



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

Gestión educativa en el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello
– Hualmay, 2025

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gerencia de la Educación

Autora

Sandra Villena Cerquera

Asesor

M(o). Alex Ernesto Quintana Palomino



Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela de Escuela de Posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Villena Cerquera Sandra	72442505	31 de agosto de 2026
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
M(o). Quintana Palomino Alex Ernesto	42161710	https://orcid.org/0000-0002-2076-5751
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS –POSGRADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Rios Macedo Paul Remy	44448987	https://orcid.org/0000-0002-3648-2529
M(o). Loza Landa Roberto Carlos	15760787	https://orcid.org/0000-0002-9883-1130
Dra. Cuellar Camarena Tania Zayda	41073428	https://orcid.org/0000-0002-2457-8937

SANDRA VILLENA CERQUERA (2026-022286)

GESTIÓN EDUCATIVA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL C.E.T.I. N°20983 JULIO C. TELLO – HUALMAY, 2025

DGI-POSGRADO 2026

Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026

DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trnoid::1:3517001838

Fecha de entrega

25 mar 2026, 9:06 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

25 mar 2026, 9:14 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS_Sandra_Villena_Cerquera.pdf

Tamaño del archivo

805,6 KB

73 páginas

12.035 palabras

78.877 caracteres



Página 2 de 79 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trnoid::1:3517001838

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

18% Fuentes de Internet

9% Publicaciones

13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitan distinguir de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

**GESTIÓN EDUCATIVA EN EL DESEMPEÑO DE LOS
DOCENTES DEL C.E.T.I. N°20983 JULIO C. TELLO –
HUALMAY, 2025**

SANDRA, VILLENA CERQUERA

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dr. Alex Ernesto Quintana Palomino

UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRO EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN

HUACHO

2026

DEDICATORIA

Dedicado a mi familia por su amor y apoyo incondicional.

Sandra Villena Cerquera

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a la institución educativa y docentes por el acceso y atención durante el proceso de mi formación

Sandra Villena Cerquera

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTO	VII
ÍNDICE	VIII
ÍNDICE DE TABLAS	X
ÍNDICE DE FIGURAS	XI
RESUMEN	XII
ABSTRACT.....	XIII
INTRODUCCIÓN	XIV
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Objetivos de la investigación	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.4. Justificación de la investigación	17
1.5. Delimitación del estudio.....	18
1.6. Viabilidad de estudio	18
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes de investigación	19
2.1.1. Antecedentes Internacionales	19
2.1.2. Antecedentes Nacionales	21
2.2. Bases teóricas	23
2.2.1. Gestión Educativa	23
2.2.2. Desempeño	32
2.3. Definición de términos básicos.....	41
2.4. Hipótesis de la investigación.....	42
2.4.1. Hipótesis general	42
2.4.2. Hipótesis específicas.....	42
2.5. Operacionalización de las variables	43
CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....	44
3.1. Diseño metodológico.....	44

3.1.1. Tipo.....	44
3.1.2. Nivel	44
3.1.3 Diseño.....	44
3.1.4 Enfoque	44
3.2. Población y muestra	44
3.2.1. Población	44
3.2.2. Muestra	44
3.3. Técnicas de recolección de datos.....	45
3.3.1. Técnicas a emplear	45
3.3.2. Descripción de los instrumentos	45
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	45
CAPÍTULO IV RESULTADOS.....	46
4.1. Análisis de resultados	46
4.2. Contratación de hipótesis.....	62
CAPÍTULO V DISCUSIÓN	63
5.1. Discusión de resultados	63
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	65
6.1. Conclusiones	65
6.2. Recomendaciones	66
CAPÍTULO VII REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	67
7.1. Fuentes bibliográficas.....	67
ANEXOS	69
Anexo 1: Encuesta.	70
Anexo 2: Matriz de consistencia	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	46
<i>La institución cuenta con un organigrama claro y funciones bien definidas.</i>	<i>46</i>
Tabla 2	47
<i>Las normas internas favorecen un adecuado clima laboral.</i>	<i>47</i>
Tabla 3	48
<i>Los recursos financieros y materiales son gestionados adecuadamente.</i>	<i>48</i>
Tabla 4	49
<i>Los procesos administrativos se realizan de manera ordenada y oportuna.</i>	<i>49</i>
Tabla 5	50
<i>Las programaciones pedagógicas responden a las necesidades de los estudiantes.</i>	<i>50</i>
Tabla 6	51
<i>La institución brinda acompañamiento pedagógico permanente.</i>	<i>51</i>
Tabla 7	52
<i>La institución mantiene una comunicación constante con los padres de familia.</i>	<i>52</i>
Tabla 8	53
<i>La institución desarrolla proyectos o actividades dirigidas a la comunidad.</i>	<i>53</i>
Tabla 9	54
<i>Planifico mis sesiones considerando las características de los estudiantes.</i>	<i>54</i>
Tabla 10	55
<i>Selecciono materiales y métodos de evaluación adecuados.</i>	<i>55</i>
Tabla 11	56
<i>Desarrollo la enseñanza promoviendo la participación y motivación del estudiante.</i>	<i>56</i>
Tabla 12	57
<i>Mantengo un clima favorable para el aprendizaje.</i>	<i>57</i>
Tabla 13	58
<i>Participo en la planificación y evaluación del PEI.</i>	<i>58</i>
Tabla 14	59
<i>Mantengo comunicación constante con padres y comunidad educativa.</i>	<i>59</i>
Tabla 15	60
<i>Participo en actividades de capacitación y actualización profesional.</i>	<i>60</i>
Tabla 16	61
<i>Reflexiono sobre mi práctica pedagógica para mejorarla.</i>	<i>61</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 La institución cuenta con un organigrama claro y funciones bien definidas.	46
Figura 2 Las normas internas favorecen un adecuado clima laboral.	47
Figura 3 Los recursos financieros y materiales son gestionados adecuadamente.	48
Figura 4 Los procesos administrativos se realizan de manera ordenada y oportuna.	49
Figura 5 Las programaciones pedagógicas responden a las necesidades de los estudiantes.	50
Figura 6 La institución brinda acompañamiento pedagógico permanente.	51
Figura 7 La institución mantiene una comunicación constante con los padres de familia.	52
Figura 8 La institución desarrolla proyectos o actividades dirigidas a la comunidad.	53
Figura 9 Planifico mis sesiones considerando las características de los estudiantes.	54
Figura 10 Selecciono materiales y métodos de evaluación adecuados al aprendizaje.	55
Figura 11 Desarrollo la enseñanza promoviendo la participación y motivación de los estudiantes.	56
Figura 12 Mantengo un clima favorable para el aprendizaje.	57
Figura 13 Participo en la planificación y evaluación del PEI.	58
Figura 14 Mantengo comunicación constante con padres y comunidad educativa.	59
Figura 15 Participo en actividades de capacitación y actualización profesional.	60
Figura 16 Reflexiono sobre mi práctica pedagógica para mejorarla.	61

RESUMEN

La gestión educativa constituye elementos fundamentales para el adecuado funcionamiento de los colegios, ya que orienta la organización institucional, la administración de recursos, el desarrollo del proceso pedagógico y la relación con la comunidad. Una gestión eficiente contribuye a generar condiciones favorables para el desempeño docente y al logro de los objetivos educativos. **Objetivo:** Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025. **Metodología:** Nivel correlacional, tipo básico, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. **Población:** 33 docentes del nivel secundario del C.E.T.I. N°20983. **Conclusión:** Existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983, evidenciándose que las limitaciones en la organización institucional, procesos administrativos, acompañamiento pedagógico y articulación con la comunidad influyen negativamente en el desempeño docente. Este resultado permite confirmar la hipótesis general planteada.

Palabras clave: Gestión, educación, desempeño, docente

ABSTRACT

Educational management is fundamental to the proper functioning of schools, as it guides institutional organization, resource management, the development of the pedagogical process, and the relationship with the community. Efficient management contributes to creating favorable conditions for teacher performance and the achievement of educational objectives. **Objective:** To determine the relationship between educational management and the performance of teachers at C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025. **Methodology:** Correlational level, basic type, non-experimental design, quantitative approach. **Population:** 33 secondary school teachers at C.E.T.I. N° 20983. **Conclusion:** There is a significant relationship between educational management and the performance of teachers at C.E.T.I. No. 20983, demonstrating that limitations in institutional organization, administrative processes, pedagogical support, and community engagement negatively influence teacher performance. This result confirms the general hypothesis..

Keywords:. Management, education, performance, teacher

INTRODUCCIÓN

La calidad de los colegios dependen en gran medida de cómo se organiza y gestiona una institución educativa, así como del desempeño de los docentes que desarrollan su labor día a día en el aula. Una gestión educativa adecuada permite crear condiciones favorables para el trabajo docente, fortaleciendo la planificación, la enseñanza, la participación institucional y el desarrollo profesional, aspectos esenciales para lograr aprendizajes significativos en los alumnos.

En este contexto, el estudio aborda la relación entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983, El estudio busca aportar información relevante que contribuya a la mejora de la gestión institucional y al fortalecimiento de la práctica docente, considerando las dimensiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, así como los dominios del desempeño docente establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente.; el mismo que se divide en siete capítulos:

CAPÍTULO I: Planteamiento del problema

CAPÍTULO II: Marco teórico

CAPÍTULO III: Metodología

CAPÍTULO IV: Resultados

CAPÍTULO V: Discusión

CAPÍTULO VI: Conclusiones y recomendaciones

CAPÍTULO VII: Referencias bibliográficas

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, la gestión educativa constituye un factor clave para el logro de la calidad educativa, ya que de ella depende la organización institucional, la adecuada administración de los recursos, el desarrollo de los procesos pedagógicos y la articulación efectiva con la comunidad. Una gestión educativa eficiente permite crear condiciones favorables para el desempeño docente, promoviendo prácticas pedagógicas pertinentes, un clima institucional adecuado y una participación activa de los distintos actores de la comunidad educativa.

A nivel internacional y nacional, diversos estudios y organismos educativos destacan que las debilidades en la gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria generan dificultades en el desempeño de los docentes, lo que se refleja en una planificación insuficiente, limitaciones en la enseñanza, escasa participación institucional y reducido desarrollo profesional. En el contexto peruano, estas dificultades se evidencian especialmente en instituciones educativas públicas, donde la gestión enfrenta retos relacionados con la organización interna, la disponibilidad de recursos, el acompañamiento pedagógico y vinculaciones con la familia y comunidad.

En el ámbito local, el C.E.T.I. N.º 20983, no es ajeno a esta realidad. Si bien la institución cuenta con normas, reglamentos y estructuras organizativas establecidas, se perciben algunas limitaciones en la gestión educativa, tales como debilidades en la distribución de funciones, en los procesos administrativos, acompañamiento pedagógicos y articulación con la comunidad educativa. Estas situaciones podrían

estar influyendo en el desempeño de los docentes, especialmente en aspectos relacionados con la preparación para el aprendizaje del estudiante, enseñanza en el aula, la participación en la gestión escolar y el desarrollo de la profesionalidad docente.

Asimismo, el desempeño de los docentes es un elemento importante para garantizar aprendizajes significativos en los alumnos, ya que implica no solo el dominio de contenidos y estrategias pedagógicas, sino también la planificación adecuada, generación de un buen clima y favorable en el aprendizaje, participación activa en la gestión de los colegios y el compromiso con la mejora continua en el desarrollo profesional y la práctica docente.

Frente a esta realidad, surge la necesidad de realizar una investigación que permita analizar la relación entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N.º 20983, con el propósito de generar información relevante que contribuya a la toma de decisiones, al fortalecimiento de la gestión institucional y a la mejora del desempeño docente.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la gestión educativa se relaciona con el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera la gestión educativa institucional se relaciona con el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025?

- ¿De qué manera la gestión educativa administrativa se relaciona con el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025?
- ¿De qué manera la gestión educativa pedagógica se relaciona con el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025?
- ¿De qué manera la gestión educativa comunitaria se relaciona con el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la gestión educativa institucional y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025.
- Determinar la relación entre la gestión educativa administrativa y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025.
- Determinar la relación entre la gestión educativa pedagógica y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025.
- Determinar la relación entre la gestión educativa comunitaria y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025.

1.4. Justificación de la investigación

El estudio se justifica por la relevancia de la gestión educativa como factor determinante en el fortalecimiento del desempeño docente y en la mejora de la calidad del servicio educativo. En el contexto institucional actual, resulta

imprescindible una gestión eficiente que favorezca el liderazgo, la organización, la administración de recursos y el acompañamiento pedagógico, elementos que inciden directamente en la práctica docente.

En lo teórico, aportando evidencia empírica en un contexto local poco explorado, como el C.E.T.I. N.º 20983. En el plano práctico, los resultados permitirán a los directores y docentes identificar aspectos críticos de la gestión institucional, facilitando la toma de decisiones y el diseño de estrategias orientadas a la mejora del desempeño profesional.

Asimismo, a nivel metodológico, la investigación ofrece un diseño correlacional y el uso de instrumentos válidos y confiables que podrán ser considerados en estudios futuros. Finalmente, su relevancia social radica en que una gestión educativa eficaz impacta positivamente en la labor de los maestros y en el aprendizaje del alumno, contribuyendo y fortaleciendo la calidad de los colegios en el contexto local.

