



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**



**ESTILOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON  
EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL UNIDAD DE GESTIÓN  
EDUCATIVA LOCAL DE CRUCERO 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**  
**BLANCA EMELDA JOVE QUISPE**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAGISTER EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**JULIACA - PERÚ**  
**2024**



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**  
**ESTILOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON**  
**EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES**  
**EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL UNIDAD DE GESTIÓN**  
**EDUCATIVA LOCAL DE CRUCERO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

**BLANCA EMELDA JOVE QUISPE**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO :   
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

MIEMBRO DEL JURADO :   
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

MIEMBRO DEL JURADO :   
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS :   
Dr. ARNALDO YANA TORRES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

49



**UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO**



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 367-2024-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 15 de octubre del 2024

**VISTOS:**

El expediente N° 2024-06793, presentado por el (la) Bachiller **JOVE QUISPE BLANCA EMELDA**, con número de DNI. **42304680**, asignado (a) con código de matrícula **21528666**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

**CONSIDERANDO:**

Que, el (a) Bach. **JOVE QUISPE BLANCA EMELDA**, con número de DNI. **42304680**; asignado (a) con código de matrícula **21528666**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **ESTILOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CRUCERO 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 15 de mayo del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO** para la Sustentación de la Tesis titulada: **ESTILOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CRUCERO 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **JOVE QUISPE BLANCA EMELDA**. Integrado por los siguientes docentes:

<b>Presidente del Jurado</b>	<b>:</b>	<b>Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI</b>
<b>Miembro del Jurado</b>	<b>:</b>	<b>Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA</b>
<b>Miembro del Jurado</b>	<b>:</b>	<b>Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA</b>
<b>Asesor de Tesis</b>	<b>:</b>	<b>Dr. ARNALDO YANA TORRES</b>

**ARTÍCULO SEGUNDO. -** El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

<b>Fecha</b>	<b>:</b>	<b>Martes 22 de octubre del 2024</b>
<b>Hora</b>	<b>:</b>	<b>08:00 a.m.</b>
<b>Lugar</b>	<b>:</b>	<b>Aula N° 310 EPG - UANCV - JULIACA</b>

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° **30220**.

**ARTÍCULO TERCERO. -** Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECTOR (e)

Cc./Archv.EPG (01)  
Interesado (01)  
Cargo (01)  
Jurados (03)  
Asesor (01)  
Expediente (01)  
LWCC/insv



# UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



### RESOLUCION DIRECTORAL N°0223 - 2024 - USA-EPG/UANCV

Juliaca, 27 de marzo del 2024.

#### VISTOS:

El expediente N° 03181 de fecha 15 de marzo del 2024, presentado por el (la) Bachiller **BLANCA EMELDA JOVE QUISPE** con DNI N° **42304680**, código de matrícula **21528666**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **ESTILOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CRUCERO 2023** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, para optar el grado de **MAGISTER en EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Central Juliaca.

#### CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 0052-2024-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 25 de enero del 2024, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente : **Dr. LEOPOLDO WENCESALAO CONDORI CARI**  
Primer Miembro : **Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**  
Segundo Miembro : **Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA**  
Asesor : **Mgtr. ARNALDO YANA TORRES**

Que, con registro N° 003685, de fecha 18 de Marzo del 2024, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **ESTILOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CRUCERO 2023** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

#### SE RESUELVE:

**PRIMERO: APROBAR**, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **ESTILOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CRUCERO 2023** para obtener el grado académico de **MAGISTER en EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la UANCV.

**SEGUNDO: ELEVAR** al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wencesalao Condori Cari  
DIRECTOR (P)

c/c/CARGO (01)  
ARCHIVO EPG-2024 (01)  
INTERESADO (01)  
LWCC/vrch



## ESTILOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CRUCERO 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

**26%**

INDICE DE SIMILITUD

**22%**

FUENTES DE INTERNET

**8%**

PUBLICACIONES

**19%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez</b> Trabajo del estudiante	<b>14%</b>
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.uancv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>www.grafiati.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>renati.sunedu.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

[repositorio.unap.edu.pe](http://repositorio.unap.edu.pe)



## Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
<b>ESTILOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CRUCERO 2023</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y Apellidos	BLANCA EMELDA JOVE QUISPE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42304680
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0002-6798-3278">https://orcid.org/0009-0002-6798-3278</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-6740-5024">https://orcid.org/0000-0002-6740-5024</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2372-6720">https://orcid.org/0000-0003-2372-6720</a>
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres Y Apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0224-8651">https://orcid.org/0000-0003-0224-8651</a>

0



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0631-795X">https://orcid.org/0000-0003-0631-795X</a>
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Dirección:</b> GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CRUCERO  <b>País:</b> PERÚ  <b>Departamento:</b> PUNO  <b>Provincia:</b> CARABAYA  <b>Distrito:</b> CRUCERO            -14.36030, -70.02229  <a href="https://maps.app.goo.gl/RKSveinP2meHVQG1A">https://maps.app.goo.gl/RKSveinP2meHVQG1A</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023 – 2024
URL de disciplinas OCDE	<p>Ciencias de la educación  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</a>            Educación general (incluye capacitación, pedagogía)  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a></p>
	<p><a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a>            - Librería</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL "MESTRADO DE POSTGRADO" ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansaya  
DIRECTOR  
DE INVESTIGACIÓN - EPO



### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo BLANCA EMELDA JOVE QUISPE, identificado con DNI Nro. 42304680 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

“ ESTILOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CRUCERO 2023 ”

Asesorado por: Dr. ARNALDO YANA TORRES

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 26 de Diciembre del 2024

FIRMA (ASESOR)

Dr. ARNALDO YANA TORRES.

FIRMA (obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a mi amado esposo René por su sacrificio, esfuerzo, paciencia y comprensión que has brindado a lo largo de este viaje académico. Gracias por ser un pilar de fortaleza y un ejemplo para nuestras hijas. Tu presencia en mi vida es un regalo invaluable, y este logro es nuestro, en equipo. A mis amadas hijas Nyanne y Sharon por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depara un futuro mejor.



## **AGRADECIMIENTO**

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a cada uno de los participantes que formaron parte de este estudio. Su disposición a compartir no sólo su valioso tiempo, sino también sus profundas y enriquecedoras perspectivas ha sido fundamental para el desarrollo de este trabajo. La generosidad con la que han ofrecido sus experiencias y conocimientos ha permitido que esta investigación no solo fuera posible, sino que alcanzara una profundidad y relevancia que de otro modo no hubiera logrado. Su participación ha sido un pilar esencial en la consecución de los objetivos de esta tesis, y por ello, les estoy profundamente agradecid



## INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
INDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento de problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema General.....	3
1.2.2. Problemas Específicos.....	3
1.3. Justificación de la investigación.....	3
1.3.1. Justificación teórica.....	3
1.3.2. Justificación práctica.....	4
1.3.3. Justificación metodológica.....	4
1.4. Objetivos de investigación.....	5
1.4.1. Objetivo general.....	5
1.4.2. Objetivos específicos.....	5



**CAPÍTULO II**

**MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

2.1. Antecedentes de la investigación ..... 6

2.1.1. Antecedentes internacionales ..... 6

2.1.2. Antecedentes nacionales..... 10

2.1.3. Antecedentes locales..... 14

2.2. Marco teórico ..... 18

3.2.1. Gestión educativa ..... 18

2.2.2. Desempeño docente..... 42

2.3. Marco conceptual ..... 84

2.3.1. Autoritario..... 84

2.3.2. Contenido..... 84

2.3.3. Democracia..... 85

2.3.4. Desempeño..... 86

2.3.5. Docente..... 87

2.3.6. Dominio..... 88

2.3.7. Educativo ..... 89

2.3.8. Enseñar..... 90

2.3.9. Gestión..... 91

2.3.10. Interpersonal ..... 92

2.3.11. Permisivo..... 93

2.4. HIPÓTESIS..... 93

2.4.1.Hipótesisgeneral..... 93

2.4.2.Hipótesis específicas ..... 94

2.5. Variables ..... 94



2.6. Operacionalización de variables..... 95

**CAPITULO III**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. Enfoque de la investigación..... 96  
3.2. Método(s) aplicados a la investigación ..... 96  
3.3. Tipo de investigación ..... 96  
3.4. Nivel de investigación ..... 96  
3.5. Diseño de investigación..... 97  
3.6. Población y muestra ..... 97  
3.6.1. Población ..... 97  
3.6.2. Muestra ..... 98  
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos ..... 98  
3.7.1. Técnica ..... 98  
3.7.2. Instrumento ..... 98  
3.8. Confiabilidad y Validez del instrumento ..... 99  
3.8.1. Confiabilidad ..... 99  
3.8.2. Validez ..... 99  
3.9. Procedimiento de tratamiento de datos..... 100  
3.10. Diseño de contrastación de hipótesis..... 100

**CAPÍTULO IV**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1. Presentación de resultados ..... 101  
4.1.1. Análisis descriptico por dimensiones..... 101  
4.2. Contrastación de hipótesis ..... 107  
4.2.1. Hipótesis general ..... 107



4.2.2.	Hipótesis específica 1 .....	109
4.2.3.	Hipótesis específica 2 .....	111
4.2.4.	Hipótesis específica 3 .....	112
4.2.5.	Hipótesis específica 4 .....	114
4.3.	Discusión de resultados.....	116

## **CONCLUSIONES**

## **RECOMENDACIONES**

## **REFERENCIAS**

## **ANEXOS**

### **Anexo 1: Matriz de consistencia**

### **Anexo 2: Instrumentos**



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	102
Tabla 2 Centros educativos de la UGEL Crucero .....	109
Tabla 3 Índice de confiabilidad .....	111
Tabla 4 Análisis correlacional .....	113
Tabla 5 Correlación general .....	114
Tabla 6 Correlación específica 1 .....	115
Tabla 7 Correlación específica 2 .....	116
Tabla 8 Correlación específica 3 .....	117
Tabla 9 Correlación específica 4 .....	118
Tabla 10 Pruebas de normalidad.....	119
Tabla 11 Prueba de hipótesis general.....	121
Tabla 12 Prueba de hipótesis específica 1.....	122
Tabla 13 Prueba de hipótesis específica 2.....	124
Tabla 14 Prueba de hipótesis específica 3.....	125
Tabla 15 Prueba de hipótesis específica 4.....	127



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Correlación general .....	114
Figura 2 Correlación específica 1 .....	115
Figura 3 Correlación específica 2 .....	116
Figura 4 Correlación específica 3 .....	117
Figura 5 Correlación específica 4 .....	118



## RESUMEN

Se realizó un estudio cuyo propósito fue establecer la relación que existe entre los estilos de gestión educativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2023. En donde se consideró un muestreo aleatorio simple, teniendo un total de 41 docentes y 324 estudiantes como parte de la población. Se utilizó como instrumento un cuestionario por cada variable para evaluar cada indicador y dimensión correspondiente. Los resultados evidenciaron que existe una correlación positiva entre ambas variables de estudio, es decir, entre los estilos de gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial, ya que es objeto de estudio. Por lo tanto, se concluyó la relación entre los estilos de gestión educativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2023, es significativa con un Rho de Spearman es de 0.981.

**Palabras clave:** gestión, desempeño, educativo, docencia.



## ABSTRACT

The purpose of this study was to establish the relationship between educational management styles and teacher performance in early childhood educational institutions of the Crucero Local Educational Management Unit, 2023. A simple random sampling was used, with a total of 41 teachers and 324 students as part of the population. A questionnaire was used as an instrument for each variable to evaluate each indicator and corresponding dimension. The results showed that there is a positive correlation between both study variables, i.e., between educational management styles and teaching performance in initial level educational institutions, as it is the object of study. Therefore, it was concluded the relationship between educational management styles with teaching performance in the Early Level Educational Institutions of Crucero Local Educational Management Unit, 2023, is significant with a Spearman's Rho is 0.981.

**Keywords:** management, performance, educational, teaching.



## INTRODUCCIÓN

Estudiar la relación que existe entre los estilos de gestión educativa con el desempeño docente, coadyuvo a identificar estrategias para mejorar la relación entre los estilos de gestión educativa, objeto de estudio, que en este caso es la Unidad de las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, al estudiar la relación entre estos dos factores, se buscó identificar aspectos específicos de los estilos de gestión educativa que contribuyen a elevar los niveles de gestión educativa y en viceversa; asimismo, todo el conocimiento puede utilizarse entonces para desarrollar intervenciones e iniciativas que mejoren los procesos de trabajo, la motivación de los empleados y el rendimiento general.

El desarrollo de esta investigación se presenta en los siguientes capítulos: El capítulo I destacó la realidad problemática, el planteamiento general del problema y los problemas específicos. El capítulo II presentó los objetivos generales y los objetivos específicos formulados en la investigación. El capítulo III presentó los antecedentes de la investigación, el marco teórico y el marco conceptual del trabajo de investigación. En el capítulo IV se presentó las hipótesis generales y específicas, la comprobación de las hipótesis, y la operacionalización y análisis de las variables. En el capítulo V se describió la metodología de la investigación, incluyendo el tipo de investigación, el nivel de investigación, el diseño de la investigación, las técnicas de recolección de datos y la población y muestra. El capítulo VI abordó los resultados, conclusiones y recomendaciones. Finalmente, se consideran las referencias bibliográficas utilizadas en el proyecto.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento de problema

En el mundo actual, la educación es de suma importancia porque sirve de catalizador para el cambio y el desarrollo de los individuos. Además de la generación de conocimiento y el avance del desarrollo científico, tecnológico y humano, es fundamental destacar que los educadores son personas dinámicas y activas que contribuyen al crecimiento de los estudiantes. Asimismo, los educadores toman en consideración los modelos de gestión educativa para lograr un desarrollo integral de sus capacidades, Según Bruns y Luque (2014), Uno de los principales problemas que impide el avance educativo de una nación es la baja calidad media de los instructores en América Latina y el Caribe, como señala el autor.

Murillo y Román (2008) En Perú se están creando diversas técnicas de gestión de la calidad y se realizan evaluaciones periódicas del desempeño de los educadores que trabajan en las instituciones educativas. Además, Perú ha implementado una serie de proyectos que requieren que las organizaciones educativas sean dirigidas por personas que posean los rasgos y habilidades profesionales pertinentes, que cumplan con los requisitos específicos del modelo



de gestión educativa y que tengan competencia en las áreas de gestión técnica, pedagógica y administrativa.

Al respecto Informes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), del año 2009; revela que el liderazgo es una de las variables más importantes que los administradores deben considerar al evaluar un componente interno de la escuela, sólo superada por el desempeño del profesor de aula. Además, es fundamental llamar la atención sobre el hecho de que estos aspectos del desempeño docente son insuficientes y que, la mayoría de las veces, los instructores no se adhieren a los modelos de gestión de la calidad educativa que se utilizan.

A partir del año 2010 la observación de la problemática se inicia con las acciones gerenciales que fueron representadas a través de la actitud participativa, la cual está orientada a la flexibilidad y al uso correcto de los recursos materiales de los docentes. Adicionalmente, la actitud participativa es representada en el liderazgo como una visión importante de la institución y de la formación de los estudiantes.

Es así como los actores demuestran una actitud liberal y débil de autonomía, que refleja falta de madurez emocional. Se despreocupan por el grupo de trabajo y sus responsabilidades, así como por las relaciones interpersonales, lo que se traduce en desorden e ineficiencia en situaciones de inseguridad, como en el clima institucional, que se rige por algunas situaciones administrativas que provocan la pérdida de credibilidad.



## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema General**

PG: ¿Cuál es la relación entre los estilos de gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial en la UGEL de Crucero, 2023?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

PE1. ¿Qué estilos de gestión educativa son predominantes en las instituciones de nivel inicial de la UGEL de Crucero?

PE2. ¿Cómo influye el estilo de gestión participativo en el desempeño docente en el nivel inicial?

PE3. ¿De qué manera impacta el estilo de gestión autoritario en la calidad del trabajo docente?

PE4. ¿Qué relación existe entre el estilo de gestión delegativa y la motivación de los docentes en el aula?

## **1.3. Justificación de la investigación**

### **1.3.1. Justificación teórica**

Un desempeño satisfactorio de los docentes es frecuentemente requerido en aspectos pedagógicos, administrativos y gerenciales, incluyendo aspectos psicosociales que generan la conceptualización de un perfil referencial del estilo o forma particular de gestión que realiza el directivo. Este trabajo de investigación es una respuesta a la problemática asociada al trabajo que realizan los docentes.



A través de este trabajo de investigación se desarrolla un análisis teórico de las dos variables objeto de estudio. En este análisis se identifican autores y teorías que sustentan el trabajo que se desarrolla. Adicionalmente, el trabajo es relevante porque contribuye al conocimiento y herramientas de gestión que permiten el desarrollo de un estilo de enseñanza. Por lo tanto, es importante y prudente cuidar los aspectos formativos del perfil del aspirante a director, el cual debe ser fortalecido a través de competencias docentes que permitan un adecuado desarrollo de esta persona, que a su vez permita el desarrollo de su labor educativa en vista de que importante la formación para lograr el desarrollo de una organización y por ende de una nación.

### **1.3.2. Justificación práctica**

Un gestor educativo es responsable de garantizar que la organización sea altamente competitiva y de gran calidad, así como de cumplir las metas y objetivos institucionales de cada organización. En consecuencia, el trabajo que realizan es bastante importante. En lo que respecta a la gestión educativa, que es un conjunto de acciones que permitirán la adecuada planificación, organización, ejecución, dirección y control de ésta, es fundamental que el estratega posea las competencias necesarias para la toma de decisiones y tenga una visión de futuro. Los directivos de los centros educativos que forman parte de la UGEL CRUCERO 2023 brindarán un aporte a esta actividad de estudio.

### **1.3.3. Justificación metodológica**

Con el propósito de determinar la naturaleza del vínculo entre las variables objeto de esta investigación, como son los estilos de gestión educativa y el desempeño docente, en la investigación científica realizada se han utilizado



herramientas de trabajo como los cuestionarios. El proceso de análisis de la información recopilada se llevó a cabo con la ayuda del software SPSS, que también se utilizó en este trabajo. Este software fue responsable de la elaboración de las tablas de análisis de datos y de los respectivos gráficos generados por el software. Además, el software fue capaz de desarrollar correlaciones entre las dimensiones de las variables investigadas.

## **1.4. Objetivos de investigación**

### **1.4.1. Objetivo general**

OG: Determinar la relación entre los estilos de gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero en el año 2023.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

OE1. Identificar los estilos de gestión educativa predominantes en las instituciones de nivel inicial de la UGEL de Crucero.

OE2. Evaluar la influencia del estilo de gestión participativo en el desempeño docente en las instituciones de nivel inicial.

OE3. Analizar el impacto del estilo de gestión autoritario en la calidad del trabajo docente en las instituciones de nivel inicial.

OE4. Explorar la relación entre el estilo de gestión delegativa y la motivación de los docentes en las instituciones de nivel inicial.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Medrano (2022) desarrollo la tesis de doctorado denominada "Gestión de la calidad en la Unidad de Educación Continua y Posgrado (UECP) de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Carazo, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua" en donde el objetivo de este estudio es realizar un análisis de los factores que determinan la gestión de la calidad en la Unidad de Educación Continua y Postgrado (UECP) de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Carazo de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua en Managua. El análisis se realizará desde la perspectiva de los actores involucrados, incluyendo estudiantes, personal docente y equipos de gestión. Lo anterior, en el entendido de que las instituciones de educación superior a nivel de postgrado deben establecer un programa de mejora continúa. El estudio incluye la descripción del contexto de la gestión de la calidad en la enseñanza superior, el planteamiento de los factores de la gestión de la calidad y el conocimiento de la percepción de la gestión de la calidad. Esto se logra a través de la triangulación de información que incluye información de organismos gubernamentales, usuarios y profesores, así como la opinión de expertos en el campo de estudio. En cuanto a la metodología, este



estudio se elabora utilizando un paradigma positivista y un enfoque cuantitativo. Se incluye en esta investigación una descripción y análisis de los datos que fueron suministrados por actores importantes. Como consecuencia de lo anterior se descubrió que la UECP enfrenta retos relacionados con el mejoramiento del currículo, la gestión del talento humano, la utilización de los recursos administrativos y financieros, la eficiencia del proceso de enseñanza-aprendizaje, la disponibilidad de infraestructura, equipos tecnológicos, procedimientos de seguimiento a egresados y lo más importante, la ausencia de una cultura de servicio. En conclusión, se muestra la implementación del modelo de gestión de calidad y cultura de servicio denominado "CULSER". Este modelo tiene un enfoque humanista de la empresa y está centrado en el usuario.

