



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

**Escuela de Posgrado**

**Desempeño Docente y Gestión Educativa en la Institución Educativa  
Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022**

**Tesis**

**Para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública**

**Autor:**

**Mendivel Allcca Rosana**

**Asesor:**

**M(a) Ching Campos Gleny Amelia**

**Huacho – Perú**

**2023**

# DESEMPEÑO DOCENTE Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA

## INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
2	Submitted to City University of New York System Trabajo del estudiante	1%
3	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to American Public University System Trabajo del estudiante	1%
5	<a href="http://www.redalyc.org">www.redalyc.org</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://repositorio.uncp.edu.pe">repositorio.uncp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1%

**DESEMPEÑO DOCENTE Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA JOSÉ  
ANTONIO MACNAMARA N° 20318-658, HUACHO 2022**

**MENDIVEL ALLCCA ROSANA**

**TESIS DE MAESTRÍA**

**ASESOR:**

**M(a) CHING CAMPOS GLENY AMELIA**

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**HUACHO**

**2023**

## **DEDICATORIA**

*Dedico con mucho cariño y amor a mis padres  
que fueron la fuerza y el motivo para avanzar cada  
día.*

## **AGRADECIMIENTO**

*A mis maestros de la escuela de Posgrado quienes me compartieron sus conocimientos logrando en mí el interés por la Gestión Pública.*

*A mis compañeros por compartir momentos académicos que fortalecieron nuestros lazos de amistad.*

*A mi asesora M(a) Ching Campos Gleny Amelia por su apoyo y ayuda continua para el desarrollo y culminación de la presente tesis*

# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iv</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>x</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>1</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Formulación del problema</b>	<b>2</b>
<b>1.2.1 Problema general</b>	<b>2</b>
<b>1.2.2 Problemas específicos</b>	<b>2</b>
<b>1.3 Objetivos de la investigación</b>	<b>3</b>
<b>1.3.1 Objetivo general</b>	<b>3</b>
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b>	<b>3</b>
<b>1.4 Justificación de la investigación</b>	<b>3</b>
<b>1.5 Delimitaciones del estudio</b>	<b>4</b>
<b>1.6 Viabilidad del estudio</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>6</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Antecedentes de la investigación</b>	<b>6</b>
<b>2.1.1 Investigaciones internacionales</b>	<b>6</b>
<b>2.1.2 Investigaciones nacionales</b>	<b>7</b>
<b>2.2 Bases teóricas</b>	<b>10</b>
2.3 Definición de términos básicos	18
2.4 Bases filosóficas	20
<b>2.5 Hipótesis de investigación</b>	<b>21</b>
<b>2.5.1 Hipótesis general</b>	<b>21</b>
<b>2.5.2 Hipótesis específicas</b>	<b>21</b>
<b>2.6 Operacionalización de las variables</b>	<b>22</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>23</b>
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>23</b>
<b>3.1 Diseño metodológico</b>	<b>23</b>
<b>3.1.1 Tipo de Investigación</b>	<b>23</b>
<b>3.1.2 Nivel de Investigación</b>	<b>23</b>

<b>3.1.3 Diseño</b>	24
<b>3.1.4 Enfoque</b>	24
<b>3.2 Población y muestra</b>	24
<b>3.2.1 Población</b>	24
<b>3.2.2 Muestra</b>	24
<b>3.3 Técnicas de recolección de datos</b>	25
<b>3.4 Técnicas para el procedimiento de la información</b>	25
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>28</b>
<b>RESULTADOS</b>	<b>28</b>
<b>4.1 Análisis de resultados</b>	28
<b>4.2 Contrastación de hipótesis</b>	32
<b>CAPÍTULO V</b>	<b>38</b>
<b>DISCUSIÓN</b>	<b>38</b>
<b>5.1 Discusión de resultados</b>	38
<b>CAPÍTULO VI</b>	<b>39</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>39</b>
<b>6.1 Conclusiones</b>	39
<b>6.2 Recomendaciones</b>	40
<b>REFERENCIAS</b>	<b>41</b>
<b>7.2 Fuentes bibliográficas</b>	41

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1 Genero.....</b>	<b>28</b>
<b>Tabla 2 Estado civil .....</b>	<b>29</b>
<b>Tabla 3 Grado de estudios .....</b>	<b>30</b>
<b>Tabla 4 Ingreso Mensual.....</b>	<b>31</b>
<b>Tabla 5 Desempeño docente y gestión educativa .....</b>	<b>32</b>
<b>Tabla 6 Desempeño docente y gestión educativa institucional .....</b>	<b>33</b>
<b>Tabla 7 Desempeño docente y gestión educativa administrativa .....</b>	<b>34</b>
<b>Tabla 8 Desempeño docente y gestión educativa pedagógica .....</b>	<b>35</b>
<b>Tabla 9 Desempeño docente y gestión educativa comunitaria.....</b>	<b>36</b>



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 2 Genero .....</b>	<b>28</b>
<b>Figura 3 Estado civil.....</b>	<b>29</b>
<b>Figura 4 Grado de estudios.....</b>	<b>30</b>
<b>Figura 5 Ingreso Mensual .....</b>	<b>31</b>

## **RESUMEN**

La presente investigación trata acerca de las variables del desempeño docente y la gestión educativa, dichas variables son de mucha importancia en la gestión de las instituciones, en el Perú se vive una situación aparentemente similar teniendo en cuenta que el desempeño de los docentes juega papeles importantes a través de la gestión educativa que se tenga dentro de la institución, se ha visto que por lo general los docentes de la institución José A. Macnamara no le brindan la enseñanza correspondiente a los niños y los recursos que brinda la institución educativa tanto a los alumnos como a los docentes no es la adecuada pues muchas veces no tienen los materiales correspondientes para brindar las clases, además de ellos los docentes no cuentan con las actualizaciones personales y profesionales pedagógicas para brindar la mejor enseñanza siempre a los alumnos, como objetivo se tiene “Determinar la relación del desempeño docente y la gestión educativa en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022”, la metodología utilizada es de nivel correlacional, cuantitativo y de corte transversal, la población está conformada por 40 docentes de la presente institución educativa en estudio, la muestra está conformada por 30 docentes del nivel primaria, llego a la conclusión de que el desempeño docente se relaciona con la gestión educativa brindando así recomendaciones para potenciar las variables en estudio dentro de la institución educativa.

**Palabras claves:** desempeño, docente, gestión educativa

## **ABSTRACT**

The present investigation deals with the variables of teacher performance and educational management, these variables are very important in the management of institutions, in Peru an apparently similar situation is experienced, taking into account that the performance of teachers plays important roles. Through the educational management that is carried out within the institution, it has been seen that in general the teachers of the José A. Macnamara institution do not provide the corresponding teaching to the children and the resources that the educational institution provides both to the students and teachers is not adequate because many times they do not have the corresponding materials to provide the classes, in addition to them the teachers do not have the personal and professional pedagogical updates to always provide the best teaching to the students, the objective is to "Determine the relationship between teaching performance and educational management in the I.E.E. José A. Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022", the methodology used is correlational, quantitative and cross-sectional level, the population is made up of 40 teachers from the present educational institution under study, the sample is made up of 30 teachers At the primary level, I conclude that teacher performance is related to educational management, thus providing recommendations to enhance the variables under study within the educational institution.

**Keywords:** performance, teacher, educational management

# INTRODUCCIÓN

En el Perú se vive una situación aparentemente similar teniendo en cuenta que el desempeño de los docentes juega papeles importantes a través de la gestión educativa que se tenga dentro de la institución, se ha visto que por lo general los docentes de la institución José A. Macnamara no le brindan la enseñanza correspondiente a los niños y los recursos que brinda la institución educativa tanto a los alumnos como a los docentes no es la adecuada pues muchas veces no tienen los materiales correspondientes para brindar las clases, además de ellos los docentes no cuentan con las actualizaciones personales y profesionales pedagógicas para brindar la mejor enseñanza siempre a los alumnos.

Capítulo Uno: Introducción, donde se presenta principalmente la argumentación, alcance de la investigación, propósito general y específico de este estudio.

El Capítulo Dos Marco Teórico es la teoría y concepto del desempeño docente y la gestión educativa, fundamentando la investigación, variables, características, teoría para llevar a cabo la investigación de manera científica.