1.5. Delimitación del estudio

La estudio se desarrolló en Hualmay en el 2025

1.6. Viabilidad de estudio

El estudio es viable porque se cuenta con el acceso a los docentes del C.E.T.I. N°20983 y con la autorización de la institución para la aplicación de los instrumentos. Asimismo, se cuenta con recursos técnicos y metodológicos suficientes para la recolección y análisis de la información y desde el aspecto económico y temporal, la investigación no requiere gastos elevados y se desarrollará dentro del periodo académico 2025, garantizando su adecuada ejecución

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Vargas (2025) en su estudio denominado *“Una mirada relacional analítica al Centro de Idiomas Americano (CIA) en el marco del componente académico del Sistema de Gestión de Calidad en el 2024 Resultados académicos de los estudiantes y evaluación del desempeño de los docentes”*, tuvo como propósito analizar las posibles interrelaciones entre el rendimiento académico del alumno y la evaluación del desempeño de los maestros de inglés en el Centro de Idiomas Americano, considerando el componente académico del Sistema de Gestión de Calidad durante el año 2024. Los resultados evidencian que, si bien se identifican ciertas asociaciones entre el desempeño docente y los logros académicos alcanzados por los estudiantes, dicha relación no se configura de manera directa ni exclusivamente dependiente. Además, el estudio destaca el impacto de otros factores relevantes en el proceso de aprendizaje y la satisfacción educativa, demostrando la complejidad del entorno educativo y la necesidad de una perspectiva holística a la hora de tomar decisiones en el ámbito académico. (p. 84).

Caro (2025) en su tesis titulada *“El cuento como estrategia para la comprensión lectora”* realizó una revisión sistemática de la literatura para identificar los factores asociados con el rendimiento académico, la calidad

educativa, las estrategias de refuerzo del aprendizaje y los procesos de gestión educativa que contribuyen a mejorar el rendimiento académico. El objetivo principal de este estudio fue demostrar exhaustivamente el potencial transformador de la gestión educativa para garantizar un aprendizaje de alta calidad. Una de las conclusiones del informe es que una gestión educativa eficaz debe centrarse en identificar y adaptarse a las circunstancias específicas de cada centro educativo, promover prácticas colaborativas que involucren a docentes, familias y estudiantes, y potenciar la capacidad de liderazgo y toma de decisiones de los directores. Estas medidas son cruciales para promover la mejora continua del rendimiento académico y la calidad del proceso educativo.(p.72).

Tenorio & Torres (2023) en su investigación titulada *“Propuesta de un modelo de gestión del talento humano por procesos en una educativa”*, se propusieron diseñar un modelo de gestión de recursos humanos basado en procesos para optimizar el desempeño laboral en la Escuela Secundaria Lafontaine. Los resultados mostraron que el sistema de recompensas y reconocimiento mostró una clara tendencia "neutral", ya que el 33,33 % de los participantes no expresó una postura explícita. Además, las opiniones de los encuestados sobre el sistema variaron, desde muy satisfechos hasta considerablemente insatisfechos, lo que indica insatisfacción y expectativas incumplidas. Como aplicación práctica, los autores desarrollaron un modelo de gestión de recursos humanos centrado en dimensiones básicas como la selección y contratación de docentes, la formación continua, la evaluación del desempeño y los sistemas de compensación y beneficios. Con base en los indicadores establecidos en este modelo, se formularon

estrategias para optimizar estas dimensiones con el fin de mejorar el desempeño laboral y la eficiencia organizacional. (p. 75).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Giron (2025) en su tesis titulada “*Gestión educativa y desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022*”, tuvo como objetivo examinar la evaluación entre el desempeño pedagógico de los profesores de esa institución y la gestión educativa. Los resultados confirman que las dos variables se relacionan significativamente; se destaca que una administración educativa eficaz, caracterizada por la planificación, organización y ejecución apropiadas de estrategias pedagógicas pertinentes, tiene un impacto positivo en el desempeño del maestro. Además, se indica que si los docentes tienen buenas condiciones institucionales y estrategias de enseñanza efectivas que benefician el aprendizaje del estudiante, su nivel de satisfacción profesional, dedicación y compromiso hacia la tarea educativa aumenta. (p. 69).

Fuentes (2025) en su tesis titulada “*Gestión educativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes del nivel operativo del Sencico-Lambayeque, 2024*”, tuvo como objetivo fue analizar si había una evaluación entre el desempeño docente y la gestión educativa, basándose en la evaluación hecha a los alumnos de esa institución. Los resultados evidenciaron una correlación positiva, significativa y de elevada magnitud entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes ($r_s = 0,856$; $p = 0,001$), lo que confirma la estrecha vinculación entre una gestión

institucional eficaz y la calidad del ejercicio profesional del docente. De igual manera, se identificaron relación significativa entre la gestión educativa y dimensiones específicas del desempeño, tales como las prácticas y estrategias pedagógicas ($r_s = 0,820$; $p = 0,001$), el seguimiento académico ($r_s = 0,769$; $p = 0,001$) y los procesos de innovación orientados al aprendizaje ($r_s = 0,719$; $p = 0,001$). En conjunto, estos hallazgos permiten concluir que, desde la percepción estudiantil, una gestión educativa sólida, articulada con un desempeño docente adecuado, favorece significativamente el logro de los objetivos académicos de los colegios. (p. 115).

Lauracio (2024) en su investigación titulada “*Gestión educativa y desempeño docente en Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Zepita - 2023*”, se propuso analizar la relación entre la administración de la educación primaria y el desempeño docente en el distrito de Zepita. Los resultados que se obtuvieron evidencian la existencia de una correlación positiva, significativa y de magnitud muy alta entre las dos variables ($Rho = 0,905$; $p = 0,000$), lo que permite afirmar que el desempeño profesional de los maestros se encuentra estrechamente vinculado a la calidad de los colegios. Asimismo, el estudio confirma que los componentes institucional, administrativo, pedagógico y comunitario de la gestión influyen de manera determinante en la práctica docente, consolidando el rol estratégico de la gestión educativa como factor clave para el fortalecimiento del desempeño docente. (p. 54).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión Educativa

Definición

Rodriguez (2025) sostiene que la gestión educativa es fundamental para cualquier institución escolar, trascendiendo las simples tareas administrativas. Integra recursos, políticas y fundamentos pedagógicos, traduciéndolos en acciones concretas destinadas a promover el desarrollo y el aprendizaje integral del alumnado. Simultáneamente, abarca conjuntos sistemáticos de procesos de planificación, organización, dirección y control para garantizar el logro eficiente y eficaz de los objetivos educativos.

Pereira (2024) sostiene que la administración educativa abarca las acciones estratégicas y operativas que coordinan el funcionamiento general de una escuela. Abarca desde la organización y publicación del proceso de admisión hasta la matriculación y el seguimiento de los estudiantes, así como la gestión del personal (incluyendo docentes, administradores y personal de apoyo), la gestión documental y el seguimiento del progreso académico estudiantil. Además, incluye la interacción continua con las familias, los estudiantes y los exalumnos, conformando así un sistema dinámico que sustenta y guía la vida escolar.

Importancia

Rodriguez (2025) sostiene que su relevancia radica en su capacidad de adaptarse al cambiante campo educativo y entorno social, garantizando con

ello la pertinencia y calidad del proceso de enseñanza. Asimismo, la gestión educativa asume la responsabilidad de promover entornos formativos favorables, en los cuales los estudiantes puedan desarrollar plenamente sus capacidades intelectuales, sociales y personales.

Pereira (2024) Una gestión educativa eficiente produce múltiples efectos positivos en el funcionamiento y proyección de la institución. Entre los principales resultados que puede generar se destacan los siguientes:

- Permite estructurar y optimizar los procesos internos, favoreciendo una organización coherente de las actividades institucionales;
- Incrementa la eficiencia operativa al disminuir costos, reprocesos y el uso innecesario de recursos materiales, especialmente mediante la implementación de sistemas de digitalización;
- Fortalece la imagen institucional y mejora su posicionamiento y reconocimiento social;
- Contribuye a un desempeño financiero más sólido y sostenible;
- Favorece el mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje, reflejado en prácticas pedagógicas de mayor calidad;
- Promueve la permanencia estudiantil, reduce los índices de deserción y resulta atractiva para nuevos postulantes, entre otros beneficios relevantes.

Tipos

Rodriguez (2025) En el ámbito educativo se reconocen distintos tipos de gestión, los cuales se ajustan a las particularidades, demandas y estructuras

organizativas de cada institución. Entre los más relevantes se pueden identificar los siguientes:

1. Gestión estratégica y directiva

Este tipo de gestión educativa comprende un conjunto articulado de procesos y acciones orientadas a consolidar el liderazgo y la conducción institucional. Su finalidad es impulsar la definición, proyección y renovación de la visión educativa, promoviendo la innovación como eje central del desarrollo institucional. En este contexto, la correcta ejecución de la planificación estratégica y de las acciones planificadas juega un papel crucial, ya que permite avanzar todo el trabajo hacia la mejora continua y para mejorar la calidad educativa.

2. Gestión administrativa y financiera

La gestión estratégica y financiera de la educación se centra en identificar y optimizar los recursos disponibles dentro de una organización para lograr la máxima eficiencia. Este enfoque prioriza el aprovechamiento de los recursos humanos para promover un rendimiento óptimo y garantiza una gestión responsable de los recursos financieros mediante una asignación de recursos bien planificada y coordinada. Procesos fundamentales como la planificación presupuestaria, la gestión de la infraestructura y la asignación racional de recursos financieros y materiales se integran en este marco, elementos clave para garantizar la creación de condiciones adecuadas para el proceso de enseñanza.

3. Gestión pedagógica

Garantizar la calidad de la docencia es una responsabilidad fundamental para administrar los colegios. Este nivel se centra en el diseño,

implementación y evaluación de planes y programas educativos pertinentes, que deben adaptarse a las características, necesidades y realidades del entorno educativo. En este sentido, se reconoce que, dado que las necesidades sociales, culturales y económicas varían según el entorno, la demanda de profesionales varía entre los sistemas educativos de los distintos países o regiones. Además, la administración educativa se compromete a promover métodos de enseñanza innovadores para enriquecer las prácticas docentes y facilitar el aprendizaje eficaz del alumno.

4. Gestión educativa comunitaria

La gestión educativa comunitaria prioriza el fortalecimiento de la conexión entre las escuelas y su entorno social, integrando activamente a las familias y a las partes interesadas a nivel local, regional y nacional. Bajo esta filosofía, se fomenta la interacción continua entre las escuelas y la comunidad, lo que permite la implementación de proyectos y acciones que satisfagan necesidades y características específicas de la población. De esta manera, se fortalece el sentido de pertenencia de los estudiantes y se les anima a compartir la responsabilidad del desarrollo, generando así un impacto positivo y sostenible en la comunidad.

5. Gestión de la calidad educativa

La evaluación sistemática y el monitoreo continuo son los dos pilares de la gestión de la calidad educativa. Su objetivo fundamental es promover la mejora continua del proceso educativo, garantizando que cumpla eficazmente su función educativa y satisfaga a todos los interesados. En Colombia, para asegurar y acreditar las instituciones de educación superior se basan principalmente en dos mecanismos: el registro de programas

académicos calificados y la acreditación de alta calidad, que demuestran el cumplimiento de los estándares destinados a mejorar la calidad educativa.

6. Gestión educativa centralizada y descentralizada

La forma en que se toman e implementan las decisiones en las instituciones educativas depende de sus modelos organizativos y de gestión específicos. En este marco, la gestión centralizada concentra el poder y la autoridad decisoria en una sola entidad, promoviendo así la uniformidad de los procesos y el control institucional. Por el contrario, la gestión descentralizada descentraliza la autoridad decisoria a niveles más acordes con las realidades locales o regionales, otorgando a la institución mayor flexibilidad para adaptarse mejor a las circunstancias locales. Este enfoque es especialmente importante para las instituciones educativas que operan en diferentes regiones geográficas, donde las necesidades y las dinámicas pueden variar considerablemente.

7. Gestión educativa externa e interna

Los colegios no operan de forma aislada, sino que se ven influenciadas por factores externos que configuran sus operaciones y su futuro. Estos factores externos incluyen las políticas públicas, la normativa del sistema educativo y las tendencias educativas nacionales e internacionales, las cuales afectan la planificación, la organización y la toma de decisiones de la institución. Por el contrario, la gestión educativa interna se basa en gestiones de los procesos cotidianos, abarcando la coordinación académica, administrativa y pedagógica para garantizar el buen funcionamiento de las actividades escolares.

8. Gestión educativa autocrítica y democrática

La gestión educativa autocrítica y democrática promueve la participación activa de los que forman parte la organización en la toma de decisiones y crea

un espacio para la reflexión colectiva sobre los logros y las áreas de mejora. Este enfoque valora las contribuciones de las diferentes áreas de la organización, fomenta el análisis integral de las prácticas educativas y fortalece la mejora continua mediante enfoques participativos y consensuados.

9. Gestión de la educación creativa

La gestión educativa innovadora prioriza la innovación en el proceso educativo y considera la creatividad como un elemento clave para abordar los desafíos educativos contemporáneos. Este enfoque fomenta las habilidades creativas en los educadores mediante la implementación de métodos de enseñanza que fomentan el pensamiento divergente, el pensamiento original y la resolución innovadora de problemas.

Objetivos

Rodriguez (2025) plantea los objetivos de la administración educativa atendiendo a principios fundamentales orientados al fortalecimiento integral de las escuelas, los cuales se pueden resumir en lo siguiente:

- Impulsar la calidad educativa: asegurar que los procesos de enseñanza y aprendizaje se desarrollen con altos estándares, promoviendo aprendizajes significativos, pertinentes y contextualizados.
- Fomentar la innovación educativa: incentivar la incorporación de metodologías pedagógicas y herramientas tecnológicas que enriquezcan la práctica docente y dinamicen el proceso formativo.
- Generar entornos favorables para el aprendizaje: propiciar espacios educativos seguros, inclusivos y motivadores que faciliten el

desarrollo social, académico y emocional del laumno.