Castillo (2022) desarrollo la tesis de maestría denominada "La Gestión Educativa y su Relación con el Desempeño Docente en la Unidad Educativa El Triunfo" en donde el propósito del estudio que se realizó bajo el título "La Gestión Educativa y su Relación con el Desempeño Docente en la Unidad Educativa El Triunfo" fue determinar la gestión educativa a través del uso de la investigación documental para verificar el índice de ocurrencia en el desempeño docente de la Unidad Educativa El Triunfo. De acuerdo a la teoría de las necesidades de David McClelland, que postula que la motivación en el trabajo está ligada a los requerimientos de cada individuo y al predominio de ciertos de esos deseos, este estudio utiliza esa idea como fundamento. En esta investigación cuantitativa, se eligió una muestra de estudio conformada por cuarenta y un instructores del turno matutino de la preparatoria de la Unidad Educativa El Triunfo. El estudio se realizó en la jornada matutina. Con el propósito de determinar la influencia que tuvo el enfoque de "necesidades" en el desempeño de los instructores de la Unidad



Educativa El Triunfo, la investigación se realizó de manera no experimental. Para este estudio se realizó una investigación no experimental y se diseñó y verificó el método de encuesta a la autoridad institucional. El cuestionario constó de diez preguntas que se clasificaron en cuatro categorías. Administración educativa manejo de temas administrativos respuestas basadas en la escala de Likert para actividades de gestión educativa y gestión comunitaria Para el procesamiento de la información se utilizó la versión 22 del programa SPSS. Es necesario que los procesos educativos incorporen algunos de los documentos propuestos por el Ministerio de Educación y estándares de calidad para mejorar los procesos educativos, así lo afirman los hallazgos del estudio, los cuales describen que de acuerdo a los valores se concluye que la gestión educativa tiene un impacto significativo en el desempeño o rendimiento de los docentes.

Garzón y Yuqui (2019) desarrollo el artículo denominado "La evaluación integral del profesor y la gestión de la calidad en la Universidad" Sin embargo, no existe consenso sobre las estrategias que facilitan esta mejora, a pesar de que la política educativa del sistema universitario latinoamericano pone énfasis en la responsabilidad del profesor en el proceso educativo y en el efecto positivo que la mejora continua de su desempeño tiene en la calidad de la educación. En este artículo se presenta el Modelo de Evaluación Integral del Desempeño Docente (MEID), que es una estrategia que busca fomentar la reflexión sobre el desempeño de los profesores y facilitar la identificación de acciones de mejora que sean relevantes, pertinentes y factibles. Estas acciones tienen el potencial de incidir positivamente en la calidad de la educación. Se realizó un estudio de caso etnográfico e interpretativo en una universidad de Ecuador, y el MEID es el producto de esa investigación. Como parte de la gestión de calidad de la universidad, fue



diseñado en el marco de la gestión de calidad institucional, desde una perspectiva integral y formativa, con dos propósitos importantes: a) evalúa el desempeño de los profesores en sus tres áreas de acción, que son la docencia, la investigación y la gestión académica; y b) es un componente de la gestión de calidad de la universidad.

Giler (2020) "Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Unidad Educativa Milenium Guayaquil 2020" Utilizando un modelo no experimental, correlacional, tomando como muestra la población total de docentes, considerando que esta unidad educativa cuenta con una planta docente de 23 profesionales de la educación, utilizando como técnica para la recolección de datos a través de una encuesta que se aplicó de manera virtual, para el procesamiento de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS versión 24, el cual nos permitió elaborar los cuadros estadísticos respectivos, y el objetivo primario del siguiente proyecto es demostrar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la unidad educativa Milenium ubicada en la ciudad de Guayaquil, Ecuador.

Gutiérrez (2020) desarrollo el siguiente artículo científico denominado "Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. Ciencia y Educación" en donde la necesidad de reorganizar la administración educativa, así como las estructuras de las escuelas, ha surgido como consecuencia de los continuos y profundos cambios socioeconómicos. El propósito de los nuevos retos que se han puesto en marcha no es sólo mejorar los resultados del sistema educativo, sino también adaptarse a la evolución de las necesidades de la comunidad en general. En el ámbito de la educación, el papel de mediador lo desempeña el educador, que es quien articula las progresiones y les da forma de conocimiento. Tanto la



presencia de la gestión educativa como la conexión entre ésta y el rendimiento de los profesores salen a la luz en esta investigación. Para que los profesores tengan éxito, la administración educativa es un componente esencial. Se ha demostrado que varias actividades, todas ellas relacionadas con la política de Liderazgo, contribuyen a la capacitación.

### 3.1.2. Antecedentes nacionales

Martos (2019) desarrollo el trabajo tesis para la obtención del grado de magister denominado "Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la IE José Luis Purisaca Aldana-Los Ángeles, Moyobamba, 2019" en donde la oportunidad para que los miembros de esta comunidad educativa expresen sus ideas de forma honesta en referencia a los dos factores. A lo largo del proceso se tuvieron en cuenta diversos aspectos asociados al problema de investigación. Dejamos claro cómo se planteaba el problema en el contexto de la realidad que se vivía en esta región concreta del país. También formulamos los problemas generales y específicos, y justificamos por qué se tomaron en consideración las variables, así como los objetivos generales y específicos del estudio. Como parte del marco teórico, se tomaron en consideración cinco antecedentes mundiales y cuatro nacionales. Adicionalmente, fue un componente esencial la descripción teórica de la administración educativa desde sus orígenes y el desempeño docente en su conjunto. En cuanto a la técnica, se dio a conocer el tipo y diseño de la investigación, así como la población y muestra que se detallaron en una tabla. El cuadro incluyó cuarenta trabajadores de la Institución Educativa que fueron clasificados en sus dos niveles de enseñanza. Fue vital tomar en consideración un instrumento aceptable que permita la recolección de los datos requeridos, por lo que se tomó en consideración el cuestionario y la escala de Likert. "Existe una



relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la I.E. José Luis Purisaca Aldana- Los Ángeles, Moyobamba", se validó entonces la hipótesis general, ya que los resultados se dieron a conocer durante el desarrollo de la investigación. Los resultados describieron que existe una alta correlación positiva de 0.895, demostrando que la hipótesis era correcta. Si el director desea continuar manteniendo un alto desempeño docente basado en una gestión educativa eficaz, se le aconseja que promueva y continúe gestionando los aspectos pedagógicos, administrativos, comunitarios e institucionales. Esta recomendación viene después de que el director haya conocido el resultado principal de esta investigación.

Palomino (2022) desarrollo la tesis de maestría denominada "Gestión educativa y desempeño docente en el nivel secundario en el distrito de Chilca" En el distrito de Chilca, el objetivo de este estudio fue conocer la naturaleza de la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes del nivel secundario. De acuerdo a la hipótesis elaborada por el estudio, existe una relación sustancial entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes del nivel secundario en el distrito de Chilca. El estudio fue descriptivo y aplicado, utilizando la técnica descriptiva con un diseño descriptivo correlacional. También se utilizó un diseño descriptivo correlacional. Se incluyó en la muestra a 135 educadores de tres colegios secundarios ubicados en el distrito de Chilca. Se empleó como instrumento un cuestionario y se utilizó el método de encuesta. El cuestionario contenía preguntas pertinentes a los múltiples aspectos de la administración educativa y el desempeño docente.

Rivera (2019) elaboro la tesis de doctorado denominado "Relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en instituciones educativas primarias de



la provincia de Huaura” en donde existen dos centros de educación primaria ubicados en la provincia de Huaura, y el propósito de este estudio de investigación fue evaluar el vínculo entre la gestión educativa y el desempeño docente en ambos centros. Con un diseño correlacional, el estudio es a nivel descriptivo y de tipo sustantivo. Se incluyó en la muestra un total de 57 docentes de los grados elementales de la educación básica regular. Se utilizaron como instrumentos el cuestionario de gestión educativa elaborado por Rivera (2018) y el cuestionario de desempeño docente adaptado por Bendezú y Allca (2014). Ambos instrumentos satisfacen los requisitos psicométricos de validez y confiabilidad, lo que permite recoger respuestas objetivas de los docentes en función de las variables investigadas. Estas respuestas fueron luego analizadas estadísticamente utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, que es una prueba no paramétrica que se utiliza para medir las relaciones entre las variables investigadas. Así como existe una relación alta y estadísticamente significativa entre la variable gestión educativa y la variable desempeño docente, también existe una relación entre la gestión educativa y la variable desempeño docente que corresponde a la dimensión pedagógica docente. Esta afirmación se basa en las conclusiones de los estudios de investigación. Además, se constató la existencia de una relación, modesta pero significativa, entre la variable de gestión educativa y la variable de rendimiento docente correspondiente a la dimensión pedagógica de la enseñanza.

Rivera (2023) desarrollo la tesis de maestría denominada “Gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa, Lima-2022” en donde se realizó un estudio en Lima, 2022, con la finalidad de determinar si existe o no relación entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes de una institución educativa.



En este estudio, el diseño de investigación fue un diseño no experimental de corte transversal, y la metodología utilizada fue una técnica descriptiva-correlacional básica. En la institución educativa, un total de 88 personas fueron consideradas para la muestra. Como método de recolección de información se utilizó una encuesta e instrumentos tipo cuestionario. Estos instrumentos fueron validados con precisión mediante juicios de expertos, y su fiabilidad se estableció mediante el estadístico Alfa de Cronbach. El coeficiente de fiabilidad para la variable Gestión Educativa fue  $\alpha=0,888$ , y para la variable Desempeño Docente, fue  $\alpha=0,934$ , lo que indica un alto nivel de fiabilidad en ambas variables. Al analizar el valor p, que resultó ser 0,000, se determinó que la asociación entre Gestión educativa y Desempeño docente es estadísticamente significativa. Tras utilizar la prueba Rho de Spearman, se determinó que el valor del coeficiente de correlación 0,643\*\* lo que implica que Gestión educativa y Desempeño docente tienen una gran asociación positiva.

Hernández (2022) desarrollo el trabajo de tesis de licenciamiento denominada "Gestión educativa y desempeño docente en educación primaria de las instituciones educativas comprendidas en el distrito de Shunte provincia de Tocache San Martín, año 2022" en donde el propósito de este estudio fue conocer la relación entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes de educación básica de las instituciones educativas ubicadas en el distrito de Shunte, que se encuentra en la provincia de Tocache, San Martín. A nivel descriptivo correlacional, la investigación fue de carácter cuantitativo y su diseño no incluyó experimentos. La información se recogió mediante el uso de un cuestionario como herramienta. Tras ser recogida en una matriz de datos, la información se cargó en Excel, así como en la herramienta estadística SPSS en su versión 24. En cuanto a los



resultados, la correlación entre la gestión educativa y el proceso de planificación curricular fue de 0,836, la correlación entre la gestión educativa y el proceso de enseñanza-aprendizaje fue de 0,965, la correlación entre la gestión educativa y la participación fue de 0,987 y, por último, la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente fue de 0,994, lo que indica una fuerte relación positiva. Es decir, se acepta la hipótesis alternativa, mientras que se rechaza la hipótesis nula en este sentido. Como conclusión, puede decirse que existe una relación sustancial entre los factores de la gestión educativa y el rendimiento de los profesores; cuanto mejor es la gestión, mejor es el rendimiento de los profesores.

### 3.1.3. Antecedentes locales

Acero (2021) desarrollo esta tesis de maestría denominada "Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa Luciano Chambi de la ciudad de Desaguadero 2021" en donde En el presente trabajo se ha aplicado la investigación de tipo transversal no experimental. El propósito de esta investigación es determinar la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa Luciano Chambi, la cual se encuentra ubicada en la ciudad de Desaguadero, 2021. Es importante señalar que la investigación se ha desarrollado con la intención de develar esta relación. Para efectos de este estudio, se ha utilizado una muestra conformada por cincuenta docentes que se desempeñan en la institución educativa Luciano Chambi ubicada en la ciudad de Desaguadero. Es importante señalar que esta muestra fue elegida a través del enfoque muestral, con el tipo de muestra no probabilística y el tiempo por criterio de selección. Y al final llegamos a nuestra conclusión de que ciertamente existe una relación sustancial entre la variable gestión educativa y el desempeño docente,



asimismo debemos sugerir que también existe una importante relación entre las dimensiones de estas variables que hemos analizado anteriormente.

Mamani (2019) elaboro el siguiente trabajo de tesis de licenciatura denominada "Desempeño docente y su relación con la gestión educativa en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Chucuito–2018" En el transcurso del año escolar 2018, se realizó el trabajo de estudio en las instituciones educativas de nivel primario que se ubican en la zona de Chucuito, con la participación de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno. Durante el año escolar 2018, el siguiente informe de estudio da respuesta a la siguiente interrogante: ¿Cuál es el grado de vinculación que existe entre el desempeño docente y la gestión educativa en las instituciones educativas de nivel primario que se ubican en el distrito de Chucuito? Un objetivo general fue evaluar la cantidad de vinculación que existe entre el desempeño docente y la gestión educativa en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chucuito durante el año escolar 2018. Este fue el propósito del estudio de manera general. La hipótesis principal que se elaboró fue la siguiente: existe una relación sustancial y direccional entre el desempeño docente y la gestión educativa en las instituciones educativas de nivel primario ubicadas en el distrito de Chucuito durante el año escolar 2018. La investigación que se desarrolló corresponde a la investigación básica de tipo no experimental. El diseño de investigación es descriptivo correlacional y los métodos de investigación que se utilizaron fueron científicos y descriptivos. La muestra estuvo conformada por cincuenta y tres docentes de instituciones educativas del distrito de Chucuito que se desempeñaron en el nivel de educación primaria durante el año escolar 2018. En conclusión, se puede concluir que los hallazgos de la investigación tienen un nivel de significación del cinco por ciento, y que existe una correlación positiva



promedio ( $r = 0,587$ ) entre el desempeño docente y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario que se ubican dentro del distrito de Chucuito durante el año escolar 2018.

Condori (2019) desarrollo el trabajo de tesis de doctorado denominado "Evaluación censal de estudiantes en lectura asociados a factores: gestión educativa y desempeño docente de la Región Puno, periodo 2007 al 2016" Se llevó a cabo una investigación de carácter cuasiexperimental en niños a los que se había diagnosticado asma bronquial. Se compararon los resultados obtenidos antes y después del SFT. Tuvo lugar durante un periodo de cinco meses y participaron ocho pacientes y sus respectivos cuidadores. Se evaluaron los conocimientos del paciente asmático y de su cuidador sobre la dolencia, así como el método de inhalación de la medicación. También se realizaron encuestas sobre el control del asma y la calidad de vida, además de registros de flujometría y resultados desfavorables relacionados con la medicación (RNM), con el objetivo de determinar las razones de estos resultados indeseables y buscar posibles remedios. El resultado fue un aumento del 96% en los conocimientos sobre la enfermedad y la terapia, así como una mejora del 95% en el método de uso del inhalador. Se demostró que tanto los pacientes como los cuidadores tenían una percepción más favorable de la calidad de vida que experimentaban. Tras determinar la diferencia mínima significativa (DMS), se comprobó que las diferencias entre los valores antes y después eran superiores a 0,5. El control del asma también mejoró como consecuencia de la intervención; se consideró que el cien por cien de los pacientes tenían su enfermedad bajo control. Fue posible detectar dos RNM de seguridad, que se descubrieron en dos individuos distintos, y el cincuenta por ciento de ellos



obtuvieron una resolución satisfactoria y el cincuenta por ciento una resoluciones parciales.

Revatta et al., (2021) Elaboro el artículo científico denominado "Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú" Corresponde a una investigación de enfoque cuantitativo, alcance explicativo y diseño no experimental, con la participación de 650 docentes de 10 Unidades de Gestión Educativa Local. A estos docentes se les aplicó una escala de percepción de la gestión educativa y un cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, los cuales fueron probados y resultaron válidos y confiables. Los análisis se realizaron con un nivel de significación del 5% y un nivel de confianza del 95%. Los resultados sugieren que existe una correlación directa y estadísticamente significativa entre la variable gestión educativa y el rendimiento de los profesores ( $r = .623$ ,  $p < .05$ ). Adicionalmente, existe una correlación con las dimensiones de gestión institucional ( $r = .523$ ,  $p < .05$ ), gestión pedagógica ( $r = .499$ ,  $p < .05$ ), gestión administrativa ( $r = .611$ ,  $p < .05$ ) y gestión comunitaria ( $r = .514$ ,  $p < .05$ ). A su vez, el modelo de regresión lineal múltiple permite explicar el impacto que tiene la variable gestión educativa y sus dimensiones en el desempeño docente de los instructores de Puno. Durante el COVID-19 se determinó que la gestión educativa, entendida como el fortalecimiento de los Proyectos Educativos y el enriquecimiento de los procesos pedagógicos para responder a las necesidades educativas locales y regionales, es un factor determinante que explica el nivel de desempeño alcanzado por los docentes de Educación Básica Regular de Puno. A esta conclusión se llegó.

Saavedra (2019) desarrollo el trabajo de tesis de maestría denominado "Gestión educativa y desempeño laboral docente en la IE N° 20553 Julio C. Tello



Rojas de Huarochirí” El propósito principal de la investigación fue conocer la interrelación entre la Gestión Educativa y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 20553 "Julio César Tello Rojas" ubicada en Huarochirí. Para el proyecto se utilizó la investigación aplicada, diseño transversal descriptivo-correlacional y no experimental. Para la conformación de la muestra se utilizó un proceso de selección no aleatoria, conformada por cuarenta educadores de la Institución Educativa N° 20553 "Julio César Tello Rojas" de Huarochirí, en el año 2017. Los instrumentos comprendieron de la Escala de Gestión Educativa, que incluyó las siguientes dimensiones: institucional, pedagógica, administrativa, comunitaria, ejecución y control; y la Escala de Desempeño Laboral. Se utilizaron ambas escalas. De los resultados se deduce que el 52,5% de la muestra alcanzó un nivel alto tanto en gestión educativa como en desempeño laboral. En general existe una relación alta y positiva ( $r = 0,751$ ) entre la gestión educativa y el desempeño laboral docente; Asimismo, existe una relación altamente positiva ( $r = 0,711$ ) en la dimensión ejecución de la gestión educativa y el desempeño laboral; mientras que en las otras dimensiones obtuvieron una relación moderada y positiva: institucional ( $r = 0,558$ ), pedagógica ( $r = 0,649$ ), administrativa ( $r = 0,643$ ), comunitaria ( $r = 0,509$ ) y control ( $r = 0,556$ ) presentan relación con el desempeño laboral docente. Se ha llegado a la conclusión del establecimiento de un sistema de estímulo e incentivos orientado a los profesores para potenciar el rendimiento docente y su identificación con el cumplimiento del plan anual de trabajo.

### **3.2. Marco teórico**

#### **3.2.2. Gestión educativa**

La gestión educativa se refiere al proceso de planificación, organización, dirección y control de las actividades de una institución educativa para alcanzar sus



objetivos de forma eficaz y eficiente. Implica una combinación de planificación estratégica, asignación de recursos, desarrollo curricular, gestión de personal y aplicación de políticas. La gestión educativa es un campo polifacético y dinámico que desempeña un papel crucial en la configuración de la calidad y la eficacia de la educación. Requiere una combinación de visión estratégica, experiencia operativa y compromiso con la mejora continua. Al centrarse en áreas clave como el desarrollo curricular, la gestión del personal, la planificación financiera y la participación de las partes interesadas, los líderes educativos pueden crear entornos que favorezcan el éxito de los estudiantes y fomenten el aprendizaje permanente (Shaturaev, 2021).

La gestión de recursos educativos es una disciplina polifacética que implica la organización y administración de recursos educativos con el fin de proporcionar servicios educativos de alta calidad. Se trata de un esfuerzo deliberado con la intención de lograr objetivos como la difusión de información, habilidades y características de la personalidad. Para establecer, supervisar y evaluar el aprendizaje y los procedimientos administrativos, depende de que la información sea correcta y esté actualizada (Shaturaev, 2021).

La gestión de las áreas educativas es responsable del nivel de educación básica, asegurando la descentralización y distribución efectiva del poder gubernamental, así como la gestión de las personas, la administración de los presupuestos y la administración de los asuntos de generación. Como resultado de esta responsabilidad por la calidad y las normas, todos los estudiantes y miembros del público en general tendrán igualdad de acceso a las oportunidades y la calidad de la educación. En este periodo de globalización, la gestión requiere un liderazgo orientado a los objetivos, respetuoso y transformador. Este liderazgo debe poseer



un alto nivel de carácter y competencia, así como habilidades basadas en el conocimiento y la información. La honestidad, la responsabilidad, la transparencia, las interacciones humanas positivas y la capacidad de establecer redes con eficacia son cualidades fundamentales que deben poseer.