Capítulo 3: Metodología, incluyendo el tipo, diseño, nivel y enfoque de la investigación, la población y muestra utilizada en la investigación, y las técnicas y herramientas utilizadas para obtener datos sobre el desempeño docente y la gestión educativa.

Capítulo 4: En Resultados, se dan tablas, cifras para interpretación y decisión.

Capítulo V: Discusión se discuten los resultados obtenidos con otros autores.

El sexto capítulo es de conclusión y sugerencia, da a conocer la conclusión extraída y plantea algunas sugerencias sobre el desempeño docente y la gestión educativa.

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

A nivel mundial hablar de gestión educativa es un tema complejo pues implica como se lleva la gestión dentro de una institución educativa, las instituciones educativas son realmente importantes ya que aquí se forman personas y futuros profesionales que aporten a la sociedad en un futuro.

A nivel de América se vive un caso similar pues el aprendizaje de los niños es importante, ahora bien, analizar como son los docentes y cuál es su desempeño dentro de la institución educativa también lo es, pero para que se dé un buen desempeño de los docentes se debe tener una buena gestión educativa, es decir, se debe tener una buena guía dentro de la institución.

En el Perú se vive una situación aparentemente similar teniendo en cuenta que el desempeño de los docentes juega papeles importantes a través de la gestión educativa que se tenga dentro de la institución, se ha visto que por lo general los docentes de la institución José Antonio Macnamara no le brindan la enseñanza correspondiente a los niños y los recursos que brinda la institución educativa tanto a los alumnos como a los docentes no es la adecuada pues muchas veces no tienen los materiales correspondientes para brindar las clases, además de ellos los docentes no cuentan con las actualizaciones personales y profesionales pedagógicas para brindar la mejor enseñanza siempre a los alumnos.

Se plantea la presente investigación con el fin de buscar cómo se relaciona el desempeño docente y la gestión educativa de la institución educativa emblemática José Antonio Macnamara con el fin de brindar conclusiones y recomendaciones para fortalecer estos campos que son estudiados en la presente investigación.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cómo se relaciona el desempeño docente y la gestión educativa en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cómo se relaciona el desempeño docente y la gestión educativa institucional en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022?

¿Cómo se relaciona el desempeño docente y la gestión educativa administrativa en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022?

¿Cómo se relaciona el desempeño docente y la gestión educativa pedagógica en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022?

¿Cómo se relaciona el desempeño docente y la gestión educativa comunitaria en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación del desempeño docente y la gestión educativa en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar la relación del desempeño docente y la gestión educativa institucional en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022.

Determinar la relación del desempeño docente y la gestión educativa administrativa en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022.

Determinar la relación del desempeño docente y la gestión educativa pedagógica en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022.

Determinar la relación del desempeño docente y la gestión educativa comunitaria en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022.

### **1.4 Justificación de la investigación**

#### **1.4.1 Justificación por su conveniencia**

Esta investigación es de gran valor social porque es un tema de interés por su aporte, a través de este trabajo vamos a “Determinar la relación del desempeño docente y la gestión educativa en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022”, hoy en día es un tema muy

importante dentro de cada institución porque el desempeño que tenga cada uno de los docentes determinara el nivel de aprendizaje de los alumnos y además de ellos refleja la gestión que se tiene dentro de la Institución Educativa..

#### **1.4.2 Justificación por su valor teórico**

Esta investigación se justifica teóricamente en el siguiente autor:

**Desempeño Docente:** Según el Ministerio de educación (2002) “Define los dominios, competencias y desempeños que son característicos de la buena docencia y que se exigen a todos los docentes de educación básica del país”.

**Gestión Educativa:** “La gestión educativa es una disciplina que busca potenciar el desempeño de las instituciones y establecimientos educativos de un determinado país a través de la aplicación de tecnología, herramientas y conocimientos” (Etecé, 2021).

#### **1.4.3 Justificación por su relevancia practica**

Esta investigación permitirá desarrollar una buena gestión educativa que favorecen a la sociedad encabezado por un buen desempeño docente el cual motiva a los alumnos con el fin de estudiar con mucho énfasis enfocado a las metas institucionales dirigido por un director.

### **1.5 Delimitaciones del estudio**

#### **1.5.1 Delimitación Conceptual**

**Desempeño Docente:** Según el Ministerio de educación (2002) “Define los dominios, competencias y desempeños que son característicos de la buena docencia y que se exigen a todos los docentes de educación básica del país”.

**Gestión Educativa:** “La gestión educativa es una disciplina que busca potenciar el desempeño de las instituciones y establecimientos educativos de



un determinado país a través de la aplicación de tecnología, herramientas y conocimientos” (Etecé, 2021).

### **1.5.2 Delimitación del Universo**

Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara

### **1.5.3 Delimitación del Espacio Geográfico**

Av. Mercedes Indacochea - Amay – Huacho

### **1.5.4 Delimitación Temporal**

La presente investigación se llevará a cabo en el año 2022.

## **1.6 Viabilidad del estudio**

La presente investigación tiene el suficiente respaldo teórico, tenemos fácil acceso a la información, internet, libros, artículos, leyes, etc. También tenemos la el apoyo y autorización del Director de la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara.

Los docentes disponen del tiempo necesario para colaborar con nuestra encuesta y es anónima para evitar malos entendidos para con la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1 Investigaciones internacionales**

De la Ece (2018) en su tesis titulada *“liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas Ecuador – 2017”*, Su objetivo de investigación es “determinar la relación entre las variables de liderazgo gerencial y la evaluación del desempeño docente”, el método de investigación es puro, el alcance de la investigación es descriptivo y correlacional, el total y la muestra están compuesta por 80 docentes, las conclusiones a las que se llegó son: “ Asociación entre Liderazgo Gerencial y Evaluación del Desempeño Instruccional en la Institución Educativa Nueva Aurora, Cantón Daule, Guayas, Ecuador, 2017” (p. 27).

Medina (2017) en su tesis titulada *“Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”*, Su objetivo de investigación fue “determinar si el clima organizacional tiene efecto en el desempeño docente”, su método de investigación fue descriptivo, los niveles de investigación fueron correlacionados, la población estuvo conformada por 50 personas, y la muestra estuvo conformada por el total de la población, se llegó a las siguientes conclusiones dibujado: “Sobre el clima organizacional Las

investigaciones al respecto son variadas, pero es un tema inagotable, con diferentes autores cada vez que continúan aportando elementos para medir y fortalecer la organización del clima laboral” (p. 74).

Campoverde (2014) en su tesis titulada *“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa Belisario Quevedo de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, Año lectivo 2013-2014”*, Su objetivo de investigación es “determinar el desempeño docente en la etapa de educación básica de la unidad educativa Belisario Quevedo, municipio Pujilí, provincia de Cotopaxi, durante el ciclo académico 2013-2014”, su método de investigación es un diseño cuantitativo, sus métodos de investigación son descriptivos y analítico, su población está conformada por 182 personas, de una muestra de 75 personas, se llegó a las siguientes conclusiones: “Se puede determinar que el modelo educativo seguido por los docentes cuyo desempeño profesional en el campo de la administración judicial representa una gran la proporción es la forma tradicional de trabajar" (p. 88).

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

Livia (2022) en su tesis titulada *“gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa estatal José Carlos Mariátegui- Juzgara - Huancabamba - Piura, 2021”*, Su objetivo de investigación es “establecer la relación entre la gestión educativa en el currículo y el desempeño docente de las instituciones educativas nacionales José Carlos Mariátegui - Juzgara - Huancabamba - Piura, 2021”, su método de investigación es cuantitativo, su diseño de investigación es no experimental, su El nivel de investigación es relevante, su tipo de estudio fue básico, su población estuvo conformada por 30 docentes, su muestra fue el total de la población, y concluyó: “La gestión del curso es un elemento esencial del desempeño

docente, por lo que una adecuada gestión curricular ayudará a desarrollar un currículo basado en indicadores, metas y acciones encaminadas a mejorar la educación”(p. 61).