- Optimizar la gestión de los recursos: garantizar un uso eficiente, responsable y estratégico de los recursos financiero, humanos y materiales en beneficio de toda la comunidad educativa.
- Fortalecer el desarrollo profesional docente: reconocer que la calidad dde los colegios se basan en gran medida, de las competencias, habilidades y actualización permanente del profesorado.
- Promover la participación de la comunidad educativa: integrar activamente a familias y actores sociales en el proyecto institucional, alineando la educación con las necesidades y demandas del contexto social.
- Alcanzar los objetivos organizacionales: Guiar todas las acciones de gestión para alcanzar las metas establecidas y asegurar la coherencia entre la planificación, la ejecución y los resultados.

Pereira (2024) sostiene que el objetivo central de una gestión educativa eficaz es asegurar el funcionamiento armónico y sostenible de la institución, promover la optimización de los procesos internos, el uso responsable de los recursos existentes y la mejora continua de la calidad de la experiencia educativa que reciben los alumnos.

- Cuando una institución educativa cuenta con una gestión sólida, se generan condiciones favorables para la innovación pedagógica y mejorar los procesos de enseñanza - aprendizaje, lo que repercute positivamente no solo en la comunidad educativa, sino también en la sociedad en general. En este sentido, una educación de calidad

contribuye en la formación de ciudadanos críticos, responsables y preparados para afrontar desafíos del futuro.

- No obstante, la aplicación de modelos de gestión organizacional en el ámbito educativo representa un desafío significativo. Si bien las instituciones educativas requieren transformarse y adaptarse a las dinámicas sociales contemporáneas para garantizar una enseñanza pertinente y de calidad, suelen enfrentarse a limitaciones de carácter burocrático, normativo e incluso ideológico que restringen su capacidad de cambio y desarrollo.
- A estas limitaciones externas se añaden dificultades internas, relacionadas principalmente con prácticas institucionales arraigadas y procesos administrativos o pedagógicos que suelen ser gestionados de manera tradicional, sin apertura a la innovación. Por ello, resulta fundamental fortalecer e invertir en una gestión educativa que impulse el cambio, la mejora continua y la eficiencia institucional.

Estrategias

Rodriguez (2025) La evaluación de la gestión educativa constituye un proceso de alta complejidad, ya que exige el uso de instrumentos y procedimientos especializados que permitan analizar su efectividad de manera integral. Entre las estrategias más empleadas para este fin se encuentran las siguientes:

- Evaluación del desempeño académico: El estudio sistemático de los logros y resultados de aprendizaje de los estudiantes permite estimar el impacto y la pertinencia de las estrategias pedagógicas

desarrolladas por la institución.

- Encuestas de percepción y satisfacción: La recopilación de opiniones de estudiantes, familias y docentes aporta información relevante sobre el clima institucional, calidad del servicio educativo y eficacia de procesos administrativos.
- Auditorías institucionales: La revisión periódica, tanto interna como externa, de los procedimientos administrativos y pedagógicos facilita la identificación de debilidades y oportunidades de mejora, además de asegurar que se cumpla los criterios y estándares de calidad.

Dimensiones

Castañeta (Castañeda, 2025) Los factores que posibilitan valorar el adecuado funcionamiento de una institución educativa se encuentran representados en las diversas dimensiones que estructuran la gestión educativa. Dichas dimensiones deben articularse de forma armónica y eficaz mediante el establecimiento de normas, reglas y acuerdos institucionales, con la finalidad de consolidar un clima favorable para los aprendizajes y el desarrollo integral del alumno.

- Intitucional: Hace referencia a la estructura organizativa de los colegios y a la manera en que se distribuyen las responsabilidades entre sus miembros. Comprende el organigrama, la asignación de funciones y el conjunto de normas que regulan el clima laboral, tales como el reglamento interno, los manuales de funciones y procedimientos, así como los canales formales de comunicación, los cuales orientan el accionar institucional.

- **Administrativa:** Abarca los procesos vinculados a la gestión y administración de los recursos financieros, humanos y materiales del centro educativo. Incluye el manejo de ingresos y egresos, la organización de la infraestructura, la definición de cuotas y modalidades de pago, así como el cumplimiento de reglamentos y trámites documentarios. Su finalidad es asegurar un funcionamiento ordenado y eficiente, alineado con los objetivos institucionales.
- **Pedagógica:** Se orienta al desarrollo del currículo y a la forma en que los contenidos educativos son planificados y transmitidos a los estudiantes. Comprende la elaboración de programaciones, la aplicación de metodologías y estrategias didácticas, los procesos de evaluación, el uso de materiales educativos y los fundamentos pedagógicos, todo ello considerando el contexto y las necesidades del alumno para promover ambientes escolar acogedores y significativo.
- **Comunitaria:** Se basa en la interacción de los colegios con su entorno social. Incluye la relación con las familias, la comunicación de los proyectos institucionales y la participación en actividades que vinculan a la escuela con la comunidad, como acciones de proyección social, iniciativas culturales o actividades de carácter formativo, fortaleciendo así el sentido de pertenencia y compromiso social.

2.2.2. Desempeño

Pascual (2025) Un indicador de desempeño docente se entiende como un referente evaluativo que posibilita identificar, examinar y valorar los

aspectos sustantivos de la labor educativa, con el propósito de fortalecer de manera permanente los procesos de enseñanza–aprendizaje. Dichos indicadores pueden construirse a partir de evidencias cuantitativas o apreciaciones cualitativas, y cumplen la función de delimitar criterios observables y verificables que orientan la comprensión de lo que implica una práctica docente eficaz y de calidad.

MINEDU (2022) En el presente documento, el desempeño se concibe como conjuntos de comportamientos y acciones visibles que realiza una persona y que pueden ser descritos, analizados y valorados, en la medida en que expresan su nivel de competencia. Este concepto, derivado de los términos ingleses *performance* o *perform*, se vincula estrechamente con el cumplimiento de los aprendizajes esperados y la ejecución de las tareas encomendadas, entendiendo que la manera en que estas se desarrollan pone de manifiesto la competencia esencial del individuo.

Desde esta perspectiva, la noción de desempeño se sustenta en tres criterios fundamentales: la existencia de una acción observable, su correspondencia con una responsabilidad previamente asignada y la obtención de resultados concretos y verificables.

Tipos de indicadores de desempeño para escuelas

Pascual (2025) En el ámbito educativo, los indicadores se organizan en diversas categorías de acuerdo con la finalidad que persiguen y el nivel en el que se aplican. Comprender estas distinciones resulta fundamental para seleccionar y utilizar adecuadamente instrumentos de evaluación que

permitan medir, de manera pertinente y objetiva, los procesos y resultados educativos.

Indicadores cualitativos vs cuantitativos

- Indicadores cuantitativos: se sustentan en información numérica y verificable, lo que permite medir de manera objetiva diversos aspectos del desempeño de los maestros, tales como los niveles de cumplimiento de la planificación curricular, el número de evaluaciones realizadas o la puntualidad y asistencia a las sesiones de clase.
- Indicadores cualitativos: se orientan al análisis de dimensiones más interpretativas y contextuales, como el ambiente de aprendizaje, la interacción pedagógica o las percepciones de los alumnos respecto a la claridad y efectividad de las explicaciones. Para su valoración se emplean instrumentos como encuestas, entrevistas, observaciones de aula o rúbricas.

Ambos tipos de indicadores resultan complementarios, ya que los cuantitativos aportan exactitud y posibilidad de comparación, mientras que los cualitativos permiten comprender la complejidad de los procesos educativos y la calidad de comunicación que se desarrollan en el aula.

Indicadores estratégicos vs operativos

- Indicadores estratégicos: están orientados para lograr objetivos de largo y mediano plazo, como el fortalecimiento de la permanencia y fidelización estudiantil mediante prácticas pedagógicas innovadoras y sostenibles. Estos indicadores cumplen una función orientadora, ya que permiten alinear la planificación institucional y las políticas

educativas con una visión de mejora continua.

- Indicadores operativos: se centran en el seguimiento de las actividades diarias del quehacer docente, tales como la preparación de recursos didácticos, la puntualidad, la organización del aula o la aplicación de metodologías activas. Su monitoreo facilita la identificación oportuna de dificultades y la realización de ajustes inmediatos en la práctica pedagógica.

La articulación de ambos tipos de indicadores posibilita vincular de manera coherente las acciones cotidianas con los propósitos estratégicos de la institución, asegurando avances sostenidos en la calidad educativa.

5 indicadores clave de desempeño que debes medir

Pascual (2025) A continuación, se desarrollan cinco indicadores clave que permiten valorar el desempeño docente y su aporte para mejorar la calidad de los colegios:

1. Dominio de la materia y habilidades pedagógicas

Un desempeño docente sólido se sustenta no solo en el conocimiento profundo del área que se enseña, sino también en la capacidad de transformar ese saber en experiencias de aprendizaje comprensibles y significativas. Este indicador considera tanto el manejo conceptual de la asignatura como el uso de estrategias didácticas adecuadas, pudiendo evaluarse mediante observaciones en el aula, análisis de la práctica pedagógica y resultados del aprendizaje del alumno.

2. Planificación y organización de clases

Hace referencia a la habilidad del docente para estructurar sesiones de

aprendizaje coherentes, con objetivos definidos, secuencias didácticas claras y recursos pertinentes. Asimismo, contempla la capacidad de ajustar la planificación a las características y ritmos de aprendizaje del estudiantado. Entre los indicadores asociados se encuentra el nivel de cumplimiento del plan curricular y la pertinencia de las adaptaciones pedagógicas realizadas

3. Gestión del aula y clima escolar

Este indicador valora la forma en que el docente establece normas, promueve la convivencia respetuosa y genera un ambiente propicio para el aprendizaje. Una adecuada gestión del aula contribuye a la participación activa, reduce los conflictos y se relaciona directamente con el rendimiento académico y la percepción positiva de los estudiantes sobre su experiencia educativa.

4. Evaluación del aprendizaje y retroalimentación

Este indicador se basa en las capacidades del maestro para valorar de manera sistemática y pertinente el progreso de los estudiantes, mediante el uso de instrumentos de evaluación acordes a los objetivos de aprendizaje. Asimismo, considera la calidad y oportunidad de la retroalimentación brindada, entendida como un proceso formativo que orienta al estudiante sobre sus avances y aspectos por mejorar. Entre los criterios de valoración se encuentran la diversidad de estrategias evaluativas empleadas y la frecuencia de la retroalimentación personalizada.

5. Desarrollo profesional y formación continua

El compromiso para mejor continuamente se refleja en la disposición del docente para participar en procesos de formación, capacitación y reflexión pedagógica. Este indicador contempla la asistencia a cursos, talleres,

comunidades de aprendizaje y otras instancias de actualización profesional, así como la aplicación del aprendizaje adquirido en la práctica educativa. Su evaluación puede realizarse a partir de registros institucionales, evidencias de participación y procesos de autoevaluación periódica.

Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente

MINEDU (2022) El Marco de Buen Desempeño Docente define de manera sistemática los competencias, dominios y desempeños que caracterizan una práctica pedagógica de calidad y que resultan indispensables para el ejercicio profesional del maestro de la educación básica. Este marco constituye acuerdos técnico y sociales construido entre el Estado, el magisterio y la sociedad, mediante el cual se establecen las capacidades que los docentes deben desarrollar y consolidar a lo largo de las distintas etapas de su trayectoria profesional. Su finalidad principal es garantizar el logro de aprendizajes significativos en todo alumnado y, a su vez, funcionar como un instrumento estratégico que orienta las políticas públicas destinadas al fortalecimiento y desarrollo continuo de la carrera docente.

- a) Establecer un marco conceptual compartido que permita a los maestros y público general comprender, describir y dialogar de manera coherente sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- b) Impulsar la reflexión crítica del maestro sobre su propia práctica pedagógica, favoreciendo la apropiación de los desempeños inherentes a la profesión y la construcción colectiva de una visión común de la enseñanza dentro de comunidades de aprendizaje profesional.
- c) Contribuir a la dignificación y reconocimiento social del rol docente,

consolidando su imagen como un profesional competente, reflexivo y en permanente proceso de aprendizaje, mejora y perfeccionamiento.

d) Brindar orientación y coherencia al diseño, aplicación y articulación de las políticas educativas vinculadas a la formación, reconocimiento profesional, evaluación y mejora de condiciones laborales del maestro.

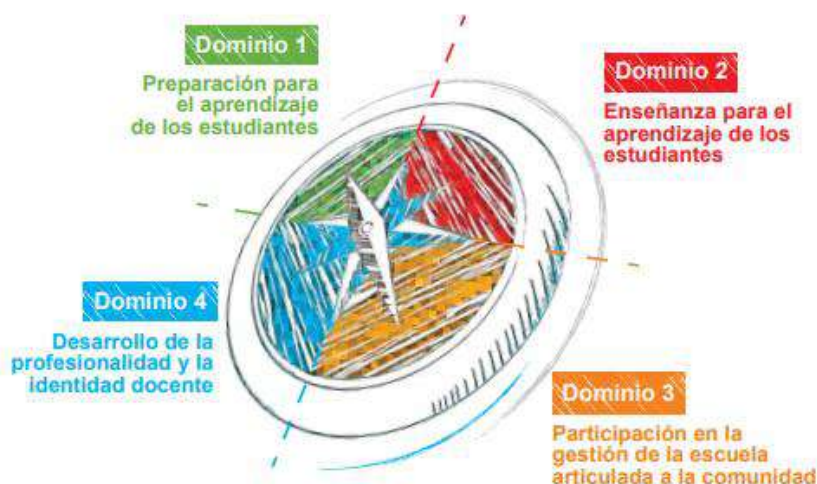
Dimensiones

Se concibe el dominio como un ámbito fundamental del quehacer de los maestros que integra conjuntos articulados en desempeños profesionales, cuyo ejercicio incide favorablemente en los aprendizajes del alumno. En todos estos ámbitos subyace una dimensión ética inherente a la labor educativa, entendida como un servicio público orientado para que la sociedad se desarrolle.