Además, deben ser receptivos a los diversos puntos de vista de los miembros del personal y de todas las partes implicadas, así como poseer la capacidad de utilizar la tecnología con fines de autogestión y desarrollo. La gestión de la innovación, la comunicación, la colaboración y la asignación y transferencia continuas de autoridad y responsabilidad en la educación de los alumnos son áreas en las que destacan. Los investigadores han querido diseñar un modelo de gestión educativa para encontrar una solución a las dificultades y exigencias que se han indicado anteriormente. que los centros educativos que dependen de la Oficina de Área de Servicios Educativos de Secundaria sean capaces de desempeñar con éxito y eficacia mediante el uso de la gestión de sistemas para mejorar la calidad de los alumnos y adecuarlos a las situaciones del siglo XXI (Tangpong et al., 2023).

La educación es un proceso que ayuda a los individuos a tener conocimientos y características que les ayuden a sobrevivir en el mundo. Estos rasgos pueden beneficiar no sólo a ellos mismos, sino también a sus familias y a la sociedad en su conjunto. Habilidades como el pensamiento analítico, la resolución de problemas y la vida social son necesarias en una sociedad que está en proceso de basarse cada vez más en el conocimiento.

Existe una correlación entre el nivel de educación y la calidad de los hombres que se crean en el entorno de la sociedad tailandesa. Actualmente, es responsabilidad de la Oficina de la Comisión de Educación Básica supervisar la



Oficina del Área de Servicios de Educación Secundaria. Esta oficina está autorizada para administrar y organizar la educación de acuerdo con la Educación Nacional y la enmienda, así como el Reglamento Administrativo del Ministerio de Educación en 2003. Estos reglamentos sirven de base para la gestión educativa. La Oficina de Áreas de Servicios Educativos y Garantía de Calidad, encargada de coordinar, apoyar, supervisar, evaluar y garantizar la calidad educativa, se encarga de aumentar y mejorar los estándares. Como resultado de los cambios en la reforma educativa llevados a cabo por el Ministerio de Educación y el objetivo de la Oficina de Áreas de Servicio Educativo, el objetivo del sistema educativo es garantizar que funciona de acuerdo con estos cambios (Tangpong et al., 2023).

Para poder contribuir a la mejora de la calidad de la educación en respuesta al crecimiento socioeconómico del país con una firme determinación, necesitan construir el conocimiento educativo y la innovación en la sociedad de forma rutinaria y continua. Los estándares educativos de los educadores, las destrezas de aprendizaje y las habilidades del siglo XXI fueron las principales áreas de interés de los investigadores cuando tomaron la decisión de buscar un modelo de gestión educativa para mejorar la calidad de la educación y alcanzar la excelencia en la Oficina de la Zona de Servicios Educativos de Secundaria de Tailandia.

Los investigadores también decidieron hacer hincapié e innovar en la gestión educativa. Como resultado de este modelo de desarrollo, se espera que el nivel de aprendizaje alcanzado por los alumnos se ajuste a la norma nacional, y que la calidad de los educadores, directores y administradores educativos sea de alto nivel, orientando así la educación en la Oficina del Área de Servicio de Educación Secundaria hacia la excelencia (Tangpong et al., 2023).



### La gestión educativa en Perú

Han sido muchos los elementos sociales, políticos y económicos que han incidido en la evolución de la administración educativa en Perú a lo largo de los años. A lo largo de su historia, el sistema educativo se ha enfrentado a diversos problemas, como las desigualdades geográficas, la calidad de la educación y la accesibilidad.

Tanto la descentralización de la educación como la mejora de la participación de la comunidad son dos de los cambios que se han implementado como parte de los continuos esfuerzos por mejorar el sistema. El Ministerio de Educación (MINEDU) es el responsable de supervisar el sistema educativo en Perú. Diferentes niveles de la administración conforman el sistema.

El MINEDU es responsable de establecer las políticas educativas nacionales, las normas y los planes de estudio. Además, se encarga de supervisar la financiación y ejecución de las iniciativas que se llevan a cabo en todo el país. Las Direcciones Regionales de Educación, a menudo conocidas como DRE, son responsables de la gestión de los programas educativos regionales y de la aplicación de la política nacional. Las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) son responsables de la administración directa de las escuelas y de garantizar que las políticas se lleven a cabo a nivel individual (Hernández, 2023).

El sistema educativo de Perú se está mejorando gracias a la colaboración de varias organizaciones extranjeras. A través de colaboraciones con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Banco Mundial y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia



(UNICEF), las reformas e iniciativas educativas han recibido asistencia financiera y técnica. Los esfuerzos que se mantienen para aumentar la calidad, la igualdad y el acceso son esenciales para el futuro de la gestión educativa en el Perú. Con el propósito de asegurar que todos los niños del Perú reciban una educación de alto nivel, es necesario implementar cambios continuos, impulsar el financiamiento y fortalecer el compromiso de la comunidad. Una de las características que definen el sistema de gestión educativa en Perú es la intrincada interacción entre las políticas nacionales, la ejecución regional y la administración local.

Para garantizar que el sistema educativo sea capaz de satisfacer los requisitos de todos los estudiantes, a pesar de que se han logrado grandes avances, los problemas persistentes exigen esfuerzos continuos y soluciones inventivas. El objetivo de Perú es construir un sistema educativo más igualitario y eficiente mediante la aplicación de reformas específicas, la participación de la comunidad y la colaboración extranjera (Hernández, 2023).

## **La gestión educativa en el mundo**

Un amplio abanico de variables históricas, culturales y políticas han contribuido a la sustancial evolución de la administración educativa en todo el mundo. La administración de la educación ha experimentado una revolución que ha traído consigo mejoras en la accesibilidad, la calidad y la igualdad. Este movimiento puede observarse en instituciones antiguas como la Academia de Platón en Grecia, así como en los sistemas educativos actuales.

En la mayoría de los casos, un Ministerio de Educación o una entidad análoga tiene la responsabilidad de establecer las políticas nacionales, las normas,



el plan de estudios y los acuerdos de financiación. De acuerdo con las normas nacionales, los estados, provincias o regiones gobiernan la educación; no obstante, pueden tener cierto grado de autonomía en la ejecución de estas normas.

A nivel local, las escuelas son administradas directamente por las autoridades educativas locales o los distritos escolares, lo que garantiza que las políticas nacionales y regionales se ejecuten de forma eficiente. Es importante garantizar que la calidad de la educación sea coherente en todas las regiones y escuelas, especialmente en las zonas urbanas y rurales.

Ofrecer a los instructores suficientes oportunidades de crecimiento profesional y formación. Subsanan las deficiencias de las infraestructuras escolares, especialmente en los países subdesarrollados. Establecer una distribución de los recursos financieros que sea adecuada y justa (Oplatka, 2019).

La gestión de la educación en todo el mundo se caracteriza por la diversidad de técnicas y tácticas adaptadas a las necesidades específicas de cada país. Aunque se ha avanzado mucho, sigue habiendo problemas que deben resolverse de forma diferente y con colaboración internacional. Es posible que los sistemas educativos mundiales preparen mejor a los estudiantes para los retos a los que se enfrentarán en el siglo XXI si hacen hincapié en la calidad, el acceso, la igualdad y la amalgama tecnológica.

El objetivo de la administración educativa es garantizar que todos los estudiantes tengan la oportunidad de triunfar aplicando reformas específicas, implicando a la comunidad y utilizando las mejores prácticas de todo el mundo (Oplatka, 2019).



### **Organizaciones internacionales y cooperación**

UNESCO: Ofrece liderazgo en educación a escala mundial, trabaja para establecer normas internacionales y fomenta la colaboración para mejorar los sistemas educativos (Oplatka, 2019).

UNICEF: Hace hincapié en la necesidad de garantizar que todos los niños tengan acceso a la educación, especialmente en tiempos de crisis y guerra (Oplatka, 2019).

World Bank: Ayuda a las naciones pobres a reforzar sus instituciones educativas proporcionándoles ayuda financiera y técnica para ello (Oplatka, 2019).

OECD: Esta organización lleva a cabo el Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA), que proporciona estadísticas comparativas sobre el rendimiento educativo en todo el mundo (Oplatka, 2019).

### **Disposiciones administrativas institucionales y organizativas**

Los complejos sistemas administrativos institucionales y organizativos son esenciales para el funcionamiento de las instituciones educativas. Para poder ofrecer a la población servicios educativos de alta calidad, estos dispositivos movilizan recursos como instructores, infraestructuras educativas, materiales y equipos (Bush, 2020).

### **Sistema de información para la gestión de la educación**

Ayuda a los líderes educativos, a los responsables de la toma de decisiones y a los gestores de todos los niveles a cumplir con sus responsabilidades



proporcionándoles un conjunto completo e integrado de datos e información que sea relevante, fiable, inequívoco y oportuno.

Este sistema se compone de personas, tecnología, modelos, métodos, procesos, procedimientos, normas y reglamentos que trabajan juntos para servir a este propósito. Un sistema de información para la gestión educativa (EMIS) eficaz es una empresa difícil y costosa; sin embargo, cada vez es menos una opción y más una obligación para las instituciones educativas (Bush, 2020).

### **Integración de las tecnologías de la información**

Además de incorporar la administración y la gestión, la Subdivisión de Tecnología de la Información utiliza la tecnología para combinarla con diversos niveles educativos.

Además de suministrar al Ministerio de Educación los métodos y procedimientos necesarios para desplegar la tecnología de la información de forma planificada y eficiente, proporcionan orientación y asistencia sobre la difusión de las tecnologías de la información y la comunicación con fines educativos (Bush, 2020).

### **Estrategia educativa**

Cuando se trata del éxito de una empresa, un plan de formación adecuado es uno de sus principales factores. Los métodos y procedimientos que se utilizan para gestionar cambios significativos en una organización se incluyen en la gestión del cambio. Los programas de formación para directivos se centran tanto en los ejecutivos nuevos como en los veteranos (Bush, 2020).



### **Beneficios de la gestión educativa**

La gestión en la educación ofrece multitud de ventajas. Entre otras cosas, ayuda a las instituciones a conseguir los resultados que desean, les permite controlar mejor los recursos de que disponen y fomenta un ambiente inventivo en el lugar de trabajo. Un sistema de información estudiantil completo no sólo ayudará a gestionar eficazmente los recursos humanos y materiales, sino también a construir un sistema centralizado que aglutine todos los componentes (Bush et al., 2019).

Los estudiantes pueden mejorar su rendimiento académico y su crecimiento personal cuando hacen uso de una gestión estructurada, que garantiza la consecución de los objetivos educativos. La asignación adecuada de los recursos, incluidos los financieros, humanos y materiales, con el fin de maximizar su influencia, es posible gracias a una gestión correcta. Con el fin de mejorar la calidad de la enseñanza que imparten los profesores, la gestión de apoyo fomenta el crecimiento profesional y la motivación de los educadores. La rendición de cuentas entre los miembros del personal y los educadores se fomenta mediante la clara delimitación de funciones y deberes en la estructura de gestión. Para cumplir los requisitos educativos en constante evolución, una gestión eficaz promueve el desarrollo y la modificación continuos del plan de estudios.

El aumento del apoyo y el compromiso en el proceso educativo puede lograrse implicando a las comunidades, los padres y otras partes interesadas. Al anteponer el bienestar de los alumnos, las técnicas de gestión eficaz proporcionan un entorno de aprendizaje seguro y propicio. Proporciona asistencia en la



aplicación eficaz de las políticas y reformas educativas, garantizando que estas políticas y cambios sean útiles y de utilidad práctica.

Con el fin de mantener la pertinencia y eficacia de los sistemas educativos, fomenta el uso de nuevas técnicas de enseñanza y tecnología. fomenta un clima educativo que sea integrador y promueva la igualdad de oportunidades para todos los estudiantes, haciendo frente así a las desigualdades (Martins et al., 2019).

### **Retos de la gestión educativa**

El proceso de redacción de una tesis sobre administración educativa puede ser una tarea ardua, sobre todo cuando requiere una investigación considerable, el análisis de datos complicados, la organización lógica del material y la búsqueda de estándares académicos. Especialmente en tiempos de emergencia, cuando suelen intervenir múltiples organizaciones en la prestación de servicios educativos, resulta difícil establecer requisitos comunes en materia de datos y coordinar la recopilación de datos de las distintas organizaciones. El desarrollo de un EMIS eficaz es una empresa compleja y costosa. Esto es especialmente evidente en tiempos de emergencia (Bush et al., 2019).

Para proporcionar una gran educación, la administración educativa es un componente esencial. Utilizar los recursos de forma planificada, incorporar la tecnología y poner en marcha planes de éxito son componentes de esta metodología.

Las ventajas de la administración educativa son sustanciales y contribuyen considerablemente al rendimiento global de las instituciones educativas, a pesar de las dificultades que entraña (Bush et al., 2019).



### Estilo democrático

El estilo democrático de gestión, a menudo denominado liderazgo participativo o compartido, es un enfoque de gestión que implica a todos los miembros de una organización en los procesos de toma de decisiones. Se caracteriza por un alto grado de colaboración, comunicación abierta y responsabilidad compartida. El estilo democrático de gestión es un poderoso enfoque que aprovecha la inteligencia colectiva y la creatividad de los miembros de una organización.

Al fomentar la participación, la colaboración y la responsabilidad compartida, la gestión democrática puede dar lugar a soluciones más innovadoras, una mayor satisfacción de los empleados y una mejor toma de decisiones. Sin embargo, requiere una aplicación cuidadosa para equilibrar los beneficios de la participación con la necesidad de eficiencia y toma de decisiones a tiempo. Una gestión democrática eficaz implica crear una cultura de comunicación abierta, respeto mutuo y empoderamiento, garantizando que todas las voces sean escuchadas y valoradas (Sengul, 2019).

Al mismo tiempo que a veces se denomina liderazgo participativo, el liderazgo democrático es un estilo de liderazgo que fomenta la participación activa de los miembros del equipo en el proceso de toma de decisiones. El término se le ocurrió a un psicólogo llamado Kurt Lewin en 1939. Estableció tres tipos distintos de liderazgo: autocrático, democrático y laissez-faire. El liderazgo democrático se situaba en el centro del espectro, según la definición de Lewin. Una de las características definitorias de este tipo de liderazgo es la forma en que distribuye



las responsabilidades entre los miembros del equipo, les da más autonomía y ayuda al grupo a tomar decisiones (Agustín et al., 2022).

Un estilo de gestión conocido como liderazgo democrático, que a menudo se denomina liderazgo participativo, es aquel en el que los líderes incluyen a los miembros del equipo en la acción de tomar decisiones. Para este método es importante que todos los miembros del grupo trabajen juntos, contribuyan y lleguen a un acuerdo. Para fomentar el diálogo abierto y la colaboración en la toma de decisiones, los líderes preguntan las opiniones de los miembros de su equipo. Al dar voz a los empleados dentro de la empresa, se fomenta un sentimiento de propiedad y responsabilidad entre la plantilla. En lugar de funcionar como personajes dominantes, los líderes asumen el papel de facilitadores, haciendo hincapié en el trabajo en equipo y la colaboración.

Para fomentar la confianza y el respeto mutuo entre los miembros del equipo, la información se comparte libremente con ellos. Para adaptarse a las nuevas ideas y aportaciones del grupo, los líderes están dispuestos a ser flexibles y abiertos al cambio. El aumento de la satisfacción laboral y la motivación son el resultado de que los empleados se sientan apreciados y respetados en su trabajo. Tanto la resolución innovadora de problemas como los enfoques creativos se ven facilitados por la inclusión de una variedad de opiniones. La colaboración estrecha los vínculos y crea un sentimiento de comunidad en el seno del equipo. La consideración de una amplia gama de información suele dar lugar a decisiones más completas y eficaces. El sentimiento de deber y responsabilidad se fomenta entre los miembros de un equipo a través del proceso de toma de decisiones compartida (Zhussipbek y Nagayeva, 2023).



La inclusión, la cooperación y la toma conjunta de decisiones son las características que definen el estilo democrático de liderazgo. A pesar de que plantea una serie de problemas, como la posibilidad de disputas y la ralentización de los procesos de toma de decisiones, confiere una serie de ventajas, como la mejora de la calidad de las decisiones y el aumento de la moral del personal. Para una aplicación eficaz se necesitan líderes hábiles que sean capaces de crear un ambiente de equipo cohesionado y productivo, equilibrando al mismo tiempo las aportaciones de los miembros de un equipo variado (Zhussipbek y Nagayeva, 2023).

### **Ventajas del liderazgo democrático**

Hay circunstancias en las que el liderazgo democrático puede tener mucho éxito. El resultado puede ser una mayor variedad de pensamientos y nociones, y también puede ser de ayuda en la resolución de problemas difíciles. Además, es bien sabido que este tipo de liderazgo permite a los individuos del equipo ofrecer sus propios pensamientos y puntos de vista distintivos, lo que a su vez ayuda a estimular la creatividad y la innovación (Agustin et al., 2022).

### **Limitaciones del liderazgo democrático**

El liderazgo democrático, a pesar de las muchas ventajas que ofrece, no está exento de inconvenientes. La ineficacia del proceso democrático puede producirse cuando no hay tiempo suficiente para recoger las aportaciones de todos los individuos y luego actuar en función de esa información. Si los miembros del grupo no pueden participar de manera significativa o si la decisión que se va a



tomar requiere la transmisión de información que no debe compartirse a gran escala, es posible que no tenga éxito.

Además, el liderazgo democrático puede no ser adecuado para situaciones en las que haya que tomar decisiones que incluyan discutir información secreta, y también puede ser menos eficaz a medida que más personas participen en el equipo. También es importante tener en cuenta que algunos trabajadores pueden no rendir bien bajo un liderazgo democrático si no están de acuerdo con las decisiones que se toman o si creen que se esfuerzan más que el líder (Agustin et al., 2022).

### **Mejorar el liderazgo democrático**

Para mejorar el liderazgo democrático es necesario desarrollar competencias y características específicas. Una de las habilidades más importantes para un líder democrático es la capacidad de prestar mucha atención a cada miembro del equipo y reconocer cuándo es apropiado interrumpir, alterar el curso de la acción o preguntar más. Además, debe ser hábil a la hora de compartir conocimientos y evitar cometer el error de acaparar ellos mismos información vital de la empresa. Un estilo de liderazgo conocido como liderazgo democrático es aquel en el que los miembros del equipo participan activamente en el proceso de toma de decisiones a través de su implicación. Crea un abanico variado de ideas, permite que los miembros del equipo se sientan capacitados y estimula la creatividad y la innovación. Es posible que no sea apropiado para todas las circunstancias debido a que tiene ciertos límites. El liderazgo democrático, cuando se ejecuta correctamente, tiene el potencial de ser muy exitoso, a pesar de los obstáculos que presenta (Agustín et al., 2022).



## Estilo autoritario

El estilo autoritario de gestión, también conocido como liderazgo autocrático, se caracteriza por el control individual de todas las decisiones con escasa aportación de los miembros del grupo. Los líderes que utilizan este estilo toman decisiones basadas en sus ideas y juicios y rara vez aceptan consejos de los seguidores. El estilo autoritario de gestión es un enfoque descendente que hace hincapié en el control, el orden y la eficacia. Aunque puede conducir a una toma de decisiones rápida y a resultados coherentes, suele ir en detrimento de la moral, la creatividad y la autonomía de los empleados.

Este estilo es especialmente eficaz en entornos que exigen un estricto cumplimiento de los procedimientos, como el ejército, la industria y las situaciones de crisis. Sin embargo, requiere un liderazgo fuerte y una comunicación clara para aplicarse con eficacia. Equilibrar las ventajas del control y la eficacia con los posibles inconvenientes es crucial para los líderes que utilizan este estilo de gestión (Pizzolitto et al., 2023).

El tipo de liderazgo conocido como autoritario, que a menudo se denomina liderazgo autocrático, se define por la participación limitada de los miembros del grupo y la autoridad individual sobre todas las decisiones. En la mayoría de los casos, las decisiones que toman los líderes autoritarios se basan en sus propios pensamientos y evaluaciones, y rara vez aceptan el consejo de sus seguidores. Un estilo de liderazgo democrático, en el que se anima a los miembros del grupo a participar en la toma de decisiones, suele considerarse la antítesis de este tipo de liderazgo.