Rojas (2021) en su tesis titulada “*gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa particular la Sagrada Familia de Jesús, distrito de San Martín de Porras Lima – 2021*”, Su objetivo de investigación es “identificar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Sagrada Familia de Jesús, institución educativa privada del Distrito Lima San Martín de Porras – 2021”, su método de investigación es cuantitativo y su nivel de investigación es relevante Su diseño de investigación es no experimental, su población está conformada por 27 docentes, y su muestra está conformada por 24 docentes. resultados, se evidencia que la mayoría de los docentes encuestados pertenecen a la clase media” (p. 73).

Herrera (2021) en su tesis titulada “*La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Arequipa, 2020*”, Su objetivo de investigación es “determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes que laboran en la institución educativa del Sagrado Corazón de Arequipa”, sus métodos de investigación son cuantitativos, su nivel de investigación es relevante, su tipo de investigación es interpretativa, su investigación El diseño fue no experimental, la población estuvo conformada por 66 docentes, la muestra estuvo conformada por el total de la población, y se concluyó que: “El valor rho del coeficiente de Spearman ( $r_s = 0.390^{**}$ ) y el nivel de significación  $p < 0.01$  indican que la gestión educativa está asociada con Existe una relación positiva débil altamente significativa entre el desempeño docente (p. 94).

Castillo (2020) en su tesis titulada “*gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Antonio Raymondi*”, Su objetivo de investigación es

“determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de Yauli Ambato Antonio Raimondi en el año 2019”, sus métodos de investigación son básicos, el nivel de investigación es descriptivo, el diseño de investigación es pertinente, la población estuvo conformada de 18 docentes y la muestra estuvo conformada por el total de la población, concluyó que “la gestión educativa es efectiva en el distrito de Yauli-Huancavelica por parte de la Institución Educativa Antonio Raymondi Ambato, es decir el Director está cumpliendo con la gestión para mejorar las condiciones de aprendizaje” (p. 83).

Rojas R. (2020) en su investigación titulada *“La Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Pública Ramiro Prialé del Distrito de Challabamba, Paucartambo – Cusco”*, Su objetivo de investigación es “determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa pública Ramiro Priale, distrito de Challabamba, Pacatambo-Cusco”, su método de investigación es cuantitativo, su tipo de investigación es de carácter descriptivo y correlativo, su El diseño del estudio fue experimental, su población estuvo conformada por 42 individuos, su muestra estuvo conformada por toda la población, y concluyó: “Se puede concluir que aceptamos la hipótesis alternativa y concluimos que la educación existe una relación entre la variable gestión y la dimensión de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes institucionales con la educación. El nivel de correlación es tan alto como 72.8%” (p. 101).

## 2.2 Bases teóricas

*VI: Desempeño Docente:*

Definición de docente:

Perez & Merino (2008) define a un docente como: “Persona que enseña o se dedica a actividades relacionadas con la enseñanza. La palabra se deriva del latín docens, que a su vez proviene de docēre (traducido al español como enseñar)”.

En definitiva, el docente reconoce que la docencia es su vocación consagrada y fundamental. Su competencia incluye, por tanto, enseñar de la mejor manera posible a quienes asumen el papel de aprendices, independientemente de su edad o condición.

La docencia, entendida como enseñanza, es una actividad que se realiza a través de la interacción de los tres elementos de la enseñanza, los alumnos y los objetos de conocimiento. Los conceptos de teoría e idealismo asumen que los docentes tienen la obligación de transferir sus conocimientos a los estudiantes a través de una variedad de recursos, elementos, técnicas y herramientas de apoyo.

Definición de desempeño docente:

Montenegro (2003) Indica que la actuación de un docente “se entiende como el cumplimiento de un deber, éste está determinado por factores relacionados con el propio docente, sus alumnos y su entorno” (p.18).

El desempeño instructivo es todo lo que un maestro debe hacer en el salón de clases como profesional de la educación, y también incluye el uso de la tecnología, la preparación de la lección, las estrategias de instrucción aplicadas, los medios y materiales de instrucción utilizados y la evaluación de la entrega de la instrucción. Una serie de acciones técnicas y metodológicas de acuerdo a la forma y características de la organización y aplicación de estas acciones, configuran el trabajo del docente en el aula y miden su impacto y resultados en el proceso.

“El docente es uno de los principales actores del sistema educativo y es el responsable directo de la formación de los niños en las escuelas. Reúne la miríada de experiencias, sentimientos y creencias de la vida cotidiana de un niño, que se integran con la suya propia” (Cadenas, 2007).

Según el Ministerio de Educación (2002), “Define los dominios, competencias y desempeño de la buena docencia, y los requisitos de todos los docentes de educación básica del país”.

El desempeño docente se refiere a la capacidad para desempeñar las funciones inherentes al desarrollo de la práctica docente, y más específicamente, de la práctica docente. Asimismo, desde un punto de vista integrador y renovador, puede entenderse como un proceso de desarrollo de sus habilidades, capacidades y competencias profesionales, carácter personal y responsabilidad para mejorar la calidad de la educación.

Características:

Dentro de las principales características de los docentes tenemos:

- **Mente abierta:** Aprender y adaptarse son dos de los factores más importantes para ser un buen maestro. Todos los días, esta experiencia te presenta obstáculos nuevos e inesperados que superar, por lo que debes saber cómo adaptarte y lidiar con los muchos vientos en contra, especialmente al principio de tu carrera. Dentro del aprendizaje que se tiene en los salones de clases es mutuo pues muchas veces el alumno también aprende del docente.
- **Flexibilidad y paciencia:** Las interrupciones de clase son comunes, por lo que ser flexible y paciente es importante no solo para soportar el estrés constante, sino también para manejar las situaciones que puedan surgir para sus alumnos. La paciencia es de mucha importancia pues los docentes deben manejar esto básicamente porque a los alumnos siempre se les debe tratar bien además cuando se tiene que aprender algo nuevo la paciencia es el factor importante.

- **Dedicación:** Ser docente tiene muchos beneficios, entre ellos meses de vacaciones. Sin embargo, esta carrera requiere una dedicación total, por lo que debes aprender nuevas habilidades, por ejemplo, asistiendo a seminarios sobre diferentes temas y disciplinas en estas fiestas. La dedicación que tiene el docente debe ser siempre pues estar en constante actualización para su crecimiento profesional y así brindar la mejor enseñanza y orientación a sus alumnos.
- **Actitud positiva:** Una actitud positiva te ayudará a saber cómo responder y enfrentar los diversos problemas que tus alumnos puedan estar experimentando o enfrentando. Los jóvenes a los que enseñas, además del profesor, tienen referentes a los que pueden acudir en diferentes situaciones. La actitud positiva y la paciencia es importante para los docentes y muchas veces esto también ayuda a vencer obstáculos o desafío que se tiene en el camino de la docencia que es muy amplio.
- **Altas expectativas:** “Un maestro eficaz debe tener altas expectativas, es por ello que todos los días debe motivar a sus alumnos para que luchen constantemente por obtener mejores calificaciones” (Universia, 2018). Los docentes son la motivación de los alumnos y es importante que las expectativas siempre las tengan altas motivándolos así de la mejor manera posible.

Evaluación del desempeño docente:

El rendimiento se evalúa por varias razones. Primero, las revisiones de desempeño informan las decisiones de promoción y compensación. En segundo lugar, las evaluaciones brindan una oportunidad para que los supervisores y subordinados se reúnan y revisen los comportamientos relacionados con el trabajo.



“Las evaluaciones de desempeño pueden reforzar el comportamiento o comportamiento positivo del trabajo realizado al mismo tiempo que ayudan a comprender las debilidades y deficiencias en las tareas realizadas” (Cadenas, 2007).

En conjunto, esto nos permite deducir que la evaluación del desempeño es un proceso que nos permite comprender las fortalezas y debilidades del desempeño de un individuo en un puesto. También conduce al desarrollo de estrategias de mejora para superar estas deficiencias. También nos permite comprender las diferentes circunstancias que rodean el desempeño profesional de cada individuo.

