tomar en consideración el contexto que rodea a los estudiantes, así como las intereses y necesidades de la CE.

Teoría del aprendizaje social: El ser humano está en constante aprendizaje, por lo que el individuo va construyendo ello a partir de lo que percibe, ya sea objetivo o subjetivo, además, existe una influencia significativa del contexto que lo rodea (Núñez, 2022). Adicionalmente, los estudiantes pueden conocer la realidad social, histórica, económica, etc. que atraviesa la sociedad de manera colectiva, ya que cada uno de ellos tiene una perspectiva diferente (Villagómez-Cabezas et al., 2023). En el ámbito

educativo esta teoría es prescindible, ya que el docente tiene la función de mantener activos, motivados y en constante reto a los estudiantes, ya que ello facilita que se desarrolle y potencie las habilidades de análisis y reflexión (Núñez, 2022). Asimismo, Gutiérrez et al. (2018) mencionan que el estudiante puede adquirir conocimientos mediante la motivación, ya que será un impulso para aprender lo que le llama la atención o es de su interés. Por último, esta teoría se relaciona con la investigación porque el docente tiene la labor de motivar a los estudiantes constantemente, con la finalidad de que se interesen en los temas planteados y que puedan desarrollar la reflexión y criticidad ante las situaciones problemáticas.

2.2 Antecedentes de la investigación

2.2.1 Antecedentes internacionales

Mendoza (2018), en Ecuador, estudió a 39 personas (4 directivos de la universidad y 35 docentes) con el objetivo de determinar la gestión supervisora del directivo para el mejoramiento del desempeño de los docentes de la Universidad Iberoamericana del Ecuador (investigación descriptiva, de campo con un diseño no experimental, transeccional). La técnica de recolección de datos fue la encuesta, validada por juicio de expertos y confiabilidad estadística de acuerdo a alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.929. La investigación concluye que los directivos tienen muchas deficiencias en su labor como supervisores y ello repercute directamente con el bajo DD.

Solano (2018), en Colombia, estudió a 114 estudiantes con el objetivo de establecer la relación existente entre la calidad de gestión administrativa y el DD según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del Instituto Colombo-Venezolano (investigación cuantitativa, transversal, de tipo correlacional). La técnica de recolección de datos fue la encuesta, validada por confiabilidad estadística de acuerdo a alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.881. Cabe destacar que se utilizó una escala de Likert. La investigación concluye que existe una correlación significativa entre la calidad de gestión administrativa y el DD.

Jiménez et al. (2022), en Ecuador, estudiaron 2 unidades educativas de la Provincia de los Ríos con el objetivo de explicar la interacción entre la aplicación de estrategias didácticas virtuales y el DD (investigación cuantitativa, no experimental, transversal,

de tipo correlacional). La técnica de recolección de datos fueron dos cuestionarios, el primero sobre estrategias didácticas virtuales, obteniendo un valor de 0.926 de alfa de Cronbach, el segundo sobre DD, obteniendo un valor de 0.908 de alfa de Cronbach. Cabe destacar que en ambos casos se utilizó una escala de Likert. La investigación concluye que existe una correlación directa entre las variables estrategias didácticas virtuales y el DD, obteniendo un valor de 0.614 de Rho de Spearman.

Aravena et al. (2023), en Chile, estudiaron a 32 docentes con el objetivo de evaluar la incidencia del uso de rúbricas para mejorar la calidad de la retroalimentación en el DD (la investigación es mixta). La técnica de recolección de datos fue dividida en dos partes, el primero, el grupo de control, mediante una rubrica estandarizada compuesta por ocho criterios extraídos del Marco del Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación de Chile, el segundo, el grupo experimental, mediante la elaboración de una rubrica para retroalimentar su práctica. Concluyeron que diseñar colaborativamente las rubricas favorece en gran medida el DD, ya que permite que los docentes tengan una reflexión sobre su quehacer pedagógico para llegar a mejores resultados.

2.2.2 Antecedentes nacionales

Quispe-Pareja (2020), en Perú, estudió a 292 personas (234 estudiantes, 49 docentes y 9 directivos) con el objetivo de demostrar cómo la GP del directivo se relaciona con el DD en el nivel secundario de la Institución Educativa Privada “Bertolt Brecht” del distrito de Cercado de Lima (investigación cuantitativa, transversal, de tipo correlacional). La técnica de recolección de datos fueron dos cuestionarios validados por juicio de expertos y alfa de Cronbach, obteniendo un valor de confiabilidad de 0.819. Cabe destacar que se utilizó una escala de Likert en ambos casos. La investigación concluye que hay una relación proporcional, mientras exista una buena GP por parte del directivo, mejor será el desempeño de los docentes.

Rojas (2021), en Perú, estudió a 42 docentes con el objetivo de analizar la relación que tiene la GE con el DD en la Universidad Andina del Cusco, filial Quillabamba (investigación con enfoque cuantitativo y con un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, transversal). La técnica de recolección de datos fueron dos cuestionarios, una para cada variable, validados por juicio de expertos y alfa de

Cronbach. Para la primera variable se obtuvo un valor de 0.924 y para la segunda variable se obtuvo un valor de 0.941. La investigación concluyó que la GE y el DD presentan un nivel de correlación con significancia directa.

Oré (2022), en Perú, estudió a 92 docentes de las instituciones educativas Santo Domingo Savio, Nueva Esperanza y Emblemática Joaquín Capelo con el objetivo de determinar la relación entre la calidad de GE y DD en instituciones educativas de la provincia de Chanchamayo (investigación cuantitativa, no experimental, de tipo correlacional). La técnica de recolección de datos fueron dos cuestionarios, una para cada variable, validada por juicio de expertos y alfa de Cronbach. Para la primera variable se obtuvo un valor de 0.903 y para la segunda variable se obtuvo un valor de 0.955. La investigación concluyó que hay evidencia de una correlación positiva entre la variable DD y calidad de GE, obteniéndose un valor de 0.536 de Rho de Spearman.

Rivera (2022), en Perú, estudió a 160 profesores con el objetivo de determinar la relación entre el monitoreo directivo y el DD en los profesores de instituciones educativas públicas de la REI 16 de la UGEL N° 02 de Lima Metropolitana (investigación con diseño no experimental, transversal, de tipo correlacional). La técnica de recolección de datos fue una encuesta para la variable monitoreo educativo, obteniendo un valor de alfa de Cronbach de 0.846 y una ficha de recolección de datos para la variable DD, obteniendo un valor de 0.854. Cabe destacar que para ambos casos también se hizo una validación por juicio de expertos. La investigación concluyó que el monitoreo directivo evidencia una correlación significativa con el DD.

Sotelo (2022), en Perú, estudió a 210 docentes de diferentes sedes que tiene la institución con el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión de la supervisión pedagógica y el DD en un Instituto de enseñanza de Inglés de Lima (investigación cuantitativa, no experimental, transversal, de tipo correlacional). La técnica de recolección de datos fueron dos cuestionarios, una para cada variable, validada por juicio de expertos y alfa de Cronbach. Para la primera variable se obtuvo un valor de 0.960 y para la segunda variable se obtuvo un valor de 0.974. La investigación concluyó que existe una relación proporcional, si se tiene una mayor supervisión pedagógica, entonces el DD mejora significativamente.

Yépez (2022), en Perú, estudió a 48 docentes de las instituciones educativas Libertador San Martín, César Vallejo y Nuestra Señora del Pilar con el objetivo de determinar la relación entre la GE del personal directivo y el DD en las instituciones educativas del nivel secundario de jornada escolar completa pertenecientes a la UGEL de Recuay en la Región Ancash (investigación cuantitativa, el diseño de investigación es transaccional). La técnica de recolección de datos fueron dos cuestionarios, una para cada variable, validada por juicio de expertos y alfa de Cronbach. Para la primera variable se obtuvo un valor de 0.947 y para la segunda variable se obtuvo un valor de 0.966. Cabe destacar que en ambos cuestionarios se utilizó una escala Likert. La investigación concluyó que existe un nivel de correlación significativa entre la variable GE y DD.

2.3 Bases teóricas

2.3.1 Gestión educativa

2.3.1.1 Definiciones

Para abordar la GE es necesario tomar en cuenta el contexto en donde se encuentra la IE, es decir, conocer las necesidades que tienen los estudiantes, docentes y padres de familia para responder de manera efectiva a sus necesidades. Además, aplicar de manera correcta la GE permite optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, siendo esto beneficioso para los estudiantes, ya que tendrán una educación de calidad. Dada la trascendencia de la GE, a continuación, presentaremos las definiciones que mejor lo describen y explican.

Correa et al. (2015) define a la GE como un proceso general en donde se integran las acciones administrativas en el campo escolar, todo ello con el fin de mejorar la organización y la CE, además, se desarrolla y ejecutan programas para optimizar los recursos con los que se cuenta, también se producen proyectos innovadores en donde se generan espacios participativos entre los docentes, padres de familia, directivos, administrativos, etc. para solucionar las problemáticas fundamentales. Asimismo, Carrillo (2004) lo define como una función que está dirigida a generar y mantener las estructuras administrativas y pedagógicas, así como los aspectos democráticos, equitativos y eficientes que permiten a la CE desarrollarse de manera plena y

responsable, respondiendo a una educación integral. Siguiendo una línea similar a los autores anteriormente planteados, Garavito et al. (2022) lo define como un proceso que está dirigido a darle una mejora a los proyectos de la IE, con el propósito de optimizar los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos. Por último, Yépez (2022) lo define como un marco teórico que le brinda orientación a los directivos para tener un correcto manejo de la IE, reconociendo que el objetivo primordial es mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

La GE es un proceso que va de la mano del equipo directivo, docentes, padres de familia y comunidad en general, todo ello con la finalidad de que se atiendan las necesidades académicas, personales y emocionales de los estudiantes. Además, permite elaborar, implementar y actualizar los documentos de gestión: Plan Anual de Trabajo (PAT), Proyecto Educativo Institucional (PEI), Reglamento Interno (RI), Proyecto Curricular Institucional (PCI) y Manual de Procesos Académicos (MPA) para que la IE tenga una coherencia entre lo que desea hacer y cómo hacerlo. Por último, la GE conlleva una gran responsabilidad porque en sus manos está el futuro del colegio, es por ello que se requiere de una capacidad de liderazgo por parte del equipo directivo para dirigir a los implicados.

2.3.1.2 El papel del equipo directivo en las instituciones educativas del siglo XXI

Las instituciones educativas han tenido un gran cambio en los últimos años, ya que los lideres pedagógicos y educativos han tomado las riendas para orientar el desarrollo cognitivo de los niños y jóvenes (Andere, 2017). Además, existe un gran reto en su práctica profesional porque tienen la labor de innovar y mejorar los procesos educativos, brindando instalaciones tecnológicas y capacitaciones a los docentes (Chacón, 2014). La dirección de la escuela se relaciona estrechamente con la transformación del sistema, generando empoderar al contexto, ya que debe impulsar proyectos que respondan a las necesidades de la comunidad en lo tecnológico, ambiental y económico (Sierra, 2016). De manera similar, Gómez (2016) menciona que la dirección de los centros educativos propicia transformar la labor docente para obtener un proceso de enseñanza-aprendizaje exitoso y actualizado, ya que debe adaptarse a las nuevas exigencias pedagógicas. De igual manera, Blanco et al. (2008) afirma que la dirección que sigue un proceso similar a lo expuesto en líneas anteriores, cuenta con una mayor capacidad para alinear los objetivos educativos con la labor

docente, es por ello que supervisan constantemente la práctica docente, con la finalidad de que evalúen mayormente los contenidos que se relacionan con las metas educativas. La dirección de los centros educativos está a cargo del equipo directivo, son ellos los que deben velar por condiciones de trabajo en el que se generen las condiciones de trabajo necesarias para que los docentes fomenten un aprendizaje significativo en los estudiantes (Pinto, 2019). Además, el equipo directivo requiere de competencias, capacidades y destrezas para atender y mejorar la escuela en concordancia con las necesidades de la CE (Castillo, 2005). Por otro lado, el equipo directivo es un factor interno muy importante, ya que si existe una adecuada GE, se pueden lograr los objetivos y metas en cuanto a los aprendizajes de los estudiantes (L. Gómez, 2016). Asimismo, Dhuey y Smith (2014) mencionan que la relación estrecha del equipo directivo con los aprendizajes de los estudiantes se evidencia de manera más directa en el monitoreo que realizan para controlar y sancionar de las personas que pertenecen a la IE. Es por ello que la dirección escolar tiene que centrarse en mejorar los problemas y situaciones que se afronta en las instituciones educativos, manejando los inconvenientes de una forma ética (Colorado y Gairín, 2022).

2.3.1.3 Transformación digital en las instituciones educativas del siglo XXI

La transformación digital ha generado cambios en todas las organizaciones que guardan relación con los servicios, incluso con la misma estructura organizacional, es por ello que han tenido que ejercer nuevas formas de gestión para adaptarse a este cambio tan significativo (Ramírez, 2021). Este desarrollo ha sido crucial en el ámbito educativo porque se ha podido dar la migración de la modalidad presencial a la virtual (Arribasplata y Gonzaga, 2021). Tal es el caso de la pandemia ocurrida por el Covid-19, ya que ello marcó un nuevo comienzo en el uso de las tecnologías en el proceso de enseñanza-aprendizaje, obligando a los docentes y escuelas a adaptarse al uso de las herramientas tecnológicas (Ramírez-Montoya, 2020). En el contexto peruano, Vidal et al. (2022) mencionan que las actividades escolares se desarrollaron a través de Aprendo en casa, ello se propuso y se implementó con el objetivo de generar buenos resultados en los estudiantes mediante la educación remota. Estos cambios educativos arrastran una serie de transformaciones en la sociedad, específicamente en la labor docente, ya que debe adaptarse a estas nuevas formas de enseñanza (Reyna-Alcántara, 2022). Además, el portal Perú Educa realizó una serie de capacitaciones en cuanto al

uso de las nuevas herramientas tecnológicas para que exista una interacción más fluida entre los docentes, estudiantes y padres de familia (Vidal et al., 2022).

Con todo lo anterior mencionado, queda en evidencia que la pandemia ocurrida por la Covid-19 generó una gran transformación en las instituciones educativas, sin importar si el equipo directivo y docentes estaban preparados para dicho cambio. Reyna-Alcántara (2022) menciona que el uso de las tecnologías en la educación está incrementando exponencialmente, ya que el equipo directivo desea brindar un servicio más acorde a la nueva realidad en la que nos encontramos. Es por ello que, el desempeño 23 del Marco del Buen Desempeño Docente habla sobre los recursos y tecnologías en la labor docente. Para llevar a cabo un proceso de enseñanza-aprendizaje acorde a la nueva realidad, es necesario la existencia de un líder que siembre confianza para transformar la realidad de los colegios en el uso de las herramientas tecnológicas que han venido creándose y mejorando en la última década (Vázquez, 2022). Además, en el siglo XXI se está usando dispositivos móviles en las clases, ya que cuenta con múltiples posibilidades para acceder a contenido académico de manera rápida y sencilla (Suárez-Guerrero et al., 2016). Otras herramientas que se vienen utilizando con bastante frecuencia en las instituciones educativas son Skype, Telegram, Zoom, Google Meet, etc. porque permite que el docente transmita los conocimientos a los estudiantes de manera sincrónica y asincrónica (Barón y Caicedo, 2021).

2.3.1.4 Dimensiones de gestión educativa

2.3.1.4.1 Gestión institucional

Tolozano-Benites et al. (2016) mencionan que es un procedimiento que potencializa la conducción de los proyectos y acciones que están relacionadas entre sí, además, promueve y posibilita que exista una intencionalidad pedagógica que ayuda a la acción educativa. Asimismo, la GI se entiende como un medio y un fin, el cual debe responder a los propósitos fundamentales de la escuela, se vuelve una acción estratégica que tiene como objetivo primordial el desarrollo de la educación y tener resultados de calidad, además, incluye una cultura en donde se evalúa constantemente el desarrollo institucional. Por otro lado, Meza et al. (2022) mencionan que la GI define la orientación educativa, el cual necesita principalmente un liderazgo compartido para la

realización del diseño, implementación y ejecución de los objetivos, propósitos, visión, misión y todo lo concerniente a la gestión de la escuela. Asimismo, UNESCO (2011) considera que ofrece una estructura para sistematizar y analizar las acciones que están inmersas dentro de cada centro educativo y permite observar el estilo de funcionamiento, así como permite promover y valorar las destrezas y aptitudes, tanto a nivel personal como en conjunto, todo ello con la finalidad de que la escuela desarrolle y ejecute de manera autónoma la gestión, también para que puedan adaptarse según las exigencias del territorio. Por último, el mismo autor del inicio, Tolozano-Benites et al. (2016) mencionan que para llevar una adecuada GI, es necesario tener una planeación estratégica, participación y colaboración de los implicados, administrar los recursos con los que se cuenta, evaluar las adaptaciones o transformaciones producidas y tener un plan de mejora continua.

2.3.1.4.1.1 Plan Anual de Trabajo

Para la UNESCO (2011) el PAT es una herramienta de gestión que tiene un efecto temporal, ya que involucra medidas y tareas que la IE debe llevar a cabo para concordar con las propuestas del Proyecto Educativo Institucional (PEI), esta es la manera de que los objetivos pedagógicos se puedan cumplir. Además, Ministerio de Educación del Perú (Minedup, 2019) plantea que el PAT es una herramienta que se elabora de manera conjunta entre el director y el equipo docente encargado, ello se pone en evidencia mediante actas, fotografías, videos, etc., dicho documento se aprueba con una Resolución Directoral. Asimismo, el PAT tiene que estar alineado con los demás instrumentos, los cuales son el PEI, PCI, RI y MPA. Además, el Minedup (2019) menciona que la implementación de esta herramienta se llevó a cabo por parte del director y el equipo docente responsable. Asimismo, hace hincapié en que dentro del PAT se expresa detalladamente las actividades primordiales durante el año de su implementación, es decir, establecer las tareas y sus responsables, los recursos a utilizar y los plazos de tiempo, todo ello para asegurar que exista una correcta planificación e implementación a lo largo del año escolar. Por otro lado, el PAT debe ser actualizado cada año por parte del director y el equipo docente encargado porque como su mismo nombre indica, la temporalidad que tiene es únicamente para un ciclo escolar, es por ello que en su modificación se deben realizar los cambios pertinentes para corregir las problemáticas del periodo escolar anterior y adaptarse a las necesidades actuales de los estudiantes y de la IE.

2.3.1.4.1.2 Proyecto Educativo Institucional

Para la UNESCO (2011) el Proyecto Educativo Institucional (PEI) es un instrumento de gestión que la escuela tiene para un alcance de mediano y largo plazo, el cual está inmerso dentro del Proyecto Educativo Nacional (PEN). De igual importancia, en esta herramienta de gestión se establece la identidad del colegio, lo que contribuye a orientar, conducir y definir el propósito de vida institucional, así como mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Siguiendo una idea similar, el Minedup (2016b) menciona que es un instrumento de planificación con un alcance a mediano plazo, el cual brinda orientaciones para elaborar otros documentos de gestión que son igual de importantes, los cuales son el PAT el Proyecto Curricular de la Institución Educativa y el Reglamento Interno. Además, el PEI es elaborado e implementado de la mano del equipo directivo y de los docentes responsables, ello se da para que pueda tener un aspecto democrático e inclusivo, atendiendo a las necesidades de la población. Por otro lado, la UNESCO (2011) menciona que tiene que ser un documento accesible y de uso sencillo, ya que estará al alcance de la CE para que puedan consultar los contenidos que consideren importante, una ruta para que se logre ello es que el PEI sea elaborado mediante afiches, carteles e imágenes que estén a la vista de la CE. Asimismo, el Minedup (2016b) considera que cada escuela tiene la posibilidad de hacer modificaciones al documento de gestión dependiendo el contexto en donde se encuentra. De la misma forma, la UNESCO (2011) subraya que es necesario que el PEI sea lo suficientemente accesible para que pueda hacer cambios de fondo y forma para introducir elementos que sean considerados esenciales para solucionar las problemáticas sociales de la IE. Por último, el PEI tiene que ser actualizado cada 3 o 5 años, dependiendo de las necesidades de la IE, dicha actualización se lleva a cabo por el director y el equipo docente responsable.

2.3.1.4.1.3 Reglamento Interno

Para la UNESCO (2011) el RI es una herramienta de gestión que incluye los derechos, deberes y compromisos de todos los miembros de la CE, para introducir esos contenidos, se debe tener en consideración las normas legales que son de importancia para la IE. Además, el Minedup (2020) menciona que para la elaboración del RI se debe conocer las características de la CE, los recursos con los que cuenta y el contexto en general, esto es primordial porque el documento tiene que ser constantemente modificado para responder a los retos del contexto escolar y a los objetivos

institucionales. Asimismo, la elaboración e implementación también se considera un proceso de creación en el que deben participar el equipo directivo y la CE para poder recoger diversos puntos de vista, esto facilita la creación del documento y fortalece la identidad en conjunto de la escuela porque contiene una parte de cada uno de ellos. Por otro lado, el Minedup (2023) considera que el RI regula la organización y el funcionamiento general de la escuela, ya que promueve una convivencia escolar optima y democrática, el cual está alineado a un clima favorable para la correcta conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje. Con una idea muy similar, el Minedup (2020) considera que es un instrumento que regula la organización y el funcionamiento integral de la escuela, para que eso se pueda cumplir delega tareas y responsabilidades a todos los miembros de la CE, con el fin de promover una convivencia escolar. Al hacer dichas delegaciones, se contribuye a que exista una claridad en cuanto a lo que se espera del trabajo, además de que facilita la toma de decisiones para resolver los conflictos que puedan existir en la escuela porque se conoce los mecanismos de apoyo y acciones que se deben seguir. Por último, el RI tiene que ser actualizado cada año, dependiendo de las necesidades de la IE, dicha actualización se lleva a cabo por el director y el equipo docente responsable.

