

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



**LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y SU
RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I. E.
“PEDRO SÁNCHEZ GAVIDIA” HUÁNUCO 2020**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: EDUCACIÓN SUPERIOR DE
CALIDAD, DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO**

TESISTA: LEVI MEYER NORBERTO CHAVEZ
ASESORA: DRA. NARDA SOCORRO TORRES MARTINEZ

HUÁNUCO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Al divino creador por las misericordias que me brinda cada mañana.

A mis padres Leví Norberto y Mansueta Chávez por el apoyo incondicional y su apoyo constante en mi desarrollo profesional

AGRADECIMIENTO

Este agradecimiento va dirigido para aquella persona que es un ejemplo para seguir ya que me ha brindado su apoyo y ha sido sumamente importante, estuvo a mi lado incluso en momentos más difícil siempre apoyándome. muy motivadora y esperanzadora; me decía que lo lograría y así fue: Muchas gracias, hermana Liz Anaey.

RESUMEN

El presente estudio se enfoca en determinar el grado de relación entre los Instrumentos de Gestión Educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pedro Sánchez Gavidia de Huánuco 2020. El diseño utilizado en el desarrollo de la investigación es descriptivo correlacional, la técnica para el recojo de la información fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, la muestra es de 25 docentes. Los resultados dan cuenta que el 80% de los de los docentes creen que los instrumentos de gestión educativa son adecuados, el 12% cree que es poco adecuado y el 8% cree que inadecuado por otro lado también se encontró que el desempeño docente en el 68% de ellos es muy bueno, el 20% su desempeño docente es bueno, el 12% regular. Se concluye: Que se pudo demostrar que existe relación entre los instrumentos de gestión educativa y el desempeño docente. Lo más relevante de la variable instrumentos de gestión educativa es que el 80% de los docentes cree que es adecuado tenerlos bien definidos y elaborados ya que esto permite encaminar adecuadamente la Institución Educativa, así mismo se ha podido constatar que el 68% de los docentes tiene buen desempeño docente. El valor de Rho de Spearman es de 0.702, indicando que existe buena correlación entre los instrumentos de gestión educativa y el desempeño docente, así mismo se observa que coeficiente de correlación PE(Rho = 0.509), PCI(Rho = 0.483), PAT(Rho = 0.702), RI(Rho = 0.623) con el desempeño docente, se correlacionan.

Palabras clave: desempeño, directivo, escolar, instrumento, gestión

ABSTRACT

The present study focuses on determining the degree of relationship between the Educational Management Instruments and teacher performance at the Pedro Sánchez Gavidia Educational Institution in Huánuco 2020. The design used in the development of the research is descriptive correlational, the technique for the collection of information was the survey and the instrument was the questionnaire, the sample is 25 teachers. The results show that 80% of the teachers believe that the educational management instruments are adequate, 12% believe that they are not very adequate and 8% believe that they are inadequate. On the other hand, it was also found that 68% of the teachers' performance is very good, 20% have a good performance and 12% are average. It is concluded that it was possible to demonstrate that there is a relationship between educational management instruments and teacher performance. The most relevant aspect of the educational management instruments variable is that 80% of the teachers believe that it is adequate to have them well defined and elaborated, since this allows them to adequately guide the educational institution, and that 68% of the teachers have good teaching performance. Spearman's Rho value is 0.702, indicating that there is a good correlation between educational management instruments and teacher performance, and it is also observed that correlation coefficients PE(Rho = 0.509), PCI(Rho = 0.483), PAT(Rho = 0.702), RI(Rho = 0.623) with teacher performance are correlated.

Keywords: performance, managerial, school, instrument, management.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1 FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.3 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.4.1 Problema general.....	15
1.4.2 Problemas específicos	15
1.5 FORMULACIÓN DE LOS OBJETIVOS.....	16
1.5.1 Objetivo general	16
1.5.2 Objetivo específico	16
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	17
2.1 FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS.....	17
2.1.1 Hipótesis general	17
2.1.2 Hipótesis específica	17
2.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE	17
2.3 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES.....	17
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	20
3.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN	20

3.1.1. A nivel internacional.....	20
3.1.2. A nivel nacional.....	21
3.1.3. A nivel local	22
3.2. BASES TEÓRICAS	23
3.2.1. Administración educativa.....	23
3.2.2. Instrumentos de la gestión educacional	25
3.2.3. Desempeño docente.....	34
3.3. BASES CONCEPTUALES.....	36
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	40
4.1. ÁMBITO DE ESTUDIO	40
4.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	40
4.2.1. Nivel de investigación.....	40
4.2.2. Tipo de investigación.....	40
4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	40
4.3.1. Población	40
4.3.2. Muestra y método de muestreo	41
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión	41
4.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	41
4.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	42
4.5.1. Técnicas.....	42
4.5.2. Instrumentos.....	42
4.6. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	43
4.7. ASPECTOS ÉTICOS	43
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	44
5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE INSTRUMENTOS DE GESTIÓN ..	44
5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL Y/O CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	54
5.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	59
5.4. APORTE CIENTÍFICO A LA INVESTIGACIÓN.....	61

CONCLUSIONES	62
SUGERENCIAS	64
REFERENCIAS	65
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable	18
Tabla 2: Número de Docentes de la Institución Educativa "Pedro Sánchez Gavidia"	41
Tabla 3: Número de Docentes del nivel secundaria.....	41
Tabla 4: Estadística de confiabilidad	43
Tabla 5: Distribución de frecuencia y porcentaje de los docentes sobre los instrumentos de gestión	44
Tabla 6: Distribución de frecuencia y porcentaje de los docentes sobre proyecto educativo institucional	45
Tabla 7: Distribución de frecuencia y porcentaje de los docentes sobre Proyecto Curricular Institucional	46
Tabla 8: Distribución de frecuencia y porcentaje de los docentes sobre Plan Anual de Trabajo	47
Tabla 9: Distribución de frecuencia y porcentaje de los docentes sobre el Reglamento Interno	48
Tabla 10: Distribución de frecuencia y porcentaje del Desempeño Docente	49
Tabla 11: Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	50
Tabla 12: Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	51
Tabla 13: Distribución de frecuencia y porcentaje de la participación en la gestión de la escuela en articulación con la comunidad	52
Tabla 14: Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	53
Tabla 15: Correlación de Spearman del uso de instrumentos de gestión y el desempeño docente	54
Tabla 16: Correlación de Spearman del desempeño docente y el PEI.....	55

Tabla 17: Correlación de Spearman de Proyecto Curricular Institucional y el desempeño docente	56
Tabla 18: Correlación de Spearman de Plan Anual de Trabajo y el desempeño docente	57
Tabla 19: Correlación de Spearman de Reglamento Interno y el desempeño docente	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Uso de los instrumentos de gestión	44
Figura 2: Proyecto educativo institucional.....	45
Figura 3: Proyecto curricular institucional.....	46
Figura 4: Plan anual de trabajo	47
Figura 5: Reglamento interno	48
Figura 6: Desempeño Docente	49
Figura 7: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	50
Figura 8: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.....	51
Figura 9: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	52
Figura 10: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	53

INTRODUCCIÓN

La investigación: LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PEDRO SANCHEZ GAVIDIA, HUÁNUCO 2020, ha sido desarrollado con el objetivo de determinar el grado de relación entre los Instrumentos de Gestión Educativa y el desempeño docente en la I. E. Pedro Sánchez Gavidia - Huánuco 2020. Este estudio se divide en cuatro Capítulos, el Primer Capítulo, comprende aspectos básicos del problema de investigación, donde encontramos la formulación del problema general y los problemas específicos, así también se detalla el Marco Teórico concerniente a los antecedentes, en las bases teóricas se tienen autores que sustentan en base a estudios sobre las variables independiente y la variable dependiente, así mismo se ha abordado las definiciones de los términos básicos utilizados; el segundo Capítulo, se tiene la formulación de la hipótesis, la operacionalización de las variables y la definición operacional. En el tercer capítulo el marco teórico, donde se detalló los antecedentes, las bases teóricas y las conceptuales; en el cuarto capítulo, se tiene el procesamiento de los datos expresados en tablas y gráficos, y sus respectivas interpretaciones, así mismo se tiene la validación de los instrumentos, y la descripción de otras técnicas de recolección de datos. En la parte final se presentan las conclusiones a las que se llegó con la investigación, y las recomendaciones en base a lo analizado en el trabajo de investigación, se concluye las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

La globalización nos sumerge en todos los escenarios sociales y nos condiciona a reaccionar rápidamente a este mundo cambiante UNESCO (2017). Es por ello por lo que la formación educativa no es extraña ante esta realidad y por ello es por lo que en la actualidad el sistema educativo se enfrenta al gran reto de dar respuestas racionales, productivas y creíbles a los intereses nuevos de la sociedad.

Por ello, en el Perú existe la norma 28044 regida por la MINEDU y establece a Ley de Educación General, la cual “reconoce que la educación de calidad es un derecho fundamental de todos y una condición indispensable para lograr el desarrollo sostenido del país, donde todos, incluidas las diferentes instituciones, están comprometidos con la educación”.

El desempeño docente se ha visto perjudicado, y por ende el logro de aprendizajes esta situación trajo como consecuencia la disminución de la calidad educativa en todo el Perú, por ello es necesario que el ente rector de la educación y las demás entidades que conforman el campo educativo como la UGEL, preparen y desarrollen políticas de asesoría y orientación necesaria con el fin de conocer la utilización de los instrumentos para la gestión educativa, tanto a docentes, directores e involucrando a los padres de familia. De esta manera todos los actores educativos estarán preparados para enfrentar los retos de una adecuada gestión educativa.

Martínez (2015) señala que “las nuevas demandas que se establecen en la educación, los innumerables aportes sobre gestión y administración educativa han puesto en relieve las limitaciones del modelo de gestión imperante y nivel de desempeño del maestro” (p. 57)

En el Perú la educación presenta muchas dificultades y se incluye también la IE “PEDRO SÁNCHEZ GAVIDIA”, donde es evidente que los Instrumentos de Gestión todavía son elaborados

de manera aislada, solo por grupos de docentes o en algunas ocasiones solo por la parte directiva, en ese sentido los instrumentos no reflejan la realidad, y mucho menos la necesidad de la Institución.

Un problema latente es el cuestionamiento al rol tradicional, sobre la utilización que han tenido las herramientas (instrumentos) de gestión educativa dentro del ámbito gerencial y de los docentes, si analizamos el Plan de Trabajo Anual (P.A.T) la mayoría de ocasiones no refleja la norma establecida para el desarrollo básico institucional, así como el Proyecto Curricular Integral, el cual no está realizado en base a la realidad educativa, debido a que los contenidos curriculares, no se encuentran que se remarcan, se resalta el trabajo del director y de todo el personal docente en cuanto al diseño de los instrumentos para desarrollar la gestión escolar, ya que este va reflejar y también será la columna vertebral para el trabajo pedagógico de esta forma mejorar la calidad en campo educativo Peruano.

1.2 Justificación e importancia de la investigación

Ante los constantes cambios y la implementación de la Reforma Educativa en nuestro país, las Instituciones Educativas Publicas deben enfrentar Retos como promotoras del cambio y la transformación de nuestra sociedad por lo cual, deben darle la debida importancia a los Instrumentos de Gestión Educativa para mejorar la calidad educativa, ya que estos se deben planificar estratégicamente dentro de los proyectos a nivel nacional, regional y local. La presente Investigación pretende determinar la existencia de una relación significativa entre los Instrumentos de Gestión Educativa y el Desempeño Docente, cuyos resultados permitirán reflexionar acerca de la importancia de implementar los documentos de gestión institucional , pues dichos instrumentos son la base de una buena práctica docente, ellos establecen normas, valores, pautas , acciones que deben ser conocidas por toda la comunidad educativa para lograr aprendizajes de calidad en los estudiantes.

Es importante la presente investigación porque servirá a las futuras generaciones a tener nuevos conocimientos, hecho que sin lugar a duda redundará en

el beneficio de los estudiantes y el logro de mejores aprendizajes y en el vínculo que ellas ejercen con nuestra labor diaria y la realización de nuestras tareas en forma óptima, con el propósito de brindar un servicio óptimo, contribuyendo a su vez al mejoramiento de la calidad del servicio educativo en nuestro país región y localidad.

1.3 Viabilidad de la investigación

La investigación es viable pues se cuenta con lo necesario como los recursos materiales y humanos, también recursos económicos que se utilizan en la ejecución del trabajo investigativo.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál será la relación que existe entre los instrumentos de la gestión educativa y el desempeño de los profesores en la IE “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020?

1.4.2 Problemas específicos

- ¿Cómo será el nivel de correlación del Proyecto Educativo Institucional (P.E.I.) y el desempeño de los profesores en la IE “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020?
- ¿Cuál es el grado de relación entre el Proyecto Curricular Institucional (P.C.I) y el desempeño de los docentes de I.E. “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020?
- ¿Qué grado de correlación existirá entre el Plan Anual de Trabajo y el desempeño de los docentes en la IE “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020?
- ¿Cómo será el grado de relación entre el Reglamento Interno (R.I) y el desempeño de los docentes de la IE “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020?

1.5 Formulación de los objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación existente entre los instrumentos de la Gestión Educativa y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020

1.5.2 Objetivo específico

- Determinar la correlación existente entre el Proyecto Educativo (P.E.) y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020.
- Determinar la relación existente entre el Proyecto Curricular (P.C.I) y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020.
- Determinar la relación que existe entre el Reglamento Interno (R.I) y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020.
- Determinar la correlación existente entre el Plan de Trabajo Anual (P.A.T) y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

Existe relación significativa de los instrumentos de Gestión Educativa y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020.

2.1.2 Hipótesis específica

- Existe una correlación significativa entre el Proyecto Educativo (P.E.I) y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020.
- Existe una relación significativa entre el Proyecto Curricular (P.C.I) y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020.
- Existe una correlación significativa entre el Plan de Trabajo Anual (P.A.T) y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020.
- Existe una relación significativa entre el Reglamento Interno (R.I) y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020.

2.2 Operacionalización de la variable

Variable 1: Los instrumentos de gestión educativa

Variable 2: Desempeño docente

2.3 Definición operacional de las variables

Para realizar la operacionalización se ha tenido en cuenta el reglamento de gestión educativa y el MBDD (Marco del buen desempeño docente

Tabla 1: Operacionalización de la variable

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Variable 1	Proyecto Educativo (P.E.I)	- Diagnóstico	Cuestionario de Encuesta
		- Identidad	
		- Propuesta pedagógica	
		- Propuesta de gestión	
		- Problemática pedagógica	
	Proyecto Curricular (P.C.I)	- Programa curricular diversificado	
		- Lineamientos generales	
		- Planeamiento educativo	
		- Programación de las actividades	
		- Planificación	
Variable 2.	Reglamento interno (RI).	- Organización	
		- Derechos	
		- Obligaciones	
		- Programación curricular anual	
		- Experiencias de aprendizaje	
Desempeño de los docentes	Preparación para el aprendizaje	- Sesiones de aprendizaje	

	- Instrumentos de evaluación.	Cuestionario de Encuentra
	- Motivación	
	- Recursos didácticos	
Enseñanza para el aprendizaje.	- Desarrollo del pensamiento crítico	
	- Evaluación de los aprendizajes	
Participación en la Gestión de la escuela en articulación con la comunidad	- inclusión	
	- liderazgo	
	- comunidad educativa	
Desarrollo de la identidad Docente y la profesionalidad	- Mediador	
	- Orientador	
	- Investigador	
	- Promotor social	

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

La búsqueda realizada por medio del internet arrojó investigaciones relacionadas a las variables de estudio a nivel internacional, nacional y local.

3.1.1. A nivel internacional.

Escribano (2018), en su investigación: El desempeño docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. Cuyo objetivo que planteo es: argumentar la significación y el lugar que ocupa el desempeño docente como factor directamente asociado a la calidad educativa. El enfoque que empleo es cualitativo, de análisis documental. Escribano (2018), llegó a la conclusión que la calidad de la educación depende de la sociedad y su proyecto de desarrollo, la historia y la cultura; y, también de los niveles de desarrollo de la ciencia y la postura política con que se asuma la educación en cada país. El ideal de calidad se correlaciona, directamente y de modo dialéctico, con el contexto, sus realidades, concreciones, fortalezas, debilidades y metas que deben ser alcanzadas.