Un tipo de liderazgo conocido como autoritario se define por el control individual de todas las decisiones y la escasa participación de los miembros del grupo. Este tipo de liderazgo conlleva una serie de graves inconvenientes, como la capacidad de crear un ambiente de trabajo poco amistoso y de reprimir la expresión creativa. Sin embargo, es beneficioso en algunas circunstancias. Es posible que los líderes elijan la estrategia más acertada para sus circunstancias particulares siempre que conozcan a fondo las cualidades, ventajas y límites de este estilo de liderazgo (Pizzolitto et al., 2023).

Un estilo de gestión conocido como liderazgo autoritario, que a veces se denomina liderazgo autocrático, es aquel en el que el líder toma decisiones unilateralmente, con poca o ninguna participación del resto del equipo que trabaja a sus órdenes. En este método se hace hincapié en una jerarquía clara, el control y la dirección.

Toda la autoridad para tomar decisiones recae en los líderes, que también tienen autoridad para imponer normas y procedimientos. Además de tener claras las directrices y los plazos, se han especificado claramente las peticiones y los objetivos. Hay que vigilar de cerca el rendimiento de los empleados para comprobar que cumplen las políticas y procedimientos de la empresa. A la hora de tomar decisiones, hay muy pocas aportaciones o comentarios de los miembros del equipo.

Asegurarse de que todas las áreas de la organización están sujetas a la autoridad y el control adecuados. En lugar de exigir que el grupo llegue a un acuerdo, las decisiones pueden tomarse rápidamente. Los deberes y responsabilidades que se espera que cumplan los empleados son comprensibles



para ellos. En tiempos de crisis, los líderes eficaces son capaces de mantener un alto nivel de control sobre las actividades de la organización.

Disponer de normas y procesos uniformes puede ayudar a garantizar que los resultados de la organización sean coherentes en todo momento. Especialmente en operaciones que son normales o repetidas, racionalizar los procedimientos puede ayudar a aumentar la eficacia (Purwanto et al., 2019).

La falta de información y de reconocimiento puede dar a los trabajadores la impresión de que no se les valora lo suficiente y de que están desmotivados. Como consecuencia de un entorno de trabajo tenso, el descontento y el aumento de la rotación de personal son dos posibles resultados. La innovación y la resolución innovadora de problemas pueden verse sofocadas cuando hay poca cooperación. Emitir juicios demasiado dependientes del líder puede ir en detrimento de la autonomía y el crecimiento del equipo.

El autoritarismo puede ser el resultado de un control excesivo, que puede envenenar mucho el ambiente de trabajo. Las características del estilo de liderazgo autoritario son la autoridad centralizada, la supervisión severa y las órdenes fáciles de entender.

Además, crea problemas sustanciales como una baja moral del personal, una alta rotación y una inventiva limitada, a pesar de que tiene el potencial de conducir a soluciones eficientes y coherentes, especialmente en tiempos de crisis. Hay que pensar detenidamente en el entorno organizativo, así como en la posible influencia en la felicidad y el compromiso de los empleados, para garantizar que la aplicación sea eficaz (Purwanto et al., 2019).



## **Ventajas del liderazgo autoritario**

En determinadas circunstancias, el estilo de liderazgo de un autoritario puede ser muy acertado. En tiempos de crisis, por ejemplo, cuando hay que tomar decisiones rápidamente, o cuando se necesita control para coordinar a un gran número de personas, puede ser útil tener esta capacidad.

Según las conclusiones de varios estudios, el liderazgo autoritario tiene el potencial de mejorar el rendimiento de los empleados, especialmente en sociedades que tienen una gran distancia de poder, como las que se observan en algunas naciones asiáticas (Pizzolitto et al., 2023).

## **Limitaciones del liderazgo autoritario**

Un estilo de liderazgo autoritario presenta problemas considerables, a pesar de que pueda tener ciertas ventajas. Puede crearse un ambiente de trabajo hostil como resultado de la disparidad de poder entre líderes y seguidores, lo que puede conducir a una falta de innovación como resultado de la supresión de ideas variadas por parte de los líderes.

Además, este estilo de liderazgo puede dar lugar a altos índices de rotación de personal, así como a bajos niveles de satisfacción entre estos empleados. Además, el liderazgo autoritario puede ser un peligro para los regímenes democráticos, ya que a menudo funciona engañando, confundiendo o desviando a la población, así como impidiendo el acceso a la información procedente de fuentes que el gobierno no puede controlar (Pizzolitto et al., 2023).



## La personalidad autoritaria

Las investigaciones llevadas a cabo en la década de 1950 en la Universidad de California, Berkeley, condujeron al desarrollo de la idea de la "personalidad autoritaria". Este tipo concreto de personalidad se distingue por un conjunto de características, entre las que se incluyen el chovinismo, el etnocentrismo, el conservadurismo y la reverencia a la autoridad establecida, así como un interés excesivo por la promiscuidad sexual. Según la creencia popular, se dice que la personalidad autoritaria tiene sus raíces en la socialización temprana, marcada por una disciplina paterna rigurosa y castigadora y un amor condicional (Pizzolitto et al., 2023).

## Estilo permisivo

El estilo permisivo de gestión, también conocido como liderazgo de *laissez-faire*, se caracteriza por un enfoque de no intervención en el que los líderes proporcionan una dirección mínima y permiten a los empleados una libertad considerable en su forma de trabajar. Este estilo se basa en la confianza, la autonomía y la autorregulación, y puede fomentar la creatividad y la innovación si se aplica con eficacia.

El estilo de gestión permisivo ofrece un enfoque de no intervención que dota a los empleados de un alto grado de autonomía y fomenta una cultura de confianza e innovación. Aunque puede conducir a una mayor creatividad, satisfacción laboral y desarrollo profesional, también plantea retos como la falta de dirección, un rendimiento incoherente y una responsabilidad limitada.



La aplicación eficaz de la gestión permisiva requiere objetivos claros, relaciones sólidas basadas en la confianza, un apoyo adecuado y una comunicación abierta. Al equilibrar la libertad con la responsabilidad, las organizaciones pueden aprovechar las ventajas de este estilo de gestión al tiempo que mitigan sus posibles inconvenientes (Lo et al., 2020).

Es posible utilizar la palabra "permisivo" en diversos ámbitos, como la crianza de los hijos y la concesión de licencias de software. Cuando se trata de la crianza de los hijos, el estilo de crianza permisivo es un estilo que se define por un bajo nivel de expectativas de autocontrol y madurez, así como un menor número de exigencias. En el contexto de la concesión de licencias de software, una licencia permisiva es aquella que tiene pocas restricciones sobre las formas en que el programa puede modificarse o redistribuirse para determinados fines (Lo et al., 2020).

Un tipo de liderazgo conocido como liderazgo permisivo, que a menudo se denomina liderazgo de *laissez-faire*, es un método en el que los líderes dan poca orientación y permiten a los miembros del equipo una cantidad significativa de libertad en sus acciones. En lugar de controlar o dirigir activamente al equipo, el papel del líder suele ser más bien el de un facilitador, que proporciona recursos y ayuda cuando es necesario. El estilo de liderazgo liberal proporciona a los empleados una gran libertad y tiene el potencial de fomentar el impulso y la creatividad innatos entre los trabajadores.

Dicho esto, conlleva ciertas dificultades, como la falta de dirección y una gran variación en el rendimiento. En entornos en los que las personas están muy cualificadas y son capaces de trabajar de forma autónoma, proporciona el mayor



nivel de eficacia. Para lograr una aplicación satisfactoria, es necesario encontrar un equilibrio entre la flexibilidad que se permite y la responsabilidad que asumen los miembros del equipo (Re, 2022).

## **Paternidad permisiva**

Uno de los estilos originales de crianza que identificó la psicóloga del desarrollo Diana Baumrind es la crianza permisiva, también conocida como crianza indulgente. Cuando se trata de sus hijos, los padres que muestran este estilo de crianza les exigen muy poco y tienen expectativas mínimas en cuanto al autocontrol y la madurez de sus hijos. La crianza permisiva se caracteriza por la falta de disciplina.

Los padres permisivos nunca son exigentes. No es necesario que los niños asuman muchas responsabilidades y se les deja controlar la mayor parte de sus decisiones y comportamientos. En este estilo de crianza se presta mucha atención a la crianza, pero el niño no necesita autocontrol ni madurez. En cambio, los niños criados por padres que optan por un estilo de crianza indulgente tienen más probabilidades de carecer de autodisciplina cuando crecen.

Esto se debe a que la crianza permisiva implica una falta de normas y expectativas. Es posible que estén menos motivados académicamente que muchos de sus compañeros y que sean más revoltosos en la escuela como consecuencia de la ausencia de límites en su entorno familiar (Lo et al., 2020).



## Licencias de software autorizadas permisiva

Cuando se trata de licencias de software, una licencia permisiva es un tipo de licencia de software libre que tiene restricciones mínimas para la forma en que el programa puede ser actualizado o redistribuido. Es posible que este tipo particular de licencia, que a veces se denomina "estilo Apache" o "estilo BSD", sea la más prevalente y la más popular entre las aplicaciones de software libre de código abierto.

Por otro lado, las licencias copyleft no suelen poder combinarse y mezclarse libremente, ya que sus criterios de reciprocidad se contradicen entre sí. Las licencias permisivas, en cambio, permiten una mayor extensión de la compatibilidad de licencias. La crianza permisiva es un estilo de crianza, y la frase "permisivo" también puede aplicarse a un tipo de licencia de software.

Del mismo modo que una licencia de software permisiva tiene unas limitaciones mínimas sobre cómo se puede actualizar o redistribuir el producto, la crianza permisiva se define por la ausencia de exigencias y un bajo nivel de expectativas en cuanto a autocontrol y madurez. Cada enfoque tiene sus propias ventajas e inconvenientes, y la situación en la que se aplica puede influir significativamente en su eficacia (Lo et al., 2020).

## Estilo transformacional

El estilo de gestión transformacional, también conocido como liderazgo transformador, se caracteriza por la capacidad de los líderes de inspirar y motivar a los empleados para que superen su propio interés por el bien de la organización. Este estilo de liderazgo hace hincapié en la visión, el cambio y la innovación, y se



centra en el desarrollo y la transformación de los empleados en líderes. El estilo transformacional de dirección es un enfoque poderoso que puede impulsar un cambio positivo significativo dentro de una organización.

Al centrarse en la motivación inspiradora, la estimulación intelectual, la consideración individualizada y la influencia idealizada, los líderes transformacionales pueden inspirar a los empleados para lograr resultados extraordinarios y fomentar una cultura de innovación, colaboración y mejora continua. Aunque ofrece numerosas ventajas, como el aumento de la motivación, el incremento de la innovación y la mejora del rendimiento, también conlleva retos, como la dependencia del líder y el potencial de agotamiento. Su aplicación eficaz requiere una gran capacidad de liderazgo, una comunicación clara y el compromiso de desarrollar y apoyar a los empleados (Purwanto, 2021).

Un estilo de liderazgo conocido como liderazgo transformacional es aquel que motiva a los seguidores a superarse de forma positiva. En general, los líderes transformacionales son animados, entusiastas y apasionados por su trabajo. No sólo se preocupan por el proceso y participan en él, sino que también se empeñan en que todas y cada una de las personas del grupo alcancen el éxito.

El estilo de liderazgo transaccional, que sirve para animar a los subordinados mediante el uso de incentivos y castigos, suele contraponerse a este tipo de liderazgo. El liderazgo transformador es un estilo que motiva a las personas a realizar cambios positivos en sus vidas. Además, forma a futuros líderes, construye el compromiso corporativo y estimula la creatividad. La posibilidad de agotamiento es uno de sus muchos inconvenientes, a pesar de que ofrece muchas ventajas.



Para que los líderes apliquen con éxito este enfoque en sus empresas, es útil tener un sólido conocimiento de estas características (Purwanto, 2021).

El tipo de liderazgo conocido como liderazgo transformacional se caracteriza por la capacidad de los líderes para inspirar y animar a sus colegas a superar las expectativas concentrándose en una visión compartida, cultivando una atmósfera de confianza y apoyando el desarrollo tanto personal como profesional. Inspirar y motivar a los colegas mediante la aplicación de una visión compartida, así como cultivar una atmósfera de apoyo e inventiva, son las señas de identidad del estilo de liderazgo transformacional.

La complejidad de su aplicación y la posibilidad de dependencia del líder son dos de los obstáculos que conlleva, a pesar de que proporciona multitud de ventajas, como la mejora del compromiso y el rendimiento de los empleados. Para fomentar una cultura de desarrollo y realización dentro de sus empresas, los líderes transformacionales que tienen éxito buscan el equilibrio entre la visión y la ayuda práctica (Abiansyah y Sunaryanto, 2023).

### **2.2.2. Desempeño docente**

El desempeño docente se refiere a la eficacia y eficiencia con que los profesores imparten contenidos educativos, captan la atención de los alumnos y facilitan el aprendizaje. Abarca una amplia gama de habilidades, comportamientos y prácticas que contribuyen al aprendizaje y desarrollo de los alumnos.

El rendimiento docente es un factor crítico para el éxito de los sistemas educativos y los resultados de los estudiantes. Abarca una amplia gama de habilidades y comportamientos, desde el conocimiento de las materias y las



habilidades pedagógicas hasta la gestión del aula y el compromiso de los alumnos. Factores como la preparación del profesor, la experiencia, el entorno escolar y los atributos personales influyen en el rendimiento docente.

Los métodos de evaluación eficaces, como las observaciones en el aula, los comentarios de los alumnos y la autoevaluación, son esenciales para evaluar y mejorar el rendimiento docente. El desarrollo profesional continuo, la práctica reflexiva y la colaboración son estrategias clave para mejorar la eficacia de la enseñanza. Al centrarse en estas áreas, los educadores pueden mejorar su rendimiento docente y repercutir positivamente en el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes (Mohammed et al., 2024).

El término "rendimiento docente" se refiere a la influencia que un profesor ha demostrado tener en el aprendizaje de sus alumnos. Este impacto puede demostrarse mediante métodos como los resultados de las pruebas de aprovechamiento de los alumnos, las prácticas pedagógicas observadas o las encuestas realizadas a empleadores o alumnos. Facilitar el aprendizaje de los alumnos exige que el profesor demuestre una combinación de conocimientos, capacidades y acciones para ser eficaz.

La noción de rendimiento docente es multidimensional y abarca diversas cuestiones, como el uso de proyectos basados en el rendimiento, la evaluación de los profesores, el desarrollo profesional y la participación de los alumnos. El rendimiento en el aula también puede verse influido por factores como los años de experiencia y la práctica exhaustiva de la lectura. Tanto la calidad de la enseñanza como los resultados del aprendizaje de los alumnos pueden mejorar si se comprenden mejor estas características (Mohammed et al., 2024).



Para el trabajo de un profesor se requiere un conjunto de destrezas que sean eficaces para aumentar la calidad del rendimiento educativo y de las tareas educativas. Estas habilidades están representadas por la utilización de destrezas, estrategias y métodos pedagógicos contemporáneos, y la utilización de éstos de manera acorde con el contenido cognitivo y científico del plan de estudios. La calidad de la actuación docente del profesor mejora como consecuencia de ello. Además de la mejora de su labor y sus responsabilidades.

La nueva capacidad del profesor para hacer uso de la tecnología educativa contemporánea representa un nuevo obstáculo que debe superar. Mediante la utilización del autoaprendizaje y el e-learning, se eleva el grado de rendimiento, que es una exigencia ineludible en la actualidad. De este modo se potencia lo esencial de la calidad. Quienes se interesaron por evaluar el rendimiento de los instructores se centraron en examinar su comprensión de los fundamentos de la enseñanza y la gestión del aula, así como su capacidad de evaluación (Mohammed et al., 2024).

Desde su creación a principios del siglo XXI, los responsables del programa educativo en Jordania han reconocido la importancia de preparar a los docentes dotándoles de las competencias pedagógicas adecuadas y de su buena práctica en el desempeño de su profesión educativa con los más altos niveles de competencia y dominio. Esta toma de conciencia ha sido posible gracias a que han descubierto la importancia de preparar a los docentes.

En respuesta a ello, el Ministerio de Educación de Jordania celebró una serie de conferencias, algunas de las cuales se dedicaron a debatir la importancia de aumentar la competencia profesional de los docentes. La Conferencia Nacional



sobre Normas para el Desarrollo Profesional del Profesorado fue una de las conferencias y seminarios internacionales que se celebraron.

La conferencia formuló una serie de recomendaciones relativas a la adopción de las normas necesarias para desarrollar el rendimiento de los docentes en Jordania en los siguientes ámbitos: el ámbito de la educación, los conocimientos académicos y pedagógicos especiales, la planificación de la enseñanza, la aplicación de la enseñanza, la evaluación del aprendizaje de los alumnos y la evaluación de la enseñanza, la evaluación del autodesarrollo y el ámbito de la ética de la profesión docente (Mohammed et al., 2024).

Para mejorar los niveles, es necesario superar las causas y los elementos que contribuyen al bajo rendimiento de los profesores y aumentar las causas y los factores que contribuyen a su buen rendimiento. La evaluación del rendimiento docente puede definirse como la medición del grado en que los profesores poseen determinadas competencias de rendimiento. La evaluación del rendimiento docente del profesor repercute en todos los aspectos del proceso educativo y contribuye a la mejora del nivel de rendimiento del profesor.

Se menciona que el desempeño docente de los profesores consiste en identificar la realidad de las prácticas del profesor, proporcionar un diagnóstico de dichas prácticas y evaluarlas. La evaluación del desempeño docente identifica las fallas en el proceso de enseñanza y facilita la mejora de esas fallas a través del desarrollo de técnicas científicas de observación y de los instrumentos que se utilizan para la evaluación de la enseñanza.



Demuestra que el propósito de la evaluación del desempeño es garantizar el diagnóstico, el tratamiento, la predicción y la toma de decisiones, dado que a la evaluación le sigue la toma de decisiones. La evaluación también determinará el grado de éxito del proceso educativo en la consecución de sus metas y objetivos. sugiere que es necesario evaluar la actuación docente del instructor determinando el nivel de su competencia, el alcance de su capacidad para alcanzar los objetivos y los elementos en los que necesita apoyo y ayuda, como orientación y formación (Mohammed et al., 2024).

## **Desempeño docente en el Perú**

Con el fin de mejorar las estrategias de enseñanza, programas como el de Alfabetización Digital trabajan para incorporar la tecnología a las aulas. Se hace hincapié en enfoques pedagógicos que fomenten la colaboración y la interacción para implicar activamente a los alumnos en el proceso de aprendizaje. La mejora de los resultados de los alumnos, como la obtención de mejores puntuaciones en los exámenes y un mayor rendimiento educativo general, está relacionada con la eficacia de la enseñanza, que es un concepto vinculado.

Se realizan esfuerzos para garantizar que la calidad de la enseñanza sea igual en todas las áreas, haciendo especial hincapié en los grupos desfavorecidos. Para mejorar la formación del profesorado, la evaluación del rendimiento y el crecimiento profesional, el gobierno ha ideado y aplicado nuevas políticas. Se está dando prioridad a las mejoras tanto en la calidad de la enseñanza como en las infraestructuras, con más fondos y recursos.



Uno de los aspectos más importantes del sistema educativo en Perú es la capacidad de los profesores para realizar su trabajo. Las reformas en curso, los programas de desarrollo profesional y la ayuda del gobierno están orientados a mejorar la calidad de la enseñanza y garantizar que todos los estudiantes reciban una educación de alto nivel. A pesar de que existen problemas, estos esfuerzos se están llevando a cabo. El objetivo de Perú es elevar el nivel y los resultados educativos en todo el país utilizando estrategias de mejora innovadoras y continuas (Flores et al., 2022).

La pedagogía, el contenido de las asignaturas y las habilidades prácticas de enseñanza son las principales áreas de atención durante la formación que los profesores de Perú reciben normalmente en sus respectivas universidades o instituciones de formación del profesorado. Para garantizar que están a la altura de los requisitos nacionales, los educadores deben recibir una certificación mediante pruebas y evaluaciones.

Tanto el Ministerio de Educación como las autoridades educativas locales ofrecen oportunidades para el desarrollo profesional continuo, que se fomenta encarecidamente. Los profesores se mantienen al día de los nuevos enfoques pedagógicos y las modificaciones del plan de estudios mediante la celebración de talleres y seminarios periódicos. Las observaciones en clase, los resultados de los alumnos y las autoevaluaciones de los propios profesores son los parámetros que se utilizan para evaluar su rendimiento.