2.3.1.4.1.4 Manual de Organización y Funciones

Para el Minedup (2005) es un registro que forma parte de la gestión de la institución, en el que se especifica las funciones en cuanto al cargo ocupado. Además, se ha elaborado por el equipo directivo, tomando en consideración las funciones generales que se establecen en el Reglamento de Organización y Funciones. Mientras que la UNESCO (2011) la define como un manual que describe las funciones en general de la escuela y las tareas en específico que cada cargo posee, así como determinar su jerarquía, esto permite precisar las relaciones funcionales y saber a quién acudir ante cualquier consulta o conflicto que pueda haber en la IE. Asimismo, el Minedup (2005) menciona que el manual describe en forma clara y concisa la estructura interna, así como las funciones y responsabilidades para que pueda haber una coordinación más sencilla. Por esa misma línea, para la UNESCO (2011) dicha descripción tiene que ser ordenado, precisado y detallado para que la CE pueda ubicar fácilmente las funciones y responsabilidades que cada uno de ellos tiene. Por otro lado, el Minedup (2005) menciona que el manual tiene que ser evaluado y revisado al menos una vez al año para ver la posibilidad de actualizarlo o no. Dicha actualización es con previa solicitud

al director o al jefe de la unidad correspondiente. Por último, la UNESCO (2011) considera que una manera más sencilla de poder visualizar las funciones, cargos y responsabilidades es el organigrama, ya que aquí se expresa gráficamente la estructura de la IE para tener una coordinación más fluida, dicho documento ha sido elaborado por el equipo directivo de la IE.

2.3.1.4.2 Gestión pedagógica

Garavito et al. (2022) la GP es el desarrollo académico, siendo esta la verdadera consistencia del trabajo del docente en los diferentes niveles de educación, los cuales se ejemplifican en la planificación y desarrollo de las unidades de aprendizaje, sesiones de aprendizaje, proyectos de aprendizaje. Estos elementos son esenciales para que el desarrollo académico tenga una coherencia, consecuencia y cohesión. Asimismo, Gutiérrez (2007) lo define como el concepto del quehacer, considerando una coordinación entre las acciones y los recursos sociales, psicológicos, pedagógicos y didácticos que utilizan los docentes a lo largo de todo el año escolar, así como dirigiendo a los estudiantes para el logro de los objetivos. Además, Garavito et al. (2022) menciona que la gestión de la pedagogía implica tratar asuntos importantes como lo son los fines educativos, la utilización de enfoques curriculares, metodología y estrategia de enseñanza, teniendo en cuenta los ritmos de aprendizaje. Por otro lado, Gutiérrez (2007) considera que la GP en los diferentes niveles de la IE adquiere una mayor importancia cuando se tiene que solucionar problemas que atraviesa el docente en el proceso de formar a los estudiantes, teniendo en consideración las metodologías actuales y que los mismos estudiantes ya tienen un rol activo en la educación, es por ello que el docente debe identificar cuáles son las acciones que debe integrar en el proceso de enseñanza-aprendizaje para garantizar el logro de los propósitos y objetivos formativos.

2.3.1.4.2.1 Plan de acompañamiento y monitoreo pedagógico

El monitoreo en la pedagogía es una estrategia en el que el director hace un seguimiento para identificar de manera objetiva la calidad del DD, adicionalmente, se pueden realizar ajustes oportunos para garantizar el logro de los resultados de aprendizaje (Ojeda, 2022). Asimismo, el Minedup (2014b) lo define como una estrategia de formación que se centra en la IE, el cual consiste en una mejora del DD, todo esto se lleva a cabo con la participación de los actores implicados, asumiendo los

desafíos que están dentro del Proyecto Educativo Nacional. Además, para Ojeda (2022) consiste en recopilar y analizar datos que han sido observados en la labor docente dentro del aula, para posterior a ello hacer un acompañamiento que permita superar las deficiencias observadas, dicha tarea básicamente está a cargo del director de la escuela. Por otro lado, el acompañamiento del director incluye un conjunto de actividades y acciones, por ejemplo, brindar un informe con pautas especificas a los docentes con el fin de mejorar su desenvolvimiento profesional (Minedup, 2014b). Teniendo una secuencia con la idea anterior, Ojeda (2022) considera que el monitoreo tiene que ser una actividad constante y permanente porque permite identificar y solucionar necesidades del contexto educativo, ya que brinda estrategias pertinentes y garantiza el logro de los objetivos previstos. El hecho de que el monitoreo sea constante depende de las estrategias utilizadas por el director, tiene que elaborar una ruta en el que se plasme objetivos y así en el transcurso de su implementación se logre una eficiente práctica docente y una promoción de la calidad educativa, esto viene de la mano con una promoción de programas de formación docente para que los profesores se capaciten constantemente. Por último, el Minedup (2014b) menciona que el monitoreo promueve la autonomía del docente, ya que lo hace reflexionar continuamente sobre su quehacer pedagógico.

2.3.1.4.2.2 Currículo Nacional

El Currículo Nacional de la Educación Básica define los conocimientos que los estudiantes deben adquirir al concluir con la etapa escolar, en concordancia con los objetivos y fundamentos de la educación y el PEN. Este plan curricular enfatiza la importancia de los valores, los derechos y deberes que los estudiantes deben poner en práctica en su vida diaria. Además, también implica desarrollar las competencias necesarias para desenvolverse en un mundo competitivo, intercultural, ambiental e inclusivo, en el que respeta las diferencias sociales, intereses y aptitudes de las personas. Asimismo, dentro del currículo se encuentran los perfiles de egreso de los estudiantes, enfoques transversales, estándares de aprendizaje, planes de estudio, orientaciones para evaluar formativamente y puntos para poder diversificar el currículo de las instituciones educativas (Minedup, 2016a). Sabemos que cada IE tiene un contexto muy diferente y no se puede generalizar únicamente mediante una forma de abordar, sino que el director tiene que elaborar un diagnóstico acerca de las necesidades que los docentes pertenecientes a la IE tienen entorno al Currículo

Nacional, es decir, saber en qué puntos los profesores están teniendo problemas, ya sea en enfoque por competencias, evaluación formativa, utilización de enfoques transversales, etc. Asimismo, el Minedup (2016a) menciona que el currículo tiene que ser usado en la práctica pedagógica de diversas escuelas, ya sean del sector público o sector privado, ámbito rural o urbano, polidocente o unidocente porque tiene las herramientas necesarias para llevar a cabo una educación de calidad. Sabiendo la importancia de la utilización del Currículo Nacional, el director es quien tiene la responsabilidad de realizar capacitaciones entorno a ello, fortaleciendo las capacidades y habilidades de los docentes y permitiendo llevar a cabo un correcto proceso de enseñanza-aprendizaje, bajo los lineamientos del Minedup.

2.3.1.4.2.3 Compromisos de la gestión escolar

El Minedup (2023) considera que los compromisos de la gestión escolar son pautas que facilitan la administración de las escuelas mediante la utilización de indicadores y evaluaciones objetivas. Esto demuestra una eficaz dirección de las instituciones educativas, ya que destaca la importancia de los resultados fundamentales que deben alcanzarse y la estrategia para lograrlos. Existen cinco estándares de los compromisos de la gestión escolar, los cuales van a ser explicados a continuación. El primero, desarrollo integral de los estudiantes, el cual hace referencia a monitorear en qué nivel del desarrollo de competencias se encuentran los alumnos, dependiendo el ciclo en el que se encuentran. Además, se tiene en cuenta el aspecto cognitivo, emocional y afectivo. El segundo, acceso de los estudiantes al sistema educativo hasta la culminación de su trayectoria educativa, el cual hace referencia al monitoreo que se les hace a los alumnos al acceso, permanencia y culminación de sus estudios. El tercero, gestión de las condiciones operativas orientada al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la IE, hace referencia a que se debe implementar actividades para garantizar las condiciones necesarias en el aspecto operativo y así reducir los riesgos del servicio educativo ofrecido por las escuelas. El cuarto, gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso del Currículo Nacional de Educación Básica, se hace referencia a que se debe implementar estrategias y prácticas para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, mediante el enfoque por competencias y evaluación formativa. El quinto, gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las y los estudiantes, el cual se refiere a que deben existir métodos que promuevan y conserven un ambiente escolar

apropiado, utilizando los enfoques transversales. Además, que se fomente la participación de toda la CE para que se garantice el desarrollo integral de los estudiantes (Minedup, 2021). Por todo lo anterior mencionado, los compromisos de la gestión escolar son de suma importancia para la correcta conducción de la IE, ya que se aborda las problemáticas específicas que los estudiantes afrontan. Es por ello que el director al ser la persona que está al mando de la GE tiene que supervisar el cumplimiento de dichos compromisos. Además, el director al realizar las supervisiones del cumplimiento tiene el deber de planificar y ejecutar acciones para mejorar los compromisos, ya que las problemáticas de la IE van cambiando con el tiempo, es decir, tiene que ser flexible y adaptativo.

2.3.2 Desempeño docente

2.3.2.1 Definiciones

Para abordar el DD es necesario comprender que ello requiere de una serie de competencias, capacidades, habilidades, estrategias y metodologías que utiliza el profesor dentro de sus sesiones de aprendizaje. Además, el proceso de enseñanza-aprendizaje debe estar centrado en el estudiante, fomentando un rol más activo en los alumnos, para así generar un pensamiento reflexivo y crítico. Dada la trascendencia del DD, a continuación, presentaremos las definiciones que mejor lo describen y explican.

El DD se define como una profesión en la que se tiene una carga laboral con muchas obligaciones, reflexiones, criticidad y actividades que requieren la interacción de los docentes, estudiantes y CE (Jiménez et al., 2022). Además, Rojas (2021) lo define como el logro de los quehaceres pedagógicos en los diferentes niveles y áreas curriculares, incluyendo el contexto en el que se desarrolla. Asimismo, para Piñón et al. (2022) el DD es cumplir con las obligaciones y responsabilidades que le competen, como la de llevar el proceso de enseñanza-aprendizaje, considerando los factores sociales y culturales. Por otro lado, Ojeda (2022) lo define como una profesión en el que el docente es el mediador del proceso de aprendizaje de los alumnos, ello se da a través de los conocimientos previos que los estudiantes poseen, entendiendo que no todos aprenden bajo el mismo ritmo. Por último, el DD implica un conjunto de saberes, capacidades y habilidades que poseen los profesores, ello con el fin de generar un

aprendizaje significativo para los estudiantes y fortalecer una cultura democrática en la escuela (Rivera, 2022).

El DD es el conjunto de competencias, habilidades, capacidades y destrezas que los docentes poseen, ya sea en el dominio de su área, metodología y estrategia usada en las sesiones de aprendizaje, interacción y comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Todo ello es primordial para que el docente tenga un conocimiento integral y pueda llevar a cabo su clase de la manera más oportuna, atendiendo a las necesidades de todos los estudiantes. Además, debe conocer el ritmo de aprendizaje de cada uno de los estudiantes para que ninguno se quede sin aprender o se sienta excluido, académicamente hablando.

2.3.2.2 La labor docente en las instituciones educativas del siglo XXI

En la actualidad ha habido diversas transformaciones educativas, ello implica que los docentes se están enfrentando a nuevos retos sociales, culturales, políticos y tecnológicos. Por lo cual, Bernate (2021) menciona que los docentes tienen que adecuarse a esta nueva sociedad que está en constante cambio, ya que se enfrentan a estudiantes que cada vez utilizan más internet para la realización de sus labores académicas. Esa realidad no escapa de Latinoamérica, ya que la transformación socioeconómica y tecnológica también ha llegado a las instituciones educativas, por lo que la formación docente debe estar actualizada para desarrollar la labor pedagógica de manera eficiente y cumplir con las nuevas exigencias y expectativas (Chenche-Jácome et al., 2017). Siguiendo la misma línea, Calderón y Loja (2018) mencionan que el docente del siglo XXI tiene el deber de comprender y adaptarse a las nuevas exigencias de la educación, ya que actualmente se utilizan las Tecnologías de Información y Comunicación en las clases, pero velando de que los estudiantes lo utilicen con responsabilidad y ética. Además, Aldape (2008) considera que el docente debe tener las habilidades necesarias para manejar grandes grupos, ya sea en la educación presencial o en la de a distancia, utilizando metodologías y estrategias que permitan la fluidez del proceso de enseñanza-aprendizaje.

De igual manera, en la actualidad, se depositan muchas expectativas sobre los docentes, ya que en una sociedad tan exigente y cambiante, debe poseer diversas habilidades pedagógicas, ya sean técnicas, recursos, metodologías o estrategias

didácticas (Oviedo et al., 2014). Además, Aldape (2008) menciona que el docente debe desarrollar las capacidades necesarias para que pueda gestionar de mejor manera las situaciones que ocurren en lo pedagógico y administrativo de la IE para que cumpla con los requerimientos actuales de la sociedad. En la parte pedagógica, Rodríguez (2017) considera que la educación actual tiene que estar centrado en el aprendizaje del estudiante, utilizando un enfoque humanista y una formación integral. Ello implica que el docente debe ser una especie de puente entre las diversas áreas que hay en la IE, tales como artes, ciencias, tecnologías, humanidades, etc. para que exista un pensamiento más globalizado, interactuando entre todas las áreas académicas (Oviedo et al., 2014). Asimismo, Rodríguez (2017) menciona que un aprendizaje centrado en el estudiante implica que exista un proceso de enseñanza colectivo, en el que se fomente la participación, el dialogo, la reflexión y la criticidad de los estudiantes. Ello repercutiría en que los estudiantes desarrollen el pensamiento crítico, reflexivo ante las situaciones sociales, económicas y políticas de la sociedad (Bellei et al., 2016).

2.3.2.3 Optimizando la excelencia educativa en las nuevas escuelas del siglo XXI

En la actualidad, el docente tiene que cumplir con diversos roles porque se encuentra en una sociedad dinámica, en la que el cambio es constante y él debe de adaptarse a esas nuevas necesidades. Es por ello que Sánchez-Teruel (2013) menciona la existencia del coaching académico, en la que un individuo o un grupo de trabajo busca desarrollar al máximo las capacidades y habilidades de los miembros de una organización, en este caso de la IE, brindándoles herramientas para que puedan sobreponerse ante adversidades. Para poder desarrollar el coaching académico dentro de las instituciones educativas es necesario contar con un docente que tenga la capacidad de liderar, ya que es el encargado de mejorar continuamente la práctica docente, respondiendo a las necesidades de los estudiantes y CE (Pedraza-Montaño et al., 2023). Dicho profesor-coach cuenta con características como empatía, interés, disciplina y disposición para innovar en las metodologías de trabajo, con el objetivo de potencializar las capacidades de los estudiantes (Sánchez-Teruel, 2013).

Además, en el proceso educativo se debe implementar estrategias cognitivas en el que los estudiantes son los protagonistas del conocimiento impartido en clases (Talanquer, 2015). Ello implica innovar en la metodología de evaluación, ya que la evaluación debe ser permanente y participativa porque enriquece el proceso de enseñanza-

aprendizaje. Para lograr una participación constante por parte de los estudiantes, el docente tiene que realizar diagnósticos en el aula, con el fin de implementar evaluaciones acordes al ritmo de aprendizaje de cada uno de los estudiantes (Guevara, 2022). Dicha evaluación es denominada formativa porque plantea la idea de que el estudiante construya su propio conocimiento a través de las participaciones y actividades educativas a lo largo de todo el ciclo formativo (Pasek y Mejía, 2017).

Por otro lado, el docente tiene la labor de innovar en el proceso de enseñanza-aprendizaje, respondiendo a las necesidades e intereses de las nuevas generaciones, tomando en consideración que existen nuevas modalidades de enseñanza en entornos no presenciales (Cipagauta y Bautista, 2019). Es por ello que Villalva et al. (2020) mencionan que en la actualidad existe un cambio radical en la educación, ya que se están utilizando las Tecnologías de la información y Comunicación, promoviendo el trabajo colaborativo entre los estudiantes. Adicionalmente, Parga-Lozano y Piñeros-Carranza (2018) mencionan que enseñar de manera contextualizada es primordial porque permite relacionar el contenido con la cotidianidad del estudiante, facilitando el proceso de enseñanza-aprendizaje. Es así que surgió el uso de videojuegos educativos, es aquí en donde el docente centraliza toda la experiencia educativa de manera más didáctica, pero sin perder de lado el aspecto de los contenidos y conocimientos esenciales, solo que se presentan de una manera más dinámica e interactiva para los estudiantes (García-Quismondo y Cruz-Palacios, 2018).

2.3.2.4 Dimensiones de desempeño docente

2.3.2.4.1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

El Minedup (2014a) la preparación del aprendizaje de los estudiantes es la elaboración de la programación curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje, bajo los enfoques transversales. Además, ello requiere de una selección por parte del docente en los materiales educativos, metodologías de enseñanza y en los ítems que contendrá la evaluación formativa. Asimismo, los docentes deben tener en conocimiento las necesidades de los estudiantes para brindarles una educación contextualizada (Minedup, 2014a). Por último, los docentes tienen la labor de garantizar que exista una coherencia entre las sesiones de aprendizaje, para así lograr las competencias y propósitos establecidos por la IE.

2.3.2.4.1.1 Planificación curricular con el equipo colaborativo

El Minedup (2014a) lo define como una actividad colaborativa en la que se planifica la programación curricular anual, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje, teniendo en cuenta el grado educativo y el área curricular. Además, Garavito et al. (2022) menciona que es una acción participativa porque en el diseño y desarrollo intervienen los docentes y la CE. Asimismo, es un proceso en el que se establecen los objetivos que los estudiantes tienen que lograr en cada uno de los niveles educativos. Siguiendo una secuencia similar, Ojeda (2022) considera que la planificación curricular debe ser elaborado de manera colaborativa porque contiene una visión más global sobre los logros que los estudiantes deben alcanzar.

2.3.2.4.1.2 Elaboración de los contenidos de aprendizaje según las necesidades de la comunidad educativa

El Minedup (2014a) lo define como una actividad en la que los docentes identifican las características de los estudiantes, para así poder seleccionar los temas de las sesiones de aprendizaje acorde a sus necesidades e intereses. Ello con la finalidad de que los estudiantes puedan contextualizar y aplicar en su vida diaria los conocimientos adquiridos en la escuela. Además, las sesiones de aprendizaje deben tener una secuencia didáctica, nuevamente respondiendo a los problemas y necesidades de los estudiantes (Minedup, 2014a). Por último, el docente debe tener la capacidad de poder adaptar las clases según las necesidades especiales de los alumnos, es decir, tener dominio de las metodologías y estrategias para responder de manera pertinente.

2.3.2.4.2 Enseñanza de los contenidos de aprendizaje

La enseñanza de los contenidos de aprendizaje (ECA) es la manera en la que los docentes conducen el proceso de enseñanza-aprendizaje, mediante estrategias, metodologías y evaluaciones que estimulen el pensamiento crítico y reflexivo de los estudiantes. Además, el Minedup (2014a) menciona que el docente tiene la labor de dominar los contenidos de su área curricular, así como el uso de metodologías, estrategias y recursos que dispone a su alcance para enseñar de manera óptima. Asimismo, es indispensable que motive permanentemente a los estudiantes, utilizando recursos didácticos pertinentes, es decir, que sean atractivos y beneficiosos para los alumnos. Ello ayudará a que los estudiantes desarrollen un pensamiento crítico y reflexivo, ya sea en lo académico o en sus vivencias personales. Adicionalmente, el

Minedup (2014a) considera que debe existir un clima adecuado en la conducción del proceso enseñanza-aprendizaje para que los estudiantes se sientan motivados a aprender los contenidos impartidos en clase. Por último, es de suma importancia que el docente evalúe permanentemente, de acuerdo con los objetivos de la institución, teniendo en consideración que cada estudiante aprende de una manera diferente, según sus capacidades y habilidades.

2.3.2.4.2.1 Contenidos y metodología de enseñanza utilizadas por el docente

Según el Minedup (2014a) lo define como el dominio que el docente demuestra en su área curricular, ya sea en la parte teórica o práctica de su quehacer pedagógico. Además, el profesor es consciente de que existen diferentes formas de aprender los contenidos de aprendizaje, es decir, tienen ritmos diferentes. Asimismo, dentro de las sesiones de clase, el docente elabora actividades en las que los estudiantes puedan desarrollar un pensamiento crítico y reflexivo. En tal sentido, el Minedup (2014a) menciona que el docente domina y utiliza una amplia variedad de estrategias y metodologías de aprendizaje, con la finalidad de generar un aprendizaje significativo en los estudiantes. Por otro lado, el profesor demuestra ser flexible, puesto que debe responder a situaciones inesperadas dentro del aula, variando las estrategias y metodologías.

2.3.2.4.2.2 Evaluación Formativa

Garavito et al. (2022) considera que es un proceso sistemático en el que se valora qué tanto han desarrollado los estudiantes las competencias y capacidades, con el fin de brindar retroalimentación de lo desarrollado. Adicionalmente, contar con instrumentos de evaluación es de suma importancia, ya que permite hacer un análisis más específico del aprendizaje de los estudiantes. Además, se pueden realizar cambios a los instrumentos, alineándose con el ritmo y estilo de aprendizaje de cada uno de los alumnos (Espinoza, 2022). Siguiendo una misma idea, el Minedup (2014a) menciona que el docente utiliza una variedad de métodos de evaluación, ya que elabora instrumentos acorde a las capacidades y habilidades de los estudiantes. Por último, la evaluación formativa implica que el docente esté evaluando constantemente, todas las actividades dejadas en clase, los exámenes, las exposiciones, etc. para medir de un aprendizaje integral y no solo de conocimiento cognitivo.