Dimensiones:

- **Dimensión Pedagógica:** “La dimensión pedagógica conforma el núcleo de la especialización docente. Se refiere a un saber pedagógico basado en la reflexión teórico-práctica, que le permite utilizar diferentes saberes para desempeñar su papel” (Curico, 2019). También se refiere a actividades prácticas específicas, es decir, de enseñanza, que deben poder estimular el temperamento de los estudiantes, es decir, su interés e inversión en el aprendizaje y la formación. Requiere una ética educativa, una conexión educativa y el crecimiento y la libertad del sujeto educativo. Dentro de los principales indicadores tenemos:

**El juicio pedagógico:** Aplica una variedad de estándares interdisciplinarios y transculturales para reconocer la existencia de diferentes estilos e interpretaciones de aprendizaje, para evaluar las necesidades de cada estudiante en términos de necesidades y potencial de aprendizaje, y para determinar la mejor respuesta posible.

**El liderazgo motivacional:** Esto significa poder inspirar interés por aprender entre poblaciones de diversas edades, expectativas y características, así como confianza en su

capacidad para adquirir las habilidades que necesitan, independientemente de la desventaja y en cualquier entorno socioeconómico y cultural.

**La vinculación:** Se trata de hacer conexiones personales con los estudiantes, especialmente los aspectos subjetivos de ellos, y hacer conexiones importantes entre ellos. Etimológicamente, "vínculo" significa "apego" y "compromiso", lo que implica intercambio afectivo, empatía, participación, cuidado y preocupación por los demás, y apertura para encontrar siempre lo mejor en cada persona.

- **Dimensión Política:** “Implica que los docentes se comprometan no solo con el desarrollo de los estudiantes como seres humanos, sino también con la transformación de las relaciones sociales en ciudadanos socialmente justos y equitativos” (MINEDU, 2002), pues la escuela también tiene como misión Reto, una sociedad cohesionada con características comunes . Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, basadas en una ciudadanía activa, consciente, responsable y ambientalmente responsable, requiere que los docentes comprendan las realidades sociales y sus desafíos.
- **Dimensión Cultural:** Reconoce la necesidad de comprender ampliamente el medio ambiente para abordar los desafíos económicos, políticos, sociales, culturales e históricos y los contextos locales, regionales, nacionales e internacionales en los que se presentan. Esto significa analizar evoluciones, dilemas y desafíos para darles sentido y adquirir los aprendizajes contextuales que todas las sociedades ofrecen a las generaciones jóvenes.

El Marco de Buen Desempeño Docente expresa estos tres aspectos específicos que describen esta visión, particularmente la singularidad de la profesión docente, sus características de práctica contextual y sus exigencias de creatividad y criticidad. La combinación de estos tres

aspectos permite que se utilicen programas similares para tipos específicos de aprendizaje, pero hace que enseñar de forma estandarizada sea una profesión difícil.

## *V2: Gestión educativa*

### Definición:

“La gestión educativa es una disciplina que busca potenciar el desempeño de las instituciones y establecimientos educativos de un determinado país a través de la aplicación de tecnología, herramientas y conocimientos” (Etecé, 2021).

Lograr una óptima gestión educativa es uno de los mayores desafíos que enfrenta cualquier institución ya que implica un cambio de paradigma en el pensamiento sobre la escuela y la importancia de cada uno de sus pilares. La gestión educativa nace de necesidades prácticas y es académica, por lo que se diferencia de la administración educativa, la administración educativa es la principal responsable de la dirección y posicionamiento del centro educativo. Pérez & Gardey (2020) afirma que “Los especialistas en gestión educativa están en capacidad de planificar, dirigir y monitorear las acciones que se desarrollan al interior de las instituciones educativas. Con sus aportes, esta profesión debe contribuir al crecimiento tanto de la calidad como de la cantidad de la educación”.

La gestión educativa, desde la perspectiva de esta connotación filosófica, epistemológica y práctica, se ha convertido también en un hecho de educación, formación, operación, construcción y transformación. Se trata de una política educativa que conforma un conjunto de objetivos y acciones educativo-administrativas-de gestión-participativas con el fin último de lograr que la educación para todos los actores sea social, económica, política, cultural y cognitivamente relevante. Actividades educativas dentro y fuera de cada centro educativo.

### Importancia:

Un escenario en el que la educación enfrenta cambios profundos, demandas de calidad, eficiencia y equidad derivadas de cambios sociales caracterizados por un cambio en la gestión escolar de una que se enfoca en responder al nivel macro del sistema escolar a una que se enfoca en la escuela como un micro Sistema abierto, donde se aplica la política pública y se somete a las presiones que ejercen los grupos organizacionales del sector y su entorno. “La importancia de la gestión escolar radica en que su objetivo central es lograr un aprendizaje de calidad, es decir, se preocupa por la toma de decisiones, el trabajo en equipo, la calidad de los procesos, el liderazgo y el uso de la práctica. En la educación, en la enseñanza, la comunidad y la administración” (López, 2018). La formación en gestión escolar contribuye a la calidad de la educación al incrementar los conocimientos en esta área, ya que dota a los estudiantes de las herramientas necesarias para gestionar con eficacia las organizaciones escolares en el contexto actual. No es lo que se requiere, sino un alto grado de especialización en la administración escolar.

Dimensiones:

- **Institucional:** “Su misión es orientar y promover el mejoramiento de las instituciones educativas, coordinar las necesidades de las instituciones e integrar su propia cultura educativa” (Etecé, 2021). Esto significa que ejerce el control de dirección y administración del campus, al tiempo que actualiza y revisa las dinámicas lúdicas, sociales y psicológicas que acompañan al acto educativo. Entre los principales indicadores de esta dimensión, tenemos:  
**Estructura:** dentro de la estructura se refiere a como está definido cada uno de los puestos y como es la comunicación por ejemplo se tiene estructuras verticales donde exigen niveles y no hay comunicación directa entre el obrero y el gerente, también se tiene la estructura horizontal donde la comunicación

se da de derecha a izquierda según la estructura o de izquierda a derecha, y por último tenemos la estructura funcional donde la comunicación es efectiva y se da en todas las direcciones sin respetar rango ni jerarquía.

**Organización:** dentro de la organización tenemos básicamente a los objetivos y metas a los cuales son encaminados todos los trabajadores de una determinada organización, aquí se valora mucho el compromiso de los trabajadores.

**Normas institucionales:** las normas institucionales por lo general son puestas por el gerente juntamente con el área de recursos humanos para que se cumplan dentro de la organización considerándose un deber para los trabajadores.

- **Administrativa:** En este caso, se refiere a todo lo relacionado con los sistemas de información y registro de estudiantes, brindando servicios complementarios y, lo más importante, garantizando la permanencia de las instituciones educativas en el tiempo, administrando de la mejor manera posible su recurso humano y de capital. Esto también incluye regulaciones, inventarios de activos, etc. Dentro de esta dimensión se administrarán los recursos que se tienen dentro de la institución como son los recursos financieros, recursos humanos e incluso los recursos materiales para que los docentes tengan siempre lo suficiente para poder impartir sus clases dentro de los salones brindando siempre la mejor educación a todos los alumnos pertenecientes a la institución educativa.
- **Pedagógica:** “Se encarga del aprendizaje, es decir, de lo que sucede en el aula” (Etecé, 2021). Esto significa desarrollar, actualizar y repensar el currículo académico, teniendo en cuenta la experiencia de la disciplina y los consejos de la comunidad académica, así como el acuerdo con otros miembros de la comunidad educativa, especialmente en cuanto a la forma de evaluación.

- **Comunitaria:** Esta cuarta dimensión aborda los aspectos sociales del acto educativo mediante la promoción del compromiso cívico, los programas de intercambio, el fomento de los investigadores, el fomento del desarrollo profesional y la educación de la comunidad como otros aspectos de la vida y las aspiraciones individuales de aprendizaje. Dentro de esta dimensión se tiene indicadores sumamente importantes ya que implica formar a personas que sean buenos para la sociedad, es decir cómo se forman desde el colegio todos los alumnos para que en un futuro aporten a la sociedad de manera buena y eficiente.

### 2.3 Definición de términos básicos

#### **Administrativa:**

En este caso, se refiere a todo lo relacionado con los sistemas de información y registro de estudiantes, brindando servicios complementarios y, lo más importante, garantizando la permanencia de las instituciones educativas en el tiempo, administrando de la mejor manera posible su recurso humano y de capital.