Herrera (2019) en su Tesis: Evaluación de la Gestión Directiva en el Mejoramiento Institucional del Colegio Los Alpes IED, cuyo objetivo que planteo es: Evaluar el desempeño de la gestión directiva en cuanto a la planeación, ejecución y seguimiento de los procesos orientados al mejoramiento institucional. El enfoque que utilizó es cualitativa, hermenéutica, la muestra estuvo conformado por 46 docentes el instrumento utilizado para la recolección de información fue el cuestionario. Herrera (2019) llegó a la conclusión: El equipo directivo dentro de una institución educativa tiene como finalidad organizar la dinámica escolar, por esto de su buen ejercicio depende en gran medida el desarrollo de procesos de mejoramiento, para ello contar con habilidades de liderazgo y comunicación resultan fundamentales en su labor. En el caso del Colegio Los Alpes, la gestión del equipo directivo se concentra en aspectos convivenciales y académicos, contando con formas de comunicar respetuosas y amables con los docentes, sin embargo frente a los procesos de mejoramiento hace

falta más información, articulación y divulgación, razón por la cual existe desconocimiento y confusión respecto a lo que hace la institución por mejorar.

Castillo (2015), en su investigación titulada Calidad de los componentes del desempeño docente y niveles profesional en los docentes del Colegio Público Arcipreste de Hita – España 2015, Presenta como objetivo establecer la correlación existente entre los niveles profesionales y la excelencia del desempeño docente a través de sus componentes. La investigación presenta un diseño no experimental con variante correlacional descriptiva transeccional. Así mismo, la muestra de trabajo presenta una selección mixta y polifásica consistente en 10 colegios estatales con 58 docentes, y mediante la aplicación de una lista de cotejo, de este trabajo El trabajo concluye que la gestión escolar propuesta ha creado un ambiente institucional propicio para la adopción del PEI y otras herramientas, dando prioridad a la reforma curricular a través de la formación de los profesores, los cuales dieron sus aportes y opiniones con respecto al mandato institucional. El liderazgo educativo bien planificado contribuye significativamente con el desempeño docente, solvencia profesional, estrategias metodológicas y las estrategias de aprendizaje en los Centros de Educación Básica regular

3.1.2. A nivel nacional

Vásquez (2021), en su Tesis: Los instrumentos de gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Ana” de la provincia de Chincha. El objetivo que se planteó es: Establecer la relación que existe entre la aplicación de los Instrumentos de Gestión Educativa con el nivel de desempeño docente. El enfoque que planteo es cuantitativo con diseño correlacional, donde la muestra y la población que conformó el estudio es de 80 docentes, el instrumento que utilizó es el cuestionario uno para cada variable Los resultados que encontró dan cuenta que el 16% de los docentes tienen bajo manejo de los instrumentos de gestión, el 8% manejo medio y el 76% alto manejo de instrumentos de gestión. En cuanto al desempeño docente el 7% tiene desempeño bajo, el 14% desempeño medio y el 79% desempeño alto. Vásquez (2021) llegó a la conclusión: Que existe relación positiva entre la variable instrumento de gestión educativa y el desempeño docente,

así mismo determinó que existe relación entre el PEI, PCI, PAT, RI y el desempeño docente.

Perales y Seclén (2018), en su Tesis: Instrumentos de gestión educativa y desempeño en la I.E.I.P. N° 10050 – Reque, cuyo objetivo que planteo conocer de que manera los instrumentos de gestión educativa esta relacionada con el desempeño docente. El enfoque que planteo es cuantitativo, con diseño correlacional, la población y la muestra estuvo conformado por 22 docentes, el instrumento de recolección de datos fueron dos cuestionarios uno para cada variable. Los resultados dan cuenta que el 0% tiene nivel bajo en instrumentos de gestión, el 22.77% nivel medio y el 72.73% nivel alto, así mismo se encontró que el 9.09% tiene nivel medio en desempeño docente, mientras que el 90.91% nivel alto. Perales y Seclén (2018) llego a la conclusión que existe correlación entre la variable instrumentos de gestión educativa y el desempeño docente así como también, con las dimensiones proyecto educativo, proyecto curricular, plan anual de trabajo y el reglamento interno de la Institución Educativa.

Hortensia (2018) en su Tesis: Los instrumentos de gestión y su implicancia en el desempeño docente en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Cusco. Cuyo objetivo que se planteó es: Establecer la relación entre la aplicación de los Instrumentos de Gestión a nivel desempeño docente. El enfoque que utilizó es cuantitativo con diseño correlacional, la población y la muestra estuvo conformado por 103 docentes el instrumento utilizó fueron 2 cuestionarios uno para cada variable. Los resultados que obtuvo dan cuenta que el 8.7% de docentes tiene instrumento de gestión adecuado, el 74.8% poco adecuado y el 16.5% inadecuado. Por otra parte encontró el 12.6% tiene docentes tiene excelente desempeño docente, el 66% bueno, el 17.5% regular, el 3.9% deficiente desempeño docente.

3.1.3. A nivel local

La investigación realizada por:

Fretel (2018), En su Tesis: Los instrumentos educativos institucionales y desempeño profesional en la IE Emblemática “Juan José Crespo y Castillo, 2018. Se

presenta como objetivo demostrar si existe una influencia favorable entre el desempeño docente y las herramientas de gestión pedagógica. El nivel del estudio se enfocó en el tipo explicativo, desde el punto de vista observacional, perspectivo, colateral y metódico. 60 docentes representaron la población a la cual se les aplicó dos instrumentos en el mismo momento. Se concluyó que el desempeño docente si se ve influenciado por los instrumentos que se utilizan en la gestión institucional, siendo evidenciado por el 68,3%; de igual manera el 60,0% de los profesores consultados ha alcanzado un alto desempeño en la dimensión Pedagógica, adecuado dentro de la institución. Fue obligatorio desarrollar acciones de reflexión sobre la convivencia escolar y el trabajo en equipo, pues de esta forma se logró fortalecer el trabajo en equipo y realizar la planificación pertinente, al igual que contextualizar los objetivos en cuanto a la gestión institucional.

Huamán (2015) Relación entre los instrumentos de gestión y el profesionalismo docente en la Institución Educativa Gabriel Aguilar Navarrete Cayrán-2015, Se logró identificar la relación veraz que existe en el profesionalismo de los profesores y los instrumentos que utilizan en la IE Gabriel Aguilar Navarrete, ubicada en Cayrán – 2015. Concluyó que existe correlación de las dimensiones y variables, en donde existe un alto nivel de significancia de 0.05, pues así lo demostró la contrastación de las hipótesis arrojando un nivel del 95% de confianza. La predisposición al cambio y el tiempo dedicado al trabajo institucional permite concretar acciones para la mejora del servicio educativo eficiente y eficaz en beneficio de toda la comunidad educativa, a través del trabajo colegiado.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Administración educativa.

Los Centros de Formación Básica Continua (EBR), muestran una gestión pedagógica está asegurada por el director, quien desarrolla las actividades de fortalecimiento, funcionamiento, dirección y desarrollo de la institución. Dirige, aporta su experiencia y aplica herramientas de gestión del Reglamento Interno (R.I), el Plan de Trabajo Anual (P.A.T), Proyecto Integral Curricular (P.C.I) y el Proyecto Educativo (P.E.I).

Al respecto Alvarado (1999), afirma que “la gestión puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales” (p. 17).

El director de IE debe tener importantes cualidades, entre ellas capacidad de gestión multiinteligencia, ética, ser un líder democrático, tener la habilidad para entender el dialogo y poder generar un consenso, mantener la unidad, percibir los principios para ejercer la autoridad y tomar las mejores decisiones, llevar una estructura organizativa, tener capacidad de liderazgo y de solucionar las limitaciones que se presenten en cuanto al funcionamiento de los recursos financieros, administrativos, académicos y físicos.

Al respecto Almeyda (2007) sostiene “la gestión educativa es el conjunto articulado de acciones de conducción de una institución educativa a ser llevadas a cabo con el fin de lograr los objetivos de la supervisión educativa” (p. 51).

El proceso planificador y el llevado de la administración en las ocupaciones académicas es un componente para conservar la calidad de la administración educativa en IE, por esto estas se conforman a partir de los instrumentos de control hasta el desarrollo del proceso académico formado por la aplicación del RI, PAT, PCI y el Población Económicamente Inactiva que posibilita el establecimiento de colaboraciones humanas con el personal directivo, administrativo, maestro, de mantenimiento y escolar por medio de la organización APAFA, CONEI, entre otras.

Almeyda (2007) expresa que “la gestión educativa es como un conjunto de acciones pedagógicas integradas con las gerenciales que realiza un directivo, utilizando múltiples estrategias, estructuradas convencionalmente para influir en los sujetos del proceso educacional, que partiendo de objetivos permite conducir un sistema escolar del estado inicial al deseado con vistas a cumplir un encargo social determinado”.(p. 39),

UNESCO (2011), donde se muestra para los directivos el Manual de Gestión de las II. EE. manifiesta:

“La gestión educativa hace referencia a una organización sistémica y, por lo tanto, a la interacción de diversos aspectos o elementos presentes en la vida cotidiana de la escuela. Se incluye, por ejemplo, lo que hacen los miembros de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, etc.), las relaciones que entablan entre ellos, los asuntos que abordan y la forma como lo hacen, enmarcado en un contexto cultural que le da sentido a la acción, y contiene normas, reglas, principios, y todo esto para generar los ambientes y condiciones de aprendizaje de los estudiantes”. (p. 32)

3.2.2. Instrumentos de la gestión educacional

Según la RVM establecida con el número 011-2019 de la MINEDU establece la norma que rige los instrumentos de gestión en las instituciones y programas educativos de los cuales los clasifica como: El Proyecto Educativo (P.E.I), el Plan Anual de Trabajo (P.A.T.), el Proyecto Curricular (P.C.I) y el Reglamento Interno Institucional (R.I.) los cuales son diseñados para la participación y aprobación de las diversas resoluciones directorales.

Al respecto Pozner (2001) sostiene que “Proyecto Educativo Institucional (PEI), Plan Anual de Trabajo (PAT), Proyecto Curricular Institucional (PCI) y Reglamento Interno (RI), los cuales serán elaborados de manera participativa y serán aprobados con las respectivas resoluciones directorales”. (p. 46)

a) El PEI

Esta herramienta de servicio a medio plazo forma parte de los proyectos educativos bien sea nacionales, regionales o locales. Se enfoca en la orientación de la gestión individual, participativa y transformacional y constituye aspectos identificadores, de diagnóstico, generando recomendaciones educativas. Estudiar o evaluar el nivel de integración de las partes interesadas en el sector de la educación sobre la base de metas, objetivos y recomendaciones para la ejecución en las instituciones educativas de la gestión administrativa.

Alvarado (2005) presenta que “El Proyecto Educativo Institucional constituye un proceso de reflexión y la consecuente plasmación (o enunciación) que realiza una comunidad educativa. Su finalidad es explicar la intencionalidad pedagógica, la concepción de la relación entre los individuos (educando y educador) y la sociedad y el modelo de comunicación en el que se sustenta la misma. (p. 50)

El Proyecto Educativo institucional es definido como guía para la orientación de la gestión en las instituciones educativas, así lo establece la norma 28044 de la Ley de Educación y el Reglamento que la conforma.

Pozner (2001) manifiesta que “Específicamente, EL PEI viene a ser un instrumento donde se realiza la planificación a mediano plazo, en la que se considera las orientaciones para la elaboración de otros documentos de gestión, entre ellos el Plan Anual de Trabajo (PAT), el Proyecto Curricular de la Institución Educativa (PCI) y el Reglamento Interno (RI). El PEI y el PAT presentan un vínculo cercano, ya que el PAT concreta los objetivos estratégicos del PEI en actividades y tareas que se realizan durante el año escolar. El PEI guiara el quehacer educativo de la institución educativa por un lapso de 03 años”. (p. 23)

- **El PEI y sus componentes**

Se consideran los componentes en el PEI son: diagnostico, propuestas de gestión, identidad y propuestas pedagógicas. Dentro de la identidad se considera la caracterización de la I.E. donde se ira describiendo desempeños, valores, rasgos distintivos y resultados. Así también se evidencian el aspecto singular, particular y auténtico de la entidad educacional.

Se resalta las habilidades, talentos, debilidades, defectos, se plasma el visión, ideales, metas, anhelos a alcanzar.

De allí que, toda la comunidad institucional se arroje a trabajar en miras al futuro partiendo de sus baluartes y sus circunstancias, contrarrestando los riesgos y debilidades. De esta manera se realiza en proceso de construcción en base a compromisos para la verdadera transformación de la situación.

Existen dos referentes que orientan la vida institucional los cuales se denominan misión y visión, estos emergen con el fin de comprometer una activa cooperación de parte de la comunidad educativa, para un trabajo coherente en base al CNEB, con el entusiasmo de ayudar a la mejora integral del individuo y con ello propiciar su desarrollo integral.

Por ello, Sovero (1997), plantea “rasgos propios que definen y caracterizan a la Institución Educativa, así como ubica las aspiraciones comunes y evalúa las potencialidades de docentes, alumnos y padres de familia” (P. 37). El investigador sostiene que la identificación institucional viene a ser un conjunto de caracteres que tiene una institución en comparación al resto. Cada una de estas presenta su propia organización, su trabajo, su clima institucional, la visión, la misión, las acciones que se desarrollan en los distintos espacios, los valores que se practican, la misma propuesta de gestión y la propuesta pedagógica los hace únicos y por ende cada documento debe responder a esta realidad.

Características.

- Este documento debe ser de fácil alcance, estar a la disposición de todo el público.
- Para la creación de los proyectos de implementación específicos necesarios se debe contener toda la información pertinente y de esta forma ponerlos en práctica.
- La institución se debe reflejar como un todo armonizado y globalizado.
- Se debe de tomar en cuenta todos los actores para ser consultados en el momento y lugar apropiado.
- El PEI debe ser lo suficientemente abierto para hacer cualquier cambio o modificación que se considere apropiado o necesario

Importancia

- Es importante enfocarse en la formación de las personas y para ello se deben desarrollar procesos desde el ámbito educativo, institucional, administrativo y comunitario.
- Proporcionar un entorno de gestión integral sistematizado con una visión futurista que mejore la calidad educativa.
- Adecuar la instrucción a las necesidades y potencialidades específicas del estudiante para de esta manera dar repuesta en cada institución a la diversidad geográfica y cultural del país.
- Crear compromiso de la comunidad educativa con la mejora de los servicios educativos a fin de enfrentar con la mejor disposición los riesgos futuros y mejorar la calidad de vida.
- Constituye un instrumento para llevar a cabo cambios planificados en la enseñanza, en entornos específicos, por medio de la acción organizacional para conformar a el individuo integral y enseñar una reacción unificada, comprometida y de compromiso, cooperación recíproca, colaboración activa, responsabilidad social y compromiso

b) El Proyecto Institucional Curricular (P.C.I.)

“El Proyecto Curricular Institucional es el medio o instrumento que permite a los docentes insertar su responsabilidad a su actuación didáctica dentro de un conjunto más amplio, posibilitando la tarea personal en el aula”. (Minedu, 2015, p.77)

Conocido como una herramienta dinámica de pensamiento y cambios en las actividades pedagógicas, permite al equipo docente manejar fácilmente las direcciones al momento de planificar los distintos elementos curriculares dentro del Proyecto Pedagógico. Igualmente vela por el sentido y la coherencia del actual del profesor.

Proyecto de programa extraescolar integrado, vehículo o herramienta que permite al docente ubicar la responsabilidad de su acción educativa en un todo mayor, posibilitando articular la tarea individual en clase o en grupo con mayor profundidad que el marco general. (Sánchez 2004, p. 155)

PCI es la referencia inmediata para todas las acciones encaminadas a elevar la calidad educativa de la enseñanza, la capacitación del profesor, la organización autónoma pedagógica y el trabajo de las Instituciones Educativas.