Con el fin de fomentar el crecimiento y el desarrollo, las evaluaciones suelen incluir comentarios de compañeros, administradores e incluso alumnos en ocasiones. En muchas escuelas, sobre todo en las regiones rurales, escasean los



suministros y las infraestructuras, lo que repercute en las circunstancias en las que trabajan los profesores.

Cuando se trata de prestar una atención personalizada a los niños, las elevadas ratios en algunas zonas pueden dificultarlo. La tutoría y el asesoramiento son dos de las muchas formas de asistencia a las que deben tener acceso los educadores. Existe una importante disparidad salarial entre los profesores de las zonas urbanas y las rurales, lo cual es algo habitual. El proceso de normalización y mejora salarial (Flores et al., 2022).

### **Desempeño docente en el mundo**

Varía de un país a otro, pero suele requerir un título de una institución acreditada o la participación en un programa específico de formación del profesorado. Se hace hincapié en la pedagogía, el conocimiento de los temas y la experiencia en el aula. Los exámenes y las evaluaciones prácticas pueden formar parte del proceso que deben superar los profesores para recibir la certificación o la licencia. Talleres, cursos en línea y programas de formación continua son algunas de las posibilidades de desarrollo profesional continuo que existen en varios países.

Al principio de su carrera, los profesores jóvenes son tutelados por educadores más experimentados que les proporcionan asesoramiento y ayuda. La evaluación de los profesores puede hacerse de distintas maneras, por ejemplo mediante autoevaluaciones, observaciones en el aula y estadísticas sobre el rendimiento de los alumnos.

Los profesores pueden mejorar sus métodos recibiendo críticas periódicas de sus colegas, de los administradores y, si es necesario, de los alumnos. Los



profesores se enfrentan a una grave escasez de recursos y a infraestructuras inadecuadas en muchos lugares, sobre todo en países con rentas bajas.

La educación personalizada y la gestión eficaz de las aulas pueden verse obstaculizadas por un número demasiado elevado de alumnos por profesor. El agotamiento y el estrés pueden deberse a la excesiva carga de trabajo, las expectativas de la administración y la falta de apoyo (Flores et al., 2022).

No es raro encontrar diferencias salariales significativas entre países e incluso dentro de una misma zona. Para contratar y retener a instructores competentes, es esencial ofrecer salarios y prestaciones competitivos. Es esencial para la motivación individual tener oportunidades de promoción y crecimiento profesional, que a menudo están vinculadas a evaluaciones de rendimiento y certificaciones adicionales.

Para mejorar la educación y el aprendizaje se recurre cada vez más a herramientas y plataformas digitales. Existe una tendencia creciente hacia el uso de modalidades de aprendizaje mixtas y en línea. Con el objetivo de implicar activamente a los estudiantes en su educación, se hace hincapié en los métodos centrados en el estudiante y en las metodologías de aprendizaje colaborativo. Existe una correlación sustancial entre la eficacia de la enseñanza y el aumento de los resultados de los estudiantes, como un mayor rendimiento académico y la mejora de las competencias en pensamiento crítico.

Para reducir las desigualdades educativas, es vital esforzarse por garantizar que la calidad de la enseñanza sea equitativa en todas las categorías socioeconómicas. Con el fin de fomentar el crecimiento profesional, la evaluación



del rendimiento y la formación del profesorado, los gobiernos de todo el mundo han promulgado leyes. La calidad de la enseñanza, las infraestructuras y la accesibilidad de la educación son aspectos que están recibiendo más dinero y recursos (Flores et al., 2022).

La eficacia de la enseñanza a escala mundial es un factor importante para determinar la calidad de la educación y el rendimiento de los alumnos. A pesar de las dificultades, los esfuerzos constantes en materia de desarrollo profesional, apoyo a las políticas y nuevos métodos contribuyen a la mejora de los niveles de enseñanza.

Los países deberían dar prioridad a estas áreas para garantizar que todos los estudiantes reciban una educación igualitaria y de alta calidad que les prepare para afrontar los retos del mundo contemporáneo (Flores et al., 2022).

### **Beneficios del desempeño docente**

Mediante el desarrollo del pensamiento crítico y la capacidad de resolver problemas, la educación de alta calidad conduce a una mayor comprensión y recuerdo de la materia que se enseña. Los estudiantes pueden obtener mejores notas y rendir mejor en los exámenes, lo que puede darles más opciones en sus futuros estudios y profesiones.

Los alumnos tienen más probabilidades de comprometerse e interesarse por su aprendizaje cuando están expuestos a métodos de enseñanza que les resultan atractivos. Los educadores más eficaces cultivan un ambiente en el aula que es alentador y acogedor para todos los estudiantes, fomentando un sentimiento de comunidad, respeto y cooperación. Los alumnos adquieren las habilidades



necesarias para explorar la información por sí mismos cuando se les enseña de un modo que fomenta el amor por el aprendizaje y la curiosidad.

A medida que adquieren nuevos conocimientos y habilidades, los alumnos experimentan una influencia beneficiosa en todo su crecimiento, lo que se traduce en una mayor autoestima y confianza. La mejora de la conducta de los alumnos, la disminución del número de problemas disciplinarios y el cultivo de una cultura escolar sana suelen asociarse a una enseñanza eficaz.

La reputación de una escuela puede mejorar si ofrece una enseñanza excelente, lo que a su vez puede traducirse en un mayor apoyo tanto de la comunidad como de los padres. Existe una correlación entre los profesores que obtienen buenos resultados y mejores niveles de satisfacción laboral, motivación y realización profesional. Los alumnos que reciben una instrucción de alto nivel disponen de la información (Natasha, 2022).

### **Dominio de los contenidos**

El dominio de los contenidos se refiere a un conocimiento profundo y exhaustivo de la materia que enseña un educador. Este conocimiento exhaustivo permite a los profesores transmitir conceptos con eficacia, responder preguntas y fomentar una comprensión más profunda entre los alumnos.

El dominio de los contenidos es esencial para una enseñanza de alta calidad y repercute positivamente en los resultados de aprendizaje de los alumnos (Gizem et al., 2024).



El dominio de los contenidos es un componente fundamental de una enseñanza eficaz y tiene un impacto significativo en el aprendizaje y el compromiso de los estudiantes. Implica un conocimiento profundo y exhaustivo de la materia, la capacidad de explicar y aplicar conceptos, y mantenerse al día de los avances en el campo.

Alcanzar y mantener el dominio de los contenidos requiere aprendizaje continuo, colaboración, práctica reflexiva y el uso de la tecnología y los recursos. A pesar de retos como los rápidos cambios en los conocimientos y el equilibrio de responsabilidades, los esfuerzos dedicados al dominio de los contenidos pueden conducir a un mejor rendimiento docente, un mayor compromiso de los estudiantes y una mayor credibilidad profesional.

Al dar prioridad al dominio de los contenidos, los educadores pueden crear un entorno de aprendizaje rico y estimulante que fomente el éxito de los estudiantes y el aprendizaje permanente (Gizem et al., 2024).

Dominar el contenido es tener una comprensión profunda de la información que se está aprendiendo. Esto implica no sólo ser capaz de retener los conocimientos, sino también de utilizarlos en diversas circunstancias imprevistas. Por ejemplo, un estudiante que ha comprendido el contenido que ha aprendido en una clase de matemáticas debería ser capaz de responder a problemas que nunca antes se le habían planteado, y no simplemente a cuestiones que se hayan tratado explícitamente en clase.

Tanto los estudiantes como los instructores deben dar prioridad a la comprensión del material. Contribuye en gran medida al éxito de los alumnos, ya



que les permite superar con facilidad sus tareas y exámenes. Un factor importante que influye en la calidad de la enseñanza y el posterior aprendizaje es el nivel de conocimientos de la materia que poseen los profesores. Un profesor que conozca a fondo la materia puede diseñar e impartir la clase centrando la atención del alumno en los aspectos más importantes de la lección y abordando al mismo tiempo cualquier malentendido que pueda existir sobre la materia.

El dominio de los contenidos no sólo incluye la retención de conocimientos, sino que también requiere aplicar esa información en entornos nuevos y diversos. El dominio del contenido es una comprensión profunda del tema que se enseña. Tanto el éxito de los estudiantes como la calidad de la enseñanza dependen en gran medida de este factor, por lo que es un componente esencial tanto del aprendizaje como de la enseñanza. (Gizem et al., 2024).

## **Características**

El dominio de los contenidos se refiere a la comprensión profunda y el conocimiento exhaustivo de una materia o disciplina concreta. Es un componente crucial en diversos campos, como la educación, la empresa, la ciencia y la tecnología. El dominio de los contenidos permite a las personas aplicar sus conocimientos con eficacia, resolver problemas complejos, innovar y contribuir de forma significativa a sus respectivos campos. Este análisis explorará la importancia del dominio de contenidos, los métodos para lograrlo, sus beneficios, desafíos y ejemplos de dominio de contenidos en la práctica.

El dominio de los contenidos es un componente vital del éxito profesional y académico. Implica una comprensión profunda y exhaustiva de una materia, que



se logra mediante el aprendizaje continuo, el compromiso activo, la enseñanza, la investigación y la reflexión crítica. Entre los beneficios del dominio de los contenidos se encuentran la mejora del rendimiento, una mayor confianza, la mejora de las oportunidades profesionales, el aumento de la influencia y la satisfacción personal.

Sin embargo, también plantea retos como la necesidad de dedicar mucho tiempo y esfuerzo, mantenerse al día, equilibrar la profundidad con la amplitud, acceder a los recursos y superar los prejuicios. Los ejemplos de personas que han alcanzado el dominio de los contenidos ponen de relieve el impacto transformador que puede tener tanto en sus campos como en el mundo en general (Kalfika, 2022).

## **Importancia**

El dominio de los contenidos garantiza que las personas posean un alto nivel de competencia en su campo. Esta competencia es esencial para realizar tareas con eficacia, tomar decisiones con conocimiento de causa y alcanzar el éxito profesional. La comprensión profunda de los contenidos permite a las personas pensar de forma crítica y resolver problemas complejos.

El dominio implica no sólo el conocimiento de los hechos, sino también la comprensión de los principios y conceptos subyacentes. El dominio de los contenidos proporciona una base sólida para la innovación.

Cuando las personas tienen un conocimiento profundo de su campo, pueden pensar de forma creativa y desarrollar nuevas ideas, productos y soluciones. En educación, el dominio de los contenidos es esencial para que los profesores impartan una enseñanza de alta calidad. Los profesores con un profundo



conocimiento de su materia pueden explicar los conceptos con claridad, responder a las preguntas con precisión e implicar a los alumnos con eficacia.

Los profesionales que demuestran dominio de los contenidos ganan credibilidad y autoridad en su campo. Esta credibilidad es importante para avanzar en la carrera, influir en los demás y establecer una reputación de experto (Kalfika, 2022).

### **Métodos para lograr el dominio del contenido**

El dominio de los contenidos requiere una formación permanente y un aprendizaje continuo. Esto puede lograrse a través de la educación formal, el desarrollo profesional, el autoaprendizaje y la actualización con las últimas investigaciones y avances en el campo. Participar activamente en los contenidos a través de discusiones, debates y aplicaciones prácticas ayuda a profundizar en su comprensión. La participación en organizaciones profesionales, conferencias y talleres también mejora el dominio de los contenidos. Enseñar a otros y orientar a los compañeros son formas eficaces de reforzar y ampliar los propios conocimientos. Explicar conceptos a los demás requiere una comprensión profunda y ayuda a identificar cualquier laguna en los conocimientos.

La investigación y la aplicación práctica de los conocimientos son fundamentales para dominar los contenidos. La investigación contribuye al avance del campo, mientras que la aplicación práctica garantiza que los conocimientos teóricos se traducen en soluciones para el mundo real. La reflexión crítica sobre los propios conocimientos y experiencias es esencial para el dominio de los



contenidos. Esto implica evaluar lo que se sabe, identificar áreas de mejora y buscar la opinión de compañeros y mentores (Kalfika, 2022).

### **Beneficios del dominio del contenido**

El dominio de los contenidos mejora el rendimiento profesional y académico. Las personas pueden realizar tareas con mayor eficacia, tomar mejores decisiones y alcanzar mayores niveles de éxito. El conocimiento y la comprensión profundos de una materia aumentan la confianza. Las personas se sienten más capaces de afrontar retos, responder preguntas y asumir funciones de liderazgo.

El dominio de los contenidos abre nuevas vías y oportunidades profesionales. Los profesionales con conocimientos profundos suelen ser buscados para puestos avanzados, puestos de consultoría y puestos de liderazgo. Los expertos que dominan los contenidos tienen mayor influencia en su campo. Pueden dar forma a las opiniones, impulsar el cambio y contribuir al desarrollo de políticas y mejores prácticas. El dominio de los contenidos aporta satisfacción y realización personal. Representa un logro importante y sienta las bases para el aprendizaje y el crecimiento a lo largo de toda la vida (Kalfika, 2022).

### **Desafíos del dominio del contenido**

Lograr el dominio de los contenidos requiere una importante inversión de tiempo y esfuerzo. El aprendizaje continuo, la investigación y la práctica pueden ser exigentes y requerir un equilibrio con otras responsabilidades. En campos que evolucionan con rapidez, mantenerse al día de los últimos avances puede ser todo un reto. Requiere una formación continua y un compromiso con el aprendizaje.



Equilibrar la profundidad de conocimientos con la amplitud puede ser difícil. Aunque los conocimientos profundos son importantes, tener un amplio conocimiento de campos relacionados también puede ser valioso. El acceso a recursos de alta calidad, como cursos avanzados, material de investigación y redes profesionales, es esencial para dominar los contenidos. La falta de acceso puede obstaculizar el progreso. Mantener la objetividad y superar los prejuicios personales es crucial para el verdadero dominio de los contenidos. Requiere reflexión crítica y apertura a nuevas ideas y perspectivas (Kalfika, 2022).

### **Ejemplos de dominio del contenido en la práctica**

El dominio de Einstein de la física teórica dio lugar a contribuciones revolucionarias, como la teoría de la relatividad. Su profundo conocimiento de los principios físicos le permitió revolucionar este campo. La maestría de Curie tanto en química como en física condujo al descubrimiento del radio y el polonio. Sus investigaciones sobre la radiactividad le valieron dos Premios Nobel y transformaron el conocimiento científico.

El dominio de las matemáticas y los primeros conceptos informáticos de Lovelace la llevaron a escribir el primer algoritmo destinado a ser implementado en una máquina. A menudo se la considera la primera programadora informática.

El dominio de Da Vinci de múltiples disciplinas, como el arte, la anatomía, la ingeniería y la física, ejemplifica el poder del dominio de los contenidos. Sus diversos conocimientos dieron lugar a numerosas innovaciones y obras maestras artísticas. El profundo conocimiento de Hawking de la cosmología y la física teórica



contribuyó a importantes avances en la comprensión de los agujeros negros y la naturaleza del universo (Kalfika, 2022).

### **Metodología de la enseñanza**

La metodología de la enseñanza se refiere a los principios, estrategias y métodos empleados por los profesores para facilitar el aprendizaje. Abarca una amplia gama de enfoques pedagógicos adaptados a las diversas necesidades y objetivos de aprendizaje de los alumnos. Una metodología de enseñanza eficaz es fundamental para el éxito del proceso educativo, ya que influye en el compromiso, la comprensión y la retención de los alumnos.

La metodología de la enseñanza es un aspecto crítico del proceso educativo, que abarca una amplia gama de enfoques y estrategias diseñados para facilitar un aprendizaje eficaz (Tursunovich, 2022).

Desde la enseñanza tradicional basada en clases magistrales hasta los métodos innovadores potenciados por la tecnología, la elección de la metodología de enseñanza depende de varios factores, como las características de los estudiantes, los objetivos educativos, la materia y el entorno del aula. La aplicación eficaz de la metodología de enseñanza requiere una planificación cuidadosa, flexibilidad, participación de los estudiantes, evaluación diversa y desarrollo profesional continuo.

Mediante el empleo de un enfoque reflexivo y adaptable a la metodología de enseñanza, los educadores pueden crear entornos de aprendizaje dinámicos e inclusivos que promuevan el éxito de los estudiantes y el aprendizaje permanente (Tursunovich, 2022).



Los conceptos y estrategias que utilizan los profesores para facilitar el aprendizaje de los alumnos se denominan metodología de la enseñanza. Tanto la materia que se va a enseñar como el carácter del alumno intervienen en cierta medida en la determinación de estas tácticas.

Además, los requisitos de los estudiantes, el entorno de aprendizaje y los objetivos de aprendizaje desempeñan un papel en la selección del enfoque de enseñanza. Que un enfoque didáctico se ajuste a estos criterios es un aspecto crítico para determinar su éxito.

Los conceptos y estrategias que utilizan los profesores para facilitar el aprendizaje de los alumnos se denominan metodología docente. La enseñanza directa, el aprendizaje individualizado, el aprendizaje basado en proyectos, el uso de la tecnología y la instrucción guiada son ejemplos de ello (Tursunovich, 2022).

La adquisición de conocimientos por parte de los alumnos puede verse considerablemente influida por el enfoque pedagógico que se utilice. La información puede ser absorbida, procesada y retenida más eficazmente por los alumnos si este factor está presente. Una atmósfera de aprendizaje constructiva, la participación de los alumnos en el proceso de aprendizaje y la consecución de los objetivos de aprendizaje son posibles resultados de un estilo de enseñanza cuidadosamente seleccionado.

También puede abarcar una variedad de técnicas, desde las centradas en el profesor hasta las centradas en el alumno. Una serie de criterios, como las necesidades de los estudiantes, el entorno de aprendizaje y los objetivos de aprendizaje, intervienen en la selección de una técnica de enseñanza, que es un



componente esencial para determinar la eficacia de los procedimientos de enseñanza y aprendizaje (Tursunovich, 2022).

En general, es posible clasificar los enfoques de enseñanza como metodología centrada en el profesor o centrada en el alumno. Un enfoque basado en el profesor considera a los alumnos como recipientes vacíos cuya función principal es adquirir conocimientos de forma pasiva.

Los profesores son las principales figuras de autoridad en este enfoque. Los métodos centrados en el alumno, en cambio, brindan a los estudiantes la oportunidad de participar activamente en su propio proceso de aprendizaje, y los profesores actúan como facilitadores (Ferran et al., 2024).

El instructor demostrará un enfoque de un tema, modelará una interacción con el tema o presentará ejemplos de cómo resolver dificultades como parte de este tipo de estrategia instructiva.

El profesor suele asignar trabajos a pequeños grupos en el aula, centrándose en proporcionar comentarios constructivos, y da oportunidades para la práctica guiada. Una tarea adicional consiste en realizar prácticas independientes centradas en el aprendizaje del dominio (Ferran et al., 2024).

Para atender a las necesidades, pasiones y capacidades específicas de cada alumno, este enfoque pedagógico personaliza la experiencia de aprendizaje. El contenido, la velocidad y las técnicas de aprendizaje se adaptan a cada alumno en lugar de utilizar un enfoque educativo único. Esta estrategia tiene el potencial de dar lugar a una comprensión más profunda; sin embargo, requiere una cantidad



sustancial de recursos y puede ser difícil de aplicar en clases con un alumnado más numeroso (Ferran et al., 2024).

La tecnología desempeña un papel cada vez más importante en muchas de las aulas actuales. Esto se refiere al uso de aparatos como ordenadores portátiles y tabletas, así como al uso de Internet para conectar a los alumnos con información y personas de todo el mundo. Cuando se trata de ayudar a los alumnos en su aprendizaje en el aula, los profesores hacen uso de una amplia variedad de herramientas tecnológicas (Ferran et al., 2024).

El modelado y el andamiaje son dos de las formas en que el profesor ayuda a los alumnos a aprender con este enfoque. Cuando los alumnos tienen preguntas y quieren explicaciones, se toman el tiempo necesario para plantearlas. En el siguiente paso, los alumnos intentarán utilizar estas habilidades juntos, y después por su cuenta. La comprensión se evalúa mediante el uso de la evaluación formativa por parte del profesor (Ferran et al., 2024).

La metodología de la enseñanza abarca los principios, prácticas y estrategias empleados por los educadores para facilitar el aprendizaje. Las metodologías de enseñanza eficaces son esenciales para implicar a los estudiantes, promover el pensamiento crítico y garantizar la retención y aplicación de los conocimientos. Este análisis explorará diversas metodologías de enseñanza, sus beneficios y desafíos, y cómo pueden aplicarse a diferentes entornos de aprendizaje.

La metodología de la enseñanza es un aspecto dinámico y polifacético de la educación que influye significativamente en el aprendizaje y el desarrollo de los

estudiantes. Mediante el empleo de diversas metodologías, los educadores pueden crear entornos de aprendizaje atractivos, eficaces e integradores.