2.3.2.4.2.3 Motivación a los Estudiantes

La motivación es un conjunto de factores, ya sean internos o externos a la persona y dichos factores son primordiales durante el desarrollo de las clases, ya que los docentes los utilizan para motivar a los estudiantes, es decir, para que se sientan más interesados por los temas a desarrollar en clase. Asimismo, la motivación es un elemento muy importante en el desarrollo de las clases, ya que permite al docente alcanzar los resultados de aprendizaje esperados (Quispe et al., 2022). Además, el Minedup (2014a) considera que para motivar a los estudiantes, el docente puede utilizar las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) de manera complementaria a sus clases. Ello con la finalidad de realizar una clase más interactiva, dinámica y despertar el interés de los estudiantes. Con idea similar, Duque-romero y Acero-Quilumbaquín (2022) consideran que la incorporación de las TIC podría mejorar considerablemente la metodología y estrategias didácticas en el aula, puesto que son más llamativas para los estudiantes. Asimismo, la incorporación de las TIC es esencial porque permite acercar a los estudiantes a su contexto, es decir, poder relacionar su vida cotidiana con los contenidos aprendidos en clase.

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

Según el Minedup (2014a) es una labor en la que los diversos actores de la CE se involucran en la gestión de la institución, con la finalidad de participar en la elaboración de las herramientas de gestión, tales como PEI, PAT, RI, etc., respetando las características y valores del contexto. Ello conlleva a tener una corresponsabilidad entre la IE, las familias, la comunidad y la sociedad civil. Además, permite mejorar continuamente las herramientas de gestión, para así garantizar un aprendizaje de calidad (Minedup, 2014a). Por otro lado, al realizar estas acciones de manera conjunta con la comunidad, se revaloriza los conocimientos que han sido transmitidos de generación en generación.

2.3.2.4.3.1 Elaboración del Proyecto Educativo Institucional en conjunto con la comunidad educativa

Es una acción en el que participa toda la CE, implicando al personal directivo, administrativo, estudiantes y padres de familia para diagnosticar y elaborar el PEI (Ministerio de Educación de Colombia [Mineduc], 2016). Asimismo, es beneficioso para toda la CE que sea una responsabilidad en conjunto porque así permite incluir las

necesidades de toda la población estudiantil y fomentar un espacio adecuado para su desarrollo. Por otro lado, el Mineduc (2023) nos hace saber que en las instituciones educativas es de vital importancia la participación de los padres y madres familia, apoderados para contribuir con el desarrollo de actividades y proyectos en beneficio de la IE. Por último, Centro Educativo Alas Montessori (2023) la CE busca establecer un trabajo colaborativo, tomando en consideración los días y horarios disponibles para que puedan participar todos los involucrados, con la finalidad de que el resultado sea un documento de gestión integral.

2.3.2.4.3.2 Procesos pedagógicos con intervención de la comunidad educativa

Según el Minedup (2014a) es el reconocimiento de las familias en cuanto a su capacidad para tomar un rol educativo más activo, tomando conciencia de la necesidad de los estudiantes en obtener conocimiento. Además, existe una corresponsabilidad de los resultados de las evaluaciones, ya que la CE estará al tanto de las notas de los estudiantes, para así brindar una retroalimentación entre el docente y los miembros de las familias. Asimismo, el Minedup (2014a) menciona que se trabaja colectivamente con las familias para establecer cuáles son los intereses de la comunidad y así alinear los contenidos con dichos intereses. Por último, para concretar este trabajo colectivo es necesario implementar espacios de diálogo entre la CE y la IE, procurando que exista una comunicación transparente y oportuna.

2.3.2.4.4 Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente

El Minedup (2014a) lo define como la reflexión que hacen los docentes sobre la propia práctica pedagógica y la de los demás profesores de la IE. Además, incluye la responsabilidad que tienen los profesionales de la educación en el proceso y en los resultados de aprendizaje. Asimismo, ejerce su carrera con mucha profesionalidad, es decir, con una ética muy marcada, respetando los derechos y deberes fundamentales de los estudiantes, y demostrando valores como honestidad, respeto y responsabilidad (Minedup, 2014a). Por último, el docente sabe identificar las necesidades que tiene para formarse profesional y personalmente, de ello se percata cuando hace una autoevaluación sobre sus estrategias, metodologías y recursos utilizados en clase.

2.3.2.4.4.1 Formación continua por parte del docente

La formación continua por parte del docente se define como el proceso sistemático en el que los profesores se capacitan constantemente, ya sea en seminarios, cursos,

pasantías o estudios de posgrado. Por otro lado, la calidad con la que ha sido formado un docente se hace notar de forma significativa con los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Es por ello que el docente tiene la necesidad de capacitarse permanentemente, esto puede darse mediante estudios de posgrado o cursos de especialización para afrontar los cambios constantes de la vida diaria, ya sean sociales, económicos o culturales (Subaldo, 2012). Siguiendo una idea similar, el Minedup (2014a) menciona que los docentes participan activamente en diversas experiencias que lo forman y desarrollan profesionalmente, ello con la finalidad de mejorar sus competencias profesionales. Por último, los profesores se nutren de conocimiento mediante congresos y seminarios en el que se reflexiona acerca de la sociedad multicultural y multilingüe, con la finalidad de tener las herramientas necesarias para abordar las diferencias de los estudiantes (Subaldo, 2012).

2.3.2.4.4.2 Ejercer éticamente la docencia

Se define como la conducción que el docente realiza en su quehacer pedagógico, bajo los principios de la ética profesional, cumpliendo responsabilidades para la atención de los derechos y deberes estudiantiles (Minedup 2014a). Además, el profesor es el responsable de fomentar los valores como la responsabilidad, honestidad, empatía e inclusión en el aula. Asimismo, demuestra tener compromiso sobre el cumplimiento de sus funciones, bajo el sentido de la justicia y equidad para los niños y adolescentes (Minedup 2014a). Por otro lado, evita todo tipo de discriminación o injusticias que puedan ocurrir dentro de las clases, más bien promueve actitudes que fomenten la inclusión de los estudiantes. Ello permite tener un clima favorable para el aprendizaje y la convivencia escolar.

2.4 Glosario de Términos

Institución educativa: Organización en donde se imparte educación, esta puede ser de origen público o privado y la formación que se le brinda a los individuos es de nivel inicial, primaria y secundaria.

Comunidad educativa: Es el conjunto de personas que guardan relación con el hecho educativo, ya sean padres de familia, estudiantes, docentes, ministerios, gremios, etc.

Docente: Es la persona que se dedica de manera profesional al proceso de enseñanza-aprendizaje, cuyo objetivo principal es la de transmitir conocimiento y valores a los individuos, ya sea en un área en específico o de manera general.

Estudiante: Es la persona que principalmente se ocupa de estudiar conocimientos nuevos y accesibles, ya sea dentro de una IE, universidad o de manera autónoma.

Tecnología de Información y Comunicación: Son el conjunto de tecnologías que han sido desarrolladas en la actualidad y que permiten tener una comunicación más eficaz, ya sea radio, televisión, computadora, aplicaciones educativas, etc.

Unidad de Gestión Educativa Local: Es una instancia en la que se encargan de difundir, orientar y supervisar que se aplique correctamente la política y la normativa a nivel nacional y regional de las instituciones educativas, tanto privadas como públicas.

Organigrama: Es una representación gráfica de la estructura de la organización, en la cual se refleja o especifica al responsable de un determinado cargo y cómo se relación las áreas entre sí.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

La investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018; Ñaupas et al., 2014). Según Ñaupas et al. (2014) el enfoque cuantitativo se caracteriza porque utiliza métodos y técnicas medibles, ya que recolecta información para realizar la contrastación de hipótesis mediante la estadística descriptiva e inferencial. Además, de acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) las características primordiales del enfoque cuantitativo son los siguientes: uso de la estadística descriptiva e inferencial, método deductivo para poder generalizar el fenómeno o los fenómenos estudiados, contrastación de hipótesis y la muestra tiene que ser representativa de manera numérica mediante la fórmula de muestra finita a un 95 % de confianza.

Bajo lo anterior mencionado, la presente investigación se encuentra dentro del enfoque cuantitativo porque se realizó la contrastación de hipótesis general y especificas con la hipótesis nula en cada uno de los casos. Además, se utilizó la fórmula de muestreo representativo a la población de 200 docentes pertenecientes a instituciones educativas de la UGEL 03 de Lima Metropolitana. Asimismo, se utilizó la estadística descriptiva para la elaboración de tablas y figuras que especifiquen de manera más dinámica los resultados en cada una de las dimensiones estudiadas. Por último, se utilizó la estadística inferencial para encontrar el valor de correlación entre la GE y el DD mediante la prueba de Rho de Spearman.

3.1 Operacionalización de las Variables

Según Ñaupas et al. (2014) la operacionalización de las variables es un proceso lógico en el que se transforman las variables teóricas a dimensiones y posteriormente estas últimas a indicadores, para finalmente elaborar los ítems respectivos. Además, en concordancia con el autor anterior, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) mencionan que es un proceso lógico en el que se transita de la variable a los componentes, para finalmente terminar en los ítems o reactivos. En ese sentido, las variables de la presente investigación son GE y DD.

Tabla 1

Operacionalización de la Variable 1: GE

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión educativa	Es una función que está dirigida a generar y mantener las estructuras administrativas y pedagógicas, así como los aspectos democráticos, equitativos y eficientes que permiten a la comunidad educativa desarrollarse de manera plena y responsable, respondiendo a una educación integral (Carrillo, 2004).	La gestión educativa se manifiesta en los aspectos administrativos, pedagógicos y democráticos de la institución educativa, ya que estos elementos contribuyen al desarrollo integral de la comunidad educativa.	Gestión institucional	Plan Anual de Trabajo	1, 2, 3	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
				Proyecto Educativo Institucional	4, 5, 6, 7	
				Reglamento Interno	8, 9, 10	
				Manual de Organización y Funciones	11, 12	
			Gestión pedagógica	Plan de acompañamiento y monitoreo pedagógico	13, 14	
				Currículo Nacional	15, 16	
				Compromisos de la gestión escolar	17, 18	

Nota. Se operacionalizó la variable a partir del planteamiento de Yépez (2022).

Tabla 2

Operacionalización de la Variable 2: DD

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño docente	Es un conjunto de saberes, capacidades y habilidades que poseen los profesores, ello con el fin de generar un aprendizaje significativo para los estudiantes y fortalecer una cultura democrática en la escuela (Rivera, 2022).	El desempeño docente se refleja en las capacidades, habilidades y competencias de los profesores, con la finalidad de generar un aprendizaje significativo en los estudiantes de la institución educativa.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Planificación curricular con el equipo colaborativo	1, 2	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
				Elaboración de los contenidos de aprendizaje según las necesidades de la comunidad educativa	3, 4	
			Enseñanza de los contenidos de aprendizaje	Contenidos y metodología de enseñanza utilizadas por el docente	5	
				Evaluación formativa	6, 7, 8	
				Motivación a los estudiantes	9, 10	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Elaboración del Proyecto Educativo Institucional en conjunto con la comunidad educativa	11, 12	
				Procesos pedagógicos con intervención de la comunidad educativa	13, 14	
			Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente	Formación continua por parte del docente	15, 16	
				Ejercer éticamente la docencia	17, 18	

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

3.2 Tipo y diseño de investigación

3.2.1 Tipo de investigación

La investigación se encuentra dentro del tipo no experimental (Arias y Covinos, 2021; Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el tipo no experimental es aquel en donde la investigación no recibe una manipulación de sus variables, ya que únicamente se observan o miden los fenómenos en su contexto natural. Asimismo, Arias y Covinos (2021) coindicen con lo anterior mencionado, ya que lo definen como un tipo de investigación en donde no se someten a estímulos las variables de estudio, ya que se les evalúa en el hábitat natural, sin alterar su realidad.

Según lo mencionado en el párrafo anterior, la presente investigación se enmarca en el tipo no experimental porque no se realizó la manipulación o estimulación de las variables en ninguna circunstancia, ya que se evaluó algo que ya existe o está sucediendo, como lo es la GE y el DD de instituciones educativas públicas pertenecientes a la UGEL 03 de Lima Metropolitana.

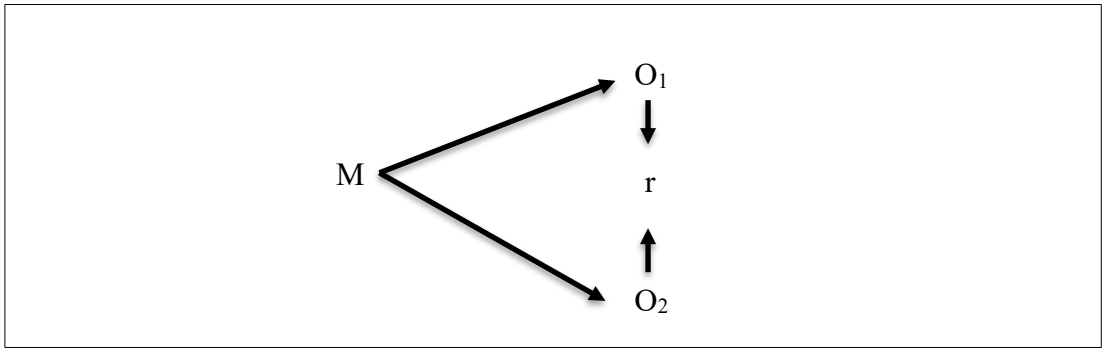
3.2.2 Diseño de investigación

La investigación se enmarca en el diseño correlacional (Arias y Covinos, 2021; Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el diseño de investigación correlacional es aquel en donde se busca evaluar el grado de asociación que existe entre las variables estudiadas, es decir, saber el comportamiento de una variable con respecto a otra variable vinculada. Además, Arias y Covinos (2021) coindice con lo definido anteriormente, ya que mencionan que el diseño correlacional es el estudio en el que se entiende cómo se comporta una variable con respecto a otra variable que guarda cierto tipo de relación.

Bajo lo definido anteriormente, la presente investigación se encuentra en el diseño correlacional, ya que se evaluó el grado de asociación o correlación que existe entre la variable GE y la variable DD. Esto indica que en el desarrollo de la investigación se midió que, si una de las variables aumenta, la otra también lo hace, y viceversa.

Figura 1

Diseño de la investigación (Ñaupas et al., 2018)



Abreviaturas: M = muestra; O_1 = medición de la variable 1; O_2 = medición de la variable 2; r = correlación entre las variables.

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

La población es el conjunto de elementos que pertenecen a un mismo contexto en el que se está llevando a cabo la investigación (Carrasco, 2019). De manera similar al autor anterior, la población es el conjunto total de sujetos u objetos que se están observando y que comparten características en común (Arias y Covinos, 2021; Pérez-Tejada, 2008). Por último, Salkind (1999) lo define como el conjunto de posibles participantes de la investigación sobre los cuales se desea generalizar los resultados obtenidos.

La población de estudio para la presente investigación estuvo conformada por 172 docentes del nivel primaria y secundaria de cuatro instituciones educativas pertenecientes a la UGEL 03 de Lima Metropolitana.

Tabla 3

Población de Estudio

Institución Educativa	Frecuencia	Porcentaje
Institución A	27	15.70
Institución B	116	67.44
Institución C	15	8.72
Institución D	14	8.14
Total	**172**	**100**

Nota. Los datos fueron extraídos de la base de datos de las instituciones educativas participantes del año académico 2024, información que fue facilitada por la autoridad responsable.

3.3.2 Muestra

La muestra es un subgrupo de la población que está siendo estudiada, cantidad que debe ser representativa para que los resultados de la muestra se puedan generalizar a toda la población (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018; Levin y Rubin, 2004). Además, siguiendo una misma idea, Bernal (2010) la define como una parte de la población que se selecciona para obtener información relevante para la investigación, la cual se somete a medición y observación. Por otro lado, en el enfoque cuantitativo de una investigación, la forma de seleccionar una muestra depende principalmente de los objetivos del estudio y de los recursos disponibles para el investigador, y se puede clasificar en muestreos probabilísticos y no probabilísticos (Pérez-Tejada, 2008).

El muestreo probabilístico permite que cada uno de los elementos que conforman la población tenga la misma posibilidad de ser incluido en la muestra de la investigación. Además, a partir de los resultados obtenidos en la muestra, se puede realizar inferencias con niveles de confianza y márgenes de error sobre características hacia la población de estudio. Adicionalmente, dentro de este tipo de muestreo, se encuentran las siguientes técnicas: aleatorio simple, sistemático, estratificado y conglomerados (Alarcón, 2013; Mendenhall et al., 2006). Por otro lado, en el muestreo no probabilístico, la cantidad de sujetos u objetos de investigación no depende de criterios de probabilidad, sino del criterio o juicio del investigador. Por ello, a menudo se menciona que carece de objetividad, ya que no se puede determinar con precisión quiénes serán incluidos en el estudio y quiénes no. Asimismo, dentro de este tipo de muestreo, están las siguientes técnicas: de juicio, por cuotas, bola de nieve y por conveniencia (Alarcón, 2013; Pérez-Tejada, 2008).

La presente investigación se encuentra dentro del muestreo probabilístico porque todos los docentes del nivel primario y secundario de las cuatro instituciones pertenecientes a la UGEL 03 de Lima Metropolitana tuvieron la misma posibilidad o probabilidad de formar parte del estudio. Además, se realizó inferencias sobre los niveles de GE y DD encontrados en la investigación hacia la población de las instituciones mencionadas.

En la investigación se empleó la técnica probabilística de aleatorio simple, donde cada elemento de la muestra tiene la misma probabilidad de ser seleccionado. Esta técnica

permite obtener estimaciones sobre características de la población, así como determinar el nivel de confianza y el margen de error de las estimaciones encontradas en el estudio (Alarcón, 2013; Levin y Rubin, 2004; Pérez-Tejada, 2008). Es por ello que todos los docentes del nivel primario y secundario de las cuatro instituciones tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados para el estudio. Por otro lado, el procedimiento para el cálculo del tamaño de la muestra fue el siguiente: la población constó de 172 docentes, y el tamaño de la muestra se calculó con un 95% de confianza y 5% de error, obteniendo la cantidad de 120 participantes, quienes respondieron los cuestionarios sobre GE y DD (ver Figura 2 y Figura 3). Formaron parte de la investigación las personas que cumplen con las siguientes características: (1) docentes que se desempeñaban en los niveles de primaria y secundaria en instituciones educativas públicas y privadas pertenecientes a la UGEL 03 de Lima Metropolitana; (2) docentes que contaban con un contrato en condición de nombrados y contratados durante el año académico 2024.

Figura 2

Fórmula para Hallar el Tamaño de la Muestra (Aguilar-Barojas, 2005)

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

Abreviaturas: n = tamaño de la muestra; Z = nivel de confianza; N = tamaño de la población; p = probabilidad de éxito; q = probabilidad de fracaso; e = estimación de error.

Figura 3

Cálculo del Tamaño de la Muestra

$$n = \frac{(1.96)^2.(172).(0.50).(0.50)}{(0.05)^2.(172-1)+(1.96)^2.(0.50).(0.50)}$$

$$n = 120$$

3.4 Instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de investigación son los procedimientos que permiten la recolección de datos para contrastar o validar las hipótesis de investigación (Ñaupas et al., 2014).

Dentro del enfoque cuantitativo y cualitativo destacan las siguientes técnicas de investigación: la observación, la encuesta y la entrevista (Arias y Covinos, 2021; Kerlinger, 2002). La observación es un proceso en el que se puede conocer de manera directa el fenómeno de estudio, a través de la vista, el oído, el tacto y el olfato, con la finalidad de analizar la realidad que se está estudiando (Bernal, 2010; Ñaupas et al., 2018). Además, la encuesta es una técnica bastante común en el campo de las Ciencias Sociales, contiene preguntas que llevan un orden lógico para que las personas que están dentro del estudio puedan encontrarle un sentido a lo que están respondiendo, y se centra en obtener resultados cuantitativos o cualitativos que son de utilidad para contrastar las hipótesis (Arias y Covinos, 2021; Kerlinger, 2002). Por último, en la entrevista se formulan una serie de preguntas en forma verbal al entrevistado, las cuales han sido diseñadas con la finalidad de obtener información que sea confiable para comprobar o validar las hipótesis del estudio (Kerlinger, 2002; Ñaupas et al., 2018).

Según lo mencionado en líneas anteriores, la técnica que se utilizó en la presente investigación fue la encuesta, ya que se diseñaron y formularon preguntas cuantificables que guardan una estrecha relación con las variables, dimensiones e indicadores de estudio.

Los instrumentos de investigación son las herramientas que sirven para la recolección de datos e información, contienen preguntas e ítems que van relacionados con los objetivos de la investigación (Ñaupas et al., 2018). En resumidas palabras, las técnicas son los procedimientos o métodos utilizados para recolectar y analizar información, mientras que los instrumentos son las herramientas específicas que permiten llevar a cabo esas técnicas. La técnica de la observación utiliza como instrumento la ficha de observación, la cual se caracteriza por incluir una serie de indicadores y criterios predefinidos, diseñados para medir una población previamente establecida, con el objetivo de analizar y evaluar de manera sistemática actividades o situaciones del objeto de estudio, facilitando así una evaluación detallada y coherente de los aspectos observados (Arias y Covinos, 2021). Además, la técnica de la encuesta utiliza como instrumento el cuestionario, que consta de un conjunto de preguntas previamente probadas y diseñadas para obtener información esencial relacionada con los objetivos del estudio, presentando opciones de respuesta ya establecidas, lo cual permite una

recolección de datos sistemática y cuantificable (Alarcón, 2013). Por último, la técnica de la entrevista utiliza como instrumento la guía de entrevista, la cual contiene una serie de preguntas organizadas en una secuencia lógica y estructurada, diseñada para mantener la atención del entrevistado en todo momento; estas preguntas están estrechamente relacionadas con los objetivos de la investigación y permiten explorar el tema de estudio de manera profunda y sistemática (Arias y Covinos, 2021; Ñaupas et al., 2018).