El Proyecto Curricular Institucional está pensado para ofrecer contestación a la diversa gama de habilidades, intereses y motivaciones de los alumnos. Los planes de acción tutorial, los programas de diversificación curricular, la habituación de los currículos particulares se halla en el Proyecto Curricular Institucional, el contexto de la planeación curricular.

La organización curricular institucional debería integrar los próximos recursos:

- Priorizar los temas educativos.
- Diseñar un cartel de valores y reacciones.
- Entablar los metas estratégicos del plan curricular institucional.
- Hacer una estrategia de enseñanza.
- Valorar la demanda educativa o sea caracterizar y priorizar las necesidades del aprendizaje para de esta forma elegir las preguntas de transversalidad
- Preparación de diseños curriculares organizados por grados y estratos.
- Preparar los lineamientos para desarrollar el proceso de evaluación y tutoría.

Importancia del PCI

Este es una herramienta para contribuir a pensar las prácticas educativas. Constituye el espacio privilegiado para la idealización de la contestación educativa adaptada a la variedad y es una iniciativa fundamental para mejorar el contexto de aprendizaje.

c) El Plan Anual de Trabajo (PAT)

Permite tener organizadas las actividades a desarrollar durante el año lectivo por ello se considera un instrumento de gestión.

Álvarez (2018) “El Plan Anual de Trabajo (PAT) es una herramienta de planeación integral, que tiene como objetivo fundamental crear una visión compartida

en toda la institución educativa, mediante la comunicación fluida y desde los procesos de aprendizaje. La forma de trabajo es en equipo. Asimismo, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) orienta la acción de la Institución Educativa a mediano o largo plazo (5 a 10 años), lo que contribuye con el Plan Anual de Trabajo a definir todo lo que se debe ejecutar en un año. El Plan Anual de Trabajo (PAT), para su desarrollo en un Centro de Educación Básica Regular, debe responder a las siguientes premisas: De qué situaciones partimos, qué queremos lograr este año, cómo lo vamos a lograr, quiénes lo van a hacer, cuándo lo vamos a hacer, qué recursos necesitamos, cómo verificamos el logro”. (p. 32)

El Plan de Trabajo Anual (P.A.T.), debe desarrollar el Centro de Educación Básica las premisas siguientes: de qué situaciones se parte, qué se quiere lograr este año, ¿cómo lo logrará?, ¿qué?, ¿quién lo hará?, ¿cuándo? hacerlo, qué recursos se necesitan, cómo comprueban los logros.

Además, en el PAT además atienden necesidades prioritarias: Se apunta diagnóstico, metas, escenarios esperados. De igual manera existen ocupaciones, proyectos, calendarios, presupuestos, planes de evaluación e indicación de los causantes de la I.E. El PAT debería entrenarse finalmente de todos los años electivo, rápidamente luego de la evaluación institucional. Esto ocurre por una secuencia de causas y ventajas que se sostienen posteriormente:

- A lo largo de la revisión institucional estarán presentes todos los miembros de la sociedad educativa.
- Se cuenta con información bastante vigente que va a servir de insumo para evaluar el diagnóstico y tomar elecciones correctas.
- Se iniciará el próximo año con una estrategia determinado, para ver qué ocupaciones se tomarán, inclusive a lo largo de los meses sin clases.

d) Reglamento Interno (RI)

Rivas (2010) “Es un instrumento orientador y regulador de la organización y funcionamiento integral que contiene los derechos, obligaciones y responsabilidades de todos los miembros de la comunidad educativa” (p.56)

Asimismo “Articula coherentemente, las disposiciones generales del macrosistema y las necesidades internas de la institución educativa, respondiendo a los propósitos institucionales y regulando las actividades administrativas e institucionales en orientación a las actividades pedagógicas” (p.26)

Para la institución, las reglas de procedimiento son una herramienta administrativa que alinea las operaciones del campus con el IEP. Establece las acciones prescritas, lineamientos y procedimientos a implementar y apoyar para promover los valores que la organización aspira alcanzar. El Reglamento Interno (RI) es una herramienta para el control y gestión de I.E. establecer y regular el funcionamiento, la organización interna y la ejecución de esta, crear las condiciones favorables para el logro de las metas y objetivos. Describe los deberes y derechos de los actores educativos, los criterios para la administración y gestión de los recursos, las actividades educativas y administrativas, los sistemas económicos y disciplinarios. Esta herramienta de gestión educativa es la base de la disciplina y desarrollo de la institución educativa, en cuyo proceso es posible realizar actividades de acuerdo con las normas y leyes vigentes. (Álvarez 2018, p. 33)

- **El Reglamento Interno en una Institución Educativa**

Tiene las siguientes características:

- El Reglamento es una herramienta que maneja la administración interna de una institución, teniendo las próximas propiedades:
- Reglamento y regulación de ocupaciones educativas, funcionales y administrativas, manejo en la institución, basado en el microsistema y las debilidades internas que muestra la organización educativa.
- Acomodar el sistema micro, generar unión en las funcionalidades, ocupaciones para las acciones pedagógicas y la administración de la organización.
- Velar por el triunfo gubernamental logrando el cumplimiento de las funcionalidades generales y concretas de la enseñanza.

- •Finalizar, poner en claro las reglas según la naturaleza, tamaño y organización en la entidad educativa

- **Los Reglamentos Internos y su Importancia**

Tal vez el valor de los Reglamentos Internos no se enfoca en la norma, sino en el tamaño en el que es aplicada una herramienta en la administración, pues estas definen el rumbo y la de la entidad institucional. Es una guía y un organizador pues informa sobre las obligaciones y los derechos que tienen los trabajadores, muestra también los beneficios y las posibilidades que tienen para conseguir los mismos, o por lo menos lo vislumbra, según los órganos internos de la organización. No es un instrumento vertical puramente coercitiva, sino que delinea responsabilidades funcionales durante niveles jerárquicos y dependencias estructurales. Es dinámico, activo, lógico y legal pues es identificado por la autoridad a la que le compete el asunto y se fundamenta en las reglas en general del Ministerio de Enseñanza y del Estado.

- **Requisitos del Reglamento Interno**

Norma de las instituciones educativas, manteniendo el alineamiento y coherencia con las políticas educativas y los documentos normativos, por lo cual su aplicación necesita requisitos determinados.

1. El Reglamento debería ser congruente con la política educativa y con los elementos de las instituciones educativas al mando de las autoridades mejores.
2. Conservar la coherencia y sincronización con los documentos legales de la industria: Ley de Enseñanza, Ley de Gestión del Estado, Ley de Enseñanza Nacional, Reglamento de cada ley, Reglamento de burócratas de dirección y control, etcétera.
3. Especificar las superficies de autoridad y los grados de elección de los órganos administrativos internos para evadir la interferencia y el control organizacional.

4. Determinar la coordinación de las autoridades y las líneas de mando para de esta forma poder conceptualizar las responsabilidades y evadir la intromisión y supervisión organizacional.
5. Entablar canales de comunicación de ida y vuelta a todos los niveles para conservar la eficiencia de los servicios.
6. Determinar las funcionales de todos los organismos internos encargados de la administración de la entidad educativa.
7. Velar por los entes educativos de la organización.
8. Proveer el cumplimiento de las responsabilidades de cada miembro.
9. Determinar los deberes y responsabilidades de los alumnos, papás, personal directivo, docente y administrativo así como los usuarios.

- **El Reglamento Interno y la Metodología para su Elaboración.**

El Reglamento está presidido por una Comisión incorporada por profesores y no profesores, presidida por el director de la organización educativa. Se aprueba por medio de decreto rector, cuya forma de trabajo es la siguiente:

- Formación de conjuntos incluidos de trabajo.
- Establezca un horario de trabajo.
- Compilar la legislación educativa vigente y analizarla en su caso (leyes, decretos supremos, soluciones, reglamentos, etcétera.).
- Elaborar o adaptar un organigrama interno conforme con la organización interna del establecimiento.
- Procesar la información recogida y llevar a cabo el diagrama.
- Discusión plenaria y revisión si se necesita.

- **El Reglamento Interno y su Formación**

Su concepción en la organización necesita que los cambios y novedosas reacciones se reflejen en los términos y condiciones del compromiso en grupo. La promulgación del Reglamento debería generar percepciones y reacciones sanas para la convivencia armónica.

Para desarrollar el Reglamento, se necesita implicar a un comité de maestros o administrativos, con base a las realidades educativas, desarrollarán límites que regulen el proceso de aprendizaje. Debería continuar una composición general como el siguiente: Capítulo I Generalidades. Capítulo II Organización y desempeño. Capítulo III Administración Pedagógica. Capítulo IV Calidad Administrativa y Capítulo V Interacción y coordinación con la familia.

3.2.3. Desempeño docente

De acuerdo con el Marco del Buen Desempeño Maestro establecido en la RM0547 del 2019 de la MINEDU, se identifican las áreas, competencias y logros que caracterizan la buena enseñanza y que se exigen a todos los docentes de educación elemental con regularidad a lo extenso de la región. Constituye un convenio técnico y social entre el Estado, los maestros y la sociedad sobre las competencias que tienen que dominar los docentes del territorio, en las continuas fases de su carrera profesional, con el propósito de conseguir metas de aprendizaje para todos los alumnos. Es un instrumento estratégico en la política general del desarrollo profesional. La composición de este programa está estructurada en un orden jerárquico de 3 categorías: (4) campos conformados por (9) capacidades que tienen dentro (40) actuaciones al mismo tiempo.

Montenegro y Aldana (2013) afirman “Brindan una aproximación conceptual al logro educativo, examinando y aclarando que es el proceso de ejecución de sus funcionalidades; Esto está definido por recursos involucrados con los profesores, los alumnos y el ámbito. Igualmente, la actuación se hace en diferentes entornos o niveles: entorno sociocultural, ambiente institucional, ambiente del aula y sobre el propio maestro, por medio de un acto de meditación” (p. 18).

Para Cerda (2013) “Las capacidades solo están compuestas por medio del desempeño, pues no tienen la posibilidad de ser evaluadas de manera directa sino que tienen que ser por medio de la acción. Para el mismo creador, “desempeño es un término que procede de la gestión de organizaciones y en especial de la administración de recursos humanos y de los criterios de selección de empleados” (P.73)

Evaluación de resultados del funcionamiento maestro

Evaluación del funcionamiento maestro Es un proceso sistemático de compra de datos, con el objeto de comprobar y evaluar la efectividad pedagógica que tiene la utilización de la competencia docente, sus sentimientos, sus responsabilidades y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los alumnos, papás, directores, compañeros de trabajo y representantes de las instituciones de la sociedad educativa

4 dominios del marco para la buena efectividad maestro

- **Dominio I: Preparar a los alumnos para el aprendizaje.**

Este comprende la planeación de ocupaciones pedagógicas por medio del desarrollo de currículos, unidades didácticas y sesiones en un enfoque intercultural e inclusivo. Se ocupa del entendimiento de las primordiales propiedades sociales, materiales e inmateriales, culturales y cognitivas de los alumnos, al dominio de los contenidos educativos y disciplinares, así como a la selección de recursos, materiales didácticos, tácticas didácticas y evaluación de los resultados del aprendizaje.

- **Dominio II: Enseñar a los alumnos.**

Comprende conducir el proceso de educación por medio de un enfoque que valore la alianza y la variedad en cada una de sus protestas. Tiene relación con la colaboración pedagógica del profesor en el desarrollo de un ambiente propicio para el aprendizaje, funcionamiento de contenidos, motivación regular de los alumnos, desarrollo de diferentes tácticas y procedimientos pedagógicos apropiados y adecuados y de evaluación. Recursos. Hace la utilización de varios aspectos y herramientas para facilitar la identificación de logros y retos en el proceso de aprendizaje, así como puntos de la instrucción que requieren ser mejorados.

- **Dominio III: Involucramiento de gobernabilidad en las escuelas semejantes a la sociedad:**

Incluye la colaboración en la gobernabilidad de las escuelas o redes de escuelas a partir de una visión democrática para configurar sociedades de aprendizaje. Rigurosa

la comunicación positiva con los múltiples recursos de la sociedad educativa, la colaboración en la preparación, ejecución y evaluación del Plan Educativo Institucional, así como contribuir al establecimiento de un ámbito físico conveniente. Esto incluye ver y respetar la sociedad y sus propiedades y la corresponsabilidad del núcleo familiar en los resultados del aprendizaje.

- **Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad e identidad de los maestros:**

Incluye procesos y prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de sociedades expertos de profesores. Evoca la meditación sistemática sobre su práctica maestro, sobre sus compañeros, el trabajo en general, la cooperación con sus pares y su colaboración en las ocupaciones. Desarrollo de carrera. Incluye la rendición de cuentas sobre los procesos y resultados de aprendizaje y gestiona datos acerca del diseño y utilización de políticas educativas a grado nacional y regional.

3.3. Bases conceptuales.

- **Instrumentos de Administración Educativa:**

Las herramientas de administración son: Proyecto Educativo Institucional (PEI), Plan Anual de Trabajo (PAT), Programa Educativo Institucional (ICP) y Reglamento Interno (RI) se desarrollarán de forma participativa y van a ser aprobados con las soluciones de los directores respectivos . En este sentido, estas herramientas tienen que estar actualizadas y organizadas. En el mediano y extenso plazo, para poder hacer un aprendizaje de calidad en todos los niveles de análisis, los procesos y programas de la Academia además se alinean con la identidad de la Fundación para sustentarla.

- **Proyecto Educativo Institucional:**

Orienta los procesos educativos y pertenece a la iniciativa educativa del Plan Educativo Institucional. Se evalúa y actualiza anualmente, en funcionalidad de los resultados de aprendizaje de los alumnos.

- **Proyecto Curricular Institucional**

Orienta procesos pedagógicos y forma parte de la idea pedagógica del Proyecto Educativo Institucional. Su evaluación y actualizaciones son anuales, en funcionalidad de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

- **Plan Anual**

La herramienta de administración se implementará en el corto plazo, se conoce pues se lleva a cabo cada año, empero los proyectos de innovación, las ocupaciones de optimización se hallan en el Plan de Enseñanza Institucional.

- **Reglamento Interno**

Instituye funcionalidades, lineamientos, criterios y métodos específicos para su utilización y la intervención de los diferentes miembros de una sociedad educativa.

- **Desempeño Profesor**

Es un grupo organizado de conceptos, valores, capacidades, destrezas, que se manifiestan en el comportamiento de los maestros para realizar el comportamiento educativo en la mediación del profesor estudiantes con estudiantes en la clase.

- **Recursos Didácticos**

Cualquier herramienta que un canal o medio usa para transmitir un mensaje educativo. En otros términos, tiene la posibilidad de ser usado con potencial educativo.

- **Planificación Curricular**

Este es un proceso de toma de elecciones sobre qué, por qué, cómo, en qué momento, dónde y a lo largo de cuánto tiempo se debería enseñar el material.

- **Preparación para el aprendizaje de los alumnos**

Incluye la idealización pedagógica por medio del desarrollo de proyectos de averiguación, conferencias y sesiones de análisis en el ámbito de los enfoques interculturales. Involucra la comprensión de los atributos y percepciones sociales, culturales, materiales e inmateriales de los alumnos, el dominio de los contenidos educativos y disciplinarios, así como la elección de los materiales, la utilización de libros de escrito, las tácticas didácticas y la evaluación de los resultados del aprendizaje.

- **Enseñanza para el aprendizaje**

Abarca la conducción del proceso de enseñanza mediante un enfoque que valora la unión y la variedad en todas sus manifestaciones. Se refiere a la colaboración pedagógica del maestro en el desarrollo de un ambiente propicio para el aprendizaje, desempeño de contenidos, motivación regular de los estudiantes, desarrollo de diferentes estrategias y métodos de evaluación, así como la implementación de métodos pedagógicos apropiados y adecuados. . Recursos. Incluye la implementación de diversos criterios y herramientas para facilitar la identificación de logros y desafíos en el proceso de aprendizaje, además de puntos de vista instruccionales que necesitan mejorar.