#### **Comunitaria:**

Esta cuarta dimensión aborda los aspectos sociales del comportamiento educativo mediante la promoción del compromiso cívico, los programas de intercambio, la formación de investigadores y la promoción del desarrollo profesional.

#### **Desempeño Docente:**

Montenegro (2003) afirma que el desempeño docente es “entendido como el cumplimiento de un rol, depende de factores relacionados con el propio docente, sus alumnos y el entorno que lo rodea” (p. 18).

**Dimensión Pedagógica:**

“La dimensión docente constituye el núcleo de la especialización docente. Se refiere a los saberes docentes basados en la reflexión teórico-práctica, que le permitan utilizar los diferentes saberes para el cumplimiento de sus responsabilidades” (Curico,2019).

**Dimensión Política:**

“Implica que los docentes deben desarrollar a los estudiantes no solo como personas sino como ciudadanos, centrados en la transformación de las relaciones sociales, centrados en la justicia social y la equidad” (MINEDU, 2002),

**Dimensión Cultural:**

Reconoce la necesidad de comprender ampliamente el medio ambiente para abordar los desafíos económicos, políticos, sociales, culturales e históricos y los contextos locales, regionales, nacionales e internacionales en los que se presentan.

**Gestión Educativa:**

“La gestión educativa es una disciplina que aspira a fortalecer el desempeño de los planteles e instituciones educativos en un país determinado mediante la aplicación de técnicas, instrumentos y conocimientos” (Etecé, 2021).

**Institucional:**

“Con la misión de orientar y promover el mejoramiento de las instituciones educativas, nos comprometemos a coordinar las necesidades de las instituciones e integrarnos a nuestra propia cultura educativa” (Etecé, 2021).

**Pedagógica:**

“Es propiamente responsable del aprendizaje, es decir, de lo que ocurre en el aula” (Etecé, 2021).

## 2.4 Bases filosóficas

Según Mario Bunge (1992), “La ciencia es un conjunto de ideas racionales, verificables y falibles utilizadas para desarrollar estructuras conceptuales. La ciencia se ha utilizado para mejorar el entorno natural de acuerdo con las necesidades humanas y para crear productos materiales y culturales” ( p. 20); además, los métodos científicos utilizados en este estudio incluyeron:

- planteamiento del problema,
- Construcción de modelos teóricos,
- deducción de consecuencias específicas,
- prueba hipotética,
- Presentación de teoría y conclusiones
- Comunicación de hallazgos.

Este trabajo de investigación se basa en la filosofía de Mario Bunge.

En una sociedad basada en valores democráticos, la tarea de los docentes es fomentar la libertad de pensamiento y acción en las generaciones futuras, cada una de las cuales elige sus propios ideales, proyectos, iniciativas y coopera con los demás para alcanzar sus legítimos fines. (todo ello dentro de la doble regla de no abusar de los propios derechos y respetar a los demás); el estudio filosófico se presenta como un modelo pedagógico inherentemente plural, facultativo, inclusivo y abierto a múltiples opciones, en el que Platón y Asia, como las obras de Stotter, Avicena y Averroes, Tomás de Aquino, Francisco Suárez, Leibniz y Kant, Hegel y el Conde Marx como los de Spencer, los de Bergson o los de Husserl, los de Russell o los de Carnap, los de Unamuno o los de Ortega, etc.



## **2.5 Hipótesis de investigación**

### **2.5.1 Hipótesis general**

El desempeño docente se relaciona significativamente con la gestión educativa en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022.

### **2.5.2 Hipótesis específicas**

El desempeño docente se relaciona significativamente con la gestión educativa institucional en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022.

El desempeño docente se relaciona significativamente con la gestión educativa administrativa en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022.

El desempeño docente se relaciona significativamente con la gestión educativa pedagógica en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022.

El desempeño docente se relaciona significativamente con la gestión educativa comunitaria en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022.

## 2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: Desempeño Docente	Dimensión Pedagógica	Líder motivacional Vinculación Juicio pedagógico	1, 2, 3	Likert
	Dimensión Política	Compromiso Formación de personas Formación de ciudadanos	4, 5, 6	Likert
	Dimensión Cultural	Conocimiento de su entorno Valoración de la cultura Diversidad cultural	7, 8, 9	Likert

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V2: Gestión Educativa	Institucional	Estructura Organización Normas institucionales	1, 2, 3	Likert
	Administrativa	Recursos económicos Recursos humanos Recursos materiales Control	4, 5, 6, 7	Likert
	Pedagógica	Prácticas pedagógicas Desarrollo personal Desarrollo profesional	8, 9, 10	Likert
	Comunitaria	Necesidades comunitarias Relación escuela-entorno Relación padres-estudiantes	11, 12, 13	Likert

## CAPÍTULO III METODOLOGÍA

### 3.1 Diseño metodológico

Según Arias (2012), “el diseño de investigación es la estrategia general que emplea un investigador para abordar una pregunta planteada” (p. 27).

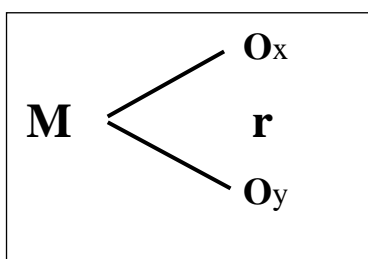
#### 3.1.1 Tipo de Investigación

“La investigación aplicada implica mantener el conocimiento y ponerlo en práctica, así como sustentar la investigación científica para encontrar respuestas a posibles aspectos de mejora de las situaciones cotidianas” (Gerena, 2010). La presente investigación es de tipo básica, ya que se utilizará una teoría específica.

#### 3.1.2 Nivel de Investigación

“La utilidad y propósito principal de la investigación correlacional es entender cómo comparar un concepto o variable con el conocimiento del comportamiento de otras variables correlacionadas” (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014).

La encuesta actual es relevante para el nivel.



**M** = Muestra de los funcionarios.

**O<sub>x</sub>** = Desempeño docente

**O<sub>y</sub>** = Gestión educativa

**r** = Relación entre ambas variables.

### **3.1.3 Diseño**

Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que “un estudio no experimental es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente las variables”. La presente investigación es de tipo transversal de diseño no experimental debido a que no se manipularán las variables de desempeño docente y administración.

### **3.1.4 Enfoque**

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) definen los métodos cuantitativos como “la recolección de datos para probar hipótesis, basados en mediciones numéricas y análisis estadísticos, para modelar comportamientos y probar teorías”. La encuesta actual es un enfoque cuantitativo.

## **3.2 Población y muestra**

### **3.2.1 Población**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “una población es el conjunto de todos los casos que se ajustan a un conjunto de normas” (p. 174).

Composición de la población: 30 docentes junior y 10 docentes senior conforman los 40 docentes de esta icónica institución educativa.

### **3.2.2 Muestra**

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014), “una muestra es esencialmente un subgrupo de una población. Supongamos que es un subconjunto de elementos

que pertenecen a un conjunto definido en una característica que llamamos población” (p. 175).

La muestra está conformada por los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara

### **3.3 Técnicas de recolección de datos**

#### **3.3.1 Técnicas a emplear**

Según Lopez & Fachelli (2015), “las encuestas son una de las técnicas de investigación social más utilizadas en sociología, yendo más allá de la investigación estrictamente científica”. La encuesta actual utilizará encuestas para recopilar datos.

#### **3.3.2 Descripción de Instrumentos**

Según Jarcia (2012), “un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas, generalmente de varios tipos, elaboradas de manera sistemática y cuidadosa, sobre hechos y aspectos de interés de una encuesta o evaluación, y que pueden ser de aplicación”. para estas dos variables.