En base a lo mencionado anteriormente, la presente investigación utilizó el cuestionario como instrumento, dado que las preguntas eran cerradas, con respuestas preestablecidas, y estaban estrechamente relacionadas con las variables, dimensiones e indicadores del estudio. Se emplearon específicamente dos cuestionarios: el primero, denominado cuestionario sobre GE, y el segundo, cuestionario sobre DD.

3.4.1 Cuestionario sobre gestión educativa

3.4.1.1 Finalidad y descripción

El cuestionario tuvo como objetivo evaluar la GE según la percepción del personal docente respecto a la GI y la GP de la IE. Este cuestionario constó de 21 ítems, distribuidos en dos dimensiones: GI (Plan Anual del Trabajo ítems 1, 2, 3 y 4; Proyecto Educativo Institucional ítems 5, 6, 7 y 8; Reglamento Interno ítems 9, 10, 11 y 12; Manual de Organización y Funciones ítems 13, 14 y 15) y GP (Plan de acompañamiento y monitoreo pedagógico ítems 16 y 17; Currículo Nacional ítems 18 y 19; compromisos de la gestión escolar ítems 20 y 21). La escala de valoración empleada fue politómica de tipo Likert (1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre). Todos los ítems fueron de respuesta cerrada, y el cuestionario se administró en formato físico, permitiendo a los participantes responder directamente a cada uno de los ítems.

3.4.1.2 Antecedentes

El cuestionario se desarrolló tomando como referencia a la propuesta de Yépez (2022) y a estudios recientes. Yépez (2022) aplicó este cuestionario a 48 docentes de las instituciones educativas Libertador San Martín, César Vallejo y Nuestra Señora del Pilar. Este cuestionario presenta una validez de contenido con un índice de V de Aiken

de 0.81 y una fiabilidad con un Alfa de Cronbach de 0.947, ambos valores son considerados como aceptables.

3.4.1.3 Validez

La validez de un instrumento es su capacidad para medir con precisión lo que se pretende evaluar; es decir, cuando logra representar, describir o predecir de manera efectiva el atributo que se desea analizar (Hernández et al., 2010; Kerlinger, 2002). Dentro de la validez se identifican los siguientes tipos: validez de contenido, validez de criterio, validez de constructo y validez predictiva (Ñaupas et al., 2018). La validez de contenido es la evaluación del grado en que un instrumento refleja y representa de manera adecuada el contenido específico de la variable que se está midiendo, garantizando que abarque de manera completa el ámbito de la variable en estudio (Alarcón, 2013; Bernal, 2010; Ñaupas et al., 2018). La validez de criterio mide la capacidad de un instrumento para predecir con precisión la variable que se está evaluando al comparar los resultados con un criterio externo relevante, lo que implica que las preguntas del instrumento deben alinearse con un criterio establecido para asegurar que la medición sea significativa en relación con el objetivo de la investigación (Bernal, 2010; Hernández et al., 2010; Ñaupas et al., 2018). La validez de constructo evalúa hasta qué punto los resultados de una prueba se alinean con los conceptos teóricos que se pretende medir, asegurando así que el contenido de la prueba refleje de manera precisa los constructos teóricos relevantes para el área de investigación (Alarcón, 2013; Bernal, 2010; Kerlinger, 2002; Ñaupas et al., 2018). Por último, la validez predictiva es la capacidad de una prueba para anticipar eventos futuros o determinar características que los individuos evaluados tendrán más adelante, garantizando que los resultados puedan predecir con precisión el desempeño futuro (Alarcón, 2013; Ñaupas et al., 2018).

Para la presente investigación, se desarrollaron dos tipos de validez: la de contenido y la de constructo. A continuación, se reporta la validez del instrumento para demostrar la rigurosidad y la relevancia de los resultados obtenidos.

A. Validez de contenido

La coherencia entre los ítems del cuestionario y la teoría del indicador, la dimensión y la variable fue evaluada en dos fases: primero por el investigador y luego por jueces

expertos. En la revisión realizada por el investigador, se analizó detalladamente la correspondencia de los ítems con la teoría del indicador, la dimensión y la variable. Posteriormente, el cuestionario fue entregado a un corrector de estilo, quien proporcionó una versión actualizada con algunas modificaciones lingüísticas. Para la validación por jueces expertos, se contó con cuatro profesionales: dos metodólogos y dos temáticos (Tabla 4). Los jueces evaluaron la pertinencia, claridad del lenguaje y relevancia de los ítems, sin realizar observaciones, ya que consideraron que estos eran adecuados para evaluar la variable GE.

Tabla 4

Características de los Expertos

Experto	Grado académico	Cargo actual	Filiación	Institución
Metodólogo	Doctor	Docente universitario	INDIMAT	UNMSM
Metodólogo	Doctor	Docente universitario	Educación y Desarrollo	UNMSM
Temático	Doctor	Docente universitario	Cultura y Educación	UNMSM
Temático	Doctor	Docente universitario	Escuela Militar	UNMSM

Los resultados de validez mediante juicio de expertos fueron procesados con el coeficiente V de Aiken (Escurra, 1969). Dada la naturaleza de la matriz de validación, se optó por una validación politómica, en la cual 1 es el puntaje mínimo y 5 el máximo. El valor mínimo aceptable para el coeficiente V de Aiken se considera de 0.80 (Guilford, 1954). Los resultados de la validez de contenido del cuestionario, de manera global, alcanzaron un valor de 0.986; por dimensiones, los valores oscilaron entre 0.975 y 1, y por ítems, entre 0.95 y 1, lo que fue considerado aceptable (Tabla 5).

Tabla 5

Validez de Contenido por Juicio de Expertos según V de Aiken

	Ítems			Dimensiones	Ítems			Global
	Pertinencia	Claridad	Relevancia		Pertinencia	Claridad	Relevancia	
1	0,95	1	1	Gestión Institucional	0,975	0,991	0,983	0,986
2	1	1	1					
3	1	1	0,95					
4	0,95	1	1					
5	0,95	0,95	1					
6	0,95	1	1					
7	1	1	1					
8	1	1	0,95					
9	0,95	0,95	1					
10	1	1	1					
11	1	1	0,95					
12	1	1	1					
13	1	1	1					
14	1	1	0,95					
15	0,95	1	1					
16	1	1	0,95	Gestión Pedagógica	1	0,989	0,979	
17	1	1	1					
18	1	0,95	1					
19	1	1	1					
20	1	1	0,95					
21	1	1	1					

Además de la validez mencionada anteriormente, se incluyeron los resultados del informe de validación proporcionado por los mismos jueces expertos. Según Maldonado-Suárez y Santoyo-Telles (2024), el porcentaje mínimo de validez aceptable es ≥ 71 %, seguido del ≥ 81 % como bueno y del ≥ 90 % como excelente. Los resultados obtenidos oscilaron entre el 91 % y el 99 % (Tabla 6), tomando en cuenta el promedio de la valoración de los cuatro expertos, el resultado global fue del 96 %. Estos valores indicaron que la validez del cuestionario alcanzó un nivel excelente y es aplicable a la muestra de estudio.

Tabla 6

Validez de Contenido por Juicio de Expertos según Porcentaje

Experto	Valoración promedio	Nivel	Opinión
Metodólogo	91 %	Excelente	Aplicable
Metodólogo	98 %	Excelente	Aplicable
Temático	95 %	Excelente	Aplicable
Temático	99 %	Excelente	Aplicable
Global	**96%**	**Excelente**	**Aplicable**

Al finalizar el proceso de validez de contenido por parte de los jueces expertos, el cuestionario presentó 21 ítems.

Para comprobar la efectividad del cuestionario, se llevó a cabo la validez de fase (prueba piloto). Según Kerlinger (2002), este tipo de validez tiene como objetivo verificar que los ítems sean comprendidos por los participantes de la investigación. En este proceso participaron 40 docentes del nivel primario y secundario de instituciones educativas pertenecientes a la UGEL 03, obteniendo resultados muy favorables, ya que todos los ítems del cuestionario fueron comprendidos.

B. Validez de constructo:

B.1. Análisis Factorial Exploratorio (AFE)

El Análisis Factorial Exploratorio (AFE) es un método estadístico empleado para descubrir la estructura subyacente en un conjunto de variables observadas, organizándolas en factores o dimensiones latentes que reflejan constructos teóricos que no pueden ser medidos de manera directa (Hair et al., 2010). Para determinar la adecuación de los ítems al AFE, se emplearon tres índices de ajuste con sus respectivos criterios de corte, los cuales indican que los ítems son apropiados para el estudio (Kaiser, 1974): Determinante de la matriz de correlaciones ≠ 1; índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) > 0.60 y nivel de significancia ($p < .05$).

Asimismo, antes de interpretar los índices de ajuste de los ítems, se presentan los valores y niveles del índice KMO según Kaiser (1974).

Tabla 7

Valores y Niveles de KMO

Valores	Niveles
0.90 a 1.00	Excelente
0.80 a 0.89	Muy bueno
0.70 a 0.79	Bueno
0.60 a 0.69	Aceptable
0.50 a 0.59	Pobre
Menos de 0.50	Inadecuado

Los resultados del cuestionario sobre GE, compuesto por 21 ítems, indican que los tres índices cumplen con los parámetros establecidos para considerar la aplicación del AFE como adecuada, clasificando además el índice KMO como excelente (Tabla 8).

Tabla 8

Índices iniciales de la primera variable para determinar si los ítems son adecuados para el AFE

Determinante		1,827
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin		0,946
Prueba de esfericidad de Barlett	Chi-cuadrado	3772,542
	Grados de libertad	210
	Significancia	0,000

Una vez que los datos de los ítems se consideran adecuados para realizar el AFE, se determina el porcentaje de varianza de la variable explicado por las dimensiones o factores extraídos en el estudio, utilizando el análisis de componentes principales. Según (Hair et al., 2010) la clasificación se establece de la siguiente manera: < 50 % como limitado, entre 50 % y 59 % como aceptable, entre 60 % y 75 % como bueno, y > 75 % como excelente. En este caso, la variable GE es explicada en un 75.67 % por dos componentes, ubicándose en el nivel excelente (Tabla 9).

Tabla 9

Análisis de componentes principales para la GE

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	Porcentaje de varianza	Porcentaje acumulado
1	13,405	63,832 %	63,832 %
2	2,486	11,839 %	75,670 %

Para identificar a qué dimensión o factor pertenece cada ítem, se emplea el método de rotación Varimax, que tiene como objetivo maximizar los valores de las cargas factoriales (Pérez, 2013). Según Hair et al. (2010) los valores de las cargas factoriales se clasifican de la siguiente manera: > 0.30 como mínimamente adecuadas, > 0.40 como buenas y > 0.50 como muy buenas. Los resultados obtenidos muestran que los primeros quince ítems pertenecen a la dimensión 1, mientras que los seis últimos ítems corresponden a la dimensión 2. Asimismo, todos los ítems se clasifican como muy buenos (Tabla 10).

Tabla 10

Matriz de rotación mediante el método Varimax para la GE

Ítems	Componente	
	1	2
1	0.960	
2	0.909	
3	0.898	
4	0.877	
5	0.946	
6	0.917	
7	0.925	
8	0.959	
9	0.810	
10	0.846	
11	0.849	
12	0.941	
13	0.931	
14	0.868	
15	0.965	
16		0.612
17		0.681
18		0.734
19		0.520
20		0.804
21		0.752

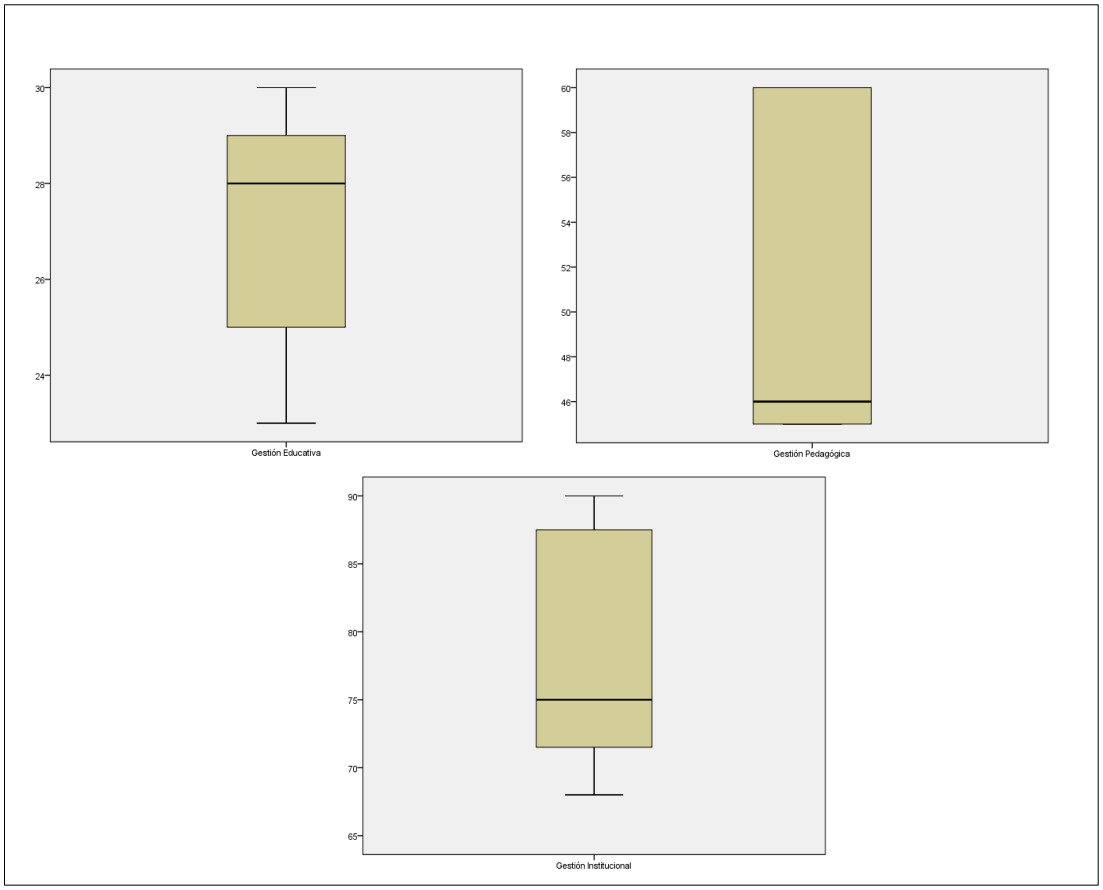
Dada la naturaleza de los ítems y la clasificación en las dos dimensiones o factores, el nombre de cada una de ellas es el siguiente: Gestión institucional y gestión pedagógica.

B.2. Análisis Factorial Confirmatorio (AFC)

Antes de proceder con el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) para evaluar la validez de constructo del cuestionario sobre GE, se realizó un análisis preliminar de los datos para identificar los valores atípicos y reconocer su distribución. Para la detección de valores atípicos, se empleó el diagrama de caja y bigotes (Tukey, 1977), cuyos resultados indicaron la ausencia de estos, ya que ningún dato excedió 3.0 veces el rango intercuartílico por encima o por debajo de los cuartiles (Figura 4). La distribución de los datos se evaluó mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov (Pérez-Tejada, 2008), la cual mostró que los datos no seguían una distribución normal univariada ($p < .05$). En consecuencia, se optó por utilizar el método de estimación robusta de máxima verosimilitud (MLR) (Kline, 2016) para el AFC, siendo este apropiado para datos que no presentan una distribución normal.

Figura 4

Detección de Datos Atípicos por el Método del Diagrama de Caja y Bigotes de la Variable GE y sus Dimensiones



Para evaluar la validez estructural y confirmar el adecuado funcionamiento del cuestionario sobre GE, se emplearon cinco índices de ajuste con sus respectivos criterios de corte, los cuales indican un buen ajuste del modelo (Brown, 2015): Chi-cuadrado sobre grados de libertad (x_s^2/gl) < 3; el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) < .08; el error de aproximación cuadrático medio (RMSEA) < .08; el índice de ajuste comparativo (CFI) ≥ .90 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) ≥ .90. Además, para corroborar el buen ajuste del modelo, se evaluaron las cargas factoriales, considerando 0.5 como el valor mínimo aceptable (Hair et al., 2010). Asimismo, se midió la correlación entre factores, clasificando los efectos según su magnitud: de 0.5 a 0.7 como grande, de 0.7 a 0.9 como muy grande, y de 0.9 a 1 como perfecta (Cohen, 1988).

Los resultados del AFC del cuestionario sobre GE modelo de 21 ítems (versión 1) (Tabla 11) distribuido en dos factores (GI, ítems 1 a 16 y GP, ítems 16 a 21) evidenciaron que uno (RMSEA = 0.119) de los cinco índices de ajuste no confirmaron el buen ajuste del modelo (Tabla 12) según lo establecido por (Brown, 2015). Por tal motivo, se procedió a realizar un nuevo análisis para reespecificar el modelo. Durante este proceso se identificaron tres ítems que presentaban una saturación en más de un factor: (4 “actualiza en conjunto con el equipo docente encargado el Plan Anual de Trabajo (PAT) cada año”, 12 “actualiza en conjunto con el equipo docente encargado el Reglamento Interno (RI) cada año”, 13 “describe las funciones específicas de cada miembro de la IE”). Estos ítems estaban impactando negativamente en la capacidad para verificar el buen ajuste del modelo, por lo que se decidió eliminarlos.

Tabla 11

Cuestionario sobre GE, Versión 1

N°	Ítems	Factores
	El equipo directivo…	
1	programa con el equipo docente encargado las actividades que se incluirán en el Plan Anual de Trabajo (PAT).	Gestión institucional
2	implementa con el equipo docente encargado las actividades que están establecidas en el Plan Anual de Trabajo (PAT).	
3	supervisa que se cumplan las actividades que se encuentran en el Plan Anual de Trabajo (PAT).	
4	actualiza en conjunto con el equipo docente encargado el Plan Anual de Trabajo (PAT) cada año.	
5	programa con el equipo docente encargado las acciones que se incluirán en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).	
6	implementa con el equipo docente encargado las acciones que están establecidas en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).	
7	supervisa que se cumplan las acciones que se encuentran en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).	
8	actualiza en conjunto con el equipo docente encargado el Proyecto Educativo Institucional (PEI) cada 3 o 5 años.	
9	programa en conjunto con el equipo docente encargado el Reglamento Interno (RI) de la IE.	
10	implementa en conjunto con el equipo docente encargado el Reglamento Interno (RI) de la IE.	
11	supervisa en conjunto con el equipo docente encargado el funcionamiento del Reglamento Interno (RI) de la IE.	
12	actualiza en conjunto con el equipo docente encargado el Reglamento Interno (RI) cada año.	
13	describe las funciones específicas de cada miembro de la IE.	
14	elabora el cuadro orgánico de cargos de cada miembro de la IE.	
15	elabora el organigrama estructural de la IE.	
16	visita constantemente las aulas para observar el desenvolvimiento profesional de los docentes.	Gestión pedagógica
17	brinda un informe con pautas especificas a los docentes sobre su práctica pedagógica en las aulas.	
18	identifica en los docentes sus necesidades entorno al manejo del Currículo Nacional.	
19	elabora capacitaciones para la plana docente entorno al Currículo Nacional.	
20	ejecuta estrategias y acciones para mejorar los compromisos de la gestión escolar.	
21	supervisa el cumplimiento de los compromisos de la gestión escolar.	

Tabla 12

Índices de Ajuste del Cuestionario sobre GE Modelo de 21 Ítems, Versión 1

Modelo	x_s^2/gl	SRMR	RMSEA	CFI	TLI
21 ítems	2.686	.054	0.119	0.918	0.908

Abreviaturas: x_s^2/gl = Chi-cuadrado sobre grados de libertad; SRMR = Residuo cuadrático medio estandarizado; RMSEA = Error de aproximación cuadrático medio; CFI = Índice de ajuste comparativo; TLI = Índice de Tucker-Lewis.

El nuevo modelo del cuestionario sobre GE presentó 18 ítems (versión 2), distribuido en dos factores: GI (ítems 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14 y 15) y GP (ítems 16, 17, 18, 19, 20 y 21). Los resultados del AFC mostraron un buen ajuste del modelo (x_s^2/gl = 1.730; SRMR = .048; RMSEA = .078; CFI = 0.970; TLI = 0.965), lo que respaldó la validez estructural (Tabla 13). Además, las cargas factoriales, que oscilaron entre 0.66 y 0.83, indicaron valores apropiados. De manera similar, la correlación entre factores fue de 0.94, lo que junto con las cargas factoriales, reafirmó la validez del modelo (Figura 5).

Tabla 13

Índices de Ajuste del Cuestionario sobre GE Modelo de 18 Ítems, Versión 2

Modelo	x_s^2/gl	SRMR	RMSEA	CFI	TLI
18 ítems	1.730	.048	.078	0.970	0.965

Abreviaturas: x_s^2/gl = Chi-cuadrado sobre grados de libertad; SRMR = Residuo cuadrático medio estandarizado; RMSEA = Error de aproximación cuadrático medio; CFI = Índice de ajuste comparativo; TLI = Índice de Tucker-Lewis.