- **Calidad Educativa**

Una enseñanza que cumple con las propiedades de totalidad, consistencia y efectividad. En otros términos, una enseñanza es de calidad en tanto sea completa, coherente y eficaz.

- **Calidad de Administración**

La administración de la calidad se entiende como el grupo de maneras de conseguir la calidad, integrándola de esta forma en el proceso de administración.

- **Gestión**

Dirige un equipo de personas hacia el logro de sus objetivos institucionales. La gestión puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, herramientas y procedimientos en la gestión de los recursos y el desarrollo de las actividades institucionales.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito de estudio

La investigación se llevó a cabo en la I.E “Pedro Sánchez Gavidia” localizado en el Jr. Leoncio Prado y Tarma al costado de la laguna viña del río en la región Huánuco.

4.2. Tipo y nivel de investigación

4.2.1. Nivel de investigación

La investigación realizada fue descriptiva, porque solo se describió las dos variables.

4.2.2. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo correlacional ya que se midieron las variables y se realizó una relación estadística entre ellas (correlación), sin la participación de variables externas, Hernández (2019)

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

Hernández, S. (2019) Menciona que “la población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra”.

La población estuvo conformada por 40 individuos conformados por los docentes del nivel primario y secundario la I.E “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco.

Tabla 2: Número de Docentes de la Institución Educativa "Pedro Sánchez Gavidia"

Año	Primaria	Secundaria	Total
2020	15	25	40

Fuente: Escala MINEDU 2020

4.3.2. Muestra y método de muestreo

Hernández, S. (2019) menciona que “la muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición de las variables objeto de estudio”.

La muestra demostró ser no probabilística, y estuvo conformada por los docentes del nivel de secundaria de la institución mencionada, que hacen un total de **25** docentes. Tamayo (2012) sostiene que “la muestra es un grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico”(p. 68).

Tabla 3: Número de Docentes del nivel secundaria

Nivel	Número de Docentes
Secundaria	25
Total	25

Fuente: Escala MINEDU 2020

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Para el desarrollo de la investigación se trabajó con los 25 docentes de la Institución Educativa “Pedro Sánchez Gavidia”, no se excluyó a ningún docente.

4.4. Diseño de investigación

Esta investigación está representada a través del siguiente esquema planteado por Hernández Sampieri (2006)



Dónde:

M₀: Muestra.

V₁: Instrumentos de gestión educativa.

V₂: Desempeño docente.

r: Grado de relación entre las variables.

El diseño transeccional - correlacional, describe la relación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (posiblemente relacionadas), y luego cualitativamente y analizan la relación. Hernández (1999), (p. 211). De esta manera, en la presente tesis queda relacionada las variables instrumentos de gestión Educativa y desempeño docente.

4.5. Técnicas e instrumentos

Para la recolección de datos se utilizó las siguientes técnicas e instrumento.

4.5.1. Técnicas

La técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta

4.5.2. Instrumentos

En la presente investigación, se utilizó el cuestionario dirigido a los profesores del nivel secundario de la IE “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco, constituido por 20 ítems, con el fin de diagnosticar las características que conforman la variable 1 y otro de 20 ítems destinado a conocer las características de la variable 2.

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Según Hernández (2006), “la validez es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que se pretende medir” (p. 52)

El instrumento utilizado en el estudio fue revisado por un panel de expertos, en donde sus opiniones importaron y determinaron que el instrumento era de un valor considerable, relevante y claro con el propósito del estudio.

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Según Hernández (2010), “la confiabilidad de un instrumento de medición es el grado que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” . (p. 200)

La confiabilidad del instrumento fue establecida a través de la prueba estadística Alfa de Cronbach la cual se le aplicó a cada variable con su dimensión correspondiente y debidamente se procesó en el Programa Estadístico SPSS versión 23.0 para la obtención de los datos.

Tabla 4: Estadística de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.870	25

Estos valores que muestra la tabla conllevan a valorar que los instrumentos son altamente confiables.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Para el análisis de los datos se utiliza la técnica descriptiva estadística con la utilización de tablas de frecuencia y gráficas y la estadística inferencial utilizando la Chi cuadrada para la prueba de Hipótesis. Así como Excel y el SPSS.

4.7. Aspectos éticos

El siguiente estudio está redactado cumpliendo con el esquema de la escuela de posgrado de la UNHEVAL. Así mismo la investigación tiene como propósito el desarrollo académico y se sustenta en antecedentes y marcos teóricos. Se utilizó normas APA, respetando cada una de sus normas.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

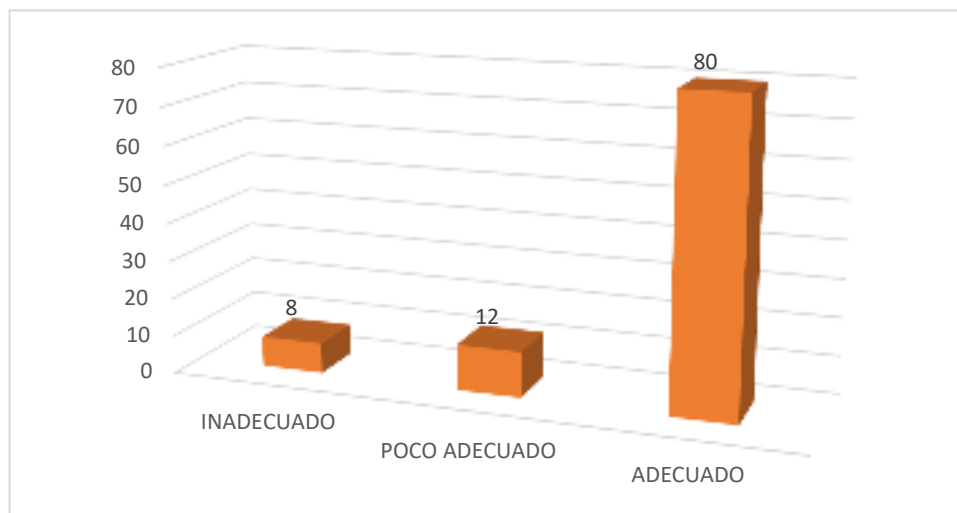
5.1. Análisis descriptivo de la variable instrumentos de gestión

5.1.1. Descripción de resultados de la variable instrumentos de gestión

Tabla 5: Distribución de frecuencia y porcentaje de los docentes sobre los instrumentos de gestión

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
INADECUADO	2	8
POCO ADECUADO	3	12
ADECUADO	20	80
TOTAL	25	100

Figura 1: Uso de los instrumentos de gestión



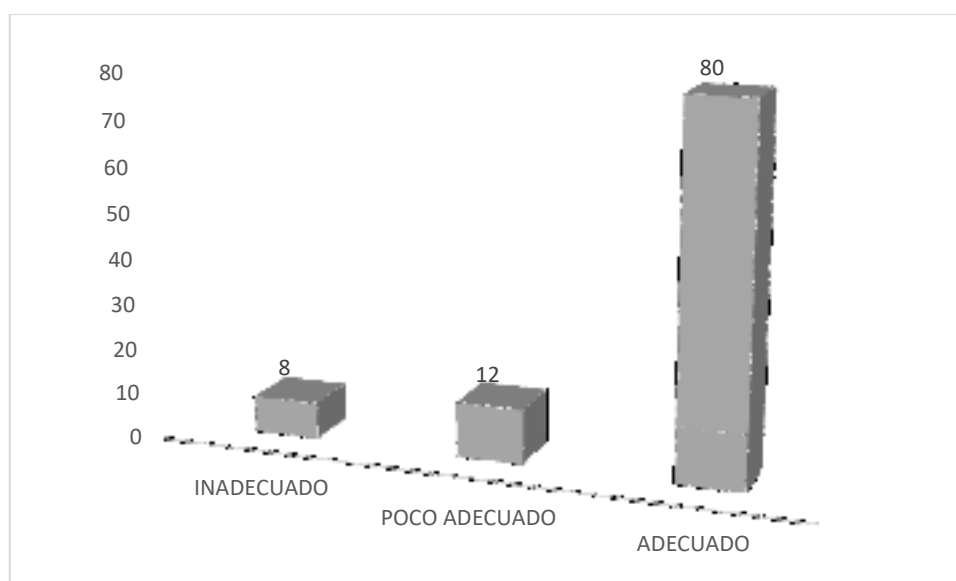
Se puede observar como 20 docentes que representan el 80% de la IE “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco consideran adecuados los instrumentos que se utilizan para la gestión, un 12% que fueron 3 profesores consideran poco adecuado los instrumentos y solo 2 docentes que representan el 8% lo consideran inadecuados.

5.1.2. Descripción de resultados de la dimensión Proyecto Educativo Institucional

Tabla 6: Distribución de frecuencia y porcentaje de los docentes sobre proyecto educativo institucional

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
INADECUADO	2	8
POCO ADECUADO	3	12
ADECUADO	20	80
TOTAL	25	100

Figura 2: Proyecto educativo institucional



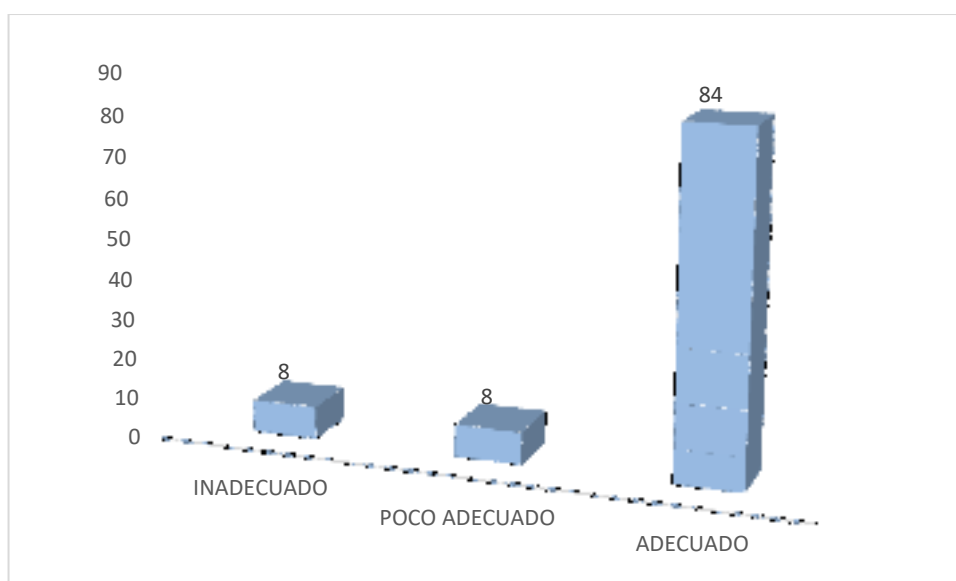
Se evidencia que 20 docentes representan el 80% de la IE “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco y consideran adecuados los proyectos educativos institucionales, 3 docentes que representan un 12% consideran poco adecuado a los proyectos educativos institucionales y solo 2 docentes que representan el 8% consideran inadecuados los proyectos educativos institucionales.

5.1.3. Descripción de resultados de la dimensión Proyecto Curricular Institucional

Tabla 7: Distribución de frecuencia y porcentaje de los docentes sobre Proyecto Curricular Institucional

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
INADECUADO	2	8
POCO ADECUADO	2	8
ADECUADO	21	84
TOTAL	25	100

Figura 3: Proyecto curricular institucional



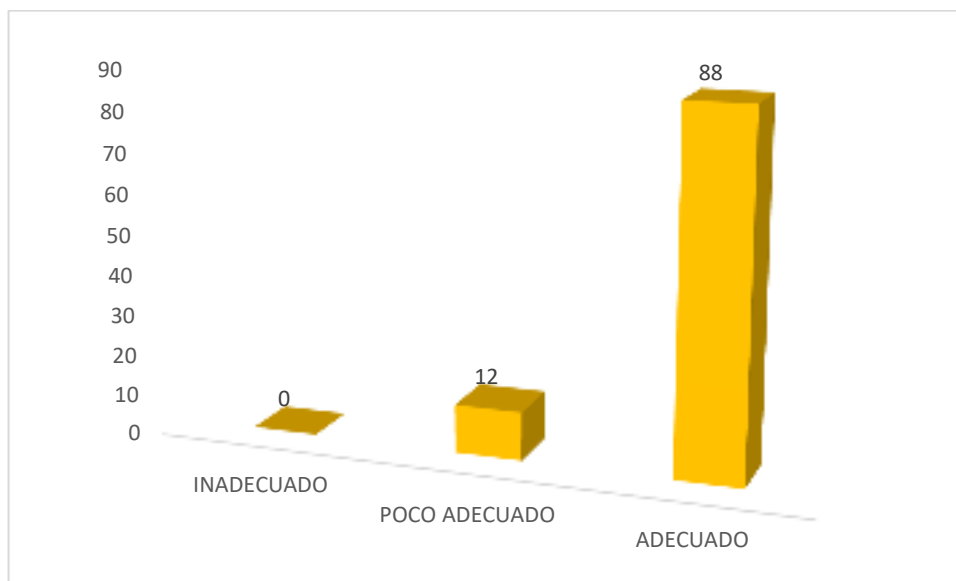
Los 21 docentes que representan el 84% de la IE “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco consideran adecuados los proyectos curriculares institucionales, 2 docentes que representan un 8% consideran poco adecuado a los proyectos curriculares institucionales así mismo solo 2 docentes que representan el 8% consideran inadecuados los proyectos curriculares institucionales.

5.1.4. Descripción de resultados de la dimensión Plan Anual de Trabajo

Tabla 8: Distribución de frecuencia y porcentaje de los docentes sobre Plan Anual de Trabajo

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
INADECUADO	0	0
POCO ADECUADO	3	12
ADECUADO	22	88
TOTAL	25	100

Figura 4: Plan anual de trabajo



22 docentes que representan el 88% de la IE “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco consideran adecuados el Plan Anual de Trabajo, 3 docentes que representan un 12% consideran poco adecuado al Plan Anual de Trabajo así mismo ningún docente considera inadecuado al plan Anual de trabajo.

5.1.5. Descripción de resultados de la dimensión Reglamento Interno

Tabla 9: Distribución de frecuencia y porcentaje de los docentes sobre el Reglamento Interno

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
INADECUADO	0	0
POCO ADECUADO	2	8
ADECUADO	23	92
TOTAL	25	100

Figura 5: Reglamento interno



23 docentes que representan el 92% de la IE “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco consideran adecuados el reglamento interno, 2 docentes que representan un 8% consideran poco adecuado el reglamento interno así mismo ningún docente considera inadecuado el instrumento de gestión reglamento interno.

5.1.6. Descripción de resultados de la variable desempeño docente

Tabla 10: Distribucion de frecuencia y porcentaje del Desempeño Docente

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BUENO	17	68
BUENO	5	20
REGULAR	3	12
DEFICIENTE	0	0
TOTAL	25	100

Figura 6: Desempeño Docente



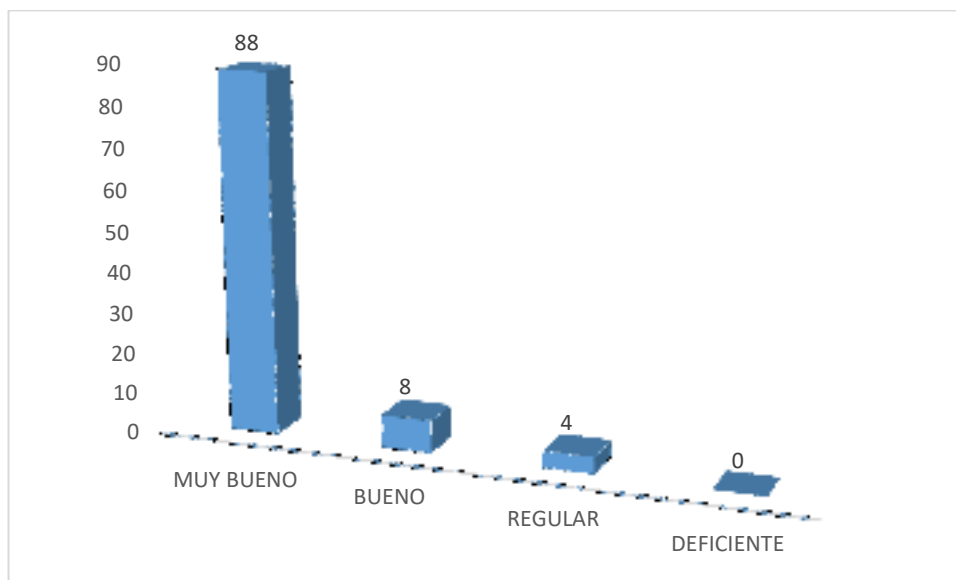
Se evidencia que 17 docentes representan el 68% de la muestra y tienen un desempeño muy bueno, así también 5 docentes que representan el 20% tienen un desempeño bueno, 3 docentes que representan el 12% tienen desempeño regular y no se cuenta con ningún docente con desempeño deficiente.