Bajo esta perspectiva, se reconocen cuatro dominios interrelacionados: el primero, asociado a la preparación para la enseñanza, que comprende la planificación y el conocimiento del contexto y de los estudiantes; el segundo, centrado en la conducción del proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula y la institución educativa; el tercero, vinculado a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, fortaleciendo el trabajo colaborativo; y el cuarto, orientado a la construcción de la identidad de los maestros y al fortalecimiento de su desarrollo profesional, como base de una práctica reflexiva y comprometida (Gráfico N.º 3).

Gráfico N° 3

Los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente



Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la organización y planificación del quehacer pedagógico, expresada en la formulación del programa curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje, sustentadas en enfoques interculturales e inclusivos. Este proceso exige el conocimiento profundo de las características sociales, culturales y cognitivas del alumno, así como el dominio sólido de los contenidos pedagógicos y disciplinares. Asimismo, implica la selección pertinente de materiales educativos, estrategias metodológicas y procedimientos de evaluación, orientados a garantizar aprendizajes significativos y pertinentes al contexto.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Hace referencia a la dirección y desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje desde una perspectiva que reconoce y valora la diversidad y la inclusión como principios fundamentales. Implica la acción mediadora del docente para propiciar un ambiente favorable al aprendizaje, la adecuada gestión de los contenidos curriculares y la motivación constante de los

alumnos. Asimismo, contempla la aplicación de estrategias metodológicas variadas, el uso pertinente de recursos didácticos significativos y la implementación de procesos evaluativos diversificados. Todo ello se orienta a identificar de manera sistemática los avances y dificultades en los aprendizajes, así como a reflexionar críticamente sobre la práctica pedagógica para introducir mejoras continuas.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Alude a la participación activa y responsable de los maestros en la gestión institucional o en redes educativas, desde una perspectiva democrática y colaborativa, orientada a la construcción de una auténtica comunidad de aprendizaje. Comprende el establecimiento de canales de comunicación asertivos con los diversos actores de la comunidad educativa, así como la intervención en los procesos de planificación, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional. Asimismo, implica el compromiso con la generación de un clima institucional armónico y favorable, el reconocimiento y respeto de las características socioculturales del entorno y la promoción de la corresponsabilidad de las familias en el logro de los aprendizajes y el desarrollo integral del alumno.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Se refiere al proceso continuo de construcción y fortalecimiento de la identidad profesional docente, así como al desarrollo de una comunidad profesional de aprendizaje. Comprende la reflexión crítica y permanente sobre la práctica pedagógica y de los colegas, el trabajo colaborativo y la cooperación entre pares, y la participación activa en espacios de formación

y actualización profesional. Asimismo, implica asumir con responsabilidad los procesos y resultados del aprendizaje de los estudiantes, así como el uso y análisis de información relevante para el diseño, la implementación y la evaluación de políticas educativas en los ámbitos nacional y regional, contribuyendo así a la mejora sostenida de la calidad educativa.

2.3. Definición de términos básicos

- **Gestión Educativa:** es el conjunto de acciones que orientan la organización, el funcionamiento y la mejora de los colegios, con el fin de lograr sus objetivos y que el servicio que brinden los colegios sean de calidad.
- **Gestión educativa institucional:** es la forma como está organizada los colegios, incluyendo la distribución de funciones, el cumplimiento de normas internas y el clima laboral entre sus miembros.
- **Gestión educativa administrativa:** Comprende las acciones relacionadas con la administración de los recursos financieros, humanos y materiales así como el orden y la eficiencia de los procesos administrativos.
- **Gestión educativa pedagógica:** Está orientada a la planificación, desarrollo y evaluación de los procesos de enseñanza–aprendizaje, considerando las necesidades del alumnado y el acompañamiento al docente.
- **Gestión educativa comunitaria:** Hace referencia a la relación y participación del colegio con los padres de familia y la comunidad, promoviendo el trabajo conjunto y la proyección social.
- **Desempeño Docente:** El desempeño docente es la manera en que el profesor desarrolla su labor educativa, reflejada en la planificación, ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza–aprendizaje, así como en su

compromiso con el logro de los aprendizajes del estudiante.

- **Preparación pedagógica:** Se refiere a la planificación del trabajo docente, considerando los objetivos de aprendizaje, características del estudiante y la selección adecuada de estrategias y recursos educativos.
- **Ejecución de la enseñanza:** Comprende el desarrollo de las actividades de enseñanza en el aula, la aplicación de estrategias metodológicas, la gestión del aula y la creación de un clima favorable para el aprendizaje.
- **Evaluación del aprendizaje:** Está relacionada con la aplicación de instrumentos y estrategias de evaluación para valorar los aprendizajes de los estudiantes y retroalimentar el proceso educativo.

2.4. Hipótesis de la investigación

2.4.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025.

2.4.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre la gestión educativa institucional y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025.
- Existe una relación significativa entre la gestión educativa administrativa y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025.
- Existe una relación significativa entre la gestión educativa pedagógica y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025.

- Existe una relación significativa entre la gestión educativa comunitaria y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025.

2.5. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: Gestión educativa	Gestión educativa institucional	• Organización institucional • Normas y clima laboral	1,2	Likert
	Gestión educativa administrativa	• Administración de recurso • Procesos administrativos	3,4	Likert
	Gestión educativa pedagógica	• Planificación curricular • Estrategias y evaluación	5,6	Likert
	Gestión educativa comunitaria	• Relación con padres de familia • Proyección social	7,8	Likert

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V2: Desempeño	Preparacion	• Planificación pedagógica • Selección de recursos y evaluación	9,10	Likert
	Enseñanza	• Mediación pedagógica • Clima y estrategias de aula	11,12	Likert
	Participación	• Participación institucional • Comunicación y corresponsabilidad	13,14	Likert
	Desarrollo profesional	• Desarrollo profesional • Identidad y compromiso docente	15,16	Likert

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo

El tipo de investigación es básico.

3.1.2. Nivel

El nivel de investigación es correlacional.

3.1.3 Diseño

El diseño de investigación es no experimental de corte transversal.

3.1.4 Enfoque

El enfoque es cuantitativo.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población la conforman 33 docentes del nivel secundaria del C.E.T.I. N°20983

Julio C. Tello.

3.2.2. Muestra

A razón de contar con una población pequeña, se consideró toda la población en su conjunto.

3.3. Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnicas a emplear

La técnica empleada para recolectar datos de la tesis es la entrevista.

3.3.2. Descripción de los instrumentos

El instrumento es la encuesta y está constituido por 08 preguntas para la variable gestión educativa y 08 preguntas para la variable desempeño docente.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Spss, Microsoft Excel.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Luego de aplicar la encuesta a los 33 docentes de secundaria del C.E.T.I. N°20983, los resultados obtenidos son los siguientes:

Descripción de la variable gestión educativa

Tabla 1

La institución cuenta con un organigrama claro y funciones bien definidas.

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	8	24%
A veces	15	46%
No	10	30%
TOTAL	33	100%

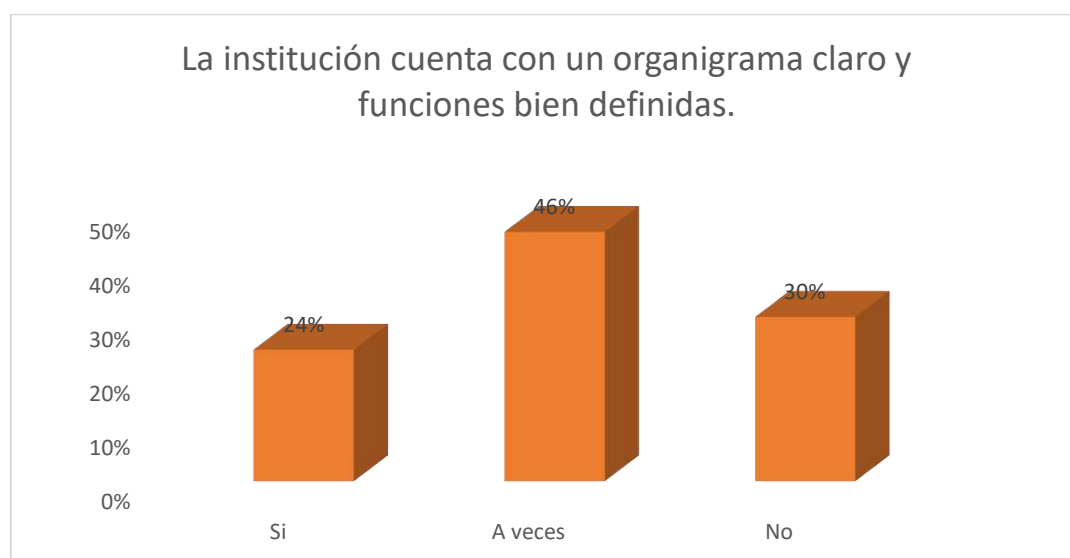


Figura 1 La institución cuenta con un organigrama claro y funciones bien definidas.

Interpretación: Se encuestó a 33 docentes de secundaria del C.E.T.I. N°20983 de los cuales; el 24% manifestó que la institución cuenta con un organigrama claro y funciones bien definidas, el 16% indicó que la institución a veces cuenta con un organigrama claro y funciones bien definidas y el 77% señaló que la institución no cuenta con un organigrama claro y funciones bien definidas.

Tabla 2

Las normas internas favorecen un adecuado clima laboral.

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	21%
A veces	16	49%
No	10	30%
TOTAL	33	100%

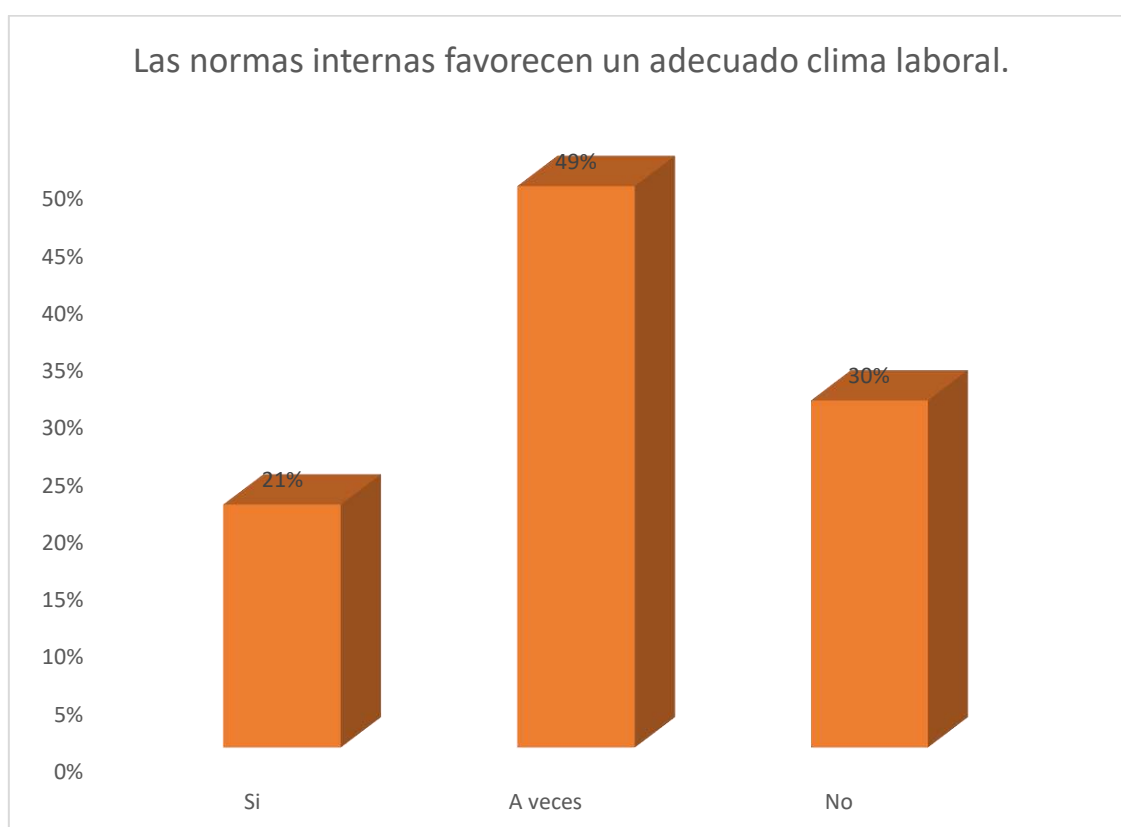


Figura 2 Las normas internas favorecen un adecuado clima laboral.

Interpretación: Se encuestó a 33 docentes de secundaria del C.E.T.I. N°20983 de los cuales; el 21% manifestó que las normas internas favorecen un adecuado clima laboral, el 49% indicó que las normas internas a veces favorecen un adecuado clima y el 30% señaló que las normas internas no favorecen un adecuado clima.

Tabla 3

Los recursos financieros y materiales son gestionados adecuadamente.