### **3.4 Técnicas para el procedimiento de la información**

Excel v.2010, SPSS v.2.00



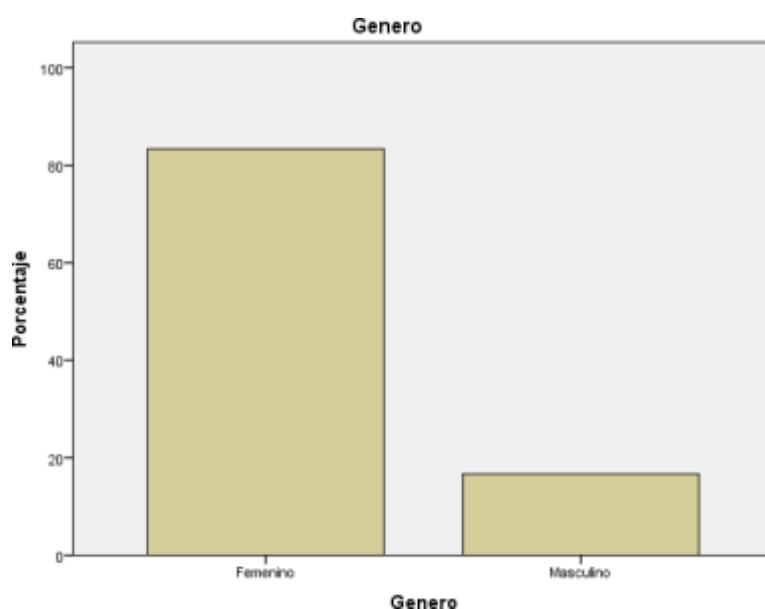
## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de resultados

Tabla 1  
*Genero*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	25	83,33	83,3	83,3
	Masculino	5	16,67	100,0	100,0
	Total	30	100,0		



*Figura 1 Genero*

**Interpretación:** Según los resultados mostrados, notamos que, el 83,33% de los docentes son de sexo femenino, mientras que solo el 16,67% son de sexo masculino.

Tabla 2  
Estado civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero	12	40,0	40,0	40,0
	Casado	17	56,67	56,67	96,7
	Unión libre	1	3,33	3,33	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

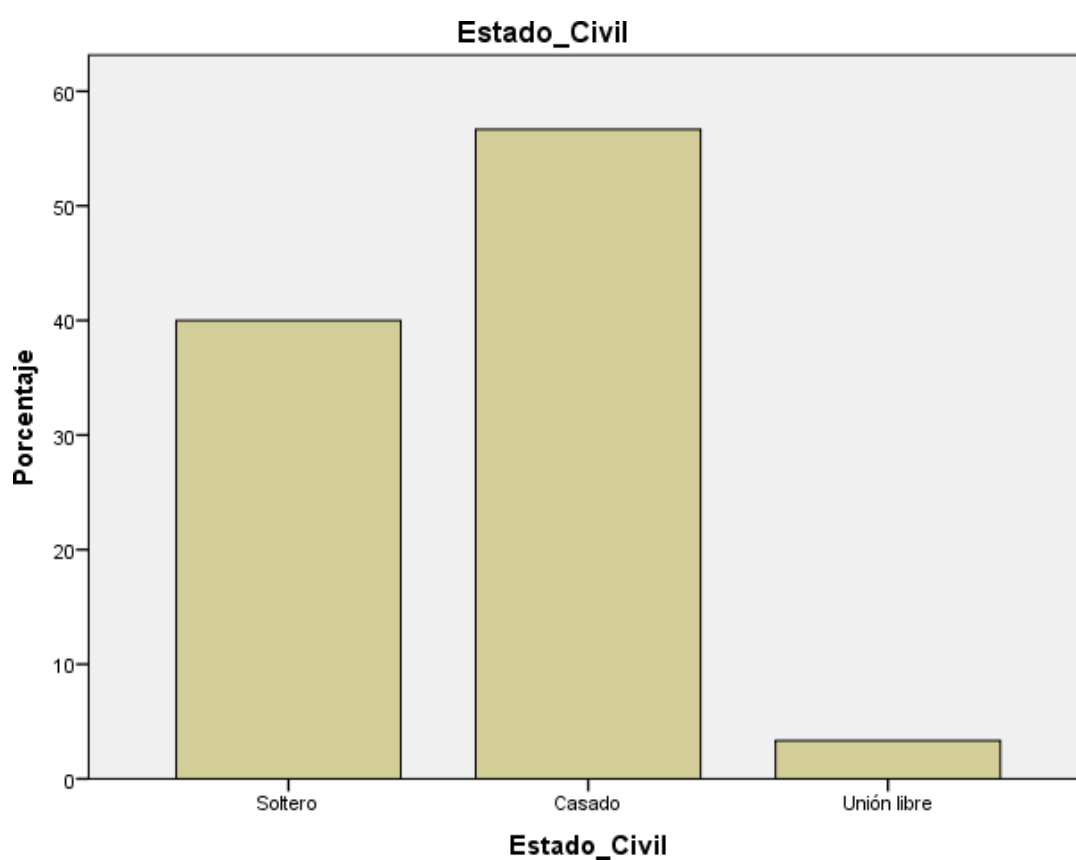


Figura 2 Estado civil

**Interpretación:** Según los resultados mostrados, más del 50% de los participantes se encuentran con estado civil casado, sin embargo, el 40% son solteros.



Tabla 3  
Grado de estudios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Titulado	19	63,33	63,3	63,3
	Maestría o doctorado	11	36,67	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

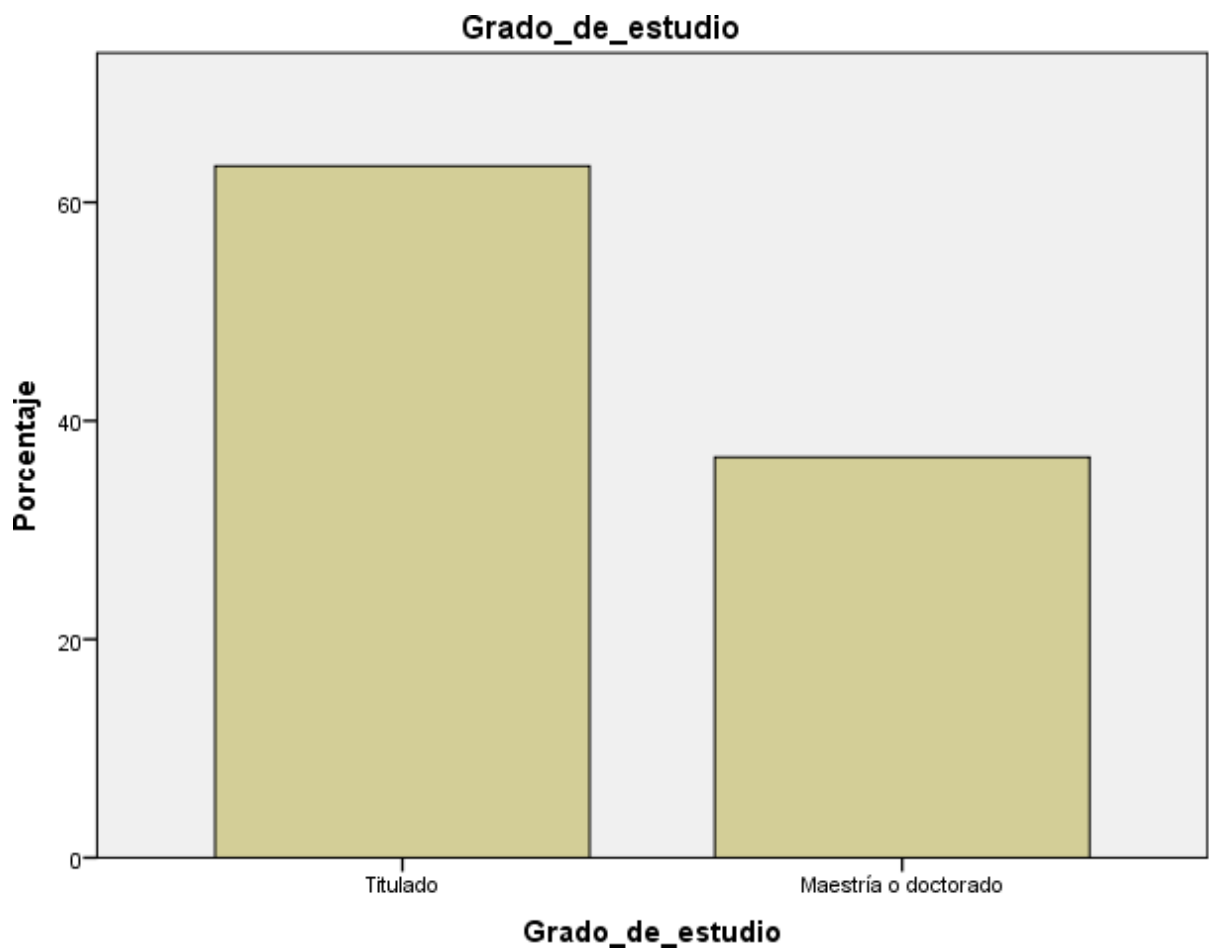


Figura 3 Grado de estudios

**Interpretación:** Según los resultados mostrados, el 63,33% de los participantes se encuentran titulados mientras que el 36,67% cuentan con maestría o doctorado.