Como resultado del proceso de validez de constructo mediante el AFC, la estructura y codificación final del cuestionario sobre GE, modelo de 18 ítems (versión 2) se distribuye en dos factores: GI (Plan Anual de Trabajo 1, 2 y 3; Proyecto Educativo Institucional 4, 5, 6 y 7; Reglamento Interno 8, 9 y 10; Manual de Organización y Funciones 11 y 12) y GP (plan de acompañamiento y monitoreo pedagógico 13 y 14; Currículo Nacional 15 y 16; compromisos de la gestión escolar 17 y 18) (Tabla 14).

Figura 5

Cargas Factoriales y Correlación entre Factores del Cuestionario sobre GE, Modelo de 18 Ítems

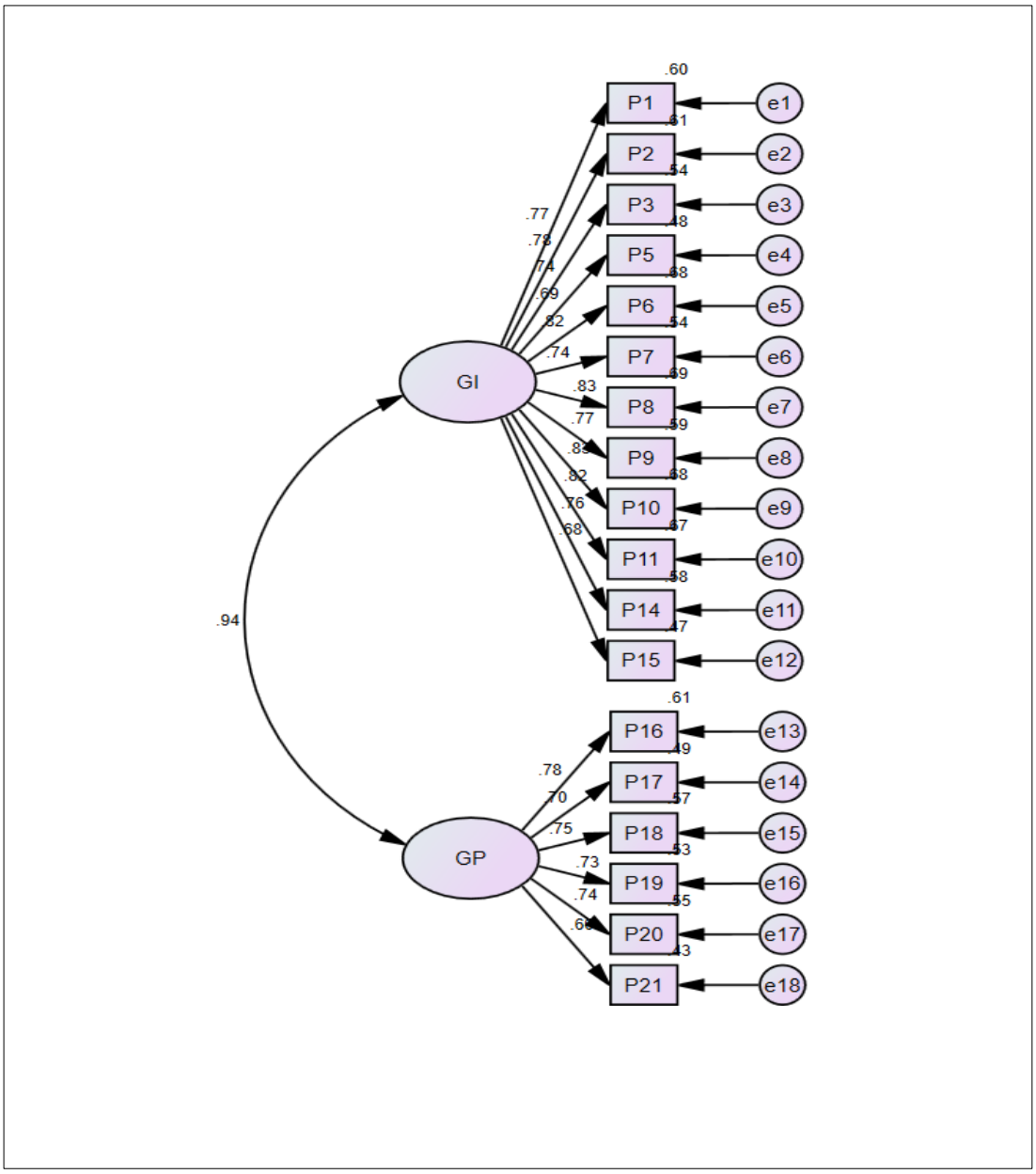


Tabla 14

Cuestionario sobre GE, Versión 2

No	Ítems	Factores
	El equipo directivo…	
1	programa con el equipo docente encargado las actividades que se incluirán en el Plan Anual de Trabajo (PAT).	Gestión institucional
2	implementa con el equipo docente encargado las actividades que están establecidas en el Plan Anual de Trabajo (PAT).	
3	supervisa que se cumplan las actividades que se encuentran en el Plan Anual de Trabajo (PAT).	
4	programa con el equipo docente encargado las acciones que se incluirán en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).	
5	implementa con el equipo docente encargado las acciones que están establecidas en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).	
6	supervisa que se cumplan las acciones que se encuentran en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).	
7	actualiza en conjunto con el equipo docente encargado el Proyecto Educativo Institucional (PEI) cada 3 o 5 años.	
8	programa en conjunto con el equipo docente encargado el Reglamento Interno (RI) de la IE.	
9	implementa en conjunto con el equipo docente encargado el Reglamento Interno (RI) de la IE.	
10	supervisa en conjunto con el equipo docente encargado el funcionamiento del Reglamento Interno (RI) de la IE.	
11	elabora el cuadro orgánico de cargos de cada miembro de la IE.	
12	elabora el organigrama estructural de la IE.	
13	visita constantemente las aulas para observar el desenvolvimiento profesional de los docentes.	Gestión pedagógica
14	brinda un informe con pautas especificas a los docentes sobre su práctica pedagógica en las aulas.	
15	identifica en los docentes sus necesidades entorno al manejo del Currículo Nacional.	
16	elabora capacitaciones para la plana docente entorno al Currículo Nacional.	
17	ejecuta estrategias y acciones para mejorar los compromisos de la gestión escolar.	
18	supervisa el cumplimiento de los compromisos de la gestión escolar.	

3.4.1.4 Fiabilidad

La fiabilidad es la capacidad de un instrumento para ofrecer resultados consistentes y estables, tanto al aplicarse en diferentes momentos como a personas con el mismo nivel de instrucción, garantizando que las puntuaciones obtenidas en distintas ocasiones se mantengan similares (Bernal, 2010; Cozby, 2005; Kerlinger, 2002; Ñaupas et al., 2018). Para evaluar la fiabilidad de consistencia interna de un instrumento, se emplean métodos como KR-20, KR-21 y el coeficiente Alfa de Cronbach (Kerlinger, 2002; Ñaupas et al., 2018). Los métodos KR-20 y KR-21 son fórmulas utilizadas para medir la consistencia interna de un instrumento de evaluación, bajo el supuesto de que los reactivos comparten la misma media y varianza, aplicables

en evaluaciones con respuestas dicotómicas (Kerlinger, 2002). Mientras que el coeficiente Alfa de Cronbach varía entre 0 y 1 y se utiliza para medir la consistencia interna de instrumentos de evaluación politómicos, calculando la correlación entre cada reactivo y los demás, así como la correlación de cada reactivo con el puntaje total, permitiendo eliminar los reactivos que no se correlacionan adecuadamente para mejorar la confiabilidad, siendo el alfa el promedio de todas estas correlaciones (Cozby, 2005; Ñaupas et al., 2018).

En la presente investigación se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad del instrumento, dado que el cuestionario sobre GE era politómico, con cinco opciones de respuesta, lo que justifica su aplicación para medir la consistencia interna.

En cuanto a los valores de referencia según Nunnally y Bernstein (1994), una fiabilidad de ≥ 0.70 se considera aceptable, ≥ 0.80 es adecuada, y ≥ 0.90 cumple con el estándar de fiabilidad. Los resultados de la fiabilidad del cuestionario sobre GE, modelo de 18 ítems, mostraron un valor que cumple con los estándares de fiabilidad (0.95) para el cuestionario en general. En cuanto a los factores, mostraron valores entre estándar de fiabilidad (GI 0.99) y aceptable (GP 0.79) (Tabla 15).

Tabla 15

Fiabilidad de la Consistencia Interna del Cuestionario sobre GE, Modelo de 18 Ítems (Versión 2)

	Número de ítems	**α**
Total	18	0.95
Gestión institucional	12	0.99
Gestión pedagógica	6	0.79

Abreviatura: α = Alfa de Cronbach.

3.4.1.5 Descripción técnica y científica del instrumento

A continuación, se presenta un resumen de las principales características y resultados del proceso de validez y fiabilidad del cuestionario sobre GE (Tabla 16).

Tabla 16

Descripción Técnica y Científica del Cuestionario sobre GE, Modelo de 18 Ítems (Versión 2)

Elemento	Especificaciones
Nombre	Cuestionario sobre gestión educativa
Autor	Alvaro Guillermo Molero Farman
Finalidad	Evaluar la gestión educativa según la percepción del personal docente respecto a la gestión institucional y la gestión pedagógica de la institución educativa.
Números de ítems	18
Escala de medición	Likert (1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre).
Estructura factorial	(1) Gestión institucional y (2) Gestión pedagógica
Tiempo de administración	± 5 minutos
Muestra de estudio	120 docentes
Validez de contenido	V de Aiken = 0.986
Validez de constructo	x_s^2/gl = 1.730; SRMR = .048; RMSEA = .078; CFI = 0.970; TLI = 0.965
Fiabilidad	α = 0.95

Abreviatura: α = Alfa de Cronbach.

3.4.2. Cuestionario de desempeño docente

3.4.2.1 Finalidad y descripción

El cuestionario tuvo como objetivo evaluar el DD en cuanto al conjunto de saberes, capacidades y habilidades de los profesores de las instituciones educativas pertenecientes a la UGEL 03. Este cuestionario constó de 20 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: PAE (planificación curricular con el equipo colaborativo ítems 1 y 2; elaboración de los contenidos de aprendizaje según las necesidades de la CE ítems 3 y 4); ECA (contenidos y metodología de enseñanza utilizadas por el docente ítems 5, 6 y 7; evaluación formativa ítems 8, 9 y 10; motivación a los estudiantes ítems 11 y 12); PGEAC (elaboración del Proyecto Educativo Institucional en conjunto con la CE ítems 13 y 14; procesos pedagógicos con intervención de la CE ítems 15 y 16) y DPID (formación continua por parte del docente ítems 17 y 18; ejercer éticamente la docencia ítems 19 y 20). La escala de valoración empleada fue politómica de tipo Likert (1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre). Todos los ítems fueron de respuesta cerrada, y el cuestionario se administró en formato físico, permitiendo a los participantes responder directamente a cada uno de los ítems.

3.4.2.2 Antecedentes

El cuestionario se desarrolló tomando como referencia a la propuesta de Condori (2019) y a estudios recientes. Condori (2019) aplicó este cuestionario a 340 directivos, 376 docentes y 381 estudiantes de instituciones educativas de la región de Puno. Este cuestionario presenta una fiabilidad con un Alfa de Cronbach de 0.922, considerado como un valor aceptable.

3.4.2.3 Validez

Para el cuestionario sobre DD, se realizó una validación tanto de contenido como de constructo, empleando el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) y el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC).

A. Validez de contenido

Este cuestionario siguió la misma mecánica que el anterior para la validación del instrumento. En la revisión llevada a cabo por el investigador, se examinó minuciosamente la relación de los ítems con la teoría del indicador, la dimensión y la variable. Luego, el cuestionario fue remitido a un corrector de estilo, quien entregó una versión ajustada con algunas mejoras lingüísticas. Para la validación por parte de jueces expertos, se convocó a cuatro profesionales: dos metodólogos y dos especialistas en la temática (Tabla 4). Los jueces evaluaron la pertinencia, claridad y relevancia de los ítems, sin hacer observaciones, ya que consideraron que eran apropiados para medir la variable de DD.

La validez de contenido del cuestionario se evaluó utilizando el coeficiente V de Aiken. De manera general, el cuestionario obtuvo un valor de 0.971; por dimensiones, los valores oscilaron entre 0.953 y 0.984, y por ítems, oscilaron entre 0.870 y 1, lo que se consideró aceptable (Tabla 17).

Tabla 17

Validez de Contenido por Juicio de Expertos según V de Aiken

	Ítems			Dimensiones	Ítems			Global
	Pertinencia	Claridad	Relevancia		Pertinencia	Claridad	Relevancia	
1	0.9375	0.9375	0.9375	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0.968	0.984	0.953	0.971
2	1	1	0.9375					
3	1	1	0.9375					
4	0.9375	1	1					
5	1	1	1	Enseñanza de los contenidos de aprendizaje	0.982	0.982	0.973	
6	1	0.9375	0.9375					
7	1	1	1					
8	0.9375	1	1					
9	1	1	0.9375					
10	0.9375	0.9375	1					
11	1	1	1					
12	1	1	0.9375					
13	0.9375	0.9375	1	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0.953	0.968	0.973	
14	1	1	0.9375					
15	0.9375	1	0.9375					
16	0.9375	0.9375	1					
17	0.9375	1	0.9375	Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente	0.953	0.968	0.968	
18	1	0.9375	0.9375					
19	1	1	1					
20	0.8750	0.9375	1					

Asimismo, se incluyeron los resultados del informe de validación proporcionado por los mismos jueces expertos. Los resultados obtenidos oscilaron entre el 91 % y el 99 % (Tabla 18), tomando en cuenta el promedio de la valoración de los cuatro expertos, el resultado global fue del 96 %. Estos valores indicaron que la validez del cuestionario alcanzó un nivel excelente y es aplicable a la muestra de estudio.

Tabla 18

Validez de Contenido por Juicio de Expertos según Porcentaje

Experto	Valoración promedio	Nivel	Opinión
Metodólogo	91 %	Excelente	Aplicable
Metodólogo	97 %	Excelente	Aplicable
Temático	95 %	Excelente	Aplicable
Temático	99 %	Excelente	Aplicable
Global	**96 %**	**Excelente**	**Aplicable**

Al finalizar el proceso de validez de contenido por parte de los jueces expertos, el cuestionario presentó 20 ítems.

Para comprobar la efectividad del cuestionario, también se llevó a cabo la validez de fase (prueba piloto). En este proceso participaron 40 docentes del nivel primario y secundario de instituciones educativas pertenecientes a la UGEL 03, obteniendo resultados muy favorables, ya que todos los ítems del cuestionario fueron comprendidos.

B. Validez de constructo:

B.1. Análisis Factorial Exploratorio (AFE)

De igual forma que con la primera variable de estudio, para determinar la adecuación de los ítems al AFE, se emplearon tres índices de ajuste con sus respectivos criterios de corte, los cuales indican que los ítems son apropiados para el estudio (Kaiser, 1974): Determinante de la matriz de correlaciones ≠ 1; índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) > 0.60 y nivel de significancia ($p < .05$).

Los resultados del cuestionario sobre DD, compuesto por 20 ítems, indican que los tres índices cumplen con los parámetros establecidos para considerar la aplicación del AFE como adecuada, clasificando además el índice KMO como muy bueno (Tabla 19).

Tabla 19

Índices iniciales de la segunda variable para determinar si los ítems son adecuados para el AFE

Determinante		1,852
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin		0,856
Prueba de esfericidad de Barlett	Chi-cuadrado	2427,170
	Grados de libertad	190
	Significancia	0,000

De la misma forma que con la primera variable, una vez que los datos de los ítems se consideran adecuados para realizar el AFE, se determina el porcentaje de varianza de la variable explicado por las dimensiones o factores extraídos en el estudio, utilizando el análisis de componentes principales. En este caso, la variable DD es explicada en un 75.917 % por cuatro componentes, ubicándose en el nivel excelente (Tabla 20).

Tabla 20

Análisis de componentes principales para el DD

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	Porcentaje de varianza	Porcentaje acumulado
1	7,434	37,170 %	37,170 %
2	3,297	16,487 %	53,657 %
3	2,452	12,259 %	65,916 %
4	2,000	10,001 %	75,917 %

De igual forma que en el anterior cuestionario, para identificar a qué dimensión o factor pertenece cada ítem, se emplea el método de rotación Varimax, que tiene como objetivo maximizar los valores de las cargas factoriales (Pérez, 2013). Los resultados obtenidos muestran que los primeros ocho ítems pertenecen a la dimensión 1, los cuatro ítems siguientes pertenecen a la dimensión 2, los cuatro ítems que siguen pertenecen a la dimensión 3, mientras que los cuatro últimos ítems corresponden a la dimensión 4. Asimismo, todos los ítems se clasifican como muy buenos (Tabla 21).

Tabla 21

Matriz de rotación mediante el método Varimax para el DD

Ítems	Componente			
	1	2	3	4
1	0,967			
2	0,935			
3	0,913			
4	0,888			
5	0,948			
6	0,934			
7	0,947			
8	0,954			
9		0,869		
10		0,885		
11		0,917		
12		0,897		
13			0,550	
14			0,899	
15			0,789	
16			0,848	
17				0,769
18				0,542
19				0,836
20				0,778

Dada la naturaleza de los ítems y la clasificación en las cuatro dimensiones o factores, el nombre de cada una de ellas es el siguiente: Enseñanza de los contenidos de aprendizaje, Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la

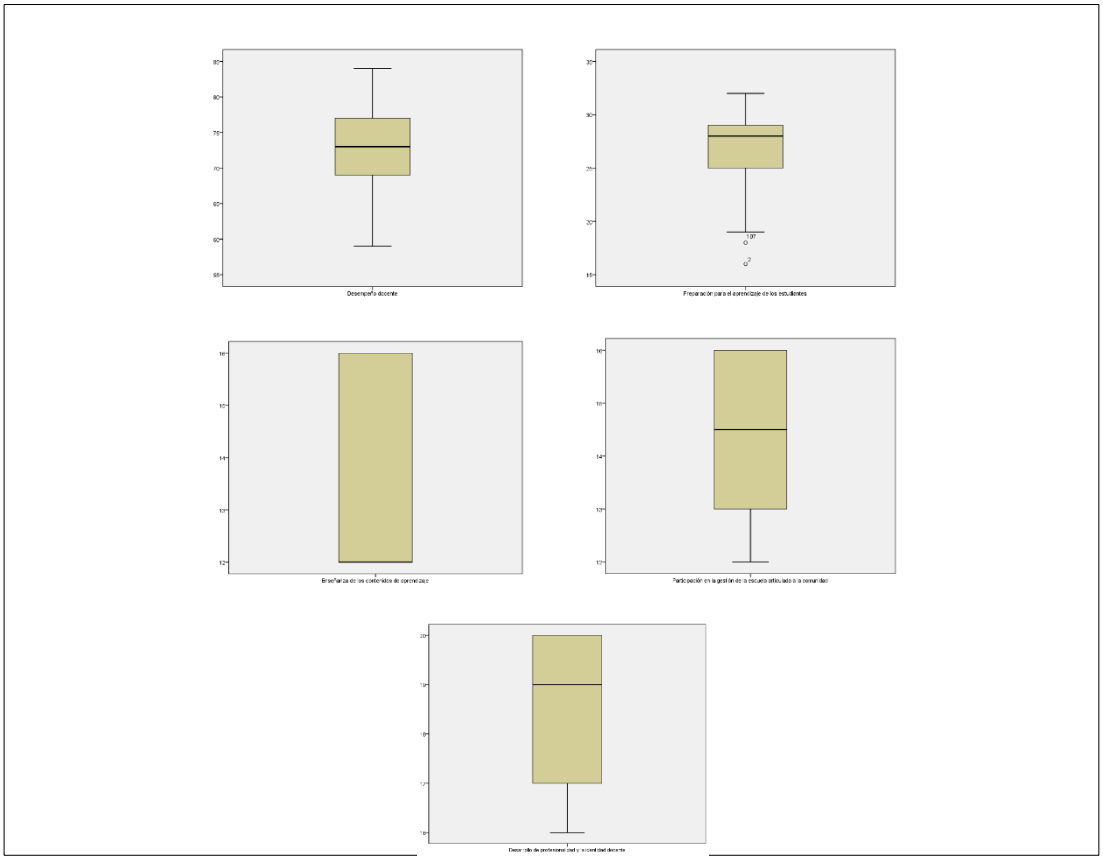
gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente.

B.2. Análisis Factorial Confirmatorio (AFC)

Antes de proceder con el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) para evaluar la validez de constructo del cuestionario sobre DD, se efectuó un análisis preliminar de los datos con el fin de identificar valores atípicos y examinar su distribución. Para este propósito, se empleó el diagrama de cajas y bigotes. Los resultados indicaron que los datos no seguían una distribución normal univariada ($p < .05$). Por lo tanto, se decidió utilizar el método de estimación robusta de máxima verosimilitud (MLR) (Kline, 2016) para el AFC, siendo este adecuado para datos que no presentan distribución normal.

Figura 6

Detección de Datos Atípicos por el Método del Diagrama de Caja y Bigotes de la Variable DD y sus Dimensiones



Para evaluar la validez estructural y verificar el correcto funcionamiento del cuestionario sobre DD, se utilizaron cinco índices de ajuste con sus correspondientes

criterios de corte, que indican un buen ajuste del modelo, los cuales se explicaron en el cuestionario anterior.