5.1.7. Descripción de resultados de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 11: Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BUENO	22	88
BUENO	2	8
REGULAR	1	4
DEFICIENTE	0	0
TOTAL	25	100

Figura 7: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes



El 88% de la muestra que representa a 22 profesores, realizan una preparación para los aprendizajes de las estudiantes muy buenas, así también 2 docentes que representan el 8% presentan una preparación buena, 1 docentes que representan el 4% tienen estrategias metodológicas regulares y no se cuenta con ningún docente que presenta preparación del aprendizaje deficiente.

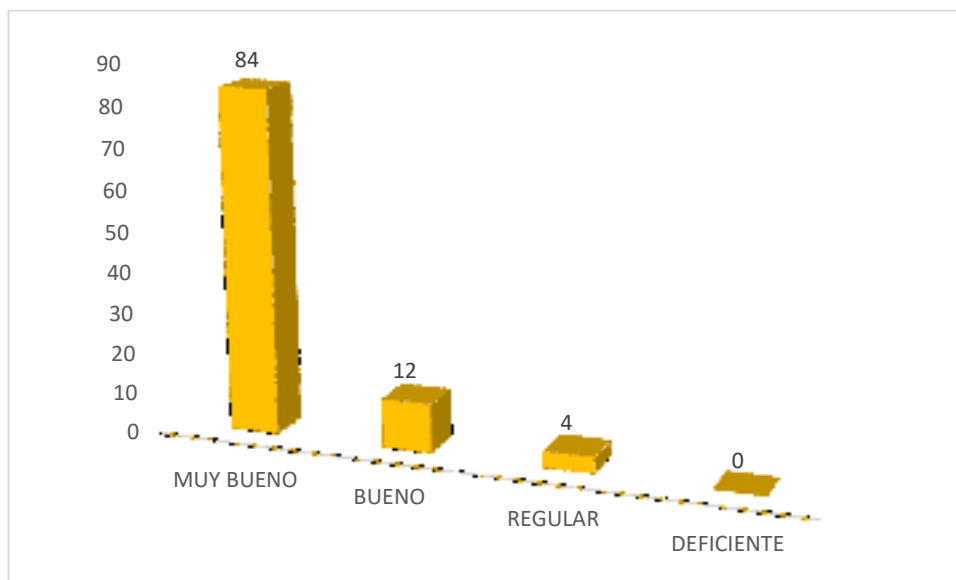
5.1.8. Descripción de resultados de la dimensión Enseñanza para el Aprendizaje

Tabla 12: Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BUENO	21	84
BUENO	3	12
REGULAR	1	4
DEFICIENTE	0	0
TOTAL	25	100

Nota: Instrumento de recolección de datos, Anexo N° 2

Figura 8: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



El 84% de la muestra conformado por 21 profesores, generan enseñanzas muy buenas, así también 3 docentes que representan el 12% tienen una enseñanza del aprendizaje buena, 1 docente que representa el 4% tiene una enseñanza del aprendizaje regular y no se cuenta con ningún docente que presenta planificación de la enseñanza aprendizaje deficiente.

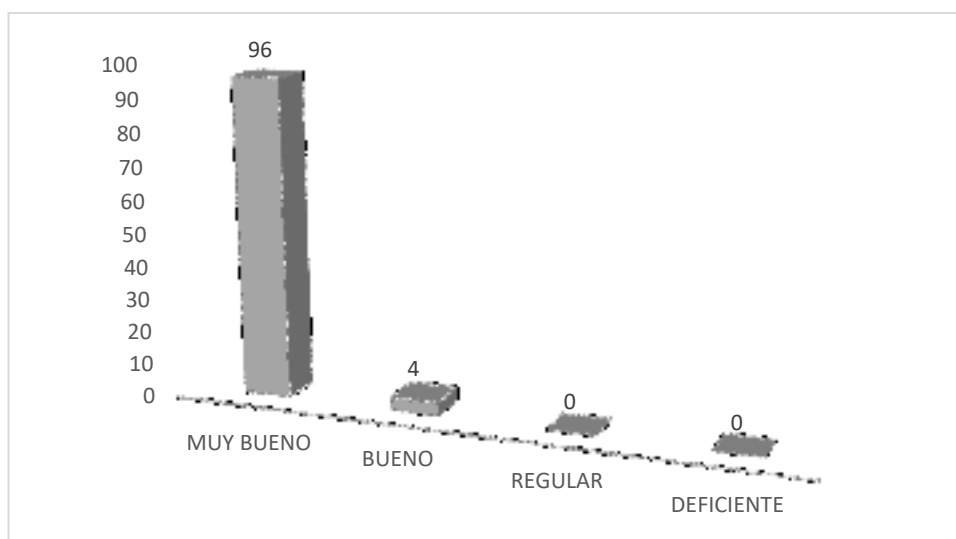
5.1.9. Descripción de resultados de la dimensión Participación en la Gestión de la Escuela en Articulación con la Comunidad

Tabla 13: Distribución de frecuencia y porcentaje de la participación en la gestión de la escuela en articulación con la comunidad

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BUENO	24	96
BUENO	1	4
REGULAR	0	0
DEFICIENTE	0	0
TOTAL	25	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos, Anexo N° 2

Figura 9: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



24 docentes que representan el 96% de la muestra, tienen desempeños muy buenos, así también 1 docente que representan el 4% tiene un desempeño bueno y no se cuenta con ningún docente que presenta un desempeño regular y deficiente.

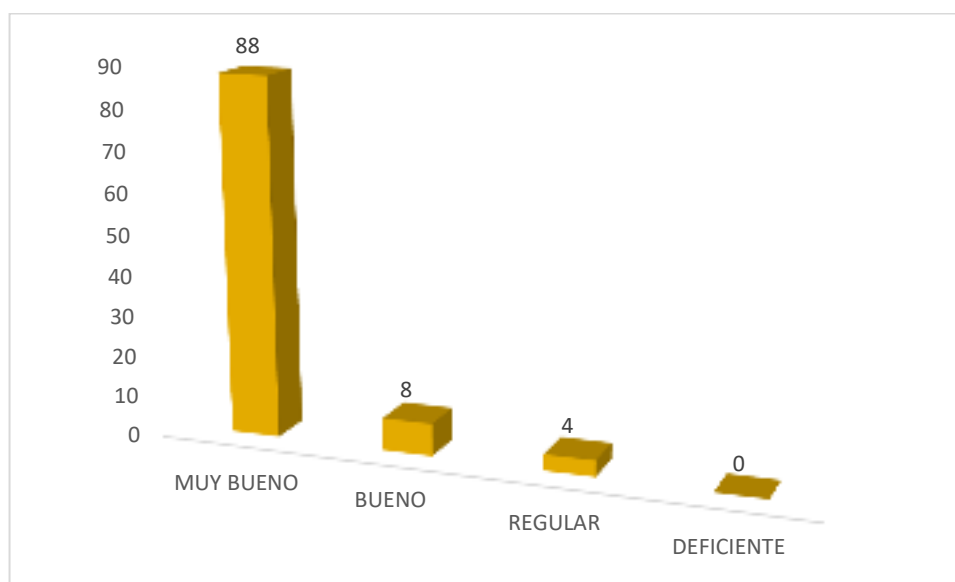
5.1.10. Descripción de resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Tabla 14: Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BUENO	22	88
BUENO	2	8
REGULAR	1	4
DEFICIENTE	0	0
TOTAL	25	100

Fuente: La tabla muestra la distribución de frecuencias

Figura 10: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente



Se demuestra que 22 docentes que representan el 88% de la muestra, tienen recursos muy buenos, así también el 8% representado por 2 docentes tienen medios y materiales buenos, 1 docente que representan el 4% tienen medios y materiales regulares y no se cuenta con ningún docente que presenta medios y materiales deficientes.

5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis.

Ho: No existirá una relación significativa de los instrumentos de la Gestión Educativa y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020

Ha: Existirá una relación significativa de los instrumentos de la Gestión Educativa y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020.

Nivel de significación: 0.05

Regla de decisión:

Si p valor < 0.05 , rechazar H_0 ; si p valor > 0.05 , aceptar H_0

Tabla 15: Correlación de Spearman del uso de instrumentos de gestión y el desempeño docente

Correlaciones			Instrumentos de gestión	Desempeño docente
Rho de Spearman	de Instrumentos de gestión	Coeficiente de correlación	1.000	,702**
		Sig. (bilateral)		.005
		N	25	25
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,702**	1.000
		Sig. (bilateral)	.005	
		N	25	25

Los resultados estadísticos presentan una relación ($r = 0,702$) alta positiva, con un grado de significancia $p = 0,000$ inferior a $0,05$, de ambas variables (instrumentos de gestión educativa y desempeño docente), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la alterna, se concluye que la interacción que existe es significativa en un 70,2% entre las herramientas de gestión Educativa y el desempeño docente en la I. E. “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020.

Hipótesis Específica 1

Ho: No existe una correlación significativa entre el Proyecto Educativo (P.E.I) y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020.

Ha: Existe una correlación significativa entre el Proyecto Educativo (P.E.I) y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020. Nivel de significación: 0.05

Regla de decisión: Si p valor < 0.05 , rechazar H_0 ; si p valor > 0.05 , aceptar H_0

Tabla 16: Correlación de Spearman del desempeño docente y el PEI

Correlaciones			Desempeño docente	PEI
Rho de Spearman	de Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1.000	.509
		Sig. (bilateral)		.034
		N	25	25
	PEI	Coefficiente de correlación	.509	1.000
		Sig. (bilateral)	.034	
		N	25	25

Entre los resultados estadísticos encontrados se observa una correlación ($r = 0,509$) media positiva, con un grado de significancia de $p = 0,000$ inferior a $0,05$, según ambas variables (instrumentos de gestión en la magnitud Proyecto Educativo Institucional (PEI) y desempeño docente, por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, en resumen hay una correlación significativa en un 50,9% entre el Proyecto Educativo Institucional y el desempeño docente en la I. E. “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020.

Hipótesis Específica 2

Ho: No existe una relación significativa entre el Proyecto Curricular (PCI) y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020.

Ha: Existe una relación significativa entre el Proyecto Curricular (PCI) y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020.

Nivel de significación: 0.05

Regla de decisión: Si p valor < 0.05, rechazar Ho; si p valor >0.05, aceptar Ho

Tabla 17: Correlación de Spearman de Proyecto Curricular Institucional y el desempeño docente

Correlaciones			Desempeño	PCI
Rho de Spearman	de desempeño	Coeficiente de correlación	1.000	,483*
		Sig. (bilateral)		.015
		N	25	25
PCI	PCI	Coeficiente de correlación	,483*	1.000
		Sig. (bilateral)	.015	
		N	25	25

Los resultados del estudio estadístico muestran una relación ($r = 0,483$) baja positiva, con un grado de significancia de $p = 0,000$ inferior a 0,05, de ambas variables Proyecto Curricular Institucional (PCI) y desempeño docente, por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, en resumen hay una interacción significativa en un 48,3% entre el Proyecto Curricular Institucional y el desempeño docente en la I. E. “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020.

Hipótesis Específica 3

Ho: No existe una correlación significativa entre el Plan de Trabajo Anual (PAT) y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020.

Ha: Existe una correlación significativa entre el Plan Anual de Trabajo (PAT) y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020

Nivel de significación: 0.05

Regla de decisión:

Si p valor < 0.05 , rechazar H_0 ; si p valor > 0.05 , aceptar H_0

Tabla 18: Correlación de Spearman de Plan Anual de Trabajo y el desempeño docente

			desempeño	PAT
Rho Spearman	de desempeño	Coeficiente de correlación	1.000	.702
		Sig. (bilateral)		.020
		N	25	25
PAT	PAT	Coeficiente de correlación	.702	1.000
		Sig. (bilateral)	.020	
		N	25	25

Según los resultados encontrados puede decirse que la estadística demostró una interacción ($r = 0,702$) alta positiva, con un nivel de significancia de $p = 0,000$ inferior a $0,05$, de ambas variables Plan Anual de Trabajo (PAT) y desempeño docente, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la alterna, se concluye que la relación que existe es significativa en un 70,2% entre el PAT y desempeño docente en la I. E. “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020.

Hipótesis Específica 4

Ho: No Existe una relación significativa entre el Reglamento Interno (RI) y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020.

Ha: Existe una relación significativa entre el Reglamento Interno (RI) y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020

Nivel de significación: 0.05

Regla de decisión:

Si p valor < 0.05 , rechazar H_0 ; si p valor > 0.05 , aceptar H_0

Tabla 19: Correlación de Spearman de Reglamento Interno y el desempeño docente

			desempeño	RI
Rho Spearman	de desempeño	Coefficiente de correlación	1.000	.623
		Sig. (bilateral)		.034
		N	25	25
RI	RI	Coefficiente de correlación	.623	1.000
		Sig. (bilateral)	.034	
		N	25	25

Los resultados estadísticos presentan que existe una relación ($r = 0,623$) alta positiva, con un grado de significancia de $p = 0,000$ inferior a $0,05$, de ambas variables (RI y desempeño docente), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la alterna, se concluye que la relación que existe es significativa en un 62,3% entre el RI y desempeño docente en la I. E. “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020

5.3. Discusión de resultados

El trabajo de investigación buscó, determinar el grado de relación entre los Instrumentos de Gestión Educativa y el desempeño docente en la I. E. Pedro Sánchez Gavidia - Huánuco 2020. Al respecto los resultados muestran que 20 docentes que representan el 80% de la IE Pedro Sánchez Gavidia – Huánuco consideran adecuados los instrumentos de gestión, 3 docentes que representan un 12% consideran poco adecuado a los instrumentos de gestión y solo 2 docentes que representan el 8% consideran inadecuados los instrumentos de gestión. Estos resultados reflejan que es muy necesario que los docentes y la comunidad educativa conozcan los instrumentos de gestión educativa , así mismo según los resultados, aún se cuenta con personal docente que desconoce de los instrumentos de gestión, Así mismo se determinó que existe una relación significativa entre los instrumentos de gestión y el desempeño docente en la I. E. Pedro Sánchez Gavidia - Huánuco 2020. Resultados similares se encontró en la tesis desarrollada por Álvarez M. (2018) Los instrumentos de gestión y el desempeño docente en la IE Víctor Raúl Haya de la Torre en Cusco, donde concluye que Existe relación directa entre los Instrumentos de Gestión y la Práctica Docente en la Institución educativa Víctor Raúl Haya de la Torre del distrito de San Sebastián Cusco 2017.

Así también se halló que existe una relación significativa entre el Proyecto Educativo Institucional (PEI) con el desempeño docente en la Institución Educativa Pedro Sánchez Gavidia, este resultado guarda estrecha relación con la tesis desarrollada por Montalvo F. (2014) donde manifiesta que existe relación significativa entre el Proyecto Educativo Institucional (PEI) con el desempeño docente en la Institución Educativa Edelmira del Pando –UGEL N.º 06 de Ate Vitarte, 2011 (Sig. = 0,00 y Rho de Spearman = 0,556, correlación positiva media).