Tabla 4  
*Ingreso Mensual*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	s/1701- 2550	22	73,33	73,3	73,3
	s/ 2551-3400	8	26,67	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



*Figura 4 Ingreso Mensual*

**Interpretación:** Según los resultados mostrados, el 73,33% de los participantes ganan entre 1701 y 2550 soles mientras que el 26,67% ganan entre y 2551 y 3400 soles.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

### PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS GENERAL

**H<sub>0</sub>:** El desempeño docente no se relaciona significativamente con la gestión educativa en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022.

**H<sub>1</sub>:** El desempeño docente si se relaciona significativamente con la gestión educativa en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022.

### DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 5  
*Desempeño docente y gestión educativa*

			Desempeño docente (agrupado)	Gestión educativa (agrupado)
Rho de Spearman	Desempeño docente (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,754**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Gestión educativa (agrupado)	Coefficiente de correlación	,754**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### **INTERPRETACIÓN:**

El valor p también es inferior a 0,05 ( $p < 0,000$ ) según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,754, por lo que el coeficiente es muy significativo. Por lo tanto, según Hernández Sampieri et al., (2014, p. 312), el nivel de correlación entre las variables es positiva considerable.

## **PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 1**

**H<sub>0</sub>:** El desempeño docente se relaciona significativamente con la gestión educativa institucional en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022.

**H<sub>1</sub>:** El desempeño docente se relaciona significativamente con la gestión educativa institucional en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022.

### **DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

*Tabla 6*  
*Desempeño docente y gestión educativa institucional*

			Desempeño docente (agrupado)	Gestión_institucional (agrupado)
Rho de Spearman	Desempeño docente (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,776**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Gestión_institucional (agrupado)	Coefficiente de correlación	,776**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### **INTERPRETACIÓN:**

El valor p también es inferior a 0,05 ( $p < 0,000$ ) según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,776, por lo que el coeficiente es muy significativo. Por tanto, según Hernández Sampieri y otros (2014, p. 312), el nivel de correlación entre las variables de desempeño docente y las dimensiones de la gestión educativa es considerable.

## **PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2**

**H<sub>0</sub>:** El desempeño docente no se relaciona significativamente con la gestión educativa administrativa en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022.

**H<sub>1</sub>:** El desempeño docente si se relaciona significativamente con la gestión educativa administrativa en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022.

### **DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

*Tabla 7*  
*Desempeño docente y gestión educativa administrativa*

			Desempeño docente (agrupado)	Gestión_administrativa (agrupado)
Rho de Spearman	Desempeño docente (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Gestión_administrativa (agrupado)	Coefficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### **INTERPRETACIÓN:**

El valor p también es inferior a 0,05 ( $p < 0,000$ ) según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,718, por lo que el coeficiente es muy significativo. Por tanto, según Hernández Sampieri et al., (2014, p. 312), el nivel de correlación entre la variable desempeño docente y la dimensión administrativa es moderadamente positivo.

### **PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 3**

**H<sub>0</sub>:** El desempeño docente no se relaciona significativamente con la gestión educativa pedagógica en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022.

**H<sub>1</sub>:** El desempeño docente se relaciona significativamente con la gestión educativa pedagógica en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022.

### **DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

*Tabla 8*  
*Desempeño docente y gestión educativa pedagógica*

			Desempeño docente (agrupado)	Gestión_pedagógica (agrupado)
Rho de Spearman	Desempeño docente (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,656**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Gestión_pedagógica (agrupado)	Coefficiente de correlación	,656**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### **INTERPRETACIÓN:**

El valor p también es inferior a 0,05 ( $p < 0,000$ ) según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,656, por lo que el coeficiente es muy significativo. Por tanto, según Hernández Sampieri et al., (2014, p. 312), el nivel de correlación entre las variables de desempeño docente y las dimensiones de la gestión instruccional es considerable.

### **PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 3**

**H<sub>0</sub>:** El desempeño docente no se relaciona significativamente con la gestión educativa comunitaria en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022.

**H<sub>1</sub>:** El desempeño docente si se relaciona significativamente con la gestión educativa comunitaria en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022.

### **DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

*Tabla 9*  
*Desempeño docente y gestión educativa comunitaria*

			Desempeño docente (agrupado)	Gestión_comunitaria (agrupado)
Rho de Spearman	Desempeño docente (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,012
		Sig. (bilateral)	.	,945
		N	36	36
	Gestión_comunitaria (agrupado)	Coefficiente de correlación	,012	1,000
		Sig. (bilateral)	,945	.
		N	36	36

#### **INTERPRETACIÓN:**

Según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,012, el valor de p es superior a 0,05 ( $p < 0,000$ ), por lo que el coeficiente no es significativo. Por lo tanto, según Hernández Sampieri y otros (2014, p. 312), el nivel de correlación entre las variables de desempeño docente y las dimensiones comunitarias no existe.

### **Confiabilidad:**

Variable Desempeño docente:

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	9

Hernández Sampieri et al (2014) afirman que un coeficiente igual a 0,25 significa baja confiabilidad, un coeficiente de 0,50 significa promedio o normal. Mientras que los coeficientes mayores o iguales a 0,75 son aceptables y mayores de 0,90 se consideran altos (p. 302). Por lo tanto, al obtener un valor de coeficiente de confiabilidad de 0.904, podemos inferir que el instrumento presenta una confiabilidad aceptable.

Variable Gestión educativa

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	13

Hernández Sampieri et al (2014) afirman que un coeficiente igual a 0,25 significa baja confiabilidad, un coeficiente de 0,50 significa promedio o normal. Mientras que los coeficientes mayores o iguales a 0,75 son aceptables y mayores de 0,90 se consideran altos (p. 302). Por lo tanto, al obtener un valor de coeficiente de confiabilidad de 0.981, podemos inferir que el instrumento presenta una confiabilidad aceptable.



## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

#### **5.1 Discusión de resultados**

Los resultados obtenidos conducen a establecer que “El desempeño docente se relaciona significativamente con la gestión educativa en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara N° 20318-658, Huacho 2022”, el presente resultado tiene relación con Livia (2022) la cual indica y concluye que la gestión educativa juega un rol importante y básico en el desempeño de los docentes pues una buena gestión del curricular facilita que se preparen las clases brindando la mejor educación y de calidad a los alumnos, formando de esta manera grandes personas, además Rojas (2021) llega a la conclusión de que las variables en estudio se relacionan significativamente encontrándose los docentes en nivel moderado en cuanto a su desempeño, como podemos ver estos autores coinciden con los resultados obtenidos en la presente investigación.

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1 Conclusiones**

Se concluye afirmando la hipótesis alternativa de que el desempeño docente se relaciona con la gestión educativa en la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara.

Se concluye que los docentes de la presente institución educativa cumplen las expectativas al desarrollar las dimensiones tanto pedagógica como política y cultural teniendo así un buen desempeño docente.

Se concluye que la relación entre el desempeño docente y la gestión educativa comunitaria no existe por tanto se debe trabajar en este campo ya que hoy en día es considerado importante.

Se concluye que el desempeño docente se relaciona con la gestión educativa pedagógica teniendo un 0,656 siendo positivo y bajo por lo cual se tiene que mejorar en las practicas pedagógicas además del desarrollo profesional y personal de los docentes.

## **6.2 Recomendaciones**

Se recomienda al director de la presente institución educativa brindar capacitaciones y establecer convenios con centros especializados para fortalecer la formación profesional de sus docentes.

Se recomienda a los docentes de la institución educativa a cuidar su institución educativa para ayudar de una u otra manera a conservar las instalaciones de la institución brindando la mejor estadía a los docentes.