Los resultados del AFC del cuestionario sobre DD modelo de 20 ítems (versión 1) (Tabla 23) distribuido en cuatro factores (PAE, ítems 1 a 4; ECA, ítems 5 a 12; PGEAC, ítems 13 a 16 y DPID, ítems 17 a 20) evidenciaron que uno (RMSEA = 0.883) de los cinco índices de ajuste no confirmaron el buen ajuste del modelo (Tabla 22) según lo establecido por (Brown, 2015). Por tal motivo, se procedió a realizar un nuevo análisis para reespecificar el modelo. Durante este proceso se identificaron dos ítems que presentaban una saturación en más de un factor: (5 "fomenta la enseñanza de actividades que estimulan la criticidad y reflexión de los estudiantes de la IE" y 6 "demuestra dominio del área o áreas curriculares que enseña en la IE"). Estos ítems estaban impactando negativamente en la capacidad para verificar el buen ajuste del modelo, por lo que se decidió eliminarlos.

Tabla 22

Índices de Ajuste del Cuestionario sobre DD Modelo de 20 Ítems, Versión 1

Modelo	x_s^2/gl	SRMR	RMSEA	CFI	TLI
20 ítems	1.932	.052	.088	0.937	0.927

Abreviaturas: x_s^2/gl = Chi-cuadrado sobre grados de libertad; SRMR = Residuo cuadrático medio estandarizado; RMSEA = Error de aproximación cuadrático medio; CFI = Índice de ajuste comparativo; TLI = Índice de Tucker-Lewis.

Tabla 23

Cuestionario sobre DD, Versión 1

N°	Ítems Como profesor…	Factores
1	realiza la programación curricular anual en conjunto con el equipo directivo de la IE.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
2	realiza la programación de las unidades didácticas en conjunto con el equipo colaborativo de la IE.	
3	elabora la secuencia didáctica de manera pertinente y respondiendo a las necesidades de los estudiantes de la IE.	
4	elabora los temas de cada sesión de aprendizaje respondiendo a las necesidades de los estudiantes de la IE.	
5	fomenta la enseñanza de actividades que estimulan la criticidad y reflexión de los estudiantes de la IE.	Enseñanza de los contenidos de aprendizaje
6	demuestra dominio del área o áreas curriculares que enseña en la IE.	
7	utiliza diversas metodologías de enseñanza en las sesiones de aprendizaje.	
8	utiliza instrumentos de evaluación acorde al ritmo y estilo de aprendizaje de los estudiantes de la IE.	
9	evalúa constantemente los contenidos de aprendizaje impartidos en las clases.	
10	realiza la retroalimentación pertinente al finalizar cada sesión de aprendizaje.	
11	relaciona los temas impartidos en clase con la realidad en la que viven los estudiantes de la IE.	
12	utiliza las Tecnologías de Información y Comunicación (las TIC) en las sesiones de aprendizaje.	
13	elabora el diagnóstico de la IE en conjunto con el equipo directivo y la plana docente.	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
14	elabora el Proyecto Educativo Institucional (PEI) en conjunto con el equipo directivo y la plana docente.	
15	muestra los resultados de las evaluaciones a los padres de familia y plana docente con el fin de poder realizar una retroalimentación en conjunto	
16	consulta a los padres de familia y plana docente sobre los intereses de los estudiantes con la finalidad de usar ello en las sesiones de aprendizaje.	
17	fortalece las competencias profesionales realizando estudios de Posgrado y/o especialización.	Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente
18	fortalece las competencias profesionales participando en congresos y/o seminarios educativos.	
19	fomenta los valores de los estudiantes de la IE.	
20	promueve un clima favorable para el aprendizaje y la convivencia de los estudiantes de la IE.	

El nuevo modelo del cuestionario sobre DD presentó 18 ítems (versión 2), distribuido en cuatro factores: PAE (ítems 1, 2, 3 y 4), ECA (ítems 7, 8, 9, 10, 11 y 12), PGEAC (ítems 13, 14, 15 y 16) y DPID (ítems 17, 18, 19 y 20). Los resultados del AFC mostraron un buen ajuste del modelo ($x_s^2/gl = 1.550$; SRMR = .054; RMSEA = .067; CFI = 0.959; TLI = 0.952), lo que respaldó la validez estructural (Tabla 24). Además, las cargas factoriales, que oscilaron entre 0.57 y 0.86, indicaron valores apropiados.

De manera similar, la correlación entre factores osciló entre 0.78 y 0.97, lo que junto con las cargas factoriales, reafirmó la validez del modelo (Figura 7).

Tabla 24

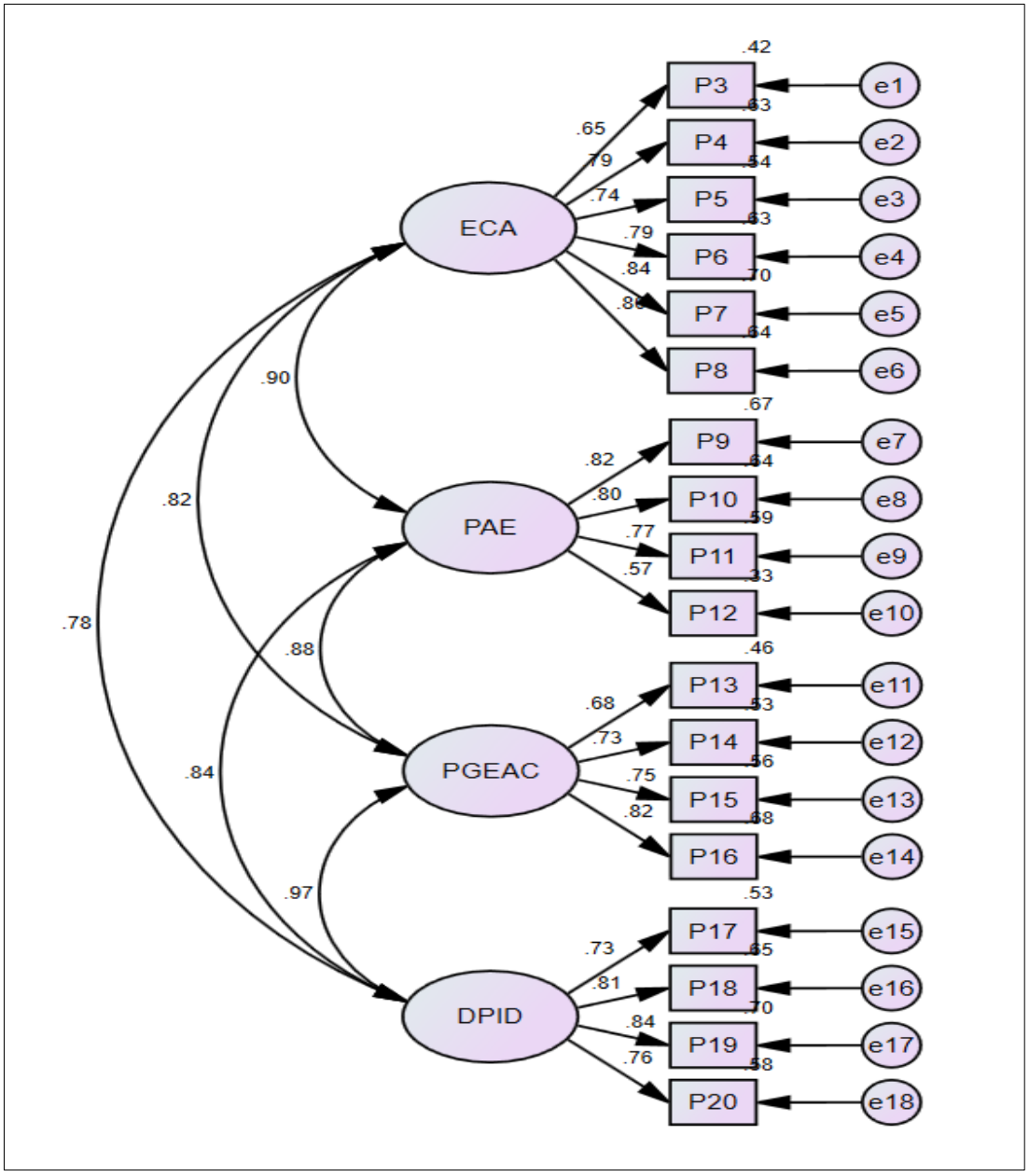
Índices de Ajuste del Cuestionario sobre DD Modelo de 18 Ítems, Versión 2

Modelo	x_s^2/gl	SRMR	RMSEA	CFI	TLI
18 ítems	1.550	.054	.067	0.959	0.952

Abreviaturas: x_s^2/gl = Chi-cuadrado sobre grados de libertad; SRMR = Residuo cuadrático medio estandarizado; RMSEA = Error de aproximación cuadrático medio; CFI = Índice de ajuste comparativo; TLI = Índice de Tucker-Lewis.

Figura 7

Cargas Factoriales y Correlación entre Factores del Cuestionario sobre DD, Modelo de 18 Ítems



Como resultado del proceso de validez de constructo mediante el AFC, la estructura y codificación final del cuestionario sobre DD, modelo de 18 ítems (versión 2) se distribuye en cuatro factores: PAE (planificación curricular con el equipo colaborativo 1 y 2; elaboración de los contenidos de aprendizaje según las necesidades de la CE 3 y 4), ECA (contenidos y metodología de enseñanza utilizadas por el docente 5; evaluación formativa 6, 7 y 8; motivación a los estudiantes 9 y 10), PGEAC (elaboración del Proyecto Educativo Institucional en conjunto con la CE 11 y 12; procesos pedagógicos con intervención de la CE 13 y 14) y DPID (formación continua por parte del docente 15 y 16; ejercer éticamente la docencia 17 y 18) (Tabla 25).

Tabla 25

Cuestionario sobre DD, Versión 2

N°	Ítems Como profesor…	Factores
1	realiza la programación curricular anual en conjunto con el equipo directivo de la IE.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
2	realiza la programación de las unidades didácticas en conjunto con el equipo colaborativo de la IE.	
3	elabora la secuencia didáctica de manera pertinente y respondiendo a las necesidades de los estudiantes de la IE.	
4	elabora los temas de cada sesión de aprendizaje respondiendo a las necesidades de los estudiantes de la IE.	
5	utiliza diversas metodologías de enseñanza en las sesiones de aprendizaje.	Enseñanza de los contenidos de aprendizaje
6	utiliza instrumentos de evaluación acorde al ritmo y estilo de aprendizaje de los estudiantes de la IE.	
7	evalúa constantemente los contenidos de aprendizaje impartidos en las clases.	
8	realiza la retroalimentación pertinente al finalizar cada sesión de aprendizaje.	
9	relaciona los temas impartidos en clase con la realidad en la que viven los estudiantes de la IE.	
10	utiliza las Tecnologías de Información y Comunicación (las TIC) en las sesiones de aprendizaje.	
11	elabora el diagnóstico de la IE en conjunto con el equipo directivo y la plana docente.	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
12	elabora el Proyecto Educativo Institucional (PEI) en conjunto con el equipo directivo y la plana docente.	
13	muestra los resultados de las evaluaciones a los padres de familia y plana docente con el fin de poder realizar una retroalimentación en conjunto	
14	consulta a los padres de familia y plana docente sobre los intereses de los estudiantes con la finalidad de usar ello en las sesiones de aprendizaje.	
15	fortalece las competencias profesionales realizando estudios de Posgrado y/o especialización.	Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente
16	fortalece las competencias profesionales participando en congresos y/o seminarios educativos.	
17	fomenta los valores de los estudiantes de la IE.	
18	promueve un clima favorable para el aprendizaje y la convivencia de los estudiantes de la IE.	

3.4.2.4 Fiabilidad

Los resultados de la fiabilidad del cuestionario sobre DD, modelo de 18 ítems, mostraron un valor que se encuentra en el nivel adecuado (0.80) para el cuestionario en general. En cuanto a los factores, mostraron valores entre aceptables (PGEAC 0.78; DPID 0.74) y estándar de fiabilidad (PAE 0.92; ECA 0.97) (Tabla 26).

Tabla 26

Fiabilidad de la Consistencia Interna del Cuestionario sobre DD, Modelo de 18 Ítems (Versión 2)

	Número de ítems	α
Total	18	0.80
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	4	0.92
Enseñanza de los contenidos de aprendizaje	6	0.97
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	4	0.78
Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente	4	0.74

Abreviatura: α = Alfa de Cronbach.

3.4.2.5 Descripción técnica y científica del instrumento

A continuación, se presenta un resumen de las principales características y resultados del proceso de validez y fiabilidad del cuestionario sobre DD (Tabla 27).

Tabla 27

Descripción Técnica y Científica del Cuestionario sobre DD, Modelo de 18 Ítems (Versión 2)

Elemento	Especificaciones
Nombre	Cuestionario sobre desempeño docente
Autor	Alvaro Guillermo Molero Farman
Finalidad	Evaluar el desempeño docente en cuanto al conjunto de saberes, capacidades y habilidades de los profesores de las instituciones educativas pertenecientes a la UGEL 03
Números de ítems	18
Escala de medición	Likert (1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre).
Estructura factorial	(1) preparación para el aprendizaje de los estudiantes, (2) enseñanza de los contenidos de aprendizaje, (3) participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y (4) desarrollo de profesionalidad y la identidad docente
Tiempo de administración	± 5 minutos
Muestra de estudio	120 docentes
Validez de contenido	V de Aiken = 0.971
Validez de constructo	x_s^2/gl = 1.550; SRMR = .054; RMSEA = .067; CFI = 0.959; TLI = 0.952
Fiabilidad	α = 0.80

Abreviatura: α = Alfa de Cronbach.

3.4.3 Consideraciones éticas

Este estudio cumplió con los principios éticos fundamentales para la investigación con seres humanos, según lo establecido en la Declaración de Helsinki (World Medical Association, 2013). Se obtuvo la autorización de las autoridades de las instituciones educativas involucradas. Los participantes fueron informados sobre la investigación a través de una carta y/o anuncio en línea, y todos aceptaron firmar el formulario de consentimiento informado o expresaron su conformidad para participar. Los datos de los participantes fueron codificados con un número de serie para garantizar su anonimato.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación se presentan en dos secciones: la primera corresponde a un análisis descriptivo y la segunda a un análisis inferencial. El análisis descriptivo se realizó a través de la distribución de frecuencias, mientras que el análisis inferencial empleó la correlación de Spearman, dado que los datos no seguían una distribución normal. Para el procesamiento de los datos, se utilizaron Microsoft Excel y el software estadístico SPSS versión 25.0.

4.1 Resultados

Antes de realizar el análisis estadístico descriptivo e inferencial, se llevó a cabo una evaluación para detectar datos atípicos utilizando el método de cajas y bigotes (Tukey, 1977). Los resultados indicaron que no había datos atípicos en las variables analizadas, ya que ningún valor superó o estuvo por debajo de 3.0 veces el rango intercuartílico.

4.1.1 Análisis descriptivo

En esta sección se presentan los resultados de la investigación por niveles, tanto para las variables como para sus dimensiones. En relación con la variable GE, se definieron los niveles tomando como referencia la literatura científica actual y en coherencia con su campo semántico. A continuación, se presentan los niveles y su respectiva descripción:

a) Muy deficiente: La GE en este nivel presenta serias deficiencias, caracterizadas por una falta de organización, planificación y ejecución efectiva. Las acciones implementadas no alcanzan los resultados esperados y existen problemas significativos que afectan el desarrollo general del sistema educativo.
b) Deficiente: En este nivel, la GE muestra debilidades considerables. Aunque existen intentos de mejorar la organización y planificación, estos suelen ser insuficientes, resultando en un rendimiento bajo y en dificultades para alcanzar los objetivos establecidos.
c) Moderadamente eficiente: La GE en este nivel es aceptable, con algunos procesos bien encaminados, pero aún se observan áreas que necesitan optimización. Si bien se logran algunos resultados, estos no son consistentes ni completamente satisfactorios.

d) Eficiente: Este nivel refleja una GE bien organizada y funcional. Se observa un manejo adecuado de los recursos y los procesos, lo que permite alcanzar la mayoría de los objetivos planteados de manera efectiva.
e) Muy eficiente: La GE en este nivel es excelente. Se caracteriza por una planificación y ejecución óptimas, logrando un rendimiento elevado y resultados sobresalientes en todos los aspectos evaluados.

En cuanto a la variable DD, se definieron los niveles basándose en la literatura científica actual y en coherencia con su campo semántico. A continuación, se presentan los niveles y su correspondiente descripción:

a) Muy ineficaz: El DD en este nivel muestra serias deficiencias, con una falta notable de efectividad en la aplicación de estrategias y habilidades necesarias, lo que afecta de manera significativa la calidad del proceso educativo.
b) Ineficaz: En este nivel, el DD presenta importantes deficiencias. Aunque se realizan ciertos esfuerzos, estos no logran producir los resultados esperados, lo que afecta negativamente el proceso de enseñanza-aprendizaje.
c) Moderadamente eficaz: El DD es aceptable, pero con áreas que necesitan ser mejoradas. Se observan algunos avances y resultados, pero no siempre consistentes ni suficientes para alcanzar plenamente los objetivos educativos.
d) Eficaz: Este nivel refleja un buen DD, con habilidades y estrategias adecuadamente implementadas, logrando resultados satisfactorios y contribuyendo de manera positiva al proceso educativo.
e) Muy eficaz: El DD en este nivel es sobresaliente. Se caracteriza por la implementación óptima de estrategias y una alta efectividad, logrando resultados excelentes y un impacto muy positivo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

4.1.1.1 Gestión educativa

En la tabla 28 se presentan los resultados de la GE de instituciones educativas pertenecientes a la UGEL 03, Lima Metropolitana, de acuerdo a la valoración que realizaron los docentes participantes en el estudio, lo cual se detalla del siguiente modo: el 19.1 % de los docentes participantes en el estudio perciben que su IE presenta

una GE muy eficiente, el 54.2 % percibe que es eficiente y el 26.7 % percibe que es moderadamente eficiente.

Tabla 28

Resultados por Niveles de GE

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Moderadamente eficiente	32	26.7
Eficiente	65	54.2
Muy eficiente	23	19.1
Total	**120**	**100.0**

4.1.1.2 Dimensiones de la gestión educativa

En la tabla 29 se presentan los resultados de la percepción de la GE por dimensiones de instituciones educativas pertenecientes a la UGEL 03, Lima Metropolitana. Primero, el 33.3 % de los docentes participantes en el estudio percibieron que su IE presenta la GI eficiente y el 66.7 % moderadamente eficiente. Y segundo, el 71.7 % de los docentes participantes en el estudio percibieron que su IE presenta la GP muy eficiente y el 28.3 % eficiente.

Tabla 29

Resultados por Niveles de las Dimensiones de la GE

Niveles	GI		GP	
	fi	%	fi	%
Moderadamente eficiente	80	66.7	0	.0
Eficiente	40	33.3	34	28.3
Muy eficiente	0	.0	86	71.7
Total	**120**	**100.0**	**120**	**100.0**

Abreviaturas: GI = Gestión institucional; GP = Gestión pedagógica; fi = Frecuencia; % = Porcentaje.

4.1.1.3 Desempeño docente

En la tabla 30 se presentan los resultados del DD de instituciones educativas pertenecientes a la UGEL 03, Lima Metropolitana, de acuerdo a la valoración que realizaron los docentes participantes en el estudio, lo cual se detalla del siguiente

modo: el 82.5 % de los docentes participantes en el estudio perciben que su labor presenta un DD eficaz y el 17.5 % percibe que es moderadamente eficaz.

Tabla 30

Resultados por Niveles de DD

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Moderadamente eficaz	21	17.5
Eficaz	99	82.5
Total	**120**	**100.0**

4.1.1.4 Dimensiones del desempeño docente

En la tabla 31 se presentan los resultados del DD por dimensiones de instituciones educativas pertenecientes a la UGEL 03, Lima Metropolitana. Primero, el 35.8 % de los docentes participantes en el estudio percibieron que su labor presenta la ECA eficaz y el 64.2 % moderadamente eficaz. Segundo, el 50.8 % de los docentes participantes en el estudio percibieron que su labor presenta la PAE eficaz, el 37.5 % moderadamente eficaz, el 9.2 % ineficaz y el 2.5 % muy ineficaz. Tercero, el 50.0 % de los docentes participantes en el estudio percibieron que su labor presenta la PGEAC eficaz y el 50.0 % moderadamente eficaz. Y cuarto, el 61.7 % de los docentes participantes en el estudio percibieron que su labor presenta el DPID eficaz y el 38.3 % moderadamente eficaz.

Tabla 31

Resultados por Niveles de las Dimensiones del DD

Niveles	ECA		PAE		PGEAC		DPID	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy ineficaz	0	.0	33	2.5	0	.0	0	.0
Ineficaz	0	.0	11	9.2	0	.0	0	.0
Moderadamente eficaz	77	64.2	45	37.5	60	50.0	46	38.3
Eficaz	43	35.8	61	50.8	60	50.0	74	61.7
Total	**120**	**100.0**	**120**	**100.0**	**120**	**100.0**	**120**	**100.0**

Abreviaturas: ECA = Enseñanza de los contenidos de aprendizaje; PAE = Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; PGEAC = Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; DPID = Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente; fi = Frecuencia; % = Porcentaje.

4.2 Análisis inferencial

Previo al análisis inferencial de los resultados, se aplicó la prueba de normalidad utilizando el estadístico Kolmogorov-Smirnov, dado que la muestra estudiada supera los 50 casos. Los resultados de esta evaluación indicaron que los datos correspondientes a las variables GE y DD, junto con sus dimensiones, no siguen una distribución normal ($p < .05$). En función de estos hallazgos sobre la normalidad de los datos, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para analizar la relación entre las variables estudiadas, así como entre la primera variable y las dimensiones de la segunda variable.

Asimismo, antes de interpretar las correlaciones entre las variables de estudio y entre la primera variable y las dimensiones de la segunda, se exponen los valores y niveles de correlación según Cohen (1988).