Sin embargo, para aplicarlas con éxito se requiere una planificación cuidadosa, recursos adecuados y un desarrollo profesional continuo. Comprender los beneficios y los retos de cada metodología permite a los educadores tomar decisiones informadas que satisfagan mejor las necesidades de sus alumnos y contextos educativos (Govorova y Kukharenko, 2023).

### **Metodología tradicional basada en conferencias:**

El profesor transmite el contenido directamente a los alumnos mediante clases magistrales, normalmente apoyadas por medios visuales como diapositivas o una pizarra. Forma eficaz de transmitir una gran cantidad de información. Formato familiar y estructurado.

El aprendizaje pasivo puede reducir la participación de los alumnos. Oportunidades limitadas para la interacción y el pensamiento crítico (Govorova y Kukharenko, 2023).

### **Método socrático:**

Este método consiste en enseñar haciendo y respondiendo preguntas para estimular el pensamiento crítico e iluminar las ideas. Fomenta el pensamiento profundo y la participación. Desarrolla el pensamiento crítico y la capacidad de razonamiento. Puede resultar intimidatorio para algunos alumnos. Requiere que el profesor formule preguntas con habilidad (Govorova y Kukharenko, 2023).



## **Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP):**

Los estudiantes aprenden participando en proyectos reales y personalmente significativos. Promueve el aprendizaje práctico y la aplicación práctica de los conocimientos. Fomenta la colaboración, la resolución de problemas y el aprendizaje autónomo. Consume mucho tiempo y recursos. Requiere una cuidadosa planificación y evaluación (Govorova y Kukharenko, 2023).

## **Aula invertida:**

Los alumnos se familiarizan con los contenidos en casa (normalmente a través de videoconferencias) y utilizan el tiempo de clase para actividades de aprendizaje activo, como debates y resolución de problemas. Maximiza la interacción en el aula y el aprendizaje personalizado.

Permite a los estudiantes aprender a su propio ritmo fuera del aula. Requiere acceso a la tecnología y autodisciplina. Algunos estudiantes pueden no comprometerse con los materiales previos a la clase (Govorova y Kukharenko, 2023).

## **Montessori:**

Un enfoque educativo basado en la actividad autodirigido, el aprendizaje práctico y el juego colaborativo. Los alumnos eligen las actividades dentro de un entorno preparado. Fomenta la independencia y la motivación intrínseca. Apoya vías de aprendizaje individualizadas. Requiere profesores especialmente formados y entornos preparados. Puede no coincidir con las pruebas estandarizadas y los parámetros tradicionales de evaluación (Tinh et al., 2021).



### **Instrucción diferenciada:**

Adaptar la enseñanza a las necesidades individuales. Los profesores pueden diferenciar contenidos, procesos, productos o entornos de aprendizaje. Aborda los diversos estilos y necesidades de aprendizaje. Promueve la educación inclusiva. Requiere un gran esfuerzo y flexibilidad por parte del profesor. Puede ser difícil de gestionar en aulas grandes (Tinh et al., 2021).

### **Aprendizaje basado en la investigación:**

Los alumnos aprenden haciendo preguntas, investigando y construyendo nuevos conocimientos. Fomenta la curiosidad y el amor por el aprendizaje. Desarrolla la capacidad de investigación y análisis. Requiere un cambio de la enseñanza tradicional dirigida por el profesor. Puede ser difícil de evaluar y estructurar (Tinh et al., 2021).

### **Aprendizaje combinado:**

Combina medios digitales en línea con métodos tradicionales de clase. Requiere la presencia física del profesor y del alumno, con algunos elementos de control del alumno sobre el tiempo, el lugar, el camino o el ritmo. Ofrece flexibilidad y aprendizaje personalizado. Puede mejorar el compromiso con recursos multimedia. Requiere tecnología fiable y acceso a Internet. Equilibrar los componentes en línea y presenciales puede ser complejo (Tinh et al., 2021).

### **Beneficios de diversas metodologías de enseñanza**

Las distintas metodologías se adaptan a varios estilos de aprendizaje, lo que aumenta el compromiso general y el interés por el material. Métodos como el



socrático y el aprendizaje basado en la investigación desarrollan el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la capacidad de análisis.

La enseñanza diferenciada y los métodos Montessori permiten experiencias de aprendizaje personalizadas que responden a las necesidades individuales de los alumnos. El aprendizaje basado en proyectos y las aulas invertidas ofrecen a los estudiantes la oportunidad de aplicar sus conocimientos en contextos prácticos y reales. El aprendizaje combinado y las aulas invertidas ofrecen flexibilidad en cómo y cuándo aprenden los estudiantes, adaptándose a diversos horarios y preferencias de aprendizaje (Tinh et al., 2021).

### **Desafíos de implementar diversas metodologías de enseñanza**

Métodos como el aprendizaje basado en proyectos y Montessori requieren importantes recursos, como tiempo, materiales y educadores formados. La aplicación eficaz de metodologías como la enseñanza diferenciada y el aprendizaje basado en la investigación requiere una amplia formación del profesorado y un desarrollo profesional continuo.

Es posible que las evaluaciones tradicionales no midan eficazmente los resultados de métodos como el aprendizaje basado en la indagación y el aprendizaje basado en proyectos, lo que requiere estrategias de evaluación alternativas. Garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a la tecnología y los recursos necesarios para métodos como el aprendizaje combinado y las aulas invertidas puede ser un reto. Algunos estudiantes pueden tener dificultades con la mayor responsabilidad y autodirección que requieren métodos como el aula invertida y el aprendizaje basado en proyectos. (Tinh et al., 2021).



## Ejemplos de metodologías de enseñanza efectivas en la práctica

Finlandia emplea un enfoque centrado en el alumno, con un fuerte énfasis en el aprendizaje basado en la investigación y la educación personalizada. Los profesores utilizan diversos métodos para adaptarse a las necesidades y estilos de aprendizaje individuales, lo que contribuye a los elevados resultados educativos de Finlandia. High Tech High es conocida por su enfoque de aprendizaje basado en proyectos.

Los alumnos trabajan en proyectos interdisciplinarios que integran varias asignaturas, fomentando la aplicación en el mundo real y la colaboración. Khan Academy utiliza un modelo de aula invertida, ofreciendo clases en vídeo y ejercicios interactivos en línea. Esto permite a los estudiantes aprender a su propio ritmo y utilizar el tiempo de clase para una enseñanza más personalizada.

Este enfoque de la educación infantil hace hincapié en la exploración y el descubrimiento guiados por el niño. Incorpora elementos del método Montessori y del aprendizaje basado en la investigación, fomentando la creatividad y el pensamiento crítico desde una edad temprana. Teach for All hace hincapié en la instrucción diferenciada y la enseñanza culturalmente receptiva para atender las diversas necesidades de los alumnos en distintos países. Los profesores reciben formación para adaptar sus metodologías a los contextos locales y a los antecedentes de los alumnos (Tinh et al., 2021).

## Cumplimiento de las actividades administrativas

El cumplimiento de las actividades administrativas se refiere a la adhesión a las políticas, los procedimientos y los reglamentos establecidos por las instituciones



educativas, los distritos o los órganos de gobierno. Este aspecto de la función del educador garantiza el buen funcionamiento del entorno educativo y favorece la eficacia de la enseñanza y el aprendizaje. El cumplimiento de las actividades administrativas es un aspecto crucial del proceso educativo que garantiza el buen funcionamiento de las escuelas, apoya la enseñanza y el aprendizaje eficaces y promueve la responsabilidad y la transparencia.

Aunque el cumplimiento puede plantear retos como la carga administrativa y la constante evolución de la normativa, la aplicación de estrategias como la comunicación clara, el mantenimiento eficiente de registros, el desarrollo profesional y el aprovechamiento de la tecnología pueden mejorar los esfuerzos de cumplimiento.

En última instancia, un cumplimiento eficaz contribuye a mejorar los resultados educativos, la coherencia en la enseñanza, la seguridad de los estudiantes y la confianza de las partes interesadas. Al dar prioridad al cumplimiento, las instituciones educativas pueden crear un entorno estructurado y de apoyo que fomente el éxito de los estudiantes y la integridad institucional (Alm, 2019).

Mantener la integridad de una organización exige un estricto cumplimiento de los procedimientos administrativos establecidos. Gracias a esta medida se evitan problemas legales, multas económicas y daños a la imagen de la organización. Además, garantiza que la empresa lleva a cabo sus operaciones de forma abierta y ética, lo que tiene el potencial de aumentar la confianza de muchas partes interesadas, como trabajadores y consumidores, así como de los reguladores (Alm, 2019).



La práctica de adherirse a las normas, leyes y procedimientos que regulan el funcionamiento de una organización se denomina cumplimiento de las actividades administrativas. Entre ellas están la observancia de normas y reglamentos, el mantenimiento de registros correctos y la garantía de que todas las acciones se llevan a cabo de forma ética y divulgada.

El cumplimiento de la normativa es esencial en todos los sectores, desde la sanidad a las finanzas, y desempeña un papel vital en la gestión de riesgos y la prevención de delitos financieros. El acto de ajustarse a las normas, reglamentos y procedimientos que regulan las operaciones de una organización es sinónimo de cumplimiento de las actividades administrativas.

Entre ellas se incluyen la observancia de normas y reglamentos, el mantenimiento de registros correctos y la realización de actividades de forma ética y divulgada. Diversos sectores imponen requisitos de cumplimiento específicos, como la industria sanitaria y la industria de desarrollo de software, y los responsables de cumplimiento desempeñan un papel esencial en el mantenimiento del cumplimiento. Cuando se trata de preservar la integridad de una empresa y evitar problemas legales y financieros, el cumplimiento es sencillamente esencial (Alm, 2019).

Es responsabilidad de un responsable de cumplimiento garantizar que una empresa se ajusta tanto a las normas reguladoras externas como a las reglas internas aplicadas por la empresa. A través de la Society of Corporate Compliance and Ethics (SCCE), pueden obtener el Certified Compliance and Ethics Professional Program (CCEP).



Las infracciones que se pasan por alto debido a la influencia de otros trabajadores, en particular directivos y ejecutivos, pueden dar lugar a fuertes penalizaciones o sanciones, que pueden acarrear pérdidas financieras o incluso la incapacidad de continuar con las operaciones de la organización (Kondratenko et al., 2023).

Para cumplir las normas y reglamentos que rigen la conservación de datos, los propietarios de los datos y otros proveedores de servicios están obligados a mantener registros sustanciales del comportamiento de los usuarios durante un periodo de tiempo más largo del que necesitan las operaciones típicas de una empresa. Como resultado de que los activistas de los derechos de privacidad pongan en duda estas normas, el cumplimiento en esta área es cada vez más difícil (Kondratenko et al., 2023).

Es posible que los programas informáticos se construyan de acuerdo con las especificaciones definidas por un organismo de normalización y que, a continuación, las organizaciones usuarias instalen los programas de acuerdo con el contrato de licencia obtenido de un proveedor (Kondratenko et al., 2023).

La Ley de Portabilidad y Responsabilidad de los Seguros Sanitarios (HIPAA) de 1996 incluye una sección de simplificación administrativa que obliga a estandarizar los sistemas de historiales médicos electrónicos e incluye mecanismos de seguridad diseñados para proteger la privacidad de los datos y la confidencialidad de los pacientes (Kondratenko et al., 2023).

Los controles administrativos de seguridad se utilizan para el factor humano inherente a cualquier estrategia de ciberseguridad. Pueden utilizarse para fijar



expectativas y esbozar consecuencias en caso de incumplimiento. Por su parte, los controles físicos y técnicos se centran en crear barreras al acceso ilícito, ya sean obstáculos físicos o soluciones tecnológicas para bloquear el acceso en persona o a distancia (Kondratenko et al., 2023).

Se pueden crear políticas específicas para regiones o departamentos, o ver la actividad de los usuarios como resultado de esas políticas y de la asignación de unidades administrativas. La selección de usuarios elegibles para la política depende de la pertenencia a unidades administrativas (Kondratenko et al., 2023).

La conformidad en las actividades administrativas se refiere al cumplimiento de las leyes, reglamentos, políticas y procedimientos dentro de una organización. Garantiza que todas las actividades se lleven a cabo de forma ética, legal y dentro de las normas establecidas por los organismos reguladores.

Una gestión eficaz del cumplimiento es crucial para minimizar los riesgos, evitar sanciones legales y mantener la integridad y la reputación de la organización. Este análisis explorará los componentes del cumplimiento en las actividades administrativas, su importancia, las estrategias para lograr el cumplimiento, los retos y ejemplos de cumplimiento en la práctica. La conformidad en las actividades administrativas es esencial para la protección jurídica, la gestión de la reputación, la eficacia operativa, la mitigación de riesgos y la responsabilidad de los empleados.

El cumplimiento de la normativa requiere un marco global, políticas y procedimientos claros, auditorías periódicas, formación de los empleados, una sólida cultura de cumplimiento y el uso de la tecnología. A pesar de los retos que plantean la complejidad de la normativa, las limitaciones de recursos, la resistencia



de los empleados, las operaciones globales y la preocupación por la privacidad de los datos, la gestión eficaz del cumplimiento es crucial para el éxito de la organización.

Mediante la aplicación de sólidos programas de cumplimiento, las organizaciones pueden navegar por las complejidades del panorama normativo, mantener normas éticas y lograr la sostenibilidad a largo plazo (El Benni et al., 2022).

### **Componentes clave del cumplimiento en las actividades administrativas**

Cumplimiento de las leyes, reglamentos y directrices establecidos por los organismos gubernamentales y reguladores. Esto incluye leyes laborales, reglamentos financieros, normas medioambientales y reglamentos específicos del sector. Cumplimiento de las políticas y procedimientos internos establecidos por la organización para garantizar un comportamiento coherente y ético. Estas políticas suelen abarcar áreas como la seguridad de los datos, la conducta de los empleados, la gestión financiera y los procedimientos operativos. Identificar, evaluar y mitigar los riesgos asociados al incumplimiento.

Esto implica implantar controles y salvaguardas para evitar infracciones y gestionar eficazmente los riesgos potenciales. Revisar y auditar periódicamente las actividades administrativas para garantizar el cumplimiento de los requisitos externos e internos. La supervisión ayuda a detectar ámbitos de incumplimiento y a aplicar medidas correctoras. Educar a los empleados sobre los requisitos de cumplimiento y la importancia de cumplirlos. Los programas regulares de formación



y las campañas de concienciación son esenciales para fomentar una cultura de cumplimiento dentro de la organización (El Benni et al., 2022).

## **Importancia del Cumplimiento en las Actividades Administrativas**

Garantiza que la organización opera dentro de los límites de la ley, evitando así penalizaciones, multas y sanciones legales. El cumplimiento protege a la organización de litigios y del escrutinio normativo. Mantiene la reputación de la organización promoviendo el comportamiento ético y el cumplimiento de las normas. Un programa de cumplimiento sólido aumenta la confianza y la credibilidad de las partes interesadas, incluidos clientes, inversores y socios. Agiliza los procesos administrativos al garantizar que las actividades se llevan a cabo de acuerdo con los procedimientos establecidos.

El cumplimiento reduce el riesgo de errores, fraudes e ineficiencias, lo que se traduce en operaciones más eficaces. Identifica y mitiga los riesgos potenciales asociados al incumplimiento. Una gestión eficaz de los riesgos minimiza la probabilidad de pérdidas financieras, problemas legales e interrupciones operativas. Fomenta la rendición de cuentas y la responsabilidad entre los empleados. Los programas de cumplimiento garantizan que los empleados comprendan sus funciones y obligaciones, lo que conduce a un entorno de trabajo más disciplinado y ético (El Benni et al., 2022).

## **Estrategias para lograr el cumplimiento**

Establecer un marco de cumplimiento exhaustivo que describa las políticas, procedimientos y controles necesarios para garantizar el cumplimiento. Este marco debe estar en consonancia con los objetivos de la organización y los requisitos



normativos. Desarrollar políticas y procedimientos claros y detallados que guíen las actividades administrativas.

Estos documentos deben ser fácilmente accesibles para los empleados y actualizarse periódicamente para reflejar los cambios en la normativa y las prioridades de la organización. Realizar auditorías y evaluaciones periódicas para valorar el cumplimiento de los requisitos internos y externos.

Las auditorías ayudan a identificar lagunas y áreas de mejora, garantizando el cumplimiento continuo. Impartir formación y educación continuas a los empleados sobre temas relacionados con el cumplimiento. Los programas de formación deben adaptarse a las funciones y responsabilidades específicas de los empleados e incluir información sobre las leyes, reglamentos y políticas internas pertinentes. Fomentar una cultura de cumplimiento dentro de la organización promoviendo el comportamiento ético y la responsabilidad.

La dirección debe marcar la pauta en materia de cumplimiento, y se debe animar a los empleados a que denuncien las infracciones y planteen sus preocupaciones sin temor a represalias. Aprovechar las soluciones tecnológicas para mejorar los esfuerzos de cumplimiento. Los programas informáticos de gestión del cumplimiento pueden automatizar los procesos, hacer un seguimiento de los cambios normativos y proporcionar funciones de supervisión e información en tiempo real (El Benni et al., 2022).

### **Desafíos para garantizar el cumplimiento**

Navegar por el complejo y cambiante panorama de la normativa puede ser todo un reto. Las organizaciones deben mantenerse informadas sobre las nuevas



leyes y las actualizaciones de la normativa vigente para garantizar su cumplimiento. Implantar y mantener un programa de cumplimiento sólido requiere recursos significativos, como tiempo, dinero y personal.

Las organizaciones más pequeñas pueden tener dificultades para asignar los recursos necesarios para una gestión eficaz del cumplimiento. Los empleados pueden resistirse a los esfuerzos de cumplimiento debido a la falta de comprensión, la percepción de inconvenientes o el miedo al cambio. Superar la resistencia requiere una comunicación eficaz, formación y una sólida cultura de cumplimiento. Para las organizaciones que operan en varios países, garantizar el cumplimiento de normativas diversas y a veces contradictorias puede resultar especialmente difícil.

El cumplimiento global requiere un enfoque coordinado y un profundo conocimiento de las leyes y prácticas locales. Proteger la información sensible y garantizar la privacidad de los datos es un aspecto crítico del cumplimiento. Las organizaciones deben implementar medidas sólidas de seguridad de datos y cumplir con las regulaciones de protección de datos (El Benni et al., 2022).

### **Ejemplos de cumplimiento en la práctica**

Los bancos y las instituciones financieras están sujetos a normas estrictas para prevenir el blanqueo de dinero, el fraude y los delitos financieros. Los programas de cumplimiento en este sector suelen incluir rigurosos procesos de CSC (Conozca a su cliente), auditorías periódicas y formación de los empleados sobre la normativa contra el blanqueo de capitales (LBC).



Las organizaciones sanitarias deben cumplir las normativas relacionadas con la privacidad de los pacientes, como la HIPAA en Estados Unidos. Los programas de cumplimiento garantizan la protección de la información de los pacientes, y los empleados reciben formación sobre los protocolos de privacidad y seguridad de los datos. Las empresas de industrias como la manufacturera y la energética deben cumplir la normativa medioambiental para minimizar su impacto en el medio ambiente.

Los programas de cumplimiento en este sector suelen incluir la supervisión y notificación de emisiones, la gestión de residuos y la adhesión a prácticas de sostenibilidad. Con la creciente importancia de la privacidad de los datos, las organizaciones deben cumplir normativas como el GDPR (Reglamento General de Protección de Datos) de la UE.

Los esfuerzos de cumplimiento incluyen evaluaciones de impacto de protección de datos, prácticas seguras de almacenamiento de datos y políticas transparentes de manejo de datos. Las empresas que cotizan en bolsa deben cumplir las normas de gobierno corporativo, como la Ley Sarbanes-Oxley (SOX) en Estados Unidos. Los programas de cumplimiento garantizan la exactitud de los informes financieros, los controles internos y la rendición de cuentas a nivel ejecutivo (El Benni et al., 2022).

## **Relaciones interpersonales**

Las relaciones interpersonales se refieren a las interacciones y conexiones entre individuos en diversos contextos, incluidos los ámbitos personal, social y profesional. En la educación, las relaciones interpersonales sólidas entre



profesores, alumnos, administradores y padres son cruciales para crear un entorno de aprendizaje positivo y promover la comunicación, la colaboración y el apoyo eficaces. Las relaciones interpersonales son fundamentales para las interacciones personales, sociales y profesionales.