Se recomienda a los docentes tomar capacitaciones donde les enseñen acerca de las prácticas pedagógicas fortaleciendo este campo y brindando lo mejor a los estudiantes de la institución además de crecer profesionalmente ya que se busca perfeccionar este campo.

Se recomienda al director de la institución a darle la importancia que e debe a la comunidad y trabajar con sus docentes para que estos lo valoren y además de ello lo fortalezcan con sus estudiantes ya que la relación entre el docente y la comunidad es importante para entender las necesidades de los estudiantes y además de los padres de familia buscando lo mejor para todos.

## REFERENCIAS

### 7.2 Fuentes bibliográficas

Cadenas, M. (20 de 12 de 2007). *Desempeño Docente: Características y métodos para evaluar el trabajo*. Obtenido de <http://bdigital.ula.ve/storage/pdf/agora/v10n20/art04.pdf>

Campoverde, M. (2014). Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa “Belisario Quevedo” de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, Año lectivo 2013-2014. *Pregrado*. Universidad Tecnica Particular de Loja, Latacunga, Ecuador.

Castillo, C. (2020). gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Antonio Raymondi. *Posgrado*. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.

Curico, L. (2019). liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente de la Institución Educativa Ceunap, San Juan Baustista - 2016. *Pregrado*. Universidad Nacional Andina Peruana, Iquitos, Perú.

Ece, N. d. (2018). liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas Ecuador - 2017. *Pregrado*. Universidad Nacional de Ecuador, Ecuador.

Etecé, E. (05 de 08 de 2021). *Gestión educativa*. Obtenido de <https://concepto.de/gestion-educativa/>

Herrera, G. (2021). La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Arequipa, 2020. *Posgrado*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.

Livia, R. (2022). gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa estatal José Carlos Mariategui - Juzgara - Huancamabamba - Piura, 2021. *Pregrado*. Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú.

López, P. (14 de 03 de 2018). *Importancia de la formación en gestión de directivos, para el mejoramiento de la calidad de la educación*. Obtenido de

<https://facso.uchile.cl/noticias/141657/importancia-de-la-formacion-en-gestion-de-directivos>

Medina, A. (2017). Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. *Posgrado*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.

MINEDU, M. d. (2002). *el Marco del Buen Desempeño Docente*. Obtenido de <https://grupoguard.com/pe/guias/marco-desempeno-docente/>

Montenegro. (2003). *Desempeño docente*. Mexico: Amazon.

Perez, J., & Gardey, A. (03 de 03 de 2020). *Definición de gestión educativa - Qué es, Significado y Concepto*. Obtenido de <https://definicion.de/gestion-educativa/>

Perez, J., & Merino, M. (11 de 09 de 2008). *Definición de docente - Qué es, Significado y Concepto*. Obtenido de <https://definicion.de/docente/>

Rojas, D. (2021). *gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa particular la Sagrada Familia de Jesús, distrito de San Martín de Porras Lima - 2021. Pregrado*. Universidad Católica Los Angeles Chimbote, Chimbote, Perú.

Rojas, R. (2020). *La Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Pública Ramiro Prialé del Distrito de Challabamba, Paucartambo – Cusco. Posgrado*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

Universia. (15 de 11 de 2018). *Las 5 características de los maestros más eficaces*. Obtenido de <https://www.universia.net/mx/actualidad/orientacion-academica/5-caracteristicas-maestros-mas-eficaces-951561.html>

# ANEXOS



Universidad Nacional  
José Faustino Sánchez Carrión



## ESCUELA DE POSGRADO

### **ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE Y GESTION EDUCATIVA**

Buenos días, el propósito de esta encuesta es conocer su opinión sobre el desempeño docente y la gestión educativa de la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara, le agradeceríamos que respondiera de buena fe a las preguntas formuladas, y sus respuestas se mantendrán confidenciales y anónimas.

*De antemano: ¡muchas gracias por su colaboración!*

#### **I. DATOS DEL ENCUESTADO**

##### **1. Genero.**

- a) Femenino
- b) Masculino

##### **2. Estado civil**

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Viudo
- d) Divorciado
- e) Unión libre

##### **3. Grado de estudios**

- a) Secundaria completa
- b) Técnico
- c) Bachiller
- d) Titulado
- e) Maestría o Doctorado

##### **4. Indique el intervalo en que se encuentra sus ingresos mensuales actual:**

- a) Menos de s/. 930.00
- b) s/. 931 a s/. 1700.00
- c) s/. 1701.00 a s/. 2550.00
- d) s/. 2551.00 a s/. 3400.00
- e) s/. 3401.00 a más.

## II. INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta. Elige la que mejor describa tu idea, solo hay una opción, marca claramente la opción seleccionada con una cruz X

**1=Nunca; 2= Casi Nunca; 3=A veces; 4=Casi siempre; 5=Siempre**

Si no puede responder una pregunta, o si la pregunta no tiene sentido para usted, pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario y explíquelo por qué es importante su participación.

DESEMPEÑO DOCENTE										
I. Dimensión Pedagógica. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)					Calificación					
					1	2	3	4	5	
1	¿Considera usted que el liderazgo impartido dentro de la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara es el correcto?									
2	¿Considera usted que entre los docentes hay buenos vínculos laborales dentro de la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara?									
3	¿Considera usted que hay buena pedagogía dentro de la Institución Educativa Emblemática José Antonio Macnamara?									
II. Dimensión Política. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)					Calificación					
					1	2	3	4	5	
4	¿Considera usted que el compromiso de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José A. Macnamara es el correcto?									
5	¿Considera usted que dentro de la Institución Educativa Emblemática José A. Macnamara forman a buenas personas?									
6	¿Considera usted que dentro de la Institución Educativa Emblemática José A. Macnamara forman buenos ciudadanos responsables?									
III. Dimensión Cultural. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)					Calificación					
					1	2	3	4	5	
7	¿Considera usted que conoce las realidades del entorno de la Institución Educativa Emblemática José A. Macnamara?									
8	¿Considera usted que los docente valoran las culturas de los alumnos de la Institución Educativa Emblemática José A. Macnamara?									
9	¿Considera usted que existe variedad cultural dentro de la Institución Educativa Emblemática José A. Macnamara?									
GESTIÓN EDUCATIVA										
IV. Institucional. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)					Calificación					
					1	2	3	4	5	
10	¿Considera usted que dentro de la Institución Educativa Emblemática José A. Macnamara la estructura es la correcta?									
11	¿Considera usted que la organización de la Institución Educativa Emblemática José A. Macnamara es correcto?									



12	¿Considera usted que los docentes cumplen las normas de la Institución Educativa Emblemática José A. Macnamara?					
<b>V. Administrativa.</b> (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)		<b>Calificación</b>				
		1	2	3	4	5
13	¿Considera usted que los recursos económicos de la Institución Educativa Emblemática José A. Macnamara son satisfactorios?					
14	¿Considera usted que los recursos humanos de la Institución Educativa Emblemática José A. Macnamara son los mejores?					
15	¿Considera usted que los recursos materiales de la Institución Educativa Emblemática José A. Macnamara satisfacen sus necesidades?					
16	¿Considera usted que el director controla cada uno de los recursos de la Institución Educativa Emblemática José A. Macnamara?					
<b>VI. Pedagógica</b> (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)		<b>Calificación</b>				
		1	2	3	4	5
17	¿Considera usted que los docentes tienen buenas prácticas pedagógicas en la Institución Educativa Emblemática José A. Macnamara?					
18	¿Considera usted que los docentes de la Institución Educativa Emblemática José A. Macnamara se desarrollan personalmente?					
19	¿Considera usted que los docentes de la Institución Educativa Emblemática José A. Macnamara buscan su desarrollo profesional?					
<b>VII. Comunitaria</b> (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)		<b>Calificación</b>				
		1	2	3	4	5
20	¿Considera usted que los docentes de la Institución Educativa Emblemática José A. Macnamara conocen las necesidades comunitarias?					
21	¿Considera usted que los docentes de la Institución Educativa Emblemática José A. Macnamara entienden la relación escuela-entorno?					
22	¿Considera usted que los docentes de la Institución Educativa Emblemática José A. Macnamara entienden la relación padres-estudiantes?					

*Muchas gracias por su participación 😊😊*