Por otro lado se halló que existe una relación significativa entre el Proyecto Curricular Institucional (PCI) con el desempeño docente en la Institución Educativa Pedro Sánchez Gavidia con una relación ($r = 0,483$) positiva baja, caso similar presenta Montalvo F. (2014), existe relación significativa entre el Proyecto Curricular

Institucional (PCI) con el desempeño docente en la Institución Educativa Edelmira del Pando –UGEL N.º 06 de Ate Vitarte, 2011 (Sig. = 0,00 y Rho de Spearman = 0,338, correlación positiva débil).

También se tiene que existe relación significativa entre el Plan Anual de Trabajo (PAT) con el desempeño docente en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de La Torre de San Sebastián Cusco, así también se contrasta con el estudio de Guadalupe Grimanesa Torres López, quien halló que La propuesta de gestión del C.E. 3070 generó un clima institucional favorable para la aplicación del PEI y favoreció la aplicación de la reforma curricular capacitando a los docentes, quienes aportaron sus ideas y metodologías de acuerdo al cumplimiento de la misión institucional. La propuesta de gestión del C.E. María de los Ángeles.

Por último se tiene que existe una relación ($r = 0,623$) positiva alta, con una significancia de $p = 0,000$ menor a 0,05, entre las variables instrumentos de gestión en la dimensión Reglamento Interno (RI) y desempeño docente, estos resultados se contrastan con los obtenidos en la tesis **“El Reglamento Interno como instrumento de la gestión educativa en el colegio secundario de Maranura – 2017”** desarrollado por Achahuanco F. (2018), donde concluye que con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del $\alpha: 5\% = 0.05$, se confirma que si existe correlación entre las variables reglamento interno y gestión educativa, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,850 valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables.

5.4. Aporte científico a la investigación

El estudio desarrollado se observó que muchos de los profesores de la IE “Pedro Sánchez Gavidia” de Huánuco, participan en la elaboración de componentes necesarios en los Proyectos educativos Instituciones, así mismo hay un porcentaje mínimo de docentes que no participan de las actividades que se programan con fines de la elaboración, análisis del proyecto educativo Institucional. Por otro lado, se identificó que dada la pandemia del COVID – 19, los instrumentos de gestión Educativa necesitan estar actualizados y que estos demanden a las necesidades sociales de la actualidad y que estos sean de conocimiento de toda la comunidad educativa, así mismo su participación en ella es de vital importancia.

CONCLUSIONES

- En esta investigación se pudo demostrar que existe relación entre los instrumentos de gestión educativa y el desempeño docente. Lo mas relevante de la variable instrumentos de gestión educativa es que el 80% de los docentes cree que es adecuado tenerlos bien definidos y elaborados ya que esto permite encaminar adecuadamente la Institución Educativa, así mismo se ha podido constatar que el 68% de los docentes tiene buen desempeño docente. El análisis de correlación de Spearman cuyo valor es de 0.702, ha permitido conocer el grado de relación entre ambas variables es decir existe relación entre los instrumentos de gestión educativa y el desempeño docente.
- En este trabajo de investigación se pudo determinar la correlación entre el proyecto educativo y el desempeño docente, donde se observó que el 80% de los docentes cree que el proyecto educativo de la institución es adecuado y pertinente. Este resultado junto con el porcentaje alto de docentes con buen desempeño docente a permitido que el valor del estadístico de prueba correlación de Spearman es 0.509 indicando que existe correlación media entre ambas variables.
- En este trabajo de investigación se pudo determinar la correlación entre el proyecto curricular y el desempeño docente, donde se observó que el 84% de los docentes cree que el proyecto curricular de la institución es adecuado y el 8% cree que es poco adecuado y solo el 8% cree que es inadecuado. Este resultado junto con el porcentaje alto de docentes con buen desempeño docente ha permitido que el valor del estadístico de prueba correlación de Spearman es 0.483 indicando que existe correlación media entre ambas variables

- En este trabajo de investigación se pudo identificar la correlación entre el reglamento interno y el desempeño docente, donde se observó que el 92% de los docentes cree que el reglamento interno de la institución es adecuado y el 8% cree que es poco adecuado. Este resultado junto con el porcentaje alto de docentes con buen desempeño docente ha permitido que el valor del estadístico de prueba correlación de Spearman es 0.702 indicando que existe buena correlación entre ambas variables
- En este trabajo de investigación se pudo identificar la correlación entre el plan anual de trabajo y el desempeño docente, donde se observó que el 88% de los docentes cree que el plan anual de trabajo de la institución es adecuado y el 12% cree que es poco adecuado. Este resultado junto con el porcentaje alto de docentes con buen desempeño docente ha permitido que el valor del estadístico de prueba correlación de Spearman es 0.623 indicando que existe buena correlación entre ambas variables

SUGERENCIAS

A los maestros y la parte directiva de la IE “Pedro Sánchez Gavidia” de Huánuco se sugiere:

Recomendar actividades que permitan a los directores y docentes participar en la toma de decisiones educativas para mejorar la calidad de la enseñanza en la institución “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco.

Planificar periódicamente talleres de lluvia de ideas para analizar los resultados de la evaluación del aprendizaje y planificar la mejora del IIEE.

Promover la buena práctica docente, reconocer su labor, para que se sientan motivados a mejorar su labor docente y su identificación con el IIEE. Reflejar los resultados conseguidos en la ficha de observación de lecciones de acuerdo con el proyecto de seguimiento y apoyo.

Fomentar la colaboración de los maestros en la preparación de documentos de administración, entrega de resultados, establecimiento de papeles y seguimiento del cumplimiento de las reglas para el logro de las metas establecidas.

REFERENCIAS

- ALVAREZ M.(2017) en la tesis “los instrumentos de gestión y su implicancia en el desempeño docente en la institución educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, del distrito de San Sebastián, Cusco, 2017”
- ÁLVAREZ, M. (2000) Un nuevo liderazgo. Unidad de Descentralización de Centro Educativos. Proyecto de Mejora de la Gestión de Centros Educativos Públicos Urbanos. Ministerio de Educación del Perú
- ALVARADO, O. (1999) Gestión educativa. Lima: Editorial San Marcos
- ACHAHUANCO F. (2018), en la tesis, “El Reglamento Interno como instrumento de la gestión educativa en el colegio secundario de Maranura – 2017”
- BELLIDO L. (2014) en la tesis “los instrumentos de gestión y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Edelmira del Pando del distrito de Ate, 2011”
- CASTILLO, N. (2015), en su tesis “Calidad de los componentes del desempeño docente y niveles profesional en los docentes del Colegio Público Arcipreste de Hita – España 2015”
- CHAN, J. (2017), en su Tesis “Instrumentos de gestión y la satisfacción del personal docente en la IE Colegio Williams - Campus San Jerónimo de México -2017”
- CERDA, H. (2013). La Nueva Evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares. Bogotá: Edit. Magisterio.

- ELMER, H. (2015) en su tesis “Relación entre los instrumentos de gestión y el profesionalismo docente en la Institución Educativa Gabriel Aguilar Navarrete Cayrán-2015.”
- FRETEL, A. (2018) en su tesis “Los instrumentos educativos institucionales y desempeño profesional en la institución educativa emblemática Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2018.”
- HERNANDEZ SAMPIERI, R. (2016). “Metodología de la investigación.” Sexta edición:
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/met>
- HERNANDEZ S. y FERNADEZ B. (2010) Metodología de la Investigación Científica.
- HERNÁNDEZ, S (2016) Metodología de la investigación Científica. 5ta Edición. Instrumentos de Medición.
- HERNÁNDEZ, S (2010) Metodología de la investigación Científica. Edición.
- LEY DE REFORMA MAGISTERIAL N° 29944-2012 ED.
- LEY GENERAL DE EDUCACIÓN DEL PERÚ N° 28044-2003.Lima, Perú: Ediciones Abedul.
- LEY N° 28628, ley que regula la participación de las Asociaciones de Padres de Familia en las Instituciones Educativas Públicas- Lima Perú. Editorial Abedul; Lima Perú: Ediciones Abedul
- LAOS Y LEDESMA, (2013) La gestión pedagógica de la escuela. México: Unesco.

- LOERA, A. (2003). Planeación estratégica y política educativa. Documento de trabajo. México: SEP.
- LUISA, S. (2018), en su tesis “Instrumentos de Gestión Educativa y Desempeño Docente en la I.E.I.P. N.º 10050 Reque – Lambayeque 2018”.
- MARROQUÍN, R. (2008). Tesis, “La supervisión educativa como proceso de gestión institucional participativa en los centros de Educación Básica Alternativa de la UGEL 06”. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- MARTÍNEZ, J. (2015). Problemas y teoría a propósito de la gestión pedagógica.
- MINEDU (2016). Compromisos de gestión escolar y plan anual de trabajo de la IEI 2017.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2019). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*. Directivos construyendo escuela. Lima.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2019). Marco del Buen Desempeño del Directivo.
- MONTENEGRO, I. A., & Aldana, I. A. M. (2013). Evaluación del desempeño docente. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- NAVARRO, M. (2004). La gestión escolar: conceptualización y revisión crítica del estado de la literatura. México.
- NORMA, O. (2014) en su tesis “los instrumentos de gestión educativa y su relación con el desempeño laboral del docente en la institución educativa César Vallejo del Distrito de San Juan de Miraflores, Lima, 2014.”

PERALES C Y SECLÉN G. (2018). *Instrumentos de Gestión Educativa y Desempeño Docente en la I.E.I.P. N.º 10050-Reque*. (Tesis de Maestría).

PILAR, M. (2016) en su tesis “Instrumentos claves de la gestión escolar y la calidad docente en el colegio Pedro De Valdivia Agustinas Santiago de Chile 2016.”

RM N° 011-2019-MINEDU. Norma que regula los instrumentos de gestión de las instituciones educativas y programas de educación básica.

RIVAS, T. (2012) Guía para la elaboración de instrumentos de gestión.

SANDOVAL, E. (2000). “La trama de la escuela secundaria: Institución, relaciones y saberes”, en Navarro, 2004. La gestión escolar: conceptualización y revisión crítica del estado de la literatura. México.

TAPIA, G. (2003). Autoevaluación inicial de la gestión de la escuela. Documentos de trabajo. México: SEP-SEB-DGDGIE-PEC.

UNESCO (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Ministerio de Educación, Lima – Perú.

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I. E. “PEDRO SÁNCHEZ GAVIDIA” HUÁNUCO 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES				
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	INST.
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación ente los Instrumentos de Gestión Educativa y en el desempeño docente en la I.E. Pedro Sánchez Gavidia - Huánuco 2020?</p> <p>Problemas Específicos</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar el grado de relación entre los Instrumentos de Gestión Educativa y el desempeño docente en la I. E. -Pedro Sánchez Gavidial - Huánuco 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación significativa entre los Instrumentos de Gestión Educativa y el desempeño docente en la I. E. —Pedro Sánchez Gavidia – Huánuco 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Los instrumentos de gestión educativa.</p>	<p>Proyecto Educativo Institucional (PEI).</p> <p>Proyecto Curricular Institucional (PCI).</p>	<p>-Diagnóstico.</p> <p>-Identidad.</p> <p>-Propuesta pedagógica.</p> <p>-Propuesta de gestión.</p> <p>-Problemática Pedagógica.</p> <p>-Programa curricular diversificado.</p> <p>-Lineamientos generales.</p>	<p>4.1. Ámbito:</p> <p>La investigación se llevará a cabo en la I.E —Pedro Sánchez Gavidial localizado en la región de Huánuco.</p> <p>4.2. Población:</p> <p>Hernández, S. (2019) Menciona que la población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra. La población estará conformada por los docentes del nivel primario y secundario la I.E —Pedro Sánchez Gavidial – Huánuco haciendo un total de 40 docentes.</p>	<p>Cuestionario de encuesta.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el grado de relación entre el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el desempeño docente? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar el grado de relación entre el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el desempeño docente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación significativa entre el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el desempeño docente. 		Plan Anual de Trabajo (PAT).	-Planeamiento educativo. - Programación de actividades.	<p>4.3. Muestra: Hernández, S. (2019) menciona que La muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición de las variables objeto de estudio.</p>
Reglamento interno (RI).	-Planificación -Organización -Derechos -obligaciones.					

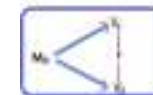
<p>• ¿Cuál es el grado de relación entre el Proyecto Curricular Institucional (PCI) y el desempeño docente?</p> <p>• ¿Cuál es el grado de relación entre el Plan Anual de Trabajo (PAT) y el desempeño docente?</p> <p>• ¿Cuál es el grado de relación entre el Reglamento</p>	<p>• Determinar el grado de relación entre el Proyecto Curricular Institucional (PCI) y el desempeño docente.</p> <p>• Determinar el grado de relación entre el Plan Anual de Trabajo (PAT) y el desempeño docente.</p> <p>• Determinar el grado de relación entre el</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación significativa entre el Proyecto Curricular Institucional (PCI) y el desempeño docente. • Existe una relación significativa entre el Plan Anual de Trabajo (PAT) y el desempeño docente. • Existe una relación significativa entre el Reglamento Interno (RI) y el desempeño docente. 	<p>Variable 2:</p> <p>Desempeño docente.</p>	<p>✓ Planificación de la enseñanza.</p>	<p>-Programación curricular anual.</p> <p>-Unidad de aprendizaje.</p> <p>-Sesiones de aprendizaje.</p> <p>-Instrumentos de evaluación.</p>	<p>La muestra será no pirobalística a criterio del investigador, y estará conformado por los docentes del nivel secundario de la I.E. —Pedro Sánchez Gavidia - Huánuco, que hacen un total de 25 docentes.</p>	<p>Cuestionario de encuesta</p>
<p>✓ Estrategias metodológicas.</p>	<p>-Motivación</p> <p>-Recursos didácticos</p> <p>-Evaluación de los aprendizajes</p>	<p>4.4. Nivel y tipo de estudio</p> <p>4.4.1. Nivel:</p> <p>por el nivel será una investigación descriptiva, porque solo se describirá la influencia de los instrumentos de gestión y su influencia en el desempeño docente.</p> <p>4.4.2. Tipo:</p> <p>La investigación será de tipo correlacional ya que se medirán las dos variables y establecer una relación estadística entre las mismas (correlación), sin necesidad de incluir variables externas para llegar a conclusiones relevantes.</p> <p>Hernández, S. (2019).</p>					

Interno (RI) y el desempeño docente?

Reglamento Interno (RI) y el desempeño docente.

4.5. Diseño y esquema de investigación

El diseño de investigación será no experimental descriptivo, cuyo esquema es:



Dónde:
Ic: Instrumento de gestión
Vc: desempeño docente.



ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO



FECHA:

TÍTULO: LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I. E. “PEDRO SÁNCHEZ GAVIDIA” HUÁNUCO 2020

OBJETIVO: Determinar el grado de relación entre los Instrumentos de Gestión Educativa y el desempeño docente en la I. E. Pedro Sánchez Gavidia - Huánuco 2020.

INVESTIGADOR: Norberto Chavez Leví Meyer

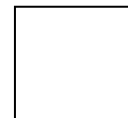
Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

Firmas del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____



Firma del investigador responsable: _____

Huánuco, noviembre de 2020

ANEXO 03
CUESTIONARIO

Estimado docente: Este cuestionario tiene por finalidad el acopio de información acerca de los instrumentos de gestión Educativa en la I.E. Pedro Sánchez Gavidia – Huánuco.