Tabla 32

Valores y Niveles de Correlación

Valores	Niveles
± 0 a 0.1	Muy pequeña
± 0.1 a 0.3	Pequeña
± 0.3 a 0.5	Moderada
± 0.5 a 0.7	Grande
± 0.7 a 0.9	Muy grande
± 0.9 a 1	Perfecta

Las pruebas de hipótesis que se realizan a continuación tienen un nivel de confianza del 95 % (0.95) y un margen de error del 5 % (.05).

4.2.1 Proceso de prueba de hipótesis general

La hipótesis estadística general se formuló en base a la hipótesis general de investigación. Existe relación significativa entre la GE y el DD en instituciones educativas de la UGEL 03 de Lima Metropolitana.

Ho (hipótesis nula): No existe relación significativa entre la GE y el DD.
Ha (hipótesis alternativa): Existe relación significativa entre la GE y el DD.

Después de aplicar la prueba del coeficiente de correlación de Spearman, se halló una correlación positiva muy grande (0.762), significativa (p = .000) (Tabla 33). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha). Por lo tanto, se confirmó que la GE está relacionada al DD en las instituciones educativas de la UGEL 03 de Lima Metropolitana.

Tabla 33

Correlación entre la GE y el DD

			Gestión educativa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1.000	0.762**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	120	120
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	0.762**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	120	120

Abreviaturas: Sig. = Significancia; N = Muestra de estudio.
** La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral).

4.2.2 Proceso de prueba de hipótesis específicas

4.2.2.1 Prueba de hipótesis específica 1

La hipótesis estadística específica 1 se formuló en base a la hipótesis específica 1 de investigación. Existe relación significativa entre la GI y el DD en instituciones educativas de la UGEL 03 de Lima Metropolitana.

Ho (hipótesis nula): No existe relación significativa entre la GI y el DD.
Ha (hipótesis alternativa): Existe relación significativa entre la GI y el DD.

Luego de aplicar la prueba del coeficiente de correlación de Spearman, se encontró una correlación positiva grande (0.598), significativa (p = .000) (Tabla 34). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha). Por lo tanto, se confirmó que la GI está relacionada al DD en las instituciones educativas de la UGEL 03 de Lima Metropolitana.

Tabla 34

Correlación entre la GI y el DD

			Gestión institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1.000	0.598**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	120	120
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	0.598**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	120	120

Abreviaturas: Sig. = Significancia; N = Muestra de estudio.
** La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral).

4.2.2.2 Prueba de hipótesis específica 2

La hipótesis estadística específica 2 se formuló en base a la hipótesis específica 2 de investigación. Existe relación significativa entre la GP y el DD en instituciones educativas de la UGEL 03 de Lima Metropolitana.

Ho (hipótesis nula): No existe relación significativa entre la GP y el DD.
Ha (hipótesis alternativa): Existe relación significativa entre la GP y el DD.

Después de realizar la prueba del coeficiente de correlación de Spearman, se halló una correlación positiva grande (0.556), significativa (p = .000) (Tabla 35). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha). Por lo tanto, se confirmó que la GP está relacionada al DD en las instituciones educativas de la UGEL 03 de Lima Metropolitana.

Tabla 35

Correlación entre la GP y el DD

			Gestión pedagógica	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1.000	0.556**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	120	120
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	0.556**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	120	120

Abreviaturas: Sig. = Significancia; N = Muestra de estudio.
** La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral).

4.3 Discusión

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre la GE y el DD en instituciones educativas públicas de la UGEL 03 de Lima Metropolitana. La discusión de los resultados se desarrolla a continuación, fundamentándose en constructos teóricos y antecedentes que resaltan la importancia de la investigación.

En primer lugar, los resultados de la variable GE evidencian un desempeño mayormente eficiente. Este hallazgo resulta altamente favorable para las instituciones participantes en el estudio, ya que refleja que el equipo directivo mantiene una práctica constante de planificación, organización, ejecución y seguimiento de las acciones dentro de las instituciones educativas (Tolozano-Benites et al., 2016). Asimismo, estos resultados favorecen la interacción de prácticas y conocimientos entre directivos, docentes, estudiantes y la comunidad, contribuyendo a la optimización del proceso de enseñanza-aprendizaje (Jimenez-Cruz, 2019; Meza et al., 2022; Rosabal y Barrantes, 2022). Los hallazgos son parcialmente consistentes con los reportados por Rojas (2021) en Perú, quien identificó un nivel regular de GE en su investigación.

En segundo lugar, los resultados de la variable DD indican que su desempeño es mayormente eficaz. Este hallazgo es altamente favorable para las instituciones participantes en el estudio, ya que demuestra que los docentes han logrado optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, adaptándose a los factores sociales y culturales de la escuela, así como al ritmo de aprendizaje de cada estudiante (Ojeda, 2022; Piñón

et al., 2022; Rojas, 2021). En línea con esta perspectiva, los resultados también evidencian que los docentes han implementado actividades interactivas y dinámicas, promoviendo un aprendizaje más ameno y estimulante para los estudiantes (Martínez-Chairez y Guevara-Araiza, 2015). Los hallazgos muestran cierta similitud con los resultados de Rojas (2021) en Perú, quien reportó un nivel regular de DD en su investigación; sin embargo, coinciden con los resultados de Sotelo (2022) en Perú, quien reportó un nivel alto de DD en su estudio.

En tercer lugar, los resultados de correlación entre las variables GE y DD evidenciaron una correlación positiva muy grande y estadísticamente significativa, lo que indica que una GE eficiente influye directamente en el quehacer pedagógico, promoviendo prácticas docentes más dinámicas y centradas en el aprendizaje, y viceversa. Según Rojas (2021), Yépez (2022) y Oré (2022), una adecuada dirección del equipo directivo en la GE contribuye a un DD eficaz, lo que a su vez permite que los estudiantes asimilen de manera óptima los contenidos de los diferentes cursos escolares.

En cuarto lugar, los resultados de correlación entre la dimensión GI y la variable DD evidenciaron una correlación positiva grande y estadísticamente significativa, lo que indica que una GI eficiente impacta directamente en la labor docente, favoreciendo un entorno organizativo que respalda la planificación, ejecución y evaluación de prácticas pedagógicas efectivas. Según Yépez (2022) y Oré (2022), una GI eficiente, basada en la organización y liderazgo del equipo directivo, crea las condiciones necesarias para un DD óptimo, lo que contribuye al logro de mejores resultados en el aprendizaje estudiantil.

En quinto lugar, los resultados de correlación entre la dimensión GP y la variable DD evidenciaron una correlación positiva grande y estadísticamente significativa, lo que indica que una GP adecuada influye directamente en la calidad del DD, favoreciendo la implementación de estrategias de enseñanza más efectivas y centradas en el aprendizaje de los estudiantes. Según Yépez (2022) y Oré (2022), una GP bien organizada, que incluye planificación curricular, recursos didácticos adecuados y evaluación continua, contribuye a la adopción de prácticas pedagógicas innovadoras, lo que mejora significativamente los resultados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

CONCLUSIONES

La mayoría de los participantes en el estudio señaló que la GE en las instituciones de la UGEL 03 de Lima Metropolitana se está desarrollando de manera eficiente, evidenciándose en una planificación y seguimiento constantes por parte del equipo directivo, lo que fomenta la interacción entre directivos, docentes, estudiantes y la comunidad, y mejora así el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La mayoría de los participantes en el estudio indicó que el DD en las instituciones educativas de la UGEL 03 de Lima Metropolitana es eficaz, lo que demuestra que los docentes han mejorado el proceso de enseñanza-aprendizaje al adaptarse a las necesidades de cada estudiante y al contexto social y cultural, utilizando actividades dinámicas que hacen el aprendizaje más interesante y fomentan un alto DD.

Se encontró una correlación positiva muy fuerte entre la GE y el DD en las instituciones de la UGEL 03 de Lima Metropolitana, lo que indica que una gestión eficiente influye directamente en el quehacer pedagógico, promoviendo prácticas docentes más dinámicas y centradas en el aprendizaje, lo que, a su vez, mejora los resultados académicos de los estudiantes.

Se encontró una correlación positiva fuerte entre la GI y el DD en las instituciones de la UGEL 03 de Lima Metropolitana, lo que indica que una gestión eficiente impacta directamente en la labor docente, favoreciendo un entorno organizativo que respalda la planificación, ejecución y evaluación de prácticas pedagógicas efectivas.

Se encontró una correlación positiva fuerte entre la GP y el DD en las instituciones de la UGEL 03 de Lima Metropolitana, lo que indica que una GP adecuada favorece el DD al promover estrategias de enseñanza efectivas centradas en el aprendizaje de los estudiantes, contribuyendo así a mejorar los resultados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

RECOMENDACIONES

Fortalecer la colaboración y comunicación continua entre los directivos, docentes, estudiantes y la comunidad, asegurando que las prácticas de planificación y seguimiento sean adaptativas y se ajusten a las necesidades cambiantes del entorno educativo, con el fin de optimizar aún más el proceso de enseñanza-aprendizaje, promoviendo un ambiente flexible y dinámico que facilite la mejora constante del aprendizaje.

Promover programas de formación continua que fortalezcan las habilidades pedagógicas de los docentes, enfocándose en la adaptación a las necesidades individuales de los estudiantes y en el uso de estrategias dinámicas e innovadoras, para seguir mejorando el proceso de enseñanza-aprendizaje y mantener un alto nivel de DD.

Optimizar la GE a través de la implementación de políticas y prácticas que continúen promoviendo la eficiencia en la planificación y ejecución pedagógica, garantizando que se mantenga el enfoque en estrategias de enseñanza dinámicas y centradas en el aprendizaje, con el fin de seguir mejorando los resultados académicos de los estudiantes.

Fortalecer la GI para asegurar un entorno organizativo eficiente que respalde la planificación, ejecución y evaluación de prácticas pedagógicas efectivas, promoviendo además la colaboración entre los diferentes actores educativos, con el fin de mejorar de manera continua el DD y optimizar los resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Potenciar la GP a través del fortalecimiento de estrategias de enseñanza centradas en el aprendizaje de los estudiantes, promoviendo la actualización continua de los docentes en el uso de métodos innovadores, con el fin de mejorar el DD y, consecuentemente, los resultados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Editorial Universitaria.

Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente: Demanda de la aldea global siglo XXI*. Libros En Red.

Andere, E. (2017). *Director de escuela en el siglo XXI: ¿Jardinero, pulpo o capitán?* Anthropos.

Aravena, O. A., Mellado, M. E., & Montanero, M. (2023). Influencia de la rúbrica en la calidad de la retroalimentación del desempeño docente en aula. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, *25*(4), 1–16. https://doi.org/10.24320/redie.2023.25.e04.4326

Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting.

Arribasplata, L., & Gonzaga, N. (2021). Transformación digital en la educación del Perú , en tiempos de pandemia. *Ciencia Latina*, *5*(6), 149–161. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1448/2007

Ausubel, D. (1968). Facilitar el aprendizaje verbal significativo en el aula. *The Arithmetic Teacher*, *15*(2), 126–132. https://doi.org/10.5951/AT.15.2.0126

Barón, C., & Caicedo, E. (2021). Transformación digital, un desafío en la educación superior. *Inventum*, *16*(30), 3–11. https://revistas.uniminuto.edu/index.php/Inventum/article/view/2565/2160

Barreno, M. (2019). La Universidad Estatal de Milagro vista desde el enfoque de la teoría clásica de la administración. *Revista Conrado*, *15*(66), 59–64. http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado

Bazurto-Zambrano, J., Murillo-Zambrano, M., Cevallos-Chilan, E., & Mendoza-Laz, P. (2022). Retos y desafíos en la gestión educativa postpandemia. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, *8*(3), 2188–2204. https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/956/1600

Bellei, C., Valenzuela, J., Vanni, X., & Contreras, D. (2016). Lo aprendí en la escuela. ¿Cómo se logran procesos de mejoramiento escolar? *Perfiles Educativos*, *38*(153), 198–202. https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2016.153.57647

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson.

Bernate, J. (2021). Tendencias en los sistemas educativos del siglo XXI. *Sophia*, *17*(1), 1–8.

Blanco, R., Aguerrondo, I., Calvo, G., Cares, G., Cariola, L., Cervini, R., Dari, N., Fabara, E., Miranda, L., Murillo, J., Rivero, R., Román, M., & Zorrilla, M. (2008). *Eficacia escolar y factores asociados en América Latina y el Caribe*. Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000163174/PDF/163174spa.pdf.multi

Bocanegra, B., Tantachuco, J., & Caballero, N. (2021). Desempeño docente y pensamiento crítico en la formación universitaria. *Revista Boletín Redipe*, *10*(2), 65–77. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7925601

Brown, T. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. The Guilford Press.

Calderón, M., & Loja, H. (2018). Un cambio imprescindible: El rol del docente en el siglo XXI. *Revista Illari*, *6*(1), 35–40.

Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos.

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

Castillo, A. (2005). Liderazgo administrativo: Reto para el director de escuelas del siglo XXI. *Cuaderno de Investigación En La Educación*, *20*, 1–9. https://revistas.upr.edu/index.php/educacion/article/view/16262/13810

Centro Educativo Alas Montessori. (2023). *Proyecto Educativo Institucional*. Alas Montessori. https://alasmontessori.cl/wp-content/uploads/2023/02/PEI-ALAS-DE-MONTESSORI-2023.pdf

Chacón, L. (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Revista Omnia*, *20*(2), 150–161. https://www.redalyc.org/pdf/737/73735396006.pdf

Chaves, A. (2001). Implicaciones educativas de la teória sociocultural de Vigotsky. *Revista Educación*, *25*(2), 59–65. https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/81176/0082011

3012163.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chenche-Jácome, R., Chenche-Jácome, W., & Chenche-García, W. (2017). Formación pre-profesional del docente del siglo XXI y los retos del contexto escolar. *Dominio de Las Ciencias*, *3*(3), 124–137.

Cipagauta, M., & Bautista, M. (2019). Las prácticas pedagógicas, un reconocimiento a la innovación. *Brazilian Journal of Development*, *5*(9), 14814–14825. https://doi.org/10.34117/BJDV5N9-081

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Lawrence Erlbaum Associates.

Colorado, S., & Gairín, J. (2022). Dirección escolar y desarrollo Ético Organizacional en escuelas de Catalunya. *Educatio Siglo XXI*, *40*(3), 107–132. https://doi.org/10.6018/educatio.490601

Condori, P. (2019). *Evaluación censal de estudiantes en lectura asociado a factores: gestión educativa y desempeño docente de la región Puno* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10675/Condori_op.pdf?sequence=1&isAllowed=y2

Correa, A., Álvarez, A., & Sonia, V. (2015). La Gestión Educativa Un Nuevo Paradigma. *Fundación Universitaria Luis Amigo*, *57*(4), 1–47. www.funlam.edu.co

Cozby, P. (2005). *Métodos de investigación del comportamiento*. McGrawHill.

Cruz-Ortiz, V., Salanova, M., & Martínez, I. (2013). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. *Universidad and Empresa*, *1*(25), 13–32. https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/2871/2344

Dhuey, E., & Smith, J. (2014). How important are school principals in the production of student achievement? *Canadian Journal of Economics, 47*(2), 634–663.

Díaz, A., & Villafuerte, C. (2022). Planeamiento Estratégico de la Educación. *Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, *13*(2), 161–171. http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v13n2/2219-7168-comunica-13-02-161.pdf

Duque-romero, M. V., & Acero-Quilumbaquín, E. (2022). Herramientas educativas como apoyo en la enseñanza. *Revista De Educación*, *20*(4), 1099–1108. https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/2955

Escurra Mayaute, L. M. (1969). Cuantificación de la validez de contenido por

criterio de jueces. *Revista de Psicología*, *6*(1–2), 103–111. https://doi.org/10.18800/psico.198801-02.008

Espinoza Freire, E. E. (2022). La evaluación de los aprendizajes. *Revista Conrado*, *18*(85), 120–127. http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v18n85/1990-8644-rc-18-85-120.pdf

Fayol, H. (1987). *Administración industrial y general*. El Ateneo.

Garavito, E., Castro, A., Sosa, F., Huayanca, P., & Sucari, W. (2022). *Gestión pedagógica y calidad educativa*. INUDI Perú. https://doi.org/10.35622/inudi.b.050

Garcés, L., Montaluisa, Á., & Salas, E. (2018). El aprendizaje significativo y su relación con los estilos de aprendizaje. *Revista Anales*, *1*(376), 231–248. https://doi.org/10.29166/anales.v1i376.1871

García-Quismondo, M., & Cruz-Palacios, E. (2018). Gaming como instrumento educativo para una educación en competencias digitales desde los Academic Skills Centres. *Ediciones Complutense*, *28*(2), 489–506.

García, J., & Romero, A. (2022). Gestión flexible en instituciones educativas: La importancia del diagnóstico y seguimiento del desempeño docente. *Revista de Educación y Gestión Escolar*, *14*(2), 55–74. https://ojs.unipamplona.edu.co/index.php/cie/article/view/2883

Gómez, L. (2016). El director escolar en el siglo XXI: Liderazgo pedagógico e inteligencia emocional. *Revista de Educación e Inspección*, *39*, 1–25. http://usie.es/el-director-escolar-en-el-siglo-xxi-liderazgo-pedagogico-e-inteligencia-emocional/

Gómez, S., & Díaz, M. (2020). *El liderazgo transformacional en la educación: Teoría y práctica*. Ediciones Universitarias.

Guerra, J. (2020). El constructivismo en la educación y el aporte de la teoría sociocultural de Vygotsky para comprender la construcción del conocimiento en el ser humano. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, *2*(77), 1–21. https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2033/2090

Guevara, R. (2022). Innovar en la educación superior: una mirada desde varias aristas educativas. *Revista Arjé*, *5*(2), 1–26.

Guilford, J. P. (1954). *Psychometric methods*. McGrawHill.

Gutiérrez, D., Martínez, E., Cháidez, B., Arreola, E., Fernández, K., Madera, K.,

Licona, H., Rodarte, C., Vázquez, J., Chavira, M., Chávez, J., Campos, J., Díaz, N., Nevárez, R., Salinas, N., Morales, G., Reta, O., Ballesteros, A., Flores, S., … Ortiz, A. (2018). *Estrategias de aprendizaje: Una visión cognoscitivista*. Universidad Pedagógica de Durango. http://www.upd.edu.mx/PDF/Libros/EstrategiasAprendizaje.pdf

Gutiérrez, T. (2007). La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa. *Revista Institucional Universidad Tecnológica Del Chocó*, *26*(1), 99–104. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2544446

Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis*. Cengage Learning.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGrawHill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. McGrawHill. https://doi.org/10.22533/at.ed.6962318092

Jimenez-Cruz, J. (2019). Transformando la educación desde la gestión educativa: hacia un cambio de mentalidad. *Praxis*, *15*(2), 223–235. https://doi.org/10.21676/23897856.2646

Jiménez, S. I., Espinel, J. V., Elage, B. A., & Posligua, M. G. (2022). Estrategias didácticas virtuales: componentes importantes en el desempeño docente. *PODIUM*, *41*(1), 41–56. https://doi.org/10.31095/podium.2022.41.3

Kaiser, H. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, *39*(1), 31–36. https://doi.org/10.1007/BF02291575

Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento*. McGrawHill.

Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling*. The Guilford Press.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. McGrawHill. https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf

Levin, R., & Rubin, D. (2004). *Estadística para Administración y Economía*. Pearson.

López, A., & Sánchez, J. (2021). Gestión educativa en el contexto latinoamericano. *Revista de Educación y Gestión*, *34*(2), 45–59.

https://doi.org/10.1234/rev.edugest.2021.34.2

Maldonado-Suárez, N., & Santoyo-Telles, F. (2024). Validez de contenido por juicio de expertos: Integración cuantitativa y cualitativa en la construcción de instrumentos de medición. *Revista d'Innovació i Recerca En Educació*, *17*(2), 1–19. https://doi.org/10.1344/reire.46238

Martínez-Chairez, G. I., & Guevara -Araiza, A. (2015). La evaluación del desempeño docente. *Ra Ximhai*, *11*(4), 113–124. https://doi.org/10.35197/rx.11.01.e2.2015.07.gm

Mendenhall, W., Beaver, R., & Beaver, B. (2006). *Introducción a la probabilidad y estadística*. Cengage Learning.

Mendoza, D. (2018). La gestión supervisora del directivo para el mejoramiento del desempeño docente. *Innova*, *3*(8), 72–82. https://doi.org/10.2139/ssrn.3639439

Meza, L. F., Torres, J., & Mamani-Benito, O. (2020). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, *11*(1), 23–35. https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543

Meza, S., Chacaltana, R., Lopez, G., Ochoa, J., & Jurado, E. (2022). Influencia de la gestión educativa en la convivencia escolar de instituciones educativas–Huancavelica, Perú. *Igobernanza*, *5*(17), 236–258. https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n17.2022.177

MINEDU. (2021). *Lineamientos para la gestión escolar de instituciones educativas públicas de educación básica*. Ministerio de Educación del Perú. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/03/Anexo-Decreto-Suprempo-006-2021-Minedu-LP.pdf

MINEDU. (2023). *Guía para la gestión escolar en instituciones educativas y programas educativos de la educación básica*. Ministerio de Educación del Perú. https://drive.google.com/file/d/1M0JGlchRSwZsOtBmELXQFfFlK12vgxOZ/view

Ministerio de Educación de Colombia. (2016). *Proyecto Educativo Institucion*. Ministerio de Educación de Colombia. https://wwwfs.mineduc.cl/Archivos/infoescuelas/documentos/13194/ProyectoEducativo13194.pdf

Ministerio de Educación de Colombia. (2023). *Proyecto Educativo Institucional*.