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	6	18%
A veces	14	42%
No	13	40%
TOTAL	33	100%

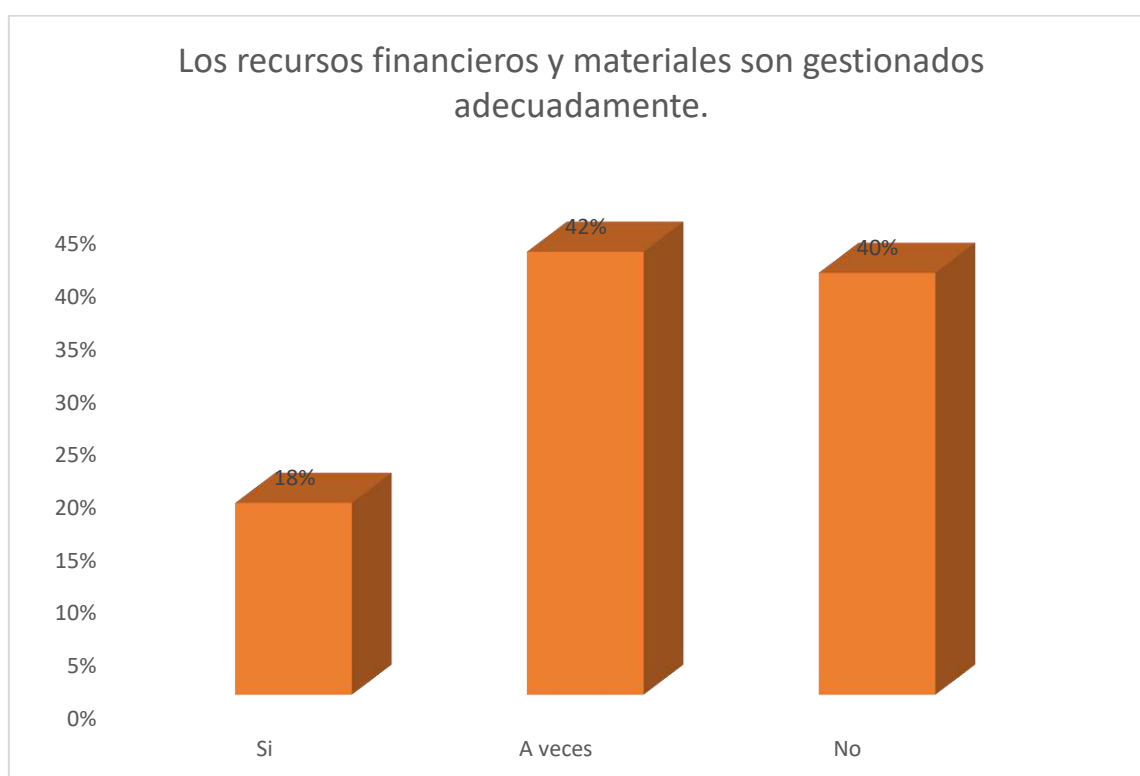


Figura 3 Los recursos financieros y materiales son gestionados adecuadamente.

Interpretación: Se encuestó a 33 docentes de secundaria del C.E.T.I. N°20983 de los cuales; el 18% manifestó que los recursos financieros y materiales son gestionados adecuadamente, el 42% indicó que los recursos financieros y materiales a veces son gestionados adecuadamente y el 40% señaló que los recursos financieros y materiales no son gestionados adecuadamente.

Tabla 4

Los procesos administrativos se realizan de manera ordenada y oportuna.

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	15%
A veces	15	46%
No	13	39%
TOTAL	33	100%

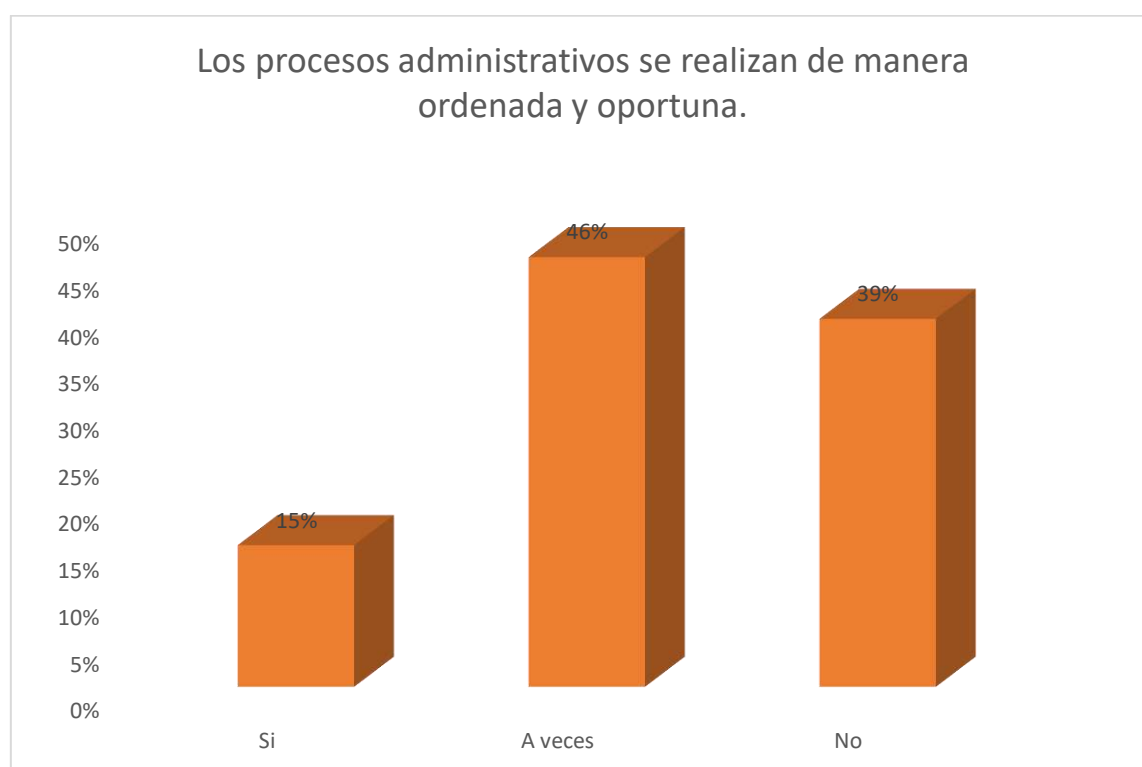


Figura 4 Los procesos administrativos se realizan de manera ordenada y oportuna.

Interpretación: Se encuestó a 33 docentes de secundaria del C.E.T.I. N°20983 de los cuales; el 15% manifestó que los procesos administrativos se realizan de manera ordenada y oportuna, el 46% indicó que los procesos administrativos a veces se realizan de manera ordenada y oportuna y el 39% señaló que los procesos administrativos no se realizan de manera ordenada y oportuna.

Tabla 5

Las programaciones pedagógicas responden a las necesidades de los estudiantes.

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	21%
A veces	16	49%
No	10	30%
TOTAL	33	100%



Figura 5 Las programaciones pedagógicas responden a las necesidades de los estudiantes.

Interpretación: Se encuestó a 33 docentes de secundaria del C.E.T.I. N°20983 de los cuales; el 21% manifestó que las programaciones pedagógicas responden a las necesidades de los estudiantes., el 49% indicó que las programaciones pedagógicas a veces responden a las necesidades de los estudiantes y el 30% señaló que las programaciones pedagógicas no responden a las necesidades de los estudiantes.

Tabla 6

La institución brinda acompañamiento pedagógico permanente.

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	12%
A veces	14	42%
No	15	46%
TOTAL	33	100%

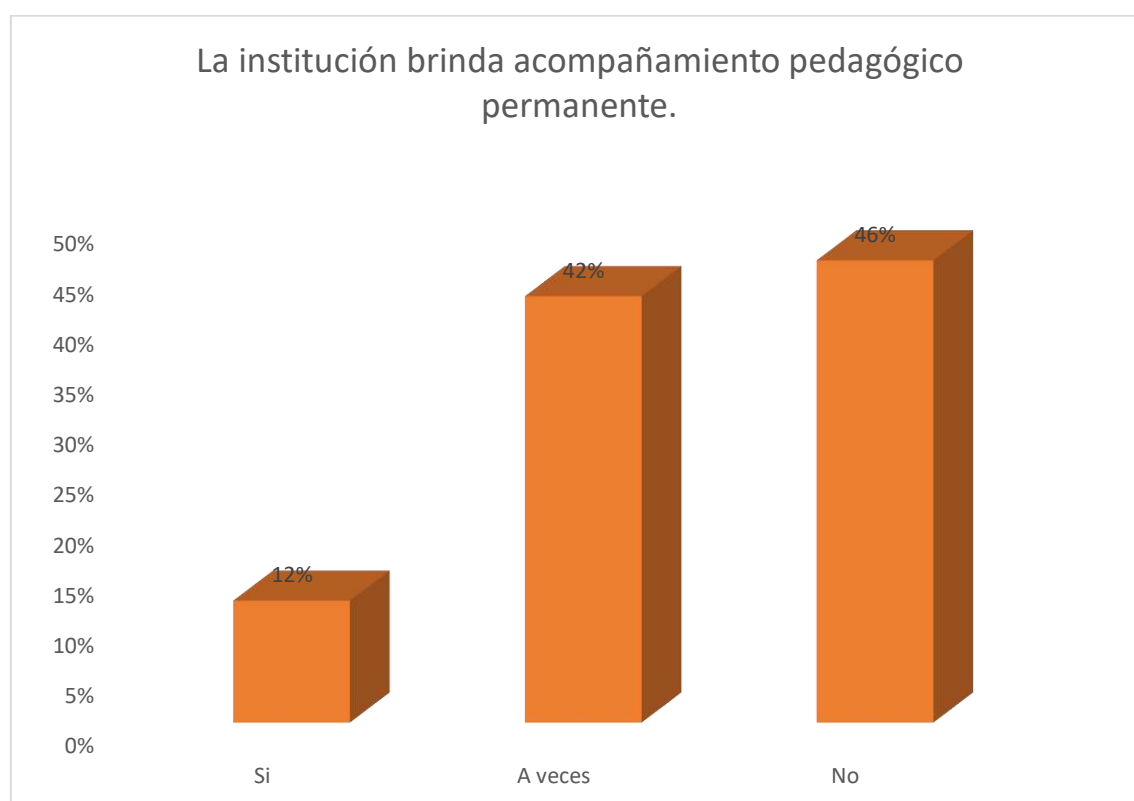


Figura 6 La institución brinda acompañamiento pedagógico permanente.

Interpretación: Se encuestó a 33 docentes de secundaria del C.E.T.I. N°20983 de los cuales; el 12% manifestó que la institución brinda acompañamiento pedagógico permanente, el 42% indicó que la institución a veces brinda acompañamiento pedagógico permanente y el 46% señaló que la institución no brinda acompañamiento pedagógico.

Tabla 7

La institución mantiene una comunicación constante con los padres de familia.

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	6	18%
A veces	15	46%
No	12	36%
TOTAL	33	100%

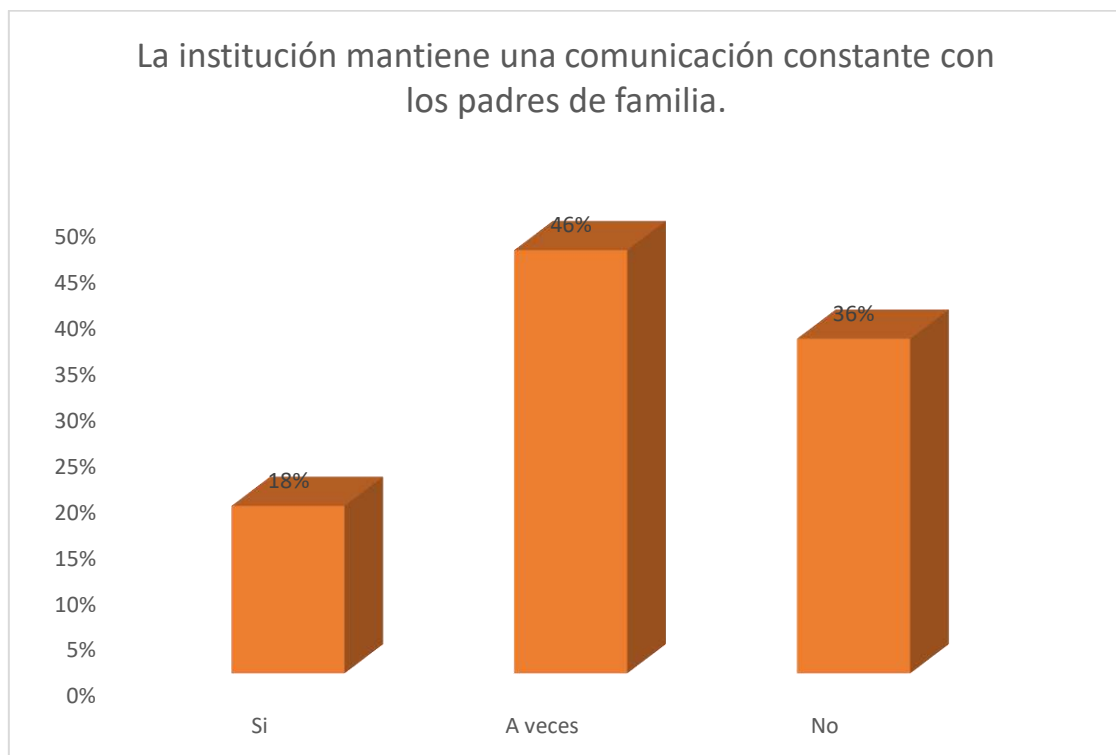


Figura 7 La institución mantiene una comunicación constante con los padres de familia.