INDICACIONES: En la siguiente encuesta, se presentan un conjunto de características sobre los instrumentos de gestión educativa; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuesta que debes calificar. Responde marcando con una (X) la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

ESCALA VALORATIVA				
Siempre	Casi siempre	a veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

VARIABLE 1: LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA					
Proyecto Educativo Institucional (PEI)	ESCALA				
	1	2	3	4	5
1. Considero que el Proyecto Institucional refleja las aspiraciones y expectativas de los estudiantes.					
2. Ha Identificado las Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas en mi Institución Educativa.					
3. Ha participado activamente en la elaboración de la misión, visión, objetivos estratégicos y valores de la institución.					
4. Participa en actividades programadas para lograr la integración de todo el personal, sin discriminación alguna.					
5. Tiene claridad sobre el enfoque y los principios pedagógicos que orientan la práctica educativa en la institución.					
Proyecto Curricular Institucional (PCI)					

6. Considera que los temas transversales seleccionados, responden a las necesidades, intereses y oportunidades de aprendizaje de los estudiantes y su contexto.					
7. Tiene en cuenta las orientaciones generales de tutoría en su labor educativa.					
8. Ha participado en la actualización de los carteles de contenidos y valores de la institución educativa.					
9. Realiza la diversificación del programa curricular del área y grado con el equipo de docentes, considerando la identidad, el diagnóstico de la comunidad educativa, la propuesta de gestión y la propuesta pedagógica.					
10. Se cumplen los objetivos previstos en la Programación Curricular Institucional.					
Plan Anual de Trabajo (PAT)					
11. Explica al inicio de cada periodo cómo se realizarán las actividades derivadas de los proyectos de innovación y otros.					
12. Participa en equipo de docentes para la etapa de planeamiento educativo.					
13. Se aprecia el cumplimiento de las capacidades y actitudes previstas en la Proyecto Curricular anual					
14. Participo en Jornadas de reflexión para el seguimiento y evaluación de las actividades establecidas en el PAT.					
15. Tiene en cuenta el PEI para elaborar el Plan Anual de Trabajo.					
Reglamento interno (RI).					

16. El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso.				
17. El Reglamento Interno responde a los objetivos estratégicos planteados en su institución en mejora de la calidad educativa.				
18. Se ha tomado en cuenta los ejes de la convivencia: democracia, participación, inclusión e interculturalidad para la elaboración de las normas y acuerdos de convivencia.				
19. Conoce los códigos de conducta para los directivos, docentes, auxiliares y administrativos de la Institución Educativa.				
20. Tiene en consideración desde el reglamento interno los estímulos y medidas correctivas.				

**¡MUCHAS GRACIAS POR
SU COLABORACIÓN!**

ANEXO 04



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN: GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
CUESTIONARIO SOBRE "EL DESEMPEÑO DOCENTE"



Estimado docente:

Este cuestionario tiene por finalidad el acopio de información sobre el Desempeño Docente en la I.E. Pedro Sánchez Gavidia – Huánuco.

INDICACIONES: En la siguiente encuesta, se presentan un conjunto de características sobre el Desempeño Docente; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuesta que debes calificar. Responde marcando con una (X) la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

ESCALA VALORATIVA				
Siempre	Casi siempre	a veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE					
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	ESCALA				
	1	2	3	4	5
1. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.					
2. Juzga si los métodos, estrategias y recursos que utiliza son los más estimulantes y pertinentes para sus estudiantes					
3. Considera en el plan curricular, la articulación de los aprendizajes con las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
4. Organiza secuencial y cronológicamente las unidades didácticas para desarrollar las competencias y capacidades previstas.					
5. Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza.					

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.				
6. Comunica en forma clara y precisa los propósitos y el reto de las experiencias de aprendizaje.				
7. El contenido de la clase es tratado con rigurosidad conceptual y es comprensible para los estudiantes.				
8. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales generando un aprendizaje activo en sus estudiantes.				
9. Utiliza diversos métodos y técnicas de evaluación, según los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.				
10. Promueve el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo de los estudiantes así mismo Retroalimenta oportunamente sobre los contenidos que no han quedado claros.				
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad				
11. Propicia ocasiones para que todos participen y sabe reconocer el momento oportuno para plantearles nuevos retos y oportunidades de aprendizaje. Asimismo, reconoce la diversidad de prácticas culturales y formas de aprender de sus estudiantes.				
12. Crea oportunidades para que los alumnos expresen emociones, ideas y afectos de manera respetuosa, clara y directa, sin temor a la burla o el error.				
13. Interactúa con entusiasmo, motivando el interés de sus estudiantes alrededor de diversas situaciones de aprendizaje.				
14. Comparte con las familias de los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de mi trabajo pedagógico, y doy cuenta de los avances y resultados.				
15. Acepta las emociones de sus estudiantes y demuestra interés en				

ellas, brindándoles apoyo y orientación según las diversas etapas de su desarrollo y los distintos contextos culturales.					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
16. Desarrolla individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo.					
17. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.					
18. Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión y el derecho y las necesidades de sus estudiantes.					
19. Asume su responsabilidad tanto en el desarrollo académico de sus estudiantes como en su progreso y bienestar personal.					
20. Resuelve dilemas éticos en la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales y buscando que las normas y los reglamentos se adecúen a aquellos.					

**¡MUCHAS GRACIAS POR
SU COLABORACIÓN!**

ANEXO 05
BASE DE DATOS

INSTRUMENTOS DE GESTIÓN					DESEMPEÑO DOCENTE				
PEI	PCI	PAT	RI		PPA	EPAE	PA	DESA	
19	20	20	19	78	15	18	18	15	66
28	21	24	25	98	22	18	24	21	85
23	22	23	22	90	22	25	23	24	94
20	19	22	21	82	16	17	18	20	71
21	21	21	24	87	20	19	20	20	79
21	19	19	22	81	21	23	20	20	84
24	19	20	23	86	23	21	22	22	88
21	22	22	24	89	24	25	24	24	97
23	22	25	22	92	24	24	25	24	97
22	25	23	22	92	23	24	23	23	93
20	24	23	25	92	24	25	24	24	97
22	20	19	24	85	21	22	23	22	88
22	22	21	19	84	22	24	21	24	91
20	19	19	21	79	20	22	24	22	88
23	23	23	22	91	23	23	24	24	94
19	22	22	25	88	24	25	25	24	98
19	20	20	21	80	22	22	18	20	82
23	23	24	21	91	25	22	25	22	94
24	23	24	24	95	25	25	22	22	94
20	20	19	22	81	23	24	23	23	93
25	22	25	25	97	25	25	22	24	96
20	22	20	24	86	24	24	24	25	97
21	23	21	23	88	23	25	25	21	94
25	22	24	24	95	24	23	25	22	94
20	22	22	20	84	24	23	24	23	94

ANEXO 06

**DIRECTORIO DE PROFESORES DE NIVEL SECUNDARIA – PEDRO
SÁNCHEZ GAVIDIA HUÁNUCO - 2020**

DATOS DEL DOCENTE				PERSONAL	
N °	APELLI DO PATER NO	APELLI DO MATER NO	NOMBR ES	CELUL AR	CORREO ELECTRONICO
1	La Roja	Copaja	Eduardo Ramon	9903923 71	Bradiiz22@hotmail.com
2	Aguilar	Campos	Aziza Pamela	9478771 81	Azizaaguilarcampos@gmail.com
3	Alejo	Gallardo	Melinda Meleny	9624336 54	melyalg@gmail.com
4	Alvarado	Vara	Delives Higel	9436831 94	delibes_62@hotmail.com
5	Arias	Hidalgo	Elver Noel	9485304 39	mds_2012@hotmail.com
6	Beteta	Salazar	Elizabeth	9629985 87	Elimiss18_12@hotmail.co
7	Cañoli	Atencia	Irma Alejandri na	9452049 30	mds_2017@hotmail.co
8	Berrospi	Jaramillo	Jenny	9629626 58	Jenn_87@hotmail.com
9	Celestino	Apolinari o	Enrique Eduardo	9667329 45	Cheverenque78@hotmail.co m
1 0	Flores	Chambill a	Isidro Santiago	9540954 46	Isidro_68@hotmail.com

1 1	Gonzales	Pinares	Víctor Elías	9625416 32	Vigo_ochentero@hotmail.co
1 2	Justo	Lastra	Loyola Elisa	9686403 20	
1 3	Lugo	Villegas	Ido	9625431 24	idolugo@hotmail.com
1 4	Meza	Alipazaga	Víctor Ricardo	9144323 23	Vitocho770@gmail.com
1 5	Nieto	Izarra	Bilma	9629161 10	Biniza103@hotmail.com
1 6	Ramos	Palomino	Luis Augusto	9594509 62	Luisramospalomino1964@gmail.com
1 7	Santos	Alcedo	Dilmer	9866237 63	Dilmersa1964@hotmail.co
1 8	Tucto	Calero	Vilma	9629596 41	Vilmacandy2@hotmail.com
1 9	Tarazona	Espinoza	Américo Simón	9938524 00	Yerico2227@gmail.com
2 0	Tello	Jaime	Rodolfo Luis	9381597 13	Rodolfo.tello.jaimes@gmail.co
2 1	Rodrigo	Ortega	David Gustavo	9626248 61	ricardouretaatachagua@hotmail.com
2 2	Ureta	Atachagua	Rumualdo o Ricardo	9713205 97	
2 3	Vásquez	Paucar	Doris	9494898 77	Dorisvp30@hotmail.com
2 4	Tarazona	Tucto	Yonson	9629301 16	
2 5	Villanueva	Piñan	Teófila	9104005 35	



ANEXO 07

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO – PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS

Hoja de instrucciones para la evaluación:

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ**



ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1

Nombre del experto: **Mg. Zoilita Faridi Gabino Gonzalez**

Especialidad: Biología y Química

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Proyecto Educativo Institucional (PEI)	1. Considero que el Proyecto Institucional refleja las aspiraciones y expectativas de los estudiantes.	4	4	4	4
	2. Ha Identificado las Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas en mi Institución Educativa.	4	4	4	4
	3. Ha participado activamente en la elaboración de la misión, visión, objetivos estratégicos y valores de la institución.	4	4	4	4
	4. Participa en actividades programadas para lograr la integración de todo el personal, sin discriminación alguna.	4	4	4	4
	5. Tiene claridad sobre el enfoque y los principios pedagógicos que orientan la práctica educativa en la institución.	4	4	4	4
Proyecto Curricular Institucional (PCI)	6. Considera que los temas transversales seleccionados, responden a las necesidades, intereses y oportunidades de aprendizaje de los estudiantes y su contexto.	4	4	4	4
	7. Tiene en cuenta las orientaciones generales de tutoría en su labor educativa.	4	4	4	4
	8. Ha participado en la actualización de los carteles de contenidos y valores de la institución educativa.	4	4	4	4
	9. Realiza la diversificación del programa curricular del área y grado con el equipo de docentes, considerando la identidad, el diagnóstico de la comunidad educativa, la propuesta de gestión y la propuesta pedagógica.	4	4	4	4

	10. Se cumplen los objetivos previstos en la Programación Curricular Institucional.	4	4	4	4
Plan Anual de Trabajo (PAT)	11. Explica al inicio de cada periodo cómo se realizarán las actividades derivadas de los proyectos de innovación y otros.	4	4	4	4
	12. Participa en equipo de docentes para la etapa de planeamiento educativo.	4	4	4	4
	13. Se aprecia el cumplimiento de las capacidades y actitudes previstas en la Proyecto Curricular anual.	4	4	4	4
	14. Participo en Jornadas de reflexión para el seguimiento y evaluación de las actividades establecidas en el PAT.	4	4	4	4
	15. Tiene en cuenta el PEI para elaborar el Plan Anual de Trabajo.	4	4	4	4
Reglamento interno (RI).	16. El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso.	4	4	4	4
	17. El Reglamento Interno responde a los objetivos estratégicos planteados en su institución en mejora de la calidad educativa.	4	4	4	4
	18. Se ha tomado en cuenta los ejes de la convivencia: democracia, participación, inclusión e interculturalidad para la elaboración de las normas y acuerdos de convivencia.	4	4	4	4
	19. Conoce los códigos de conducta para los directivos, docentes, auxiliares y administrativos de la Institución Educativa.	4	4	4	4
	20. Tiene en consideración desde el reglamento interno los estímulos y medidas correctivas.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()



Mg. Zoilita Faridi Gabino Gonzalez



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ**

ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2

Nombre del experto: Mg. Zoilita Faridi Gabino Gonzalez

Especialidad: Biología y Química

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	4	4	4	4
	2. Juzga si los métodos, estrategias y recursos que utiliza son los más estimulantes y pertinentes para sus estudiantes	4	4	4	4
	3. Considera en el plan curricular, la articulación de los aprendizajes con las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	4
	4. Organiza secuencial y cronológicamente las unidades didácticas para desarrollar las competencias y capacidades previstas.	4	4	4	4
	5. Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza.	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	6. Comunica en forma clara y precisa los propósitos y el reto de las experiencias de aprendizaje.	4	4	4	4
	7. El contenido de la clase es tratado con rigurosidad conceptual y es comprensible para los estudiantes.	4	4	4	4
	8. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales generando un aprendizaje activo en sus estudiantes.	4	4	4	4
	9. Utiliza diversos métodos y técnicas de evaluación, según los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4
	10. Promueve el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo de los estudiantes así mismo Retroalimenta oportunamente sobre los contenidos que no han quedado claros.	4	4	4	4

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	11. Propicia ocasiones para que todos participen y sabe reconocer el momento oportuno para plantearles nuevos retos y oportunidades de aprendizaje. Asimismo, reconoce la diversidad de prácticas culturales y formas de aprender de sus estudiantes..	4	4	4	4
	12. Crea oportunidades para que los alumnos expresen emociones, ideas y afectos de manera respetuosa, clara y directa, sin temor a la burla o el error.	4	4	4	4
	13. Interactúa con entusiasmo, motivando el interés de sus estudiantes alrededor de diversas situaciones de aprendizaje.	4	4	4	4
	14. Comparte con las familias de los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de mi trabajo pedagógico, y doy cuenta de los avances y resultados.	4	4	4	4
	15. Acepta las emociones de sus estudiantes y demuestra interés en ellas, brindándoles apoyo y orientación según las diversas etapas de su desarrollo y los distintos contextos culturales.	4	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	16. Desarrolla individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo.	4	4	4	4
	17. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	4	4	4	4
	18. Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión y el derecho y las necesidades de sus estudiantes.	4	4	4	4
	19. Asume su responsabilidad tanto en el desarrollo académico de sus estudiantes como en su progreso y bienestar personal.	4	4	4	4
	20. Resuelve dilemas éticos en la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales y buscando que las normas y los reglamentos se adecúen a aquellos.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()



Mg. Zoilita Faridi Gabino Gonzalez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1

Nombre del experto: **Mg. Doris Gioconda Guzmán Soto**

Especialidad: Biología y Química

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Proyecto Educativo Institucional (PEI)	1. Considero que el Proyecto Institucional refleja las aspiraciones y expectativas de los estudiantes.	3	3	3	3
	2. Ha Identificado las Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas en mi Institución Educativa.	3	3	3	3
	3. Ha participado activamente en la elaboración de la misión, visión, objetivos estratégicos y valores de la institución.	3	3	3	3
	4. Participa en actividades programadas para lograr la integración de todo el personal, sin discriminación alguna.	3	3	3	3
	5. Tiene claridad sobre el enfoque y los principios pedagógicos que orientan la práctica educativa en la institución.	3	3	3	3
Proyecto Curricular Institucional (PCI)	6. Considera que los temas transversales seleccionados, responden a las necesidades, intereses y oportunidades de aprendizaje de los estudiantes y su contexto.	3	3	3	3
	7. Tiene en cuenta las orientaciones generales de tutoría en su labor educativa.	3	3	3	3
	8. Ha participado en la actualización de los carteles de contenidos y valores de la institución educativa.	3	3	3	3
	9. Realiza la diversificación del programa curricular del área y grado con el equipo de docentes, considerando la identidad, el diagnóstico de la comunidad educativa, la propuesta de gestión y la propuesta pedagógica.	3	3	3	3

	10. Se cumplen los objetivos previstos en la Programación Curricular Institucional.	4	4	4	4
Plan Anual de Trabajo (PAT)	11. Explica al inicio de cada periodo cómo se realizarán las actividades derivadas de los proyectos de innovación y otros.	4	4	4	4
	12. Participa en equipo de docentes para la etapa de planeamiento educativo.	4	4	4	4
	13. Se aprecia el cumplimiento de las capacidades y actitudes previstas en la Proyecto Curricular anual.	4	4	4	4
	14. Participo en Jornadas de reflexión para el seguimiento y evaluación de las actividades establecidas en el PAT.	4	4	4	4
	15. Tiene en cuenta el PEI para elaborar el Plan Anual de Trabajo.	4	4	4	4
Reglamento interno (RI).	16. El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso.	4	4	4	4
	17. El Reglamento Interno responde a los objetivos estratégicos planteados en su institución en mejora de la calidad educativa.	4	4	4	4
	18. Se ha tomado en cuenta los ejes de la convivencia: democracia, participación, inclusión e interculturalidad para la elaboración de las normas y acuerdos de convivencia.	4	4	4	4
	19. Conoce los códigos de conducta para los directivos, docentes, auxiliares y administrativos de la Institución Educativa.	4	4	4	4
	20. Tiene en consideración desde el reglamento interno los estímulos y medidas correctivas.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()





UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2

Nombre del experto: **Mg. Doris Gioconda Guzmán Soto**

Especialidad: Biología y Química

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	4	4	4	4
	2. Juzga si los métodos, estrategias y recursos que utiliza son los más estimulantes y pertinentes para sus estudiantes	4	4	4	4
	3. Considera en el plan curricular, la articulación de los aprendizajes con las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	4
	4. Organiza secuencial y cronológicamente las unidades didácticas para desarrollar las competencias y capacidades previstas.	4	4	4	4
	5. Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza.	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	6. Comunica en forma clara y precisa los propósitos y el reto de las experiencias de aprendizaje.	4	4	4	4
	7. El contenido de la clase es tratado con rigurosidad conceptual y es comprensible para los estudiantes.	4	4	4	4
	8. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales generando un aprendizaje activo en sus estudiantes.	4	4	4	4
	9. Utiliza diversos métodos y técnicas de evaluación, según los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4
	10. Promueve el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo de los estudiantes así mismo Retroalimenta oportunamente sobre los contenidos que no han quedado claros.	4	4	4	4

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	11. Propicia ocasiones para que todos participen y sabe reconocer el momento oportuno para plantearles nuevos retos y oportunidades de aprendizaje. Asimismo, reconoce la diversidad de prácticas culturales y formas de aprender de sus estudiantes..	4	4	4	4
	12. Crea oportunidades para que los alumnos expresen emociones, ideas y afectos de manera respetuosa, clara y directa, sin temor a la burla o el error.	4	4	4	4
	13. Interactúa con entusiasmo, motivando el interés de sus estudiantes alrededor de diversas situaciones de aprendizaje.	4	4	4	4
	14. Comparte con las familias de los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de mi trabajo pedagógico, y doy cuenta de los avances y resultados.	4	4	4	4
	15. Acepta las emociones de sus estudiantes y demuestra interés en ellas, brindándoles apoyo y orientación según las diversas etapas de su desarrollo y los distintos contextos culturales.	4	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	16. Desarrolla individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo.	4	4	4	4
	17. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	4	4	4	4
	18. Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión y el derecho y las necesidades de sus estudiantes.	4	4	4	4
	19. Asume su responsabilidad tanto en el desarrollo académico de sus estudiantes como en su progreso y bienestar personal.	4	4	4	4
	20. Resuelve dilemas éticos en la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales y buscando que las normas y los reglamentos se adecúen a aquellos.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()





UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1

Nombre del experto: **Fidel Rafael Rojas Inga**

Especialidad: Biología y Química

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Proyecto Educativo Institucional (PEI)	1. Considero que el Proyecto Institucional refleja las aspiraciones y expectativas de los estudiantes.	3	3	3	3
	2. Ha Identificado las Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas en mi Institución Educativa.	3	3	3	3
	3. Ha participado activamente en la elaboración de la misión, visión, objetivos estratégicos y valores de la institución.	3	3	3	3
	4. Participa en actividades programadas para lograr la integración de todo el personal, sin discriminación alguna.	3	3	3	3
	5. Tiene claridad sobre el enfoque y los principios pedagógicos que orientan la práctica educativa en la institución.	3	3	3	3
Proyecto Curricular Institucional (PCI)	6. Considera que los temas transversales seleccionados, responden a las necesidades, intereses y oportunidades de aprendizaje de los estudiantes y su contexto.	3	3	3	3
	7. Tiene en cuenta las orientaciones generales de tutoría en su labor educativa.	3	3	3	3
	8. Ha participado en la actualización de los carteles de contenidos y valores de la institución educativa.	3	3	3	3
	9. Realiza la diversificación del programa curricular del área y grado con el equipo de docentes, considerando la identidad, el diagnóstico de la comunidad educativa, la propuesta de gestión y la propuesta pedagógica.	3	3	3	3

	10. Se cumplen los objetivos previstos en la Programación Curricular Institucional.	4	4	4	4
Plan Anual de Trabajo (PAT)	11. Explica al inicio de cada periodo cómo se realizarán las actividades derivadas de los proyectos de innovación y otros.	4	4	4	4
	12. Participa en equipo de docentes para la etapa de planeamiento educativo.	4	4	4	4
	13. Se aprecia el cumplimiento de las capacidades y actitudes previstas en la Proyecto Curricular anual.	4	4	4	4
	14. Participo en Jornadas de reflexión para el seguimiento y evaluación de las actividades establecidas en el PAT.	4	4	4	4
	15. Tiene en cuenta el PEI para elaborar el Plan Anual de Trabajo.	4	4	4	4
Reglamento interno (RI).	16. El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso.	4	4	4	4
	17. El Reglamento Interno responde a los objetivos estratégicos planteados en su institución en mejora de la calidad educativa.	4	4	4	4
	18. Se ha tomado en cuenta los ejes de la convivencia: democracia, participación, inclusión e interculturalidad para la elaboración de las normas y acuerdos de convivencia.	4	4	4	4
	19. Conoce los códigos de conducta para los directivos, docentes, auxiliares y administrativos de la Institución Educativa.	4	4	4	4
	20. Tiene en consideración desde el reglamento interno los estímulos y medidas correctivas.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()





**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ**



ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2

Nombre del experto: **Mg. Fidel Rafael Rojas Inga**

Especialidad: Biología y Química

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	4	4	3	3
	2. Juzga si los métodos, estrategias y recursos que utiliza son los más estimulantes y pertinentes para sus estudiantes	4	4	4	4
	3. Considera en el plan curricular, la articulación de los aprendizajes con las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	3
	4. Organiza secuencial y cronológicamente las unidades didácticas para desarrollar las competencias y capacidades previstas.	4	3	4	4
	5. Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza.	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	6. Comunica en forma clara y precisa los propósitos y el reto de las experiencias de aprendizaje.	4	3	3	3
	7. El contenido de la clase es tratado con rigurosidad conceptual y es comprensible para los estudiantes.	3	4	4	4
	8. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales generando un aprendizaje activo en sus estudiantes.	4	4	4	4
	9. Utiliza diversos métodos y técnicas de evaluación, según los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	4	3	4	4
	10. Promueve el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo de los estudiantes así mismo Retroalimenta oportunamente sobre los contenidos que no han quedado claros.	4	4	4	3

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	11. Propicia ocasiones para que todos participen y sabe reconocer el momento oportuno para plantearles nuevos retos y oportunidades de aprendizaje. Asimismo, reconoce la diversidad de prácticas culturales y formas de aprender de sus estudiantes..	3	3	4	4
	12. Crea oportunidades para que los alumnos expresen emociones, ideas y afectos de manera respetuosa, clara y directa, sin temor a la burla o el error.	4	4	4	4
	13. Interactúa con entusiasmo, motivando el interés de sus estudiantes alrededor de diversas situaciones de aprendizaje.	4	4	4	4
	14. Comparte con las familias de los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de mi trabajo pedagógico, y doy cuenta de los avances y resultados.	3	3	3	3
	15. Acepta las emociones de sus estudiantes y demuestra interés en ellas, brindándoles apoyo y orientación según las diversas etapas de su desarrollo y los distintos contextos culturales.	4	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	16. Desarrolla individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo.	4	4	4	4
	17. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	4	4	4	4
	18. Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión y el derecho y las necesidades de sus estudiantes.	4	3	3	4
	19. Asume su responsabilidad tanto en el desarrollo académico de sus estudiantes como en su progreso y bienestar personal.	4	4	4	4
	20. Resuelve dilemas éticos en la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales y buscando que las normas y los reglamentos se adecúen a aquellos.	4	4	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()





**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ**



ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1

Nombre del experto: **Mg. Teófilo Miguel Pineda Claudio**

Especialidad: Biología y Química

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Proyecto Educativo Institucional (PEI)	1. Considero que el Proyecto Institucional refleja las aspiraciones y expectativas de los estudiantes.	3	3	3	3
	2. Ha Identificado las Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas en mi Institución Educativa.	3	3	3	3
	3. Ha participado activamente en la elaboración de la misión, visión, objetivos estratégicos y valores de la institución.	3	3	3	3
	4. Participa en actividades programadas para lograr la integración de todo el personal, sin discriminación alguna.	3	3	3	3
	5. Tiene claridad sobre el enfoque y los principios pedagógicos que orientan la práctica educativa en la institución.	3	3	3	3
Proyecto Curricular Institucional (PCI)	6. Considera que los temas transversales seleccionados, responden a las necesidades, intereses y oportunidades de aprendizaje de los estudiantes y su contexto.	3	3	3	3
	7. Tiene en cuenta las orientaciones generales de tutoría en su labor educativa.	3	3	3	3
	8. Ha participado en la actualización de los carteles de contenidos y valores de la institución educativa.	3	3	3	3
	9. Realiza la diversificación del programa curricular del área y grado con el equipo de docentes, considerando la identidad, el diagnóstico de la comunidad educativa, la propuesta de gestión y la propuesta pedagógica.	3	3	3	3

	10. Se cumplen los objetivos previstos en la Programación Curricular Institucional.	4	4	4	4
Plan Anual de Trabajo (PAT)	11. Explica al inicio de cada periodo cómo se realizarán las actividades derivadas de los proyectos de innovación y otros.	4	4	4	4
	12. Participa en equipo de docentes para la etapa de planeamiento educativo.	4	4	4	4
	13. Se aprecia el cumplimiento de las capacidades y actitudes previstas en la Proyecto Curricular anual.	4	4	4	4
	14. Participo en Jornadas de reflexión para el seguimiento y evaluación de las actividades establecidas en el PAT.	4	4	4	4
	15. Tiene en cuenta el PEI para elaborar el Plan Anual de Trabajo.	4	4	4	4
Reglamento interno (RI).	16. El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso.	4	4	4	4
	17. El Reglamento Interno responde a los objetivos estratégicos planteados en su institución en mejora de la calidad educativa.	4	4	4	4
	18. Se ha tomado en cuenta los ejes de la convivencia: democracia, participación, inclusión e interculturalidad para la elaboración de las normas y acuerdos de convivencia.	4	4	4	4
	19. Conoce los códigos de conducta para los directivos, docentes, auxiliares y administrativos de la Institución Educativa.	4	4	4	4
	20. Tiene en consideración desde el reglamento interno los estímulos y medidas correctivas.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()





**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ**



ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2

Nombre del experto: **Mg. Teófilo Miguel Pineda Claudio**

Especialidad: Biología y Química

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	4	4	4	4
	2. Juzga si los métodos, estrategias y recursos que utiliza son los más estimulantes y pertinentes para sus estudiantes	4	4	4	4
	3. Considera en el plan curricular, la articulación de los aprendizajes con las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	4
	4. Organiza secuencial y cronológicamente las unidades didácticas para desarrollar las competencias y capacidades previstas.	4	4	4	4
	5. Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza.	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	6. Comunica en forma clara y precisa los propósitos y el reto de las experiencias de aprendizaje.	4	4	4	4
	7. El contenido de la clase es tratado con rigurosidad conceptual y es comprensible para los estudiantes.	4	4	4	4
	8. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales generando un aprendizaje activo en sus estudiantes.	4	4	4	4
	9. Utiliza diversos métodos y técnicas de evaluación, según los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4
	10. Promueve el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo de los estudiantes así mismo Retroalimenta oportunamente sobre los contenidos que no han quedado claros.	4	4	4	4

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	11. Propicia ocasiones para que todos participen y sabe reconocer el momento oportuno para plantearles nuevos retos y oportunidades de aprendizaje. Asimismo, reconoce la diversidad de prácticas culturales y formas de aprender de sus estudiantes..	4	4	4	4
	12. Crea oportunidades para que los alumnos expresen emociones, ideas y afectos de manera respetuosa, clara y directa, sin temor a la burla o el error.	4	4	4	4
	13. Interactúa con entusiasmo, motivando el interés de sus estudiantes alrededor de diversas situaciones de aprendizaje.	4	4	4	4
	14. Comparte con las familias de los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de mi trabajo pedagógico, y doy cuenta de los avances y resultados.	4	4	4	4
	15. Acepta las emociones de sus estudiantes y demuestra interés en ellas, brindándoles apoyo y orientación según las diversas etapas de su desarrollo y los distintos contextos culturales.	4	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	16. Desarrolla individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo.	4	4	4	4
	17. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	4	4	4	4
	18. Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión y el derecho y las necesidades de sus estudiantes.	4	4	4	4
	19. Asume su responsabilidad tanto en el desarrollo académico de sus estudiantes como en su progreso y bienestar personal.	4	4	4	4
	20. Resuelve dilemas éticos en la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales y buscando que las normas y los reglamentos se adecúen a aquellos.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()



NOTA BIOGRÁFICA

Levi Meyer NORBERTO CHAVEZ nacido en el distrito de Marías Provincia de Dos De Mayo Departamento de Huánuco el 23 de Noviembre del año 1996, hijo del Sr. Levi NORBERTO HUAMAN Y Sra. Mansueta Herlinda CHAVEZ HILARIO; mis estudios realizados de la primaria fue en la Escuela “32230 de Marías” y la secundaria en el Colegio Javier Pulgar Vidal - Marías y mis estudios universitarios lo realice en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco (UNHEVAL) en la carrera profesional de Educación en la especialidad de Biología, Química y Ciencia del Ambiente, la experiencia laboral durante mi carrera los hice en diferentes instituciones educativas tanto públicas como privadas y actualmente vengo laborando en la I.E Horacio Zevallos Games del Distrito de san pablo de Pillao.

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **18:00h**, del día **21 DE MARZO DE 2022** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Ido LUGO VILLEGAS
Dr. Ciro Ángel LAZO SALCEDO
Mg. Nancy Evelyn HERRERA MILLA

Presidente
Secretario
Vocal

Asesora de tesis: Dra. Narda Socorro TORRES MARTINEZ (Resolución N° 0655-2020-UNHEVAL-FCE/D)

El aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Don Levi Meyer NORBERTO CHAVEZ.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulada: **LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I. E. "PEDRO SÁNCHEZ GAVIDIA" HUÁNUCO 2020.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

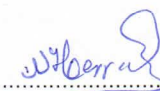
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de..... *Dieciséis* (16),
Equivalente a *Bueno*, por lo que se declara *Aprobado*
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las... *19:31* horas de 21 de marzo de 2022.


PRESIDENTE
DNI N° *22428875*


SECRETARIO
DNI N° *22415868*


VOCAL
DNI N° *22417217*

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(RESOLUCIÓN N° 0445-2022-UNHEVAL-FCE/D)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN



UNIDAD DE POSGRADO DE EDUCACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dra. Clorinda Natividad Barrionuevo Torres

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I. E. "PEDRO SÁNCHEZ GAVIDIA" HUÁNUCO 2020**, realizado por el Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo **Levi Meyer NORBERTO CHAVEZ**, cuenta con un **índice de similitud del 19%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 04 de febrero de 2022.



Dra. Clorinda Natividad Barrionuevo Torres

**DIRECTORA
UNIDAD DE POSGRADO - EDUCACIÓN**

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: NORBERTO CHAVEZ, Levi Meyer

DNI: 73010836

Correo electrónico: levimeyern@gmail.com

Teléfono de casa: 942373690

Celular: 942373690

Oficina:

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO	
Maestría:	En Educación
Mención:	Gestión y Planeamiento Educativo

Grado obtenido:

Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo

Título de la tesis:

LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I. E. "PEDRO SÁNCHEZ GAVIDIA" HUÁNUCO 2020

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 07/ 06/ 2022



Firma del autor