Mineduc. http://wwwfs.mineduc.cl/Archivos/infoescuelas/documentos/25532/ProyectoEducativo25532.pdf

Ministerio de Educación del Perú. (2005). *Guia para la formulación del Manual de Organización y Funciones en las instancias de gestión educativa descentralizada*. Ministerio de Educación del Perú. http://www.minedu.gob.pe/normatividad/xtras/GuiaFormulacionMOF-DREyUGEL.pdf

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

Ministerio de Educación del Perú. (2014b). *Protocolo de acompañamiento pedagógico*. Ministerio de Educación del Perú. http://www.minedu.gob.pe/opyc/files/Protocolodelacompanantepedagogico.pdf

Ministerio de Educación del Perú. (2016a). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Ministerio de Educación del Perú. http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf

Ministerio de Educación del Perú. (2016b). *Guía para formular e implementar el Proyecto Educativo Institucional*. Ministerio de Educación del Perú. http://www.minedu.gob.pe/pdf/proyecto-educativo-institucional.pdf

Ministerio de Educación del Perú. (2019). *Guía metodológica para la formulación del Plan Anual de Trabajo - PAT de los institutos y escuelas de Educación Superior Pedagógica*. Ministerio de Educación del Perú. https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6647

Ministerio de Educación del Perú. (2020). *Guía para la elaboración del Reglamento Interno de las instituciones educativas de Educación Básica*. Ministerio de Educación del Perú. https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2020/07/Guía-para-la-elaboración-del-RI.pdf

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación: Cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of*

Chemical Information and Modeling (Vol. 53, Issue 9). Ediciones de la U. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Nieva, J., & Martínez, O. (2018). Confluencias y rupturas entre el aprendizaje significativo de Ausubel y el aprendizaje desarrollador desde la perspectiva del enfoque histórico cultural de L. S. Vigotsky. *Revista Cubana de Educación Superior*, *38*(1), 1–13. http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v38n1/0257-4314-rces-38-01-e9.pdf

Northouse, P. (2016). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications. https://doi.org/10.1016/S0099-1333(98)90189-6

Núñez, A. (2022). Teoría del aprendizaje desde las perspectivas de Albert Bandura y Burrhus Frederic Skinner: vinculación con aprendizaje organizacional de Peter Senge. *UCE Ciencia*, *10*(3), 1–11. http://uceciencia.edu.do/index.php/OJS/article/view/295

Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). *Psychometric theory*. Mc Graw Hill.

Ojeda, E. (2022). *Monitoreo pedagógico y desempeño docente*. Idicap Pacífico. https://idicap.com/omp/index.php/editorial/catalog/book/6

Oré, L. (2022). *Calidad de gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjQ85TArsr9AhUPGLkGHahLBZkQFnoECA8QAQ&url=http%3A%2F%2Frepositorio.undac.edu.pe%2Fhandle%2Fundac%2F2774&usg=AOvVaw1AmZ9mXq_9BsTKT7inGaq9

Oviedo, P., Camacho, J., Ciro, V., Ruíz, E., Domínguez, L., Duitama, Ó., Niño, P., Pastrana, L., Ausique, G., García, M., Piratova, D., Montaña, J., Caraballo, F., Martínez, H., Bravo, L., Bravo, S., Caro, L., Meza, J., Castillo, J., … Suárez, D. (2014). *Investigaciones y desafíos para la docencia del siglo XXI*. Universidad de La Salle.

Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. ESIC.

Parga-Lozano, D., & Piñeros-Carranza, G. (2018). Enseñanza de la química desde contenidos contextualizados. *Revista UNAM*, *29*(1), 55–64. https://doi.org/10.22201/fq.18708404e.2018.1.63683

Pasek, E., & Mejía, M. (2017). Proceso general para la evaluación formativa del aprendizaje. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, *10*(1), 177–193.

Pedraza-Montaño, Y., Salazar-Díaz, M., Oviedo-Villa, M., Valero-Alvarado, D., Serrano-Sainz, M., & Flores-Mendonza, J. (2023). Propuesta de estrategias de liderazgo pedagógico para favorecer el desempeño académico en alumnos de preescolar. *Ciencia Latina Internacional*, *7*(3), 2542–2562.

Pérez-Tejada, H. (2008). *Estadística para las ciencias sociales, del comportamiento y de la salud*. Cengage Learning.

Pérez, J., Rodríguez, A., & Torres, L. (2019). *Desempeño docente y liderazgo educativo: Estrategias para la mejora en el aula*. Editorial Académica Española.

Pérez López, C. (2013). *Análisis multivariante de datos*. Ibergarceta Publicaciones.

Piñón, L., Sapién, A., Gutiérrez, M., & Bordas, J. (2022). Uso de tecnologías de información y comunicación: desempeño docente universitario en la virtualidad durante tiempos de pandemia. *Formacion Universitaria*, *15*(5), 15–26. https://doi.org/10.4067/S0718-50062022000500015

Pinto, L. (2019). *Rediseñar la escuela para y con las habilidades del siglo XXI*. Fundación Santillana. http://www.empresariosporlaeducacion.org/sites/default/files/redisenar_la_escuela_para_y_con_las_hbilidades-comprimido.pdf

Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, *14*(1), 7–14. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409389

Quispe, B., Coacalla-Castillo, C., Lima, M., Marcilla, H., Suarez, A., & Condori, J. (2022). *Motivación y desempeño docente*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. https://doi.org/10.35622/inudi.b.036

Ramírez-Montoya, M. (2020). Transformación digital e innovación educativa en Latinoamérica en el marco del COVID-19. *Campus Virtuales*, *9*(2), 2020. http://uajournals.com/ojs/index.php/campusvirtuales/article/view/744/418

Ramírez, M. (2021). Transformación digital en las universidades: Proceso en épocas de COVID 19. *Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao*, *42*, 593–602. http://uajournals.com/ojs/index.php/campusvirtuales/article/view/744/418

Reyna-Alcántara, A. (2022). Competencias digitales y desempeño docente en los colegios de Latinoamérica. *Desafios*, *13*(1), 25–36. https://doi.org/10.37711/desafios.2022.13.1.367

Rivera, I. (2022). *El monitoreo directivo y el desempeño docente en los profesores de instituciones educativas públicas de la UGEL N°02 de Lima Metropolitana* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18445

Rodríguez, M. (2017). Currículum, educación y cultura en la formación docente del siglo XXI desde la complejidad. *Educación y Humanismo*, *19*(33), 424–439. https://doi.org/10.17081/eduhum.19.33.2654

Rojas, M. (2021). *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba* [Tesis de Maestría, Universidad Andina del Cusco]. https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4792

Rosabal, S., & Barrantes, F. (2022). Gestión educativa. Una mirada desde el paradigma de la complejidad. *Revista Gestión de La Educación*, *8*(1), 1–16. https://doi.org/https://doi.org/10.15517/rge.v8i1.51764

Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación*. Prentice Hall.

Sánchez-Reyes, J., & Barraza-Barraza, L. (2015). Percepciones sobre liderazgo. *Ra Ximhai*, *11*(4), 161–170. https://doi.org/10.35197/rx.11.01.e2.2015.10.js

Sánchez-Teruel, D. (2013). El coaching pedagógico dentro del sistema educativo: innovando procesos. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, *15*(2), 171–191.

Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, *81*, 111–128. https://doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562

Solano, M. (2018). *Calidad de la gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del Instituto Colombo-Venezolano* [Tesís de Maestría, Universidad de Montemorelos]. https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1008

Sotelo, G. (2022). *Gestión de la supervisión pedagógica y el desempeño docente en la enseñanza de inglés en un instituto de enseñanza de inglés de Lima* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18822/Sotelo_ng.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sotomayor, R. (2009). El fayolismo y la organización contemporánea. *Visión Gerencial*, *1*(1), 53–62. https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545880010.pdf

Suárez-Guerrero, C., Lloret-Catalá, C., & Mengual-Andrés, S. (2016). Percepción docente sobre la transformación digital del aula a través de tabletas: Un estudio en el contexto español. *Revista Científica de Educomunicación*, *49*, 81–89. https://www.torrossa.com/en/resources/an/3170629#

Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en La satisfacción y el desgaste del profesorado*. https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24703/Tesis Doctorado Lucia Subaldo.pdf

Talanquer, V. (2015). La importancia de la evaluación formativa. *Educación Química*, *26*(3), 177–179.

Tello, C. (2008). Gestionar la escuela en Latinoamérica: Gestión educativa, realidad y política. *Revista Iberoamericana de Educación*, *45*(6), 1–11. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.16261/pr.16261.pdf

Tolozano-Benites, M., Ferrer-Vicente, M., & Forgas-Brioso, J. (2016). El proyecto de gestión educativa institucional. Un modelo pedagógico para la formación de técnicos y tecnólogos competentes. *Santiago*, *1*(141), 625–640. https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/1571

Tukey, J. (1977). *Exploratory data analysis*. Addison-Wesley.

UNESCO. (2011). *Manual de gestion para directores instituciones educativas*. Lance Gráfico. http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf%0Ahttps://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162?posInSet=7&queryId=N-EXPLORE-013ae5d5-d229-4e09-9e4c-1ffe7f1a3e5a

Valenti, G., & Duarte, J. (2022). EN MÉXICO. *Calidad En La Educación*, *57*(1), 261–293. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-45652022000200261

Vázquez, D. (2022). El aterrizaje de la tecnología educativa y la transformación digital en nuestros colegios. *Padres y Maestros*, *392*, 18–23. https://doi.org/10.14422/pym.i392.y2022.003

Vázquez, I. (2009). Aplicación de teorías constructivistas al uso de actividades cooperativas en la clase de E/LE. *RedELE*, *1*(21), 1–22. https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/81176/00820113012163.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia*

y Educación, *1*(2), 18–28. https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008

Velásquez, F., & Moreno, J. (2022). Gestión educativa para mejorar la eficiencia del desempeño docente en educación primaria en Perú. *Revista Hacedor*, *6*(1), 161–175. https://doi.org/https://doi.org/10.26495/rch.v6i1.2122 Fernando

Vidal, J., Santisteban, J., & Ñahui, K. (2022). Análisis del sistema educativo del Perú y su impacto con la transformación digital. *Revista de Investigación de Sistemas e Informática*, *15*(1), 63–74. https://doi.org/10.15381/risi.v15i1.23354

Vielma, E., & Salas, M. (2000). Aportes de las teorías de Vygotsky, Piaget, Bandura y Bruner. Paralelismo en sus posiciones en relación con el desarrollo. *Educere*, *3*(9), 30–37. https://doi.org/1316-4910

Villagómez-Cabezas, A., Bonilla-Andrango, L., Bonilla-Gonzáles, G., & Torres-García, T. (2023). El aprendizaje social de Albert Bandura como estrategia de enseñanza de educación para la ciudadanía. *Polo Del Conocimiento*, *8*(5), 1286–1307. https://doi.org/10.23857/pc.v8i5

Villalva, E., Molina, R., Palacios, F., & Villalva, M. (2020). Las TICs como recurso para optimizar los procesos de enseñanza aprendizaje en la Facultad de Ciencias Matemáticas de la Universidad de Guayaquil. *Revista Espacios*, *41*(46), 274–280. https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n46p23

Vroom, V., & Yetton, P. (1973). *Leadership and decision making*. University of Pittsburgh Press.

World Medical Association. (2013). World Medical Association Declaration of Helsinki: ethical principles for medical research involving human subjects. *Clinical Review y Education*, *310*(20), 2191–2194. https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199241323.003.0025

Yangali, J., & Torres, G. (2020). Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas. *INNOVA Research Journal*, *5*(3), 58–75. https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.1.2020.1579

Yépez, R. (2022). *Gestión educativa del personal directivo y el desempeño docente de las instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundaria pertenecientes a la UGEL de Recuay en la región Ancash* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/19407/Yépez_hr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario sobre gestión educativa

Importante:

Este cuestionario busca obtener información sobre la labor que viene desempeñando el equipo directivo, en conjunto con los docentes, los padres de familia y la comunidad en general, con la finalidad de atender las necesidades de los estudiantes. A continuación, se presentan 18 ítems para que los lea con atención y, luego, responda con sinceridad marcando con una (X) en el recuadro que corresponda con su valoración según la siguiente escala.

Escala de valoración				
1	**2**	**3**	**4**	**5**
Nunca	**Casi nunca**	**A veces**	**Casi siempre**	**Siempre**

Ítems	**Valoración**				
El equipo directivo…					
1. programa con el equipo docente encargado las actividades que se incluirán en el Plan Anual de Trabajo (PAT).	1	2	3	4	5
2. implementa con el equipo docente encargado las actividades que están establecidas en el Plan Anual de Trabajo (PAT).	1	2	3	4	5
3. supervisa que se cumplan las actividades que se encuentran en el Plan Anual de Trabajo (PAT).	1	2	3	4	5
4. programa con el equipo docente encargado las acciones que se incluirán en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).	1	2	3	4	5
5. implementa con el equipo docente encargado las acciones que están establecidas en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).	1	2	3	4	5
6. supervisa que se cumplan las acciones que se encuentran en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).	1	2	3	4	5
7. actualiza en conjunto con el equipo docente encargado el Proyecto Educativo Institucional (PEI) cada 3 o 5 años.	1	2	3	4	5
8. programa en conjunto con el equipo docente encargado el Reglamento Interno (RI) de la institución educativa.	1	2	3	4	5
9. implementa en conjunto con el equipo docente encargado el Reglamento Interno (RI) de la institución educativa.	1	2	3	4	5
10. supervisa en conjunto con el equipo docente encargado el funcionamiento del Reglamento Interno (RI) de la institución educativa.	1	2	3	4	5
11. elabora el cuadro orgánico de cargos de cada miembro de la institución educativa.	1	2	3	4	5
12. elabora el organigrama estructural de la institución educativa.	1	2	3	4	5
13. visita constantemente las aulas para observar el desenvolvimiento profesional de los docentes.	1	2	3	4	5
14. brinda un informe con pautas especificas a los docentes sobre su práctica pedagógica en las aulas.	1	2	3	4	5

15. identifica en los docentes sus necesidades entorno al manejo del Currículo Nacional	1	2	3	4	5
16. elabora capacitaciones para la plana docente entorno al Currículo Nacional.	1	2	3	4	5
17. ejecuta estrategias y acciones para mejorar los compromisos de la gestión escolar.	1	2	3	4	5
18. supervisa el cumplimiento de los compromisos de la gestión escolar.	1	2	3	4	5

Anexo 2. Cuestionario sobre desempeño docente

Importante:

Este cuestionario busca obtener información sobre el conjunto de saberes, capacidades y habilidades que poseen los profesores de la institución educativa con la finalidad de generar un aprendizaje significativo en los estudiantes. A continuación, se presentan 18 ítems para que los lea con atención y, luego, responda con sinceridad marcando con una (X) en el recuadro que corresponda con su valoración según la siguiente escala.

Escala de valoración				
1	**2**	**3**	**4**	**5**
Nunca	**Casi nunca**	**A veces**	**Casi siempre**	**Siempre**

Ítems	**Valoración**				
Como profesor…					
1. realiza la programación curricular anual en conjunto con el equipo directivo de la institución educativa.	1	2	3	4	5
2. realiza la programación de las unidades didácticas en conjunto con el equipo colaborativo de la institución educativa.	1	2	3	4	5
3. elabora la secuencia didáctica de manera pertinente y respondiendo a las necesidades de los estudiantes de la institución educativa.	1	2	3	4	5
4. elabora los temas de cada sesión de aprendizaje respondiendo a las necesidades de los estudiantes de la institución educativa.	1	2	3	4	5
5. utiliza diversas metodologías de enseñanza en las sesiones de aprendizaje.	1	2	3	4	5
6. utiliza instrumentos de evaluación acorde al ritmo y estilo de aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa.	1	2	3	4	5
7. evalúa constantemente los contenidos de aprendizaje impartidos en las clases.	1	2	3	4	5
8. realiza la retroalimentación pertinente al finalizar cada sesión de aprendizaje.	1	2	3	4	5
9. relaciona los temas impartidos en clase con la realidad en la que viven los estudiantes de la institución educativa.	1	2	3	4	5
10. utiliza las Tecnologías de Información y Comunicación (las TIC) en las sesiones de aprendizaje.	1	2	3	4	5
11. elabora el diagnóstico de la institución educativa en conjunto con el equipo directivo y la plana docente.	1	2	3	4	5
12. elabora el Proyecto Educativo Institucional (PEI) en conjunto con el equipo directivo y la plana docente.	1	2	3	4	5
13. muestra los resultados de las evaluaciones a los padres de familia y plana docente con el fin de poder realizar una retroalimentación en conjunto.	1	2	3	4	5
14. consulta a los padres de familia y plana docente sobre los intereses de los estudiantes con la finalidad de usar ello en las sesiones de aprendizaje.	1	2	3	4	5
15. fortalece las competencias profesionales realizando estudios de Posgrado y/o especialización.	1	2	3	4	5

16. fortalece las competencias profesionales participando en congresos y/o seminarios educativos.	1	2	3	4	5
17. fomenta los valores de los estudiantes de la institución educativa.	1	2	3	4	5
18. promueve un clima favorable para el aprendizaje y la convivencia de los estudiantes de la institución educativa.	1	2	3	4	5

Anexo 3. Autorización de colegios para aplicación de cuestionarios

Autorización:

San Miguel, 21 de mayo del 2024

Molero Farman Alvaro Guillermo **DNI N° 72190510**

Asunto: Autorización para recolección de información para trabajo de investigación

Mediante el presente documento se saluda cordialmente y a su vez para manifestar que se autoriza el permiso para que realice la recolección de datos en los docentes del colegio Los Rosales para el proyecto de investigación titulado:

"GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL 03 DE LIMA METROPOLITANA"

Dicha aplicación de encuestas será con el fin de extraer datos necesarios para el desarrollo óptimo del presente trabajo de investigación.

Atentamente,

Autorización:

Lince, 21 de mayo del 2024

Molero Farman Alvaro Guillermo **DNI N° 72190510**

Asunto: Autorización para recolección de información para trabajo de investigación

Mediante el presente documento se saluda cordialmente y a su vez para manifestar que se autoriza el permiso para que realice la recolección de datos en los docentes del Colegio de Aplicación San Marcos para el proyecto de investigación titulado:

"GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL 03 DE LIMA METROPOLITANA"

Dicha aplicación de encuestas será con el fin de extraer datos necesarios para el desarrollo óptimo del presente trabajo de investigación.

Atentamente,

Dra. Milagritos J. Saavedra Jaramillo
Directora del CASM

Anexo 4. Informe de validación de expertos para la variable gestión educativa

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
Chauca Vidal, Fidel Antonio	Doctor en Educación	Docente de la UNMSM	**Cuestionario sobre gestión educativa**	Molero Farman, Alvaro Guillermo

Título: "GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL 03 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.					92
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					92
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					92
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					92
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científico.					90
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					90
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de diagnóstico.					90
PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					92

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

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

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 91%

08 – 05 - 2024	08657602		992060513
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
Jacinto Pazo, Pedro Maguin	Doctor en Ciencias Sociales	Docente de la UNMSM	**Cuestionario sobre gestión educativa**	Molero Farman, Alvaro Guillermo

Título: "GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL 03 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 %

10/12/23	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
Pauta Guevara, Ricardo Arturo	Doctor en Ciencias de la Educación	Docente de la UNMSM	**Cuestionario sobre gestión educativa**	Molero Farman, Alvaro Guillermo

Título: "GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL 03 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.					100%
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					100%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					100%
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científico.					100%
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: 99%

Lima, 24/dic/2023	**06220637**		**999042462**
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
Salvatierra Melgar, Angel	Doctor en Ciencias de la Educación	Docente de la UNMSM	**Cuestionario sobre gestión educativa**	Molero Farman, Alvaro Guillermo

Título: "GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL 03 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.					98%
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					94%
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					96%
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					95%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					95%
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científico.					100%
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					95%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de diagnóstico.					97%
PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					98%

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

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

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 98%

Lima 11/12/2023	19873533		920033490
Lugar y fecha	**DNI**	**Firma del Experto**	**Teléfono**

Anexo 5. Informe de validación de expertos para la variable desempeño docente

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
Chauca Vidal, Fidel Antonio	Doctor en Educación	Docente de la UNMSM	**Cuestionario sobre desempeño docente**	Molero Farman, Alvaro Guillermo

Título: "GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL 03 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.					92
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					91
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					91
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					90
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					92
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científico.					91
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					90
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de diagnóstico.					90
PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					91

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

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

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 91%

08 – 05 - 2024	08657602		992060513
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
Jacinto Pazo, Pedro Maguin	Doctor en Ciencias Sociales	Docente de la UNMSM	**Cuestionario sobre desempeño docente**	Molero Farman, Alvaro Guillermo

Título: "GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL 03 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.					96
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					94
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					97
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					96
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					94
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					97
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científico.					96
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					94
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de diagnóstico.					97
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: 95%

10/12/2023	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
Pauta Guevara, Ricardo Arturo	Doctor en Ciencias de la Educación	Docente de la UNMSM	**Cuestionario sobre desempeño docente**	Molero Farman, Alvaro Guillermo

Título: "GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL 03 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.					100%
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					100%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					100%
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científico.					100%
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: 99%

Lima, 24 de diciembre 2023	**06220637**		**999042462**
Lugar y fecha	**DNI**		**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
Salvatierra Melgar, Angel	Doctor en Ciencias de la Educación	Docente de la UNMSM	**Cuestionario sobre desempeño docente**	Molero Farman, Alvaro Guillermo

Título: "GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL 03 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.					90%
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					90%
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					95%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					90%
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científico.					98%
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					95%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de diagnóstico.					90%
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: 97%

Lima 10/05/24	19873533		920033490
Lugar y fecha	**DNI**	**Firma del Experto**	**Teléfono**