En los entornos educativos, las relaciones interpersonales sólidas entre profesores, alumnos, padres y administradores son esenciales para crear un entorno de aprendizaje positivo y eficaz. Los componentes clave de las relaciones interpersonales son la comunicación, la empatía, la confianza, el respeto, la resolución de conflictos y la colaboración. En estas relaciones influyen factores como los rasgos de personalidad, el bagaje cultural, la inteligencia emocional, las experiencias pasadas, las habilidades comunicativas y el contexto de las interacciones.

Al desarrollar y mantener relaciones interpersonales sólidas mediante estrategias eficaces, las personas pueden mejorar la comunicación, la colaboración, la confianza, el respeto y el bienestar general, lo que conduce a una experiencia educativa más armoniosa y productiva (Bardach et al., 2022).

El término "relaciones interpersonales" hace referencia a los vínculos, lazos o afiliaciones sociales que existen entre dos o más personas que interactúan. En lo que respecta a la intimidad, la auto-divulgación, la longevidad, la reciprocidad y la distribución del poder, estas relaciones pueden variar según las circunstancias. En el ámbito de las interacciones interpersonales se incluye una amplia gama de temas y tendencias.



Entre ellos se incluyen la familia, el parentesco, la amistad, el amor, el matrimonio, el comercio, el empleo, los clubes, los vecindarios, los principios morales, el apoyo y la solidaridad. Constituyen la base sobre la que se construyen las agrupaciones sociales y las sociedades, y pueden regirse por la ley, la tradición o el consentimiento de los demás (Bardach et al., 2022).

En muchas circunstancias diferentes, incluidos los entornos terapéuticos, los lugares de trabajo y la vida personal, las interacciones interpersonales son de vital importancia. Las relaciones entre los pacientes y otras personas del entorno desempeñan un papel importante en la salud mental y el bienestar de los pacientes que reciben tratamiento en entornos clínicos.

La sinergia, el reconocimiento de los empleados y una cultura corporativa saludable son todos resultados que pueden atribuirse al éxito de las conexiones interpersonales en el lugar de trabajo. Las relaciones con otras personas en la vida personal no sólo ayudan a los individuos a comprenderse mejor a sí mismos, sino que también les proporcionan apoyo, cariño y amor (Inga y Vera, 2024).

Para las interacciones sociales humanas es esencial que existan fuertes vínculos interpersonales. Además de incluir una amplia gama de temas y tendencias, se ven afectadas por una serie de elementos, como el respeto mutuo, la comunicación, la cercanía y la reciprocidad. El desarrollo personal, el apoyo, la conexión social, la cooperación y la resolución de conflictos son beneficios que pueden obtenerse de las conexiones interpersonales (Inga y Vera, 2024).

Las relaciones interpersonales son las conexiones e interacciones sociales entre dos o más personas. Estas relaciones pueden darse en diversos contextos,



como el personal, el profesional y el social. Desempeñan un papel crucial en el bienestar emocional, el crecimiento personal y la calidad de vida en general.

Este análisis explora los diferentes tipos de relaciones interpersonales, su importancia, los factores que influyen en ellas, las etapas del desarrollo de las relaciones, los beneficios, los retos y las estrategias para construir y mantener relaciones interpersonales saludables. Las relaciones interpersonales son fundamentales para el bienestar emocional, el crecimiento personal y la calidad de vida en general.

Comprender los distintos tipos de relaciones, su importancia y los factores que influyen en ellas es crucial para construir y mantener vínculos saludables. A pesar de problemas como la falta de comunicación, los problemas de confianza y las diferentes expectativas, estrategias eficaces como la comunicación abierta, la empatía y la resolución de conflictos pueden mejorar la calidad de las relaciones. Invirtiendo tiempo y esfuerzo en cultivar las relaciones, las personas pueden disfrutar de los numerosos beneficios de unas conexiones sociales fuertes y solidarias (Lengieza et al., 2023).

### **Relaciones interpersonales tipos**

Relaciones entre familiares, como padres, hermanos y parientes lejanos. Estas relaciones suelen ser duraderas y estar basadas en el parentesco y la historia compartida. Relaciones voluntarias basadas en el afecto mutuo, la confianza y los intereses o experiencias compartidos.

Las amistades pueden ser profundas y duraderas o casuales y circunstanciales. Relaciones íntimas caracterizadas por el amor, la pasión, el



compromiso y, a menudo, la atracción física. Las relaciones románticas pueden ir desde las citas y la cohabitación hasta el matrimonio. Relaciones formadas en el lugar de trabajo o en entornos profesionales. Incluyen las relaciones con colegas, supervisores, subordinados y clientes.

Las relaciones profesionales suelen basarse en el respeto mutuo, la colaboración y los objetivos compartidos. Relaciones casuales formadas en contextos sociales, como conocidos o miembros de grupos sociales. Estas relaciones pueden basarse en actividades compartidas, aficiones o participación en la comunidad (Lengieza et al., 2023).

### **Importancia de las relaciones interpersonales**

Las relaciones interpersonales proporcionan apoyo emocional y ayudan a las personas a afrontar el estrés, la ansiedad y los retos de la vida. Las relaciones de apoyo ofrecen consuelo, comprensión y empatía.

Las relaciones ayudan a las personas a sentirse conectadas con los demás e integradas en sus comunidades. Este sentimiento de pertenencia es esencial para la salud mental y el bienestar general. Interactuar con otros expone a las personas a diferentes perspectivas, ideas y experiencias, fomentando el crecimiento personal y el autoconocimiento. Las relaciones interpersonales sólidas están vinculadas a una mejor salud física y mental. Las relaciones positivas pueden reducir el riesgo de enfermedades crónicas, mejorar la función inmunitaria y aumentar la esperanza de vida.

Las relaciones profesionales sanas aumentan la satisfacción laboral, la productividad y la promoción profesional. La creación de redes y la colaboración



con los compañeros pueden generar nuevas oportunidades y éxito en el lugar de trabajo (Lengieza et al., 2023).

## **Factores que influyen en las relaciones interpersonales**

La comunicación eficaz es la base de unas relaciones sanas. Una comunicación abierta, honesta y respetuosa fomenta la comprensión y la confianza. La confianza es esencial para la estabilidad y longevidad de las relaciones. Implica fiabilidad, seguridad y confianza en la integridad de la otra persona.

El respeto mutuo implica valorar las opiniones, sentimientos y límites del otro. Las relaciones respetuosas reconocen y aprecian las diferencias. La empatía es la capacidad de comprender y compartir los sentimientos de los demás. Las personas empáticas son más capaces de establecer vínculos profundos y significativos. La capacidad de gestionar y resolver conflictos de forma constructiva es crucial para mantener relaciones sanas.

La resolución eficaz de conflictos implica la escucha activa, el compromiso y la resolución de problemas. La reciprocidad se refiere al intercambio mutuo de apoyo, afecto y recursos en una relación. Una reciprocidad equilibrada garantiza que ambas partes se sientan valoradas y apoyadas (Lengieza et al., 2023).

## **Etapas del desarrollo de la relación**

La primera fase consiste en el contacto y la interacción iniciales. Las personas se forman una primera impresión y deciden si seguir adelante con la relación. En esta fase, los individuos exploran intereses, valores y objetivos comunes. Entablan conversaciones triviales y comparten información personal para

determinar la compatibilidad. Las relaciones se profundizan a medida que los individuos comparten información más personal e íntima. La conexión emocional y la confianza se fortalecen.

Los individuos empiezan a verse a sí mismos como parte de una pareja o relación cercana. Integran sus vidas, comparten responsabilidades y desarrollan rutinas comunes. La relación alcanza una fase de compromiso, en la que los individuos reconocen públicamente su relación. Esta etapa suele implicar compromisos formales, como el matrimonio o los acuerdos de pareja. Las relaciones duraderas requieren un esfuerzo constante para mantenerse. Los individuos deben seguir comunicándose, resolviendo conflictos y alimentando su conexión (Lengieza et al., 2023).

### **Beneficios de las relaciones interpersonales saludables**

Las relaciones positivas contribuyen a la felicidad general y a la satisfacción vital. Los vínculos sociales proporcionan alegría, risas y compañía. Las relaciones de apoyo ayudan a las personas a controlar el estrés y la ansiedad. Compartir las preocupaciones con los demás puede proporcionar alivio y perspectiva. Ser valorado y apreciado en las relaciones aumenta la autoestima y la confianza.

Los comentarios positivos y la afirmación de los demás aumentan la autoestima. Las relaciones sólidas proporcionan una red de apoyo en los momentos difíciles. Saber que los demás se preocupan por uno y están disponibles para apoyarlo aumenta la resiliencia. Las relaciones de confianza ofrecen consejos, opiniones y perspectivas diferentes, lo que mejora la toma de decisiones y la resolución de problemas (Lengieza et al., 2023).



## **Desafíos en las relaciones interpersonales**

Los malentendidos y la falta de comunicación pueden provocar conflictos y tensar las relaciones. La comunicación clara y eficaz es esencial. Los quebrantamientos de la confianza pueden dañar las relaciones y a menudo son difíciles de reparar. Construir y mantener la confianza requiere honestidad y fiabilidad constantes. Las expectativas y objetivos contradictorios pueden crear tensiones en las relaciones.

Un debate abierto sobre las expectativas puede ayudar a alinear los objetivos y reducir los conflictos. Las experiencias pasadas y los problemas emocionales no resueltos pueden afectar a las relaciones actuales. Abordar y resolver estos problemas es importante para una relación sana. Las agendas apretadas y las prioridades contrapuestas pueden limitar el tiempo y la energía disponibles para las relaciones. Equilibrar los compromisos personales, profesionales y sociales es crucial (Lengieza et al., 2023).

## **Estrategias para construir y mantener relaciones interpersonales saludables**

Practique la escucha activa, exprese sus pensamientos y sentimientos con claridad y evite las suposiciones. La comunicación abierta y honesta es clave para la comprensión y la conexión. Sea fiable, cumpla sus promesas y demuestre integridad. La confianza se construye con el tiempo a través de un comportamiento coherente y fiable. Valore y aprecie la perspectiva, los sentimientos y los límites de la otra persona. Las interacciones respetuosas crean un entorno positivo y de apoyo. Practique la empatía intentando comprender las experiencias y emociones



de la otra persona. El comportamiento empático fomenta conexiones más profundas.

Aborde los conflictos de forma constructiva centrándose en el problema, no en la persona. Utilice la escucha activa, el compromiso y las técnicas de resolución de problemas para resolver los conflictos. Garantice un equilibrio entre dar y recibir en la relación. La reciprocidad y el apoyo mutuo son esenciales para la estabilidad a largo plazo. Priorice el tiempo para la relación.

Las interacciones regulares, las actividades compartidas y el tiempo de calidad juntos refuerzan los vínculos. Cuando se enfrenten a retos importantes, consideren la posibilidad de pedir ayuda a un terapeuta o consejero. El apoyo profesional puede proporcionar herramientas y estrategias para mejorar las relaciones (Lengieza et al., 2023).

## **Ejemplos de relaciones interpersonales saludables**

Los amigos que escuchan activamente, proporcionan apoyo emocional y celebran los éxitos de los demás son ejemplos de amistades sanas. Estas relaciones se caracterizan por la confianza, el respeto y el aprecio mutuo. Los compañeros que colaboran eficazmente, se comunican abiertamente y apoyan el crecimiento profesional de los demás crean un entorno de trabajo positivo. Las relaciones profesionales sanas contribuyen a la satisfacción en el trabajo y a la productividad.

Las familias que mantienen una comunicación abierta, muestran un amor incondicional y se apoyan mutuamente en los retos tienen vínculos fuertes. Las relaciones familiares sanas proporcionan un sentimiento de seguridad y



pertenencia. Las parejas románticas que dan prioridad a la comunicación, la confianza y el respeto mutuo crean relaciones satisfactorias. Se apoyan mutuamente en sus objetivos y afrontan los conflictos de forma constructiva (Lengieza et al., 2023).

## **2.3. Marco conceptual**

### **2.3.1. Autoritario**

Cuando se refiere a un sistema, estilo o actitud, la palabra "autoritario" se utiliza para describir uno que fomenta la adhesión incuestionable a la autoridad o la concentración de poder en un líder o grupo de élite que no responde legalmente ante el pueblo. La necesidad de obediencia y control totales, a menudo sin dar a la gente la capacidad de hacer sus propios juicios, es una característica definitoria de este paradigma.

Cuando se trata de muchos elementos de la sociedad, como los medios de comunicación, los gobiernos autoritarios suelen ejercer un riguroso nivel de control. Existe una percepción común de que el autoritarismo se caracteriza por la supresión de la libertad individual de pensamiento y acción, la negación arbitraria de las libertades civiles y una falta de tolerancia hacia la disidencia significativa.

Puede conllevar el ejercicio informal e incontrolado del poder político, con un liderazgo que se autoproclama o que no es fácilmente suplantado por personas con capacidad para elegir libremente entre sus rivales (Adorno, 2019).

### **2.3.2. Contenido**

En general, el término "contenido" se refiere a la sustancia o material que se utiliza para llenar un determinado medio o recipiente. Por ejemplo, el término



"contenido" se refiere a las cosas que están físicamente presentes dentro de un tarro, un baúl o un libro.

Cuando se habla de obras escritas, como libros o artículos, el término "contenido" puede utilizarse para referirse a los temas o asuntos que se tratan o discuten dentro de la propia obra. Es posible utilizar el término "contenido" en el contexto del arte y la literatura para referirse al significado o la importancia de un poema, una pintura u otra obra de arte, en contraposición al estilo o la forma de la obra.

Puede utilizarse para describir a la sustancia o materia que contiene un recipiente, los temas o asuntos que se tratan en una obra literaria, el significado o la importancia del arte o la literatura, o un sentimiento de satisfacción o disfrute. Depende del contexto en el que se utilice la palabra "contenido" determinar su significado preciso. Además, el término "contenido" puede utilizarse para referirse a un estado de estar satisfecho, contento o en paz con las circunstancias de uno. A pesar de que los deseos de uno no se satisfacen por completo, sugiere un sentimiento de contenido o satisfacción media. (Lindgren et al., 2019).

### **2.3.3. Democracia**

Un gobierno democrático es aquel en el que la autoridad reside en el pueblo y es ejercida por el propio pueblo, ya sea directamente o a través de representantes libremente elegidos por el pueblo. La palabra "democracia" procede originalmente del griego "demokratia", que se utilizó por primera vez en el siglo V a.C. para caracterizar los sistemas políticos de varias ciudades-estado griegas, entre las que destacaba Atenas.



Mediante el proceso de elección frecuente de sus dirigentes y la votación en asambleas o referendos, los ciudadanos de una democracia tienen la oportunidad de participar en la formulación de las leyes y la política pública en general. La participación de las personas en los procesos de toma de decisiones, en los que pueden comprender sus propios intereses, conocer la información pertinente y tener la capacidad de analizar críticamente los argumentos políticos, es la característica que define a la democracia.

La democracia directa y la democracia representativa son dos ejemplos de las muchas formas que puede adoptar la democracia. En una democracia representativa, por el contrario, los residentes eligen a representantes que toman decisiones en su nombre, pero en una democracia directa, los ciudadanos participan directamente en el proceso de toma de decisiones. "democracia" se refiere a una forma de gobierno en la que la autoridad se delega en el pueblo y es manejada directamente por el propio pueblo o por representantes elegidos. Se basa en conceptos como la igualdad, la participación y los derechos básicos, y da a los individuos la oportunidad de participar en la toma de decisiones (Dahl, 2020).

#### **2.3.4. Desempeño**

El término "rendimiento" se utiliza en el ámbito de la informática para describir la cantidad de trabajo beneficioso de un sistema informático que es capaz de realizar en comparación con la cantidad de tiempo y recursos que consume. Con el fin de proporcionar entretenimiento a una audiencia, implica la ejecución y entrega de un trabajo creativo, como cantar una canción o actuar en una obra de teatro. El término "actuación" también puede utilizarse para referirse a la ejecución, finalización o cumplimiento de un reto, objetivo o pretensión. Se puede utilizar para



representar la ejecución efectiva de una actividad, así como la aceptación de una petición o una promesa.

Medir y evaluar la calidad, eficacia o productividad del trabajo de otra persona comprende este aspecto del proceso. Es posible utilizar el término "rendimiento" para referirse a la capacidad de un sistema para llevar a cabo con éxito sus funciones cuando se habla de sistemas orientados a los servicios.

Es posible utilizar el término "rendimiento" para referirse a la cantidad de trabajo que completa un sistema informático, la ejecución de un acto o presentación en la industria de las artes y el entretenimiento, la realización o el cumplimiento de una tarea o demanda, la evaluación de las habilidades o el rendimiento laboral de alguien, o la función y capacidad de un sistema. (MacCabe, 2020).

### **2.3.5. Docente**

En la mayoría de los casos, un "profesor" es alguien cuyo trabajo o propósito es instruir y educar a otras personas, generalmente en una escuela u otro entorno educativo. Los profesores desempeñan un papel crucial en la formación del crecimiento intelectual, social y emocional de los alumnos, facilitando el aprendizaje, transmitiendo información y guiando a los estudiantes en su desarrollo.

Además de supervisar los logros de los alumnos, ofrecer retroalimentación y crear un entorno de aprendizaje que sea útil e interesante, los profesores son responsables de organizar e impartir las clases. Para atender las diversas necesidades de sus alumnos y promover eficazmente los resultados del aprendizaje, utilizan una amplia gama de tácticas, técnicas y materiales didácticos.



Los profesores pueden trabajar en distintos entornos educativos, como centros de educación preescolar, primaria y elemental, centros de secundaria y centros de enseñanza superior, como institutos y universidades.

El nivel educativo y las necesidades del plan de estudios determinarán si enseñan una variedad de disciplinas o se especializan en una materia concreta. Más allá de los confines del aula, un profesor es responsable de. Como resultado de su función de defensores, mentores y modelos para sus alumnos, fomentan el amor por el aprendizaje y desarrollan fuertes vínculos con sus alumnos. Para garantizar el éxito general y el bienestar de sus hijos, los profesores también colaboran con padres, administradores y otras partes interesadas (Biesta et al., 2019).

### **2.3.6. Dominio**

El término "dominio" puede utilizarse para referirse a la posesión total y absoluta de un terreno o de una zona sobre la que se ejerce dominio. Se trata de un uso genérico del término. También es posible utilizarlo para definir una determinada región de control, influencia o derechos que un individuo tiene sobre un sector concreto del pensamiento, la acción o el entusiasmo.

Un "dominio" es un conjunto de direcciones que se utilizan para clasificar o identificar sitios web o recursos de red. Los dominios se utilizan en el contexto de Internet y los ordenadores. Con su ayuda, los sitios web pueden clasificarse e identificarse según regiones geográficas o categorías. Después del protocolo en una URL (localizador uniforme de recursos), un nombre de dominio es la ubicación de un sitio web. Se coloca después del protocolo.



Dentro del campo de la biología, un "dominio" se refiere a la categoría taxonómica más alta, que se encarga de categorizar todas las formas de vida que comparten ciertos rasgos básicos. Archaea, Bacteria y Eukarya son los dominios que se utilizan en el método de categorización en tres dominios.

Este método clasifica los organismos según la frecuencia con la que sus secuencias de ADN están relacionadas entre sí. El término "dominio" puede utilizarse para referirse a una propiedad o territorio, a una colección de direcciones que se utilizan para identificar sitios web o a un grupo taxonómico en biología evolutiva. En diferentes situaciones, la palabra "dominio" puede tener diversos significados (Zhou et al., 2022).

### **2.3.7. Educativo**

Un entorno formal, como una escuela, colegio o universidad, se denomina "educativo", y la palabra "educativo" se refiere al proceso de enseñanza y aprendizaje a través de la educación. Comprende las actividades, técnicas y sistemas que se utilizan para garantizar que se facilita el aprendizaje y el desarrollo de información, habilidades, valores y actitudes.

Las capacidades intelectuales, la capacidad de pensamiento crítico y la adquisición de información específica son aspectos que se desarrollan a través del proceso educativo. El desarrollo de personas íntegras, así como el crecimiento personal y la sociabilidad, son objetivos primordiales de este programa. Dependiendo de las circunstancias culturales, sociales e institucionales, las técnicas educativas pueden parecer muy diferentes. La instrucción en el aula, los debates en clase, las conferencias, las tareas, los exámenes y las experiencias prácticas son ejemplos de posibles actividades educativas.



El desarrollo y la impartición de programas educativos, adaptados a las necesidades y capacidades de los estudiantes, son principalmente responsabilidad de educadores y profesores. Ir más allá de la adquisición de información y habilidades es uno de los objetivos que puede tener la educación.