Interpretación: Se encuestó a 33 docentes de secundaria del C.E.T.I. N°20983 de los cuales; el 18% manifestó que la institución mantiene comunicación constante con los padres de familia, el 46% indicó que la institución a veces mantiene comunicación constante con los padres de familia y el 36% señaló que la institución no mantiene comunicación constante con los padres de familia

Tabla 8

La institución desarrolla proyectos o actividades dirigidas a la comunidad.

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	15%
A veces	14	42%
No	14	43%
TOTAL	33	100%

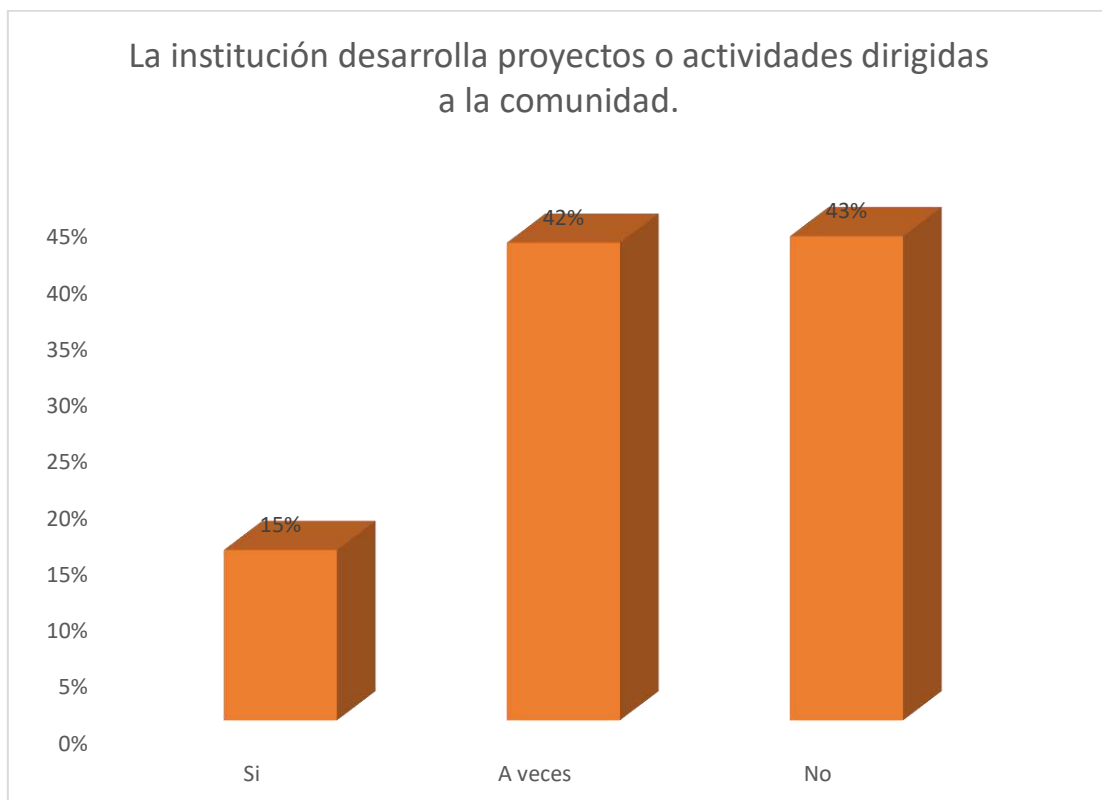


Figura 8 La institución desarrolla proyectos o actividades dirigidas a la comunidad.

Interpretación: Se encuestó a 33 docentes de secundaria del C.E.T.I. N°20983 de los cuales; el 15% manifestó que la institución desarrolla proyectos o actividades dirigidas a la comunidad, el 42% indicó que la institución a veces desarrolla proyectos o actividades dirigidas a la comunidad y el 43% señaló que la institución no desarrolla proyectos o actividades dirigidas a la comunidad.

Descripción de la variable desempeño

Tabla 9

Planifico mis sesiones considerando las características de los estudiantes.

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	9	27%
A veces	14	42%
No	10	31%
TOTAL	33	100%

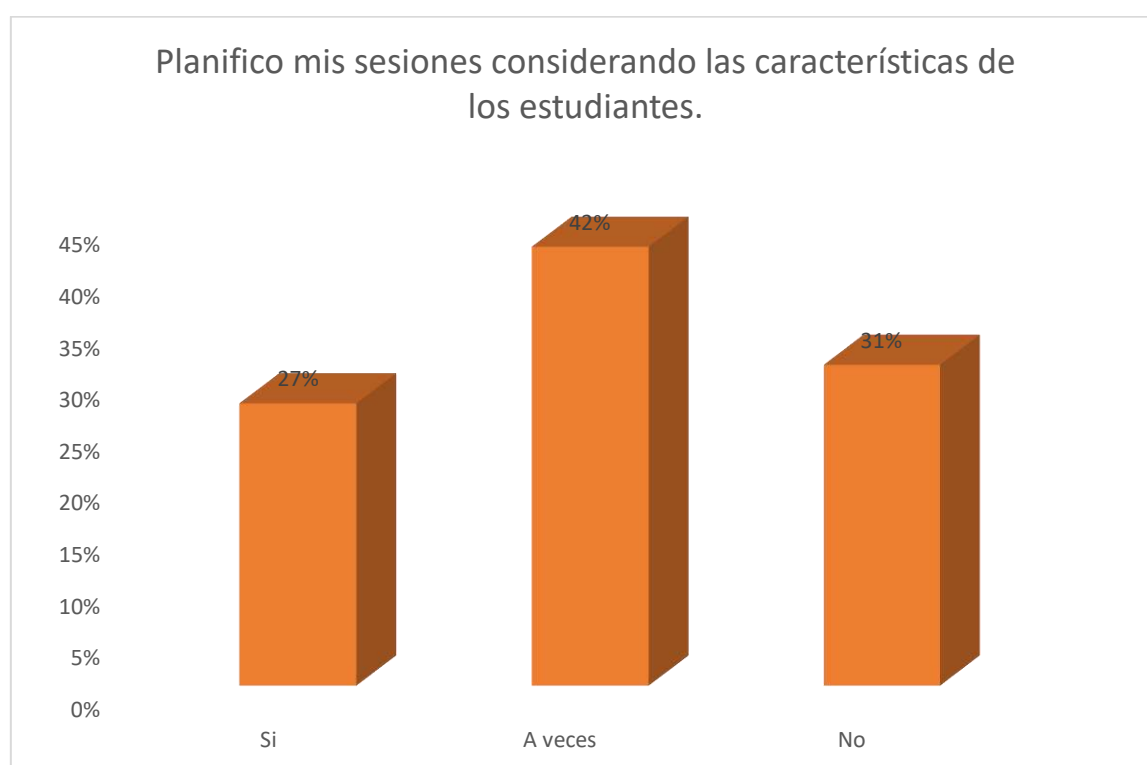


Figura 9 Planifico mis sesiones considerando las características de los estudiantes.

Interpretación: Se encuestó a 33 docentes de secundaria del C.E.T.I. N°20983 de los cuales; el 27% manifestó que planifica sus sesiones considerando las características de los estudiantes, el 42% indicó que a veces planifica sus sesiones considerando las características de los estudiantes y el 31% señaló que no planifica sus sesiones.

Tabla 10

Selecciono materiales y métodos de evaluación adecuados.

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	8	24%
A veces	15	46%
No	10	30%
TOTAL	33	100%

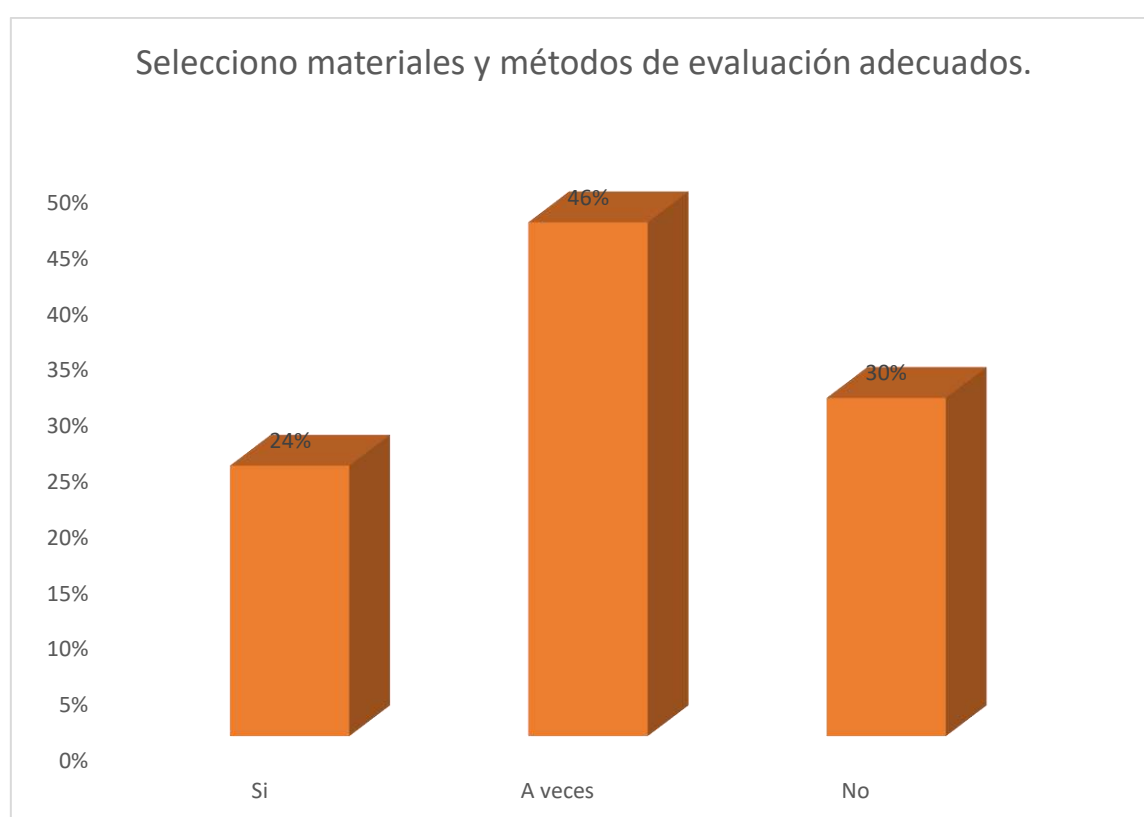


Figura 10 Selecciono materiales y métodos de evaluación adecuados al aprendizaje.

Interpretación: Se encuestó a 33 docentes de secundaria del C.E.T.I. N°20983 de los cuales; el 24% manifestó que selecciona materiales y métodos de evaluación adecuados al aprendizaje, el 46% indicó que a veces selecciona materiales y métodos de evaluación adecuados al aprendizaje y el 30% señaló que no selecciona materiales ni métodos de evaluación adecuados al aprendizaje.

Tabla 11**Desarrollo la enseñanza promoviendo la participación y motivación del estudiante.**

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	9	27%
A veces	14	42%
No	10	31%
TOTAL	33	100%

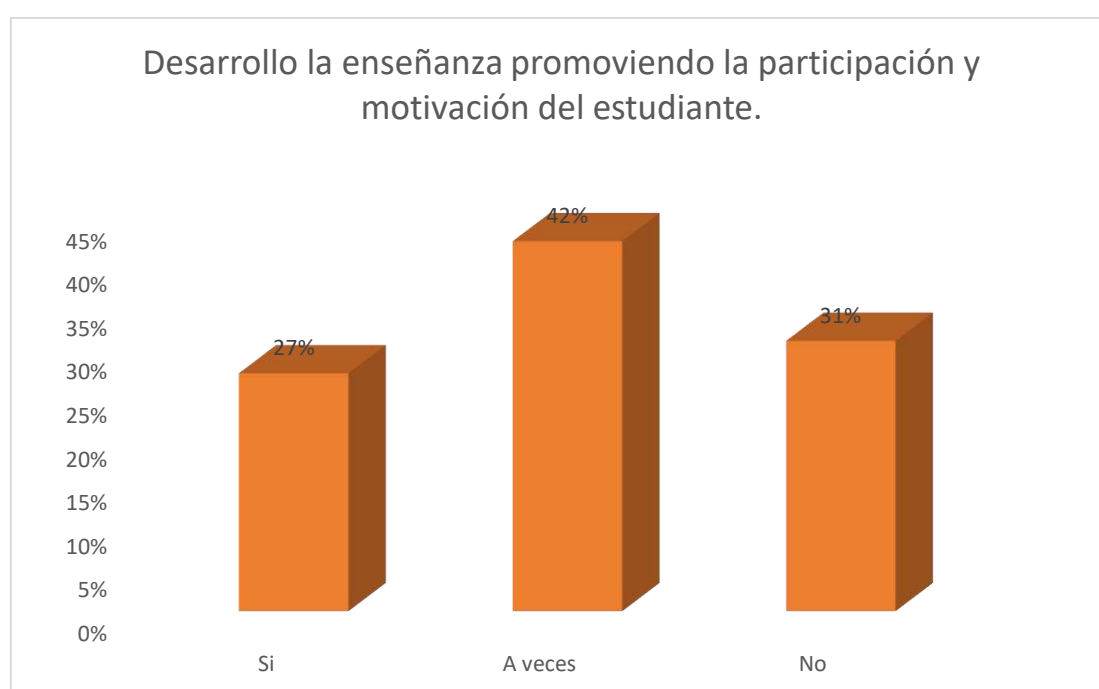


Figura 11 Desarrollo la enseñanza promoviendo la participación y motivación del estudiante.

Interpretación: Se encuestó a 33 docentes de secundaria del C.E.T.I. N°20983 de los cuales; el 27% manifestó que desarrolla la enseñanza promoviendo la participación y motivación del estudiante, el 42% indicó que a veces desarrolla la enseñanza promoviendo la participación y motivación del estudiante y el 31% señaló que no desarrolla la enseñanza promoviendo la participación ni motivación del estudiante.

Tabla 12

Mantengo un clima favorable para el aprendizaje.

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	11	33%
A veces	13	39%
No	9	28%
TOTAL	33	100%

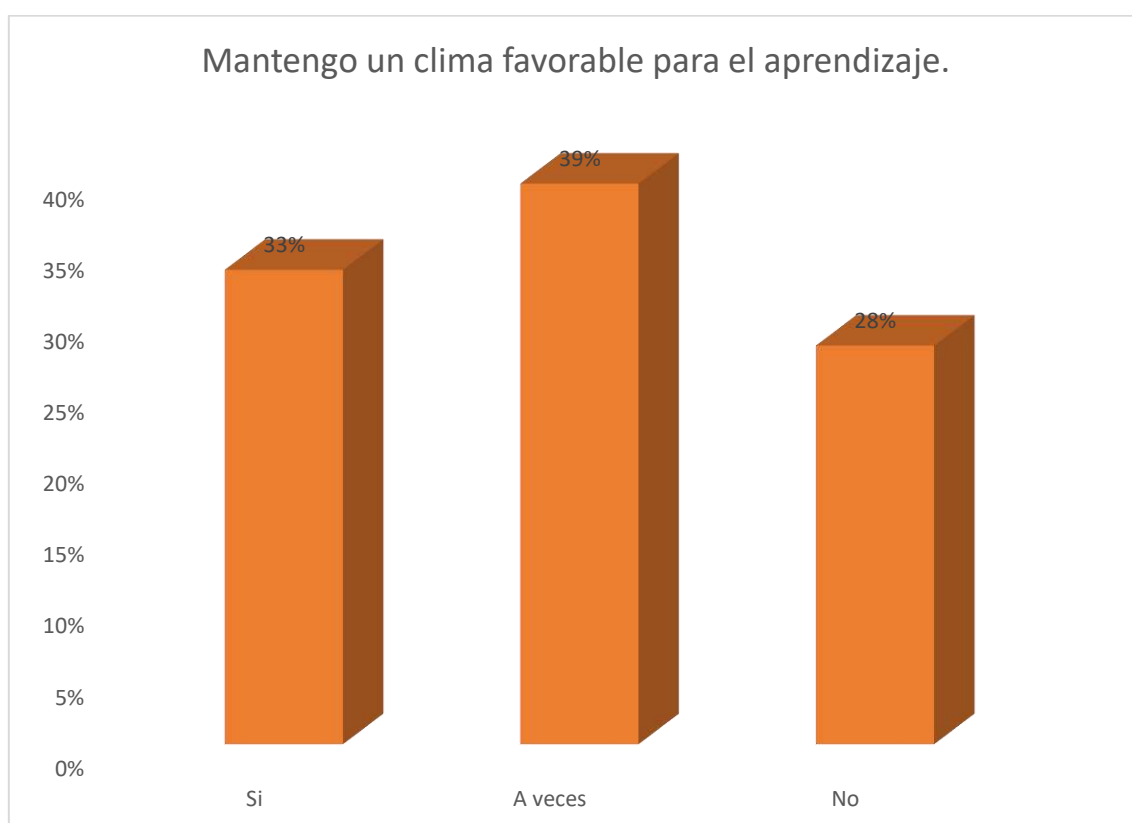


Figura 12 Mantengo un clima favorable para el aprendizaje.

Interpretación: Se encuestó a 33 docentes de secundaria del C.E.T.I. N°20983 de los cuales; el 33% manifestó que mantiene un clima favorable para el aprendizaje, el 39% indicó que a veces mantiene un clima favorable para el aprendizaje y el 28% señaló que no mantiene un clima favorable para el aprendizaje.

Tabla 13

Participo en la planificación y evaluación del PEI.

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	21%
A veces	14	42%
No	12	37%
TOTAL	33	100%

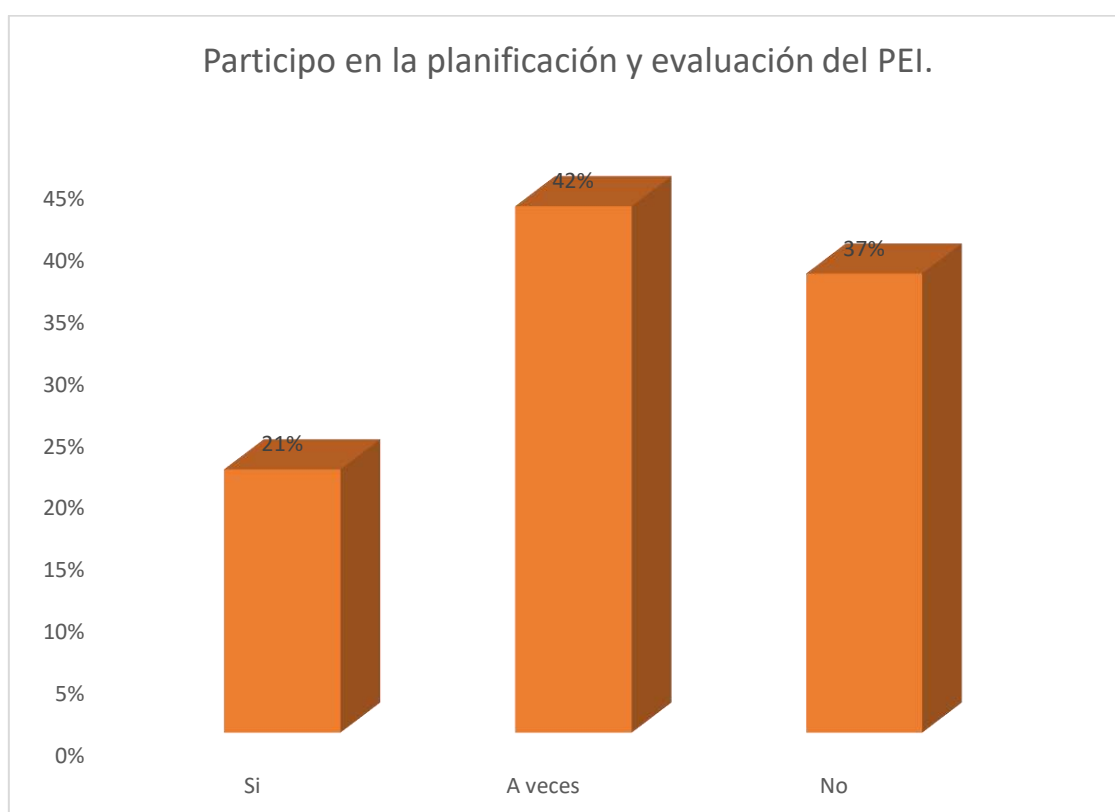


Figura 13 Participo en la planificación y evaluación del PEI.

Interpretación: Se encuestó a 33 docentes de secundaria del C.E.T.I. N°20983 de los cuales; el 21% manifestó que participa en la planificación y evaluación del PEI, el 42% indicó que a veces participa en la planificación y evaluación del PEI y el 37% señaló que no participa en la planificación y evaluación del PEI.

Tabla 14

Mantengo comunicación constante con padres y comunidad educativa.

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	8	24%
A veces	14	42%
No	11	34%
TOTAL	33	100%

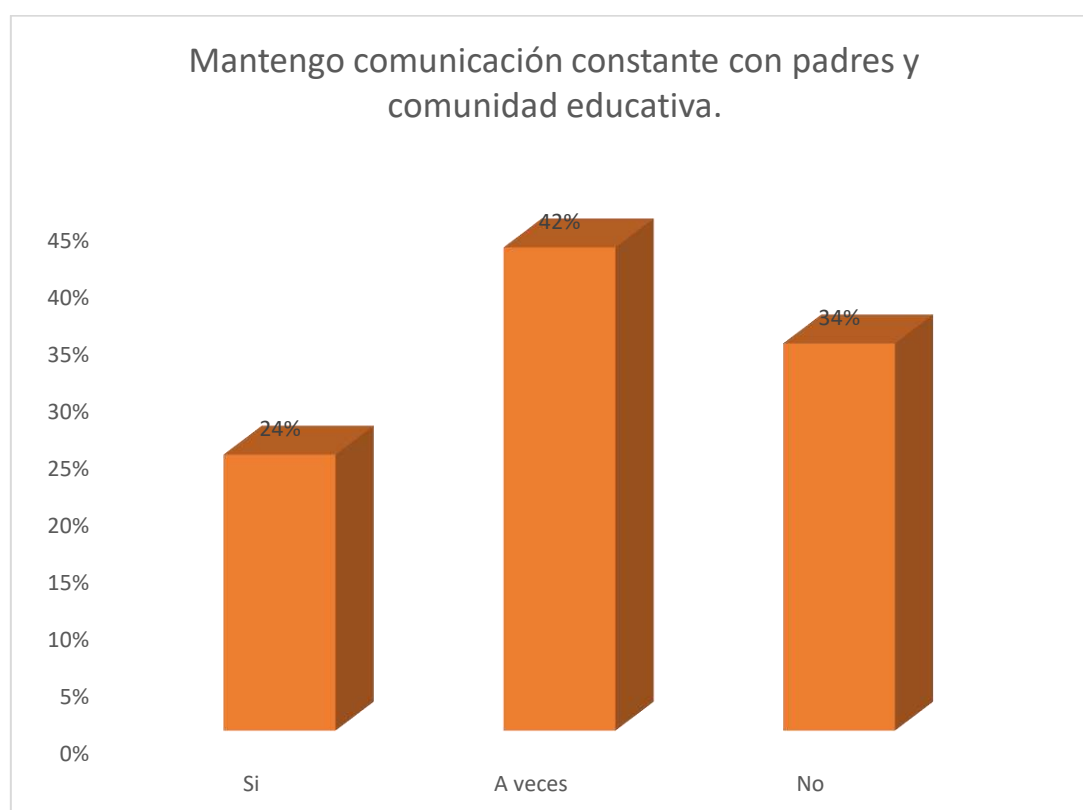


Figura 14 Mantengo comunicación constante con padres y comunidad educativa.

Interpretación: Se encuestó a 33 docentes de secundaria del C.E.T.I. N°20983 de los cuales; el 24% manifestó que mantiene comunicación constante con padres y comunidad educativa, el 42% indicó que a veces mantiene comunicación constante con padres y comunidad educativa y el 34% señaló que no mantiene comunicación constante con padres ni con la comunidad educativa.

Tabla 15

Participo en actividades de capacitación y actualización profesional.

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	21%
A veces	15	46%
No	11	33%
TOTAL	33	100%

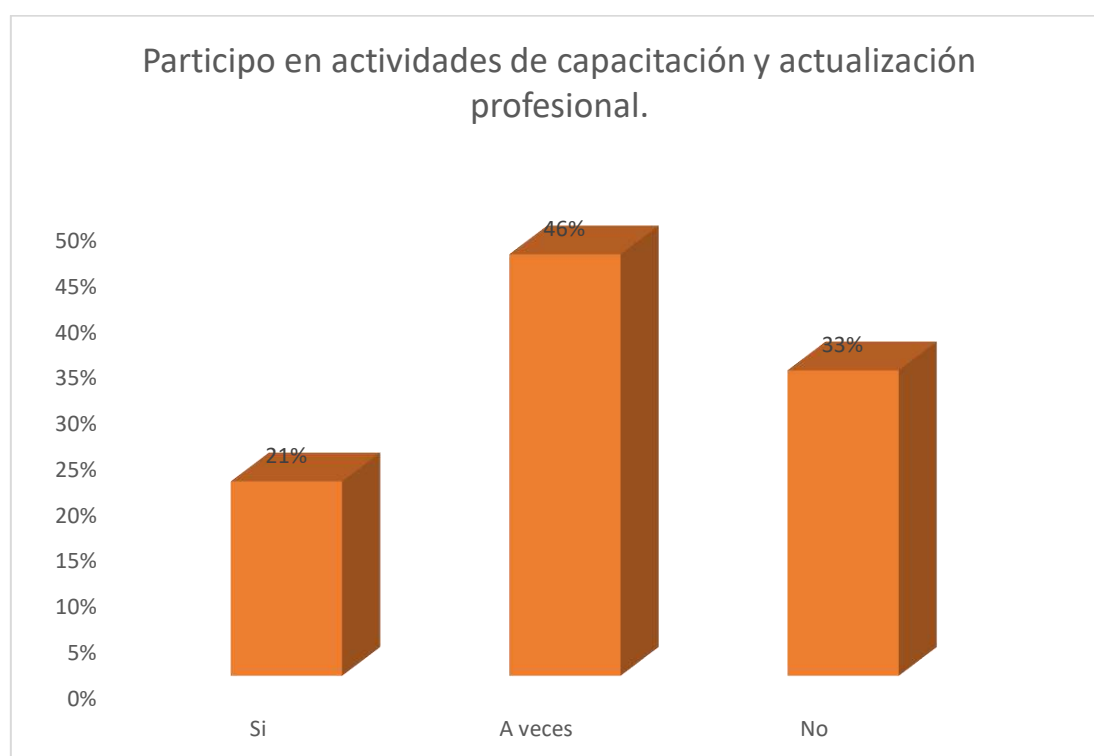


Figura 15 Participo en actividades de capacitación y actualización profesional.

Interpretación: Se encuestó a 33 docentes de secundaria del C.E.T.I. N°20983 de los cuales; el 21% manifestó que participa en actividades de capacitación y actualización profesional, el 46% indicó que a veces participa en actividades de capacitación y actualización profesional y el 33% señaló que no participa en actividades de capacitación ni de actualización profesional.

Tabla 16

Reflexiono sobre mi práctica pedagógica para mejorarla.

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	9	27%
A veces	14	42%
No	10	31%
TOTAL	33	101%



Figura 16 Reflexiono sobre mi práctica pedagógica para mejorarla.

Interpretación: Se encuestó a 33 docentes de secundaria del C.E.T.I. N°20983 de los cuales; el 27% manifestó que reflexiona sobre su práctica pedagógica para mejorarla, el 42% indicó que a veces reflexiona sobre su práctica pedagógica para mejorarla y el 31% señaló que no reflexiona sobre su práctica pedagógica.

4.2. Contratación de hipótesis

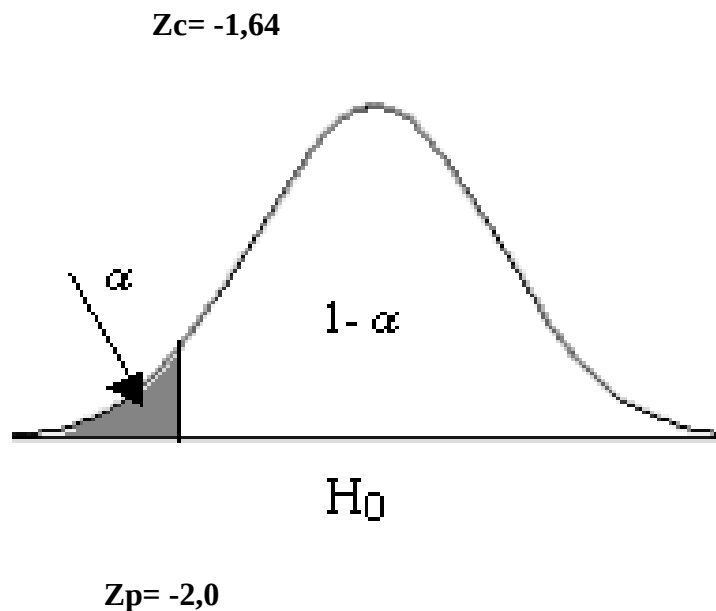
Paso 1:

H₀: No Existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025.

H₁: Existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025.

Paso 2: $\alpha=5\%$

Paso 3:



Paso 4:

Decisión: Se rechaza H_0

Conclusión: Se pudo comprobar que existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

De los resultados obtenidos demostraron que existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025, guardando relación con Caro (2025) en su investigación titulada *“El cuento como estrategia para la comprensión lectora”*, porque entre sus conclusiones, se resalta que una gestión educativa eficaz debe centrarse en el reconocimiento y la adecuación a las particularidades de cada contexto escolar, fomentar prácticas colaborativas que involucren a docentes, estudiantes y familias, así como fortalecer las competencias de liderazgo y toma de decisiones de los directivos. Estas acciones resultan determinantes para impulsar mejoras sostenidas tanto en el rendimiento académico como en la calidad del proceso educativo. (p. 72).

Además, con Giron (2025) porque en su tesis titulada *“Gestión educativa y desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022”*, los resultados del estudio evidencian una relación significativa entre ambas variables, destacando que una gestión educativa eficiente, caracterizada por la adecuada planificación, organización y aplicación de estrategias pedagógicas pertinentes, incide favorablemente en el desempeño docente. Asimismo, se señala que cuando los docentes cuentan con condiciones institucionales adecuadas y estrategias de enseñanza efectivas que favorecen el aprendizaje de los estudiantes, se incrementa su nivel de satisfacción profesional, compromiso y dedicación hacia la labor educativa. (p. 69).

Asimismo, con Fuentes (2025) porque en su tesis titulada “*Gestión educativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes del nivel operativo del Sencico-Lambayeque, 2024*”, los hallazgos permiten concluir que, desde la percepción estudiantil, una gestión educativa sólida, articulada con un desempeño docente adecuado, favorece significativamente el logro de los objetivos académicos institucionales. (p. 115).

Por ultimo con Lauracio (2024) porque en su tesis titulada “*Gestión educativa y desempeño docente en Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Zepita - 2023*”, tuvo como propósito analizar el grado de relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas primarias de dicho distrito. Los resultados obtenidos evidenciaron la existencia de una correlación positiva, significativa y de magnitud muy alta entre ambas variables ($Rho = 0,905$; $p = 0,000$), lo que permite afirmar que el desempeño profesional de los docentes se encuentra estrechamente vinculado a la calidad de la gestión educativa. Asimismo, el estudio confirma que los componentes institucional, administrativo, pedagógico y comunitario de la gestión influyen de manera determinante en la práctica docente, consolidando el rol estratégico de la gestión educativa como factor clave para el fortalecimiento del desempeño docente. (p. 54).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Se concluye que existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N° 20983, evidenciándose que las limitaciones en la organización institucional, los procesos administrativos, el acompañamiento pedagógico y la articulación con la comunidad influyen negativamente en el desempeño docente. Este resultado permite confirmar la hipótesis general planteada.
- Se concluye que la gestión educativa institucional presenta debilidades en la distribución de funciones, aplicación de normas internas y clima laboral, lo cual se relaciona con dificultades en la participación del maestro en la gestión escolar y en la planificación del trabajo pedagógico.
- Se concluye que la gestión educativa administrativa muestra deficiencias en la administración de recursos y en los procesos administrativos, situación que repercute en la planificación oportuna de las actividades docentes y en el desarrollo eficiente del proceso educativo.
- Se concluye que la gestión educativa pedagógica evidencia limitaciones en la planificación curricular y, principalmente, en el acompañamiento pedagógico, lo que se refleja en dificultades en la preparación para el aprendizaje del alumno y en la enseñanza en el aula.
- Se concluye que la gestión educativa comunitaria es limitada, debido a la escasa comunicación con los padres de familia y a la reducida proyección social de la institución, lo cual afecta la participación de los docentes en la gestión escolar articulada con la comunidad.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda a la dirección del C.E.T.I. N° 20983 fortalecer la gestión educativa mediante una mejor organización institucional, clarificando funciones, actualizando el reglamento interno y promoviendo un clima laboral participativo.
- Se recomienda optimizar la gestión administrativa, asegurando una adecuada administración de los recursos financieros y materiales, así como la simplificación y ordenamiento de los procesos administrativos que faciliten el trabajo docente.
- Se recomienda implementar un plan sistemático de acompañamiento pedagógico que incluya monitoreo, asesoría y retroalimentación continua a los docentes, orientado a mejorar la planificación, la enseñanza y la evaluación del aprendizaje.
- Se recomienda fortalecer la gestión educativa comunitaria promoviendo una comunicación permanente con los padres de familia y desarrollando proyectos sociales que involucren activamente a la comunidad educativa.
- Se recomienda promover espacios de formación continua, reflexión pedagógica y trabajo colaborativo entre docentes, con el fin de fortalecer el desarrollo profesional y la identidad de los maestros.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Caro Rivas, M. Á. (2025). Estrategias de gestión educativa basadas en los factores que afectan el rendimiento académico y la calidad de la educación. *Posgrado*. Universidad Metropolitana de Ciencia y Tecnología, Panamá, Panamá. Obtenido de https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/download/47045/42757?inline=1&utm_source=chatgpt.com
- Castañeda, M. (2025). *Dimensiones de Gestión Educativa*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/617684701/Dimensiones-de-gestion-educativa>
- Educación, M. d. (15 de 07 de 2022). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>
- Fuentes Torres, L. K. (2025). Gestión educativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes del nivel operativo del Sencico-Lambayeque, 2024. *Posgrado*. Universidad Continental, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.continental.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/7e243fa0-afd8-4886-95f3-98f6a7e06a82/content>
- Giron Espinoza, I. (2025). Gestión educativa y desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa 20009 Huayllapa, Cajatambo, 2022. *Posgrado*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/10704/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lauracio Ticona, I. (2024). Gestión educativa y desempeño docente en Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Zepita - 2023. *Posgrado*. Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, Perú. Obtenido de https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2707/Irma_tesis_grad-acad_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pascual, J. L. (17 de 07 de 2025). *5 Indicadores de Desempeño Docente para Medir la Calidad educativa*. Obtenido de https://www.lukkap.com/articulo/indicadores-de-desempeno-docente/#Que_es_un_indicador_de_desempeno_en_docentes

- Pereira, L. (21 de 02 de 2024). *Gestión educativa: ¿cómo cambia con la Educación 5.0?* Obtenido de <https://www.sydle.com/es/blog/gestion-educativa-61f0548cedf3b925976d1fdd>
- Rodriguez Maya, D. (2025). *Gestión educativa*. Obtenido de <https://gestion.pensemos.com/importancia-de-la-gestion-educativa>
- Tenorio Panchi , B. N., & Torres Navarrete , D. R. (2023). Propuesta de un modelo de gestión del talento humano por procesos en una educativa. *Pregrado*. Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.utc.edu.ec/server/api/core/bitstreams/1e915bfc-b45c-44c9-95f4-77265dc40234/content>
- Vargas Luis, L. S. (2025). Una mirada relacional analítica al Centro de Idiomas Americano (CIA) en el marco del componente académico del Sistema de Gestión de Calidad en el 2024. Resultados académicos de los estudiantes y evaluación del desempeño de los docentes. *Pregrado*. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. Obtenido de <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/server/api/core/bitstreams/0ebb3a2f-f349-40d3-aba8-e59106638f41/content>

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ENCUESTA SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO

Propósito: Analizar la relación entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N.º 20983.

Escala de respuesta: 1 = Si, 2 = A veces, 3 = No.

Nº	V1: GESTIÓN EDUCATIVA	1	2	3
	D1: Gestión educativa institucional			
1	La institución cuenta con un organigrama claro y funciones bien definidas.			
2	Las normas internas favorecen un adecuado clima laboral			
	D2: Gestión educativa administrativa			
3	Los recursos financieros y materiales son gestionados adecuadamente.			
4	Los procesos administrativos se realizan de manera ordenada y oportuna.			
	D3: Gestión educativa pedagógica			
5	Las programaciones pedagógicas responden a las necesidades de los estudiantes.			
6	La institución brinda acompañamiento pedagógico permanente.			
	D4: Gestión educativa comunitaria			
7	La institución mantiene una comunicación constante con los padres de familia.			
8	La institución desarrolla proyectos y actividades dirigidas a la comunidad.			
	V2: DESEMPEÑO	1	2	3
	D1: Preparación			
9	Planifico mis sesiones considerando las características de los estudiantes			

10	Selecciono materiales y métodos de evaluación adecuados al aprendizaje.			
	D2: Enseñanza			
11	Desarrollo la enseñanza promoviendo la participación y motivación de los estudiantes.			
12	Mantengo un clima favorable para el aprendizaje.			
	D3: Participación			
13	Participo activamente en la planificación y evaluación del PEI.			
14	Mantengo comunicación constante con padres y comunidad educativa.			
	D4: Desarrollo profesional			
15	Participo en actividades de formación y reflexión pedagógica.			
16	Reflexiono sobre mi práctica pedagógica para mejorarla.			

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL: ¿De qué manera la gestión educativa se relaciona con el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025.	HIPOTESIS GENERAL: Existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025.	VARIABLE X Gestión educativa	X1= Gestión educativa institucional X2= Gestión educativa administrativa X3= Gestión educativa pedagógica X4= Gestión educativa comunitaria	NIVEL DE INVESTIGACION: correlacional DISEÑO DE LA INVESTIGACION No experimental TIPO DE INVESTIGACION Básica ENFOQUE DE LA INVESTIGACION: Cuantitativo POBLACION: 33 docentes MUESTRA: 33 docentes ESTADISTICO DE PRUEBA: Spss TECNICA: Encuesta INSTRUMENTOS: Cuestionario 08 preguntas para medir la variable X
PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿De qué manera la gestión educativa institucional se relaciona con el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025?	OBJETIVOS ESPECIFICOS: Determinar la relación entre la gestión educativa institucional y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025.	HIPOTESIS ESPECIFICOS: Existe una relación significativa entre la gestión educativa institucional y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025.		Y1= Preparación pedagógica Y2= Ejecución de la enseñanza Y3= Evaluación del aprendizaje	
¿De qué manera la gestión educativa administrativa se relaciona con el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025?	Determinar la relación entre la gestión educativa administrativa y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025.	Existe una relación significativa entre la gestión educativa administrativa y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025.	VARIABLE Y Desempeño		

¿De qué manera la gestión educativa pedagógica se relaciona con el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025?	Determinar la relación entre la gestión educativa pedagógica y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025.	Existe una relación significativa entre la gestión educativa pedagógica y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025.		Y4= Desarrollo profesional	08 preguntas para medir la variable Y
¿De qué manera la gestión educativa comunitaria se relaciona con el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025?	Determinar la relación entre la gestión educativa comunitaria y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025.	Existe una relación significativa entre la gestión educativa comunitaria y el desempeño de los docentes del C.E.T.I. N°20983 Julio C. Tello – Hualmay, 2025.			



Dr. ALEX ERNESTO QUINTANA PALOMINO

ASESOR

Dr. RIOS MACEDO PAUL REMY

PRESIDENTE

Dr. LOZA LANDA ROBERTO CARLOS

SECRETARIO

Dra. CUELLAR CAMARENA TANIA ZAYDA

VOCAL