Es posible que entre ellos se incluya la formación de las personas para su futuro empleo y su participación cívica, el estímulo de la creatividad, el fomento de la responsabilidad social y el apoyo al desarrollo y el crecimiento personales (Knox, 2019).

### **2.3.8. Enseñar**

El término "enseñanza" se refiere a una amplia gama de actividades y métodos diseñados para fomentar el pensamiento crítico, implicar a los estudiantes y facilitar su crecimiento intelectual, social y emocional dentro del aula. Incluye la planificación y la impartición de las clases, la creación de experiencias de aprendizaje, la evaluación del progreso de los estudiantes y la retroalimentación para garantizar su desarrollo continuo.

Desarrollar la pasión por la educación, cambiar las estrategias de enseñanza para adaptarlas a las necesidades de un amplio abanico de estudiantes y cultivar una atmósfera de aprendizaje buena y acogedora son componentes esenciales de una enseñanza eficaz. Conferencias, debates, demostraciones, actividades prácticas y el uso de materiales educativos y tecnología son sólo algunos de los muchos métodos que los profesores suelen desplegar en sus aulas.

Los educadores son responsables de algo más que de transmitir conocimientos a sus alumnos. Los estudiantes son guiados en su investigación de



los temas por estas personas, que también funcionan como mentores, modelos de conducta y facilitadores del aprendizaje. Ayudan a los estudiantes a desarrollar sus capacidades de pensamiento crítico, resolución de problemas y comunicación.

El acto de enseñar es un proceso dinámico y complicado que exige competencia, flexibilidad y un profundo conocimiento tanto de la materia como de las necesidades de cada estudiante. Además de ser una carrera que conlleva una gran responsabilidad, también tiene una gran influencia en el desarrollo intelectual de los alumnos (Fiesler et al., 2020).

### **2.3.9. Gestión**

Para dirigir las acciones de una organización, la gestión incluye el establecimiento de objetivos, la determinación de estrategias y la elaboración de planes. La planificación, además de proporcionar un marco para la toma de decisiones y la asignación de recursos, ayuda a establecer una dirección clara. Cuando se trata de una organización, la gestión es el proceso de estructurar sus recursos, deberes y responsabilidades.

Esto incluye la planificación de la estructura organizativa, el establecimiento de conexiones jerárquicas y la distribución eficaz de los recursos. El acto de dirigir y persuadir a personas o grupos para que trabajen en pos de los objetivos de una organización es un componente esencial de la gestión. Facilitar un ambiente de trabajo saludable, dar dirección al personal y animarlo es parte de esta tarea. Es más probable que los empleados rindan al máximo de su potencial cuando se sienten inspirados y comprometidos en el trabajo. El rendimiento de la organización y de sus miembros se supervisa y evalúa como parte de las responsabilidades de la dirección.

Para ello, se establecen criterios de rendimiento, se mide el progreso y se toman medidas correctivas cuando es necesario. Cuando una organización ejerce el control, ayuda a identificar áreas en las que puede desarrollarse y asegura que va por el buen camino (Schermerhorn et al., 2020).

### **2.3.10. Interpersonal**

Interpersonal se refiere a todo lo que está asociado o gira en torno a las interacciones que existen entre los individuos. En una variedad de entornos sociales, especifica las interacciones, relaciones o vínculos que tienen lugar entre las personas. En lo que respecta al grado de intimidad, revelación, duración, reciprocidad y distribución del poder, las relaciones interpersonales pueden diferir mucho de un tipo a otro.

Estas conexiones pueden incluir una amplia variedad de relaciones, como las que se mantienen con familiares y parientes, amistades, parejas románticas, vínculos profesionales y afiliaciones sociales. Para comunicarse eficazmente y cultivar conexiones significativas con otras personas, es esencial poseer excelentes habilidades interpersonales.

La escucha activa, la empatía, la colaboración, el liderazgo, la adaptabilidad y la paciencia son algunas de estas habilidades. Dado que contribuyen a crear un ambiente de trabajo sano y un trabajo en equipo eficaz, los empresarios suelen valorar mucho las habilidades interpersonales. Lo que implica relaciones entre individuos se denomina "interpersonal". Destaca la importancia de comunicarse eficazmente entre sí y mantener relaciones significativas, e implica vínculos sociales, conexiones y afiliaciones entre personas en diversos entornos. (Solomon y Theiss, 2022).



### **2.3.11. Permisivo**

La permisividad puede utilizarse para caracterizar a una persona, una sociedad o una conducta en general. La permisividad puede definirse como la capacidad de permitir o tolerar actos o comportamientos que otros pueden considerar inaceptables. Esta expresión implica una actitud tolerante o laxa, que permite libertad de acción o flexibilidad en algunos ámbitos.

Este término se utiliza en el contexto de leyes y reglamentos. En comparación con otras normas o reglamentos, parece implicar que hay menos límites o controles presentes. Hay que tener en cuenta que el significado exacto de la palabra "permisivo" puede cambiar según el ámbito o el contexto en el que se pronuncie.

Se puede obtener una comprensión general de la frase a partir de las definiciones presentadas anteriormente. Una definición de permisividad es una actitud, comportamiento o cultura de aceptación o indulgencia que permite o tolera actividades o comportamientos que otras personas considerarían objetables. En determinados contextos, también puede utilizarse para referirse a cualquier cosa que dé permiso o ley que ofrezca mayor libertad o flexibilidad en determinados casos. Depende del contexto en el que se utilice la palabra "permisivo" (Roeber, 2020).

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. Hipótesis general**

HG. Existe una correlación positiva y significativa entre los enfoques de gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones de educación inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Crucero.



### 2.4.2. Hipótesis específicas

HE1. Existe una correlación positiva y significativa entre el estilo de gestión democrática de los directivos y la comprensión de las asignaturas por parte de los docentes de las instituciones de educación básica de la Unidad de Gestión Educativa Local Crucero.

HE2. Existe correlación positiva y significativa entre el estilo de gestión autoritario de los directivos y los métodos de enseñanza utilizados por los docentes de las instituciones de educación básica de la Unidad de Gestión Educativa Local Crucero.

HE3. Existe correlación positiva y significativa entre el estilo de gestión liberal de los directores y la adhesión de los docentes a las actividades administrativas en las instituciones educativas de inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Crucero.

HE4. Existe correlación positiva y significativa entre el estilo de liderazgo transformacional de los directivos y las relaciones intra e interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Crucero.

### 2.5. Variables

Variable 1: Gestión educativa

Variable 2: Desempeño docente

## 2.6. Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de Variables*

Variable	Dimensiones	Indicadores
<b>Estilos de gestión educativa</b>	Estilo democrático	Nivel del estilo democrático
		Grado de participación activa de los docentes
		Grado de involucramiento en la toma de decisiones
		Grado de negociación o refuerzos sociales
	Estilo autoritario	Nivel del estilo autoritario
		Grado de centralismo y autoritarismo
		Porcentaje de imposición laboral
	Estilo permisivo	Grado del estilo permisivo
		Nivel de inconsistencia en su comportamiento
	Estilo transformacional	Grado de ausencia de coordinación y orientación
Nivel del es transformacional		
Grado motivación		
<b>Desempeño docente</b>	Dominio de los contenidos	Nivel de promoción de la autorrealización
		Grado de planificación y conocimiento de procesos pedagógicos
		Grado de coherencia en los aprendizajes y programación curricular
		Grado de asertividad y profundidad en los contenidos
	Metodología de la enseñanza	Nivel de información actualizada
		Porcentaje de estrategias y recursos metodológicos
		Grado de acompañamiento para la mejora de los aprendizajes
		Nivel de eficiencia en los aprendizajes
	Cumplimiento de las actividades	Nivel de refuerzos de las metas cognitivas y formativas
		Nivel de didáctica en su especialidad
		Nivel de participación en la construcción y mejora
		Nivel de participación en identificación con la institución educativa
	Relaciones interpersonales	Grado de cumplimiento de disciplina laboral
		Porcentaje de asistencia a sus clases y actividades durante el año
		Nivel de reflexión en su práctica institucional
		Grado de participación en el acompañamiento pedagógico de los estudiantes
		Nivel de satisfacción con la labor educativa que realizan
		Grado de colaboración e interrelación con la comunidad educativa
		Nivel de cooperación y comprensión de los problemas sociales

**Nota.** Elaboración propia.



## CAPÍTULO III

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Enfoque de la investigación

García (2016) El enfoque específico desarrollado en la investigación fue el cuantitativo porque se analiza la realidad haciendo uso de diversos procesos que se basan en la medición.

#### 3.2. Método(s) aplicados a la investigación

El método general que se ha utilizado en la investigación es el Inductivo y descriptivo (Monroy & Nava, 2018).

#### 3.3. Tipo de investigación

Carrasco (2005), El tipo de investigación fue básica porque el trabajo de investigación no tiene un propósito aplicativo inmediato. Por lo que la investigación ha sido de campo, porque la información que se ha obtenido es en el lugar de los hechos, mediante encuestas.

#### 3.4. Nivel de investigación

Monroy & Nava (2018) el nivel de la investigación fue de alcance correlacional y tipo descriptivo; porque se ha descrito la realidad de los hechos

### 3.5. Diseño de investigación

Es de diseño no experimental pues los investigadores no manipularon las variables durante su estudio pues solo analizaron a las variables en su entorno natural. (Hernández et al., 2014).

### 3.6. Población y muestra

#### 3.6.1. Población

La población en el trabajo de investigación según Hernández et al., (2014) es el grupo de personas que tienen características comunes la cual es importante para el desarrollo de la investigación y para lo cual se tomó como población a diferentes centros educativos que permitieron desarrollar la investigación y de esta población se pudo determinar una muestra que permita desarrollar el trabajo de investigación y por ende analizar el comportamiento de esta población.

**Tabla 2**

*Centros educativos de la UGEL Crucero*

Centro de estudios	Docentes	Estudiantes
Juan de la cruz montes salas	5	26
Crucero	3	61
La inmaculada	4	27
Manuel ramos i	7	50
Santa Ana	2	35
INA 67	4	43
Sagrado Corazón de Jesús	8	19
Christian bues	8	49
Total	41	324

**Nota.** Propiedad del investigador, 2021.

### 3.6.2. Muestra

Para Hernández et al., (2014), la muestra es un grupo de persona que son elegidos por técnicas de muestreo como por ejemplo el utilizado en este trabajo de investigación que el **muestreo aleatorio simple** sin reposición, este tipo de muestreo permite desarrollar un adecuado trabajo, la muestra representativa será calculada de la siguiente manera:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{E^2(N - 1) + Z^2PQ}$$

**Donde:**

$N$  = Población.

$n$  = Tamaño de la muestra necesaria.

$P$  = Probabilidad de que evento ocurra (50%).

$Q$  = Probabilidad de que el evento no ocurra (50%).

$Z$  = Nivel de confianza (1,96).  $E$  = Error de estimación máximo aceptado (0,05).

**Donde             $n= 134$**

## 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 3.7.1. Técnica

Una de las técnicas utilizada para la investigación fue la encuesta, mediante la cual se desarrolló una serie de preguntas cerradas.

### 3.7.2. Instrumento

El instrumento utilizado es el cuestionario mediante el cual se logró conocer el nivel de aceptación y conocimiento del desempeño docente.

### 3.8. Confiabilidad y Validez del instrumento

#### 3.8.1. Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento se logró utilizar el estadístico de Alfa de Cronbach, mediante el cual se pudo determinar la consistencia de las preguntas desarrolladas en el instrumento de trabajo como son las escalas tipo Likert; la cual puede tomar valores entre 0 y 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total.

**Tabla 3**

*Índice de confiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	2

#### 3.8.2. Validez

Para la validación del instrumento se ha utilizado el juicio de expertos, mediante esta técnica se logró determinar la validación del instrumento mediante

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s^2}{S_T^2} \right]$$

Donde,

$k$  = El número de ítems

$\sum s^2$  = Sumatoria de varianzas de los ítems.

$S_T^2$  = Varianza de la suma de los ítems.

$\alpha$  = Coeficiente de alfa de Cronbach

el cuestionario planteado al experto para la validación de este instrumento.



### 3.9. Procedimiento de tratamiento de datos

En primer lugar, el instrumento que se utilizó para la encuesta fue validado para garantizar la precisión y la confiabilidad. A continuación, se creó una base de datos completa en la que se almacenaron todas las respuestas de la encuesta. Posteriormente, se realizó un análisis detallado de los datos recopilados utilizando una calculadora estadística. Esta herramienta analítica proporcionó resultados inferenciales y descriptivos, así como frecuencias. Los hallazgos de este análisis serán esenciales para llegar a conclusiones significativas y hacer sugerencias pertinentes.

### 3.10. Diseño de contrastación de hipótesis

Se tomó el coeficiente de correlación lineal simple de Rho Spearman, que viene representado por la siguiente igualdad.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

El que sirve como regla para contrastar la hipótesis, y mediante el cual se determinó la correlación de las dos variables de estudio:



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Presentación de resultados

##### 4.1.1. Análisis descriptivo por dimensiones

##### Análisis correlacional

Tabla 4

*Análisis correlacional*

Valor	Criterio
De -0.80 a -1.00	Correlación negativa muy fuerte
De -0.60 a -0.79	Correlación negativa considerable
De -0.40 a -0.59	Correlación negativa media
De -0.20 a -0.39	Correlación negativa débil
De 0.00 a -0.19	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
De 0.00 a 0.19	Correlación positiva muy débil
De 0.20 a 0.39	Correlación positiva débil
De 0.40 a 0.59	Correlación positiva media
De 0.60 a 0.79	Correlación positiva considerablemente
De 0.80 a 1.00	Correlación positiva muy fuerte

*Nota.* Elaboración propia, basado en Supo (2017)

### - Correlación general

**Tabla 5**

*Correlación general*

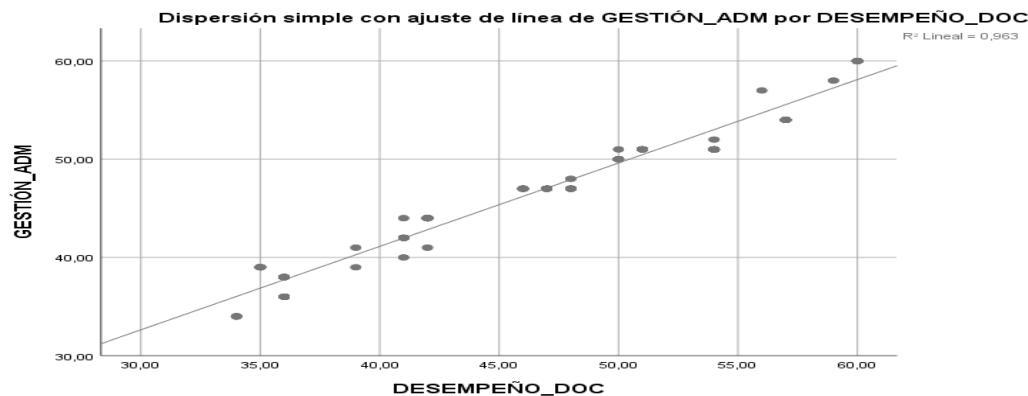
			GESTIÓN_ED UC	DESEMPEÑO_ DOC
Rho de Spearman	GESTIÓN_ED UC	Coeficiente de correlación	1,000	,981**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	324	324
	DESEMPEÑO_DOC	Coeficiente de correlación	,981**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	324	324

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

**Nota.** Elaboración propia, del procesamiento estadístico en SPSS

**Figura 1**

*Correlación general*



**Nota.** Elaboración propia

En la tabla 5 y figura 1 se puede visualizar que, el resultado de Correlación de Rho de Spearman es de 0.981, indicando claramente una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables (Supo, 2017). En conclusión, se constata que existe una correlación positiva muy fuerte al 98.1% de confianza entre la gestión

educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial de la unidad de gestión educativa local de Crucero, en el 2023.

### Correlación específica 1

**Tabla 6**

*Correlación específica 1*

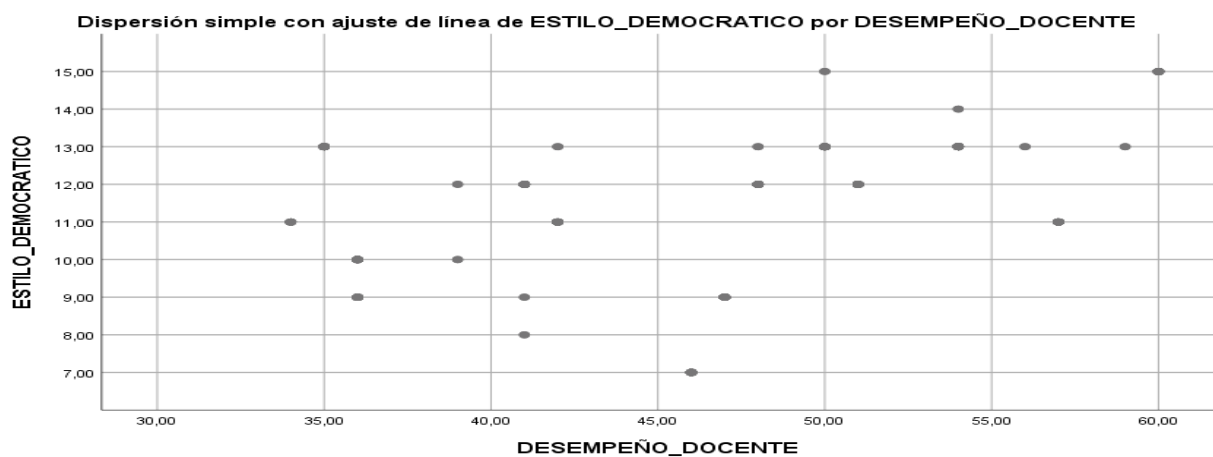
			ESTILO_DE MOCRATICO	DESEMPEÑO _DOCENTE
<b>Rho de Spearman</b>	ESTILO_ DEMOCRATICO	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,436** ,000
	N		324	324
	DESEMPEÑO _	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,436** ,000	1,000 .
	DOCENTE	N	324	324

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

*Nota.* Elaboración propia, del procesamiento estadístico en SPSS

### Figura 2

*Correlación específica 1*



*Nota.* Elaboración propia

En la tabla 6 y figura 2 se puede visualizar que, el resultado de Correlación de Rho de Spearman es de 0.436, indicando claramente una correlación positiva media entre ambas variables (Supo, 2017). En conclusión, se constata que existe una correlación positiva media al 43.6% de confianza entre el estilo democrático en la

gestión educativas y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial de la unidad de gestión educativa local de Crucero, en el 2023.

### -Correlación específica 2

**Tabla 7**

*Correlación específica 2*

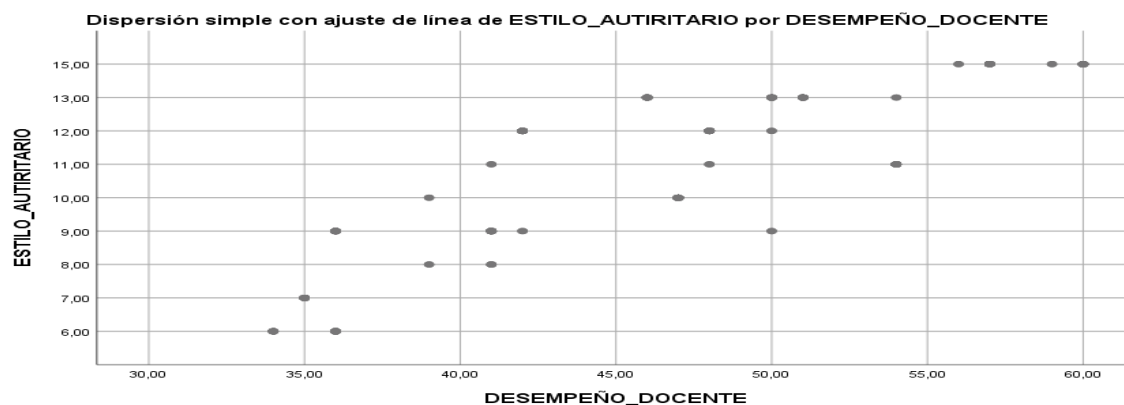
			ESTILO_ AUTIRITARIO	DESEMPEÑO_ DOCENTE
<b>Rho de Spearman</b>	ESTILO_ AUTIRITARIO	Coeficiente de correlación	1,000	,849**
	DESEMPEÑO_ DOCENTE	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	324	324
	DESEMPEÑO_ DOCENTE	Coeficiente de correlación	,849**	1,000
	ESTILO_ AUTIRITARIO	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	324	324

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

**Nota.** Elaboración propia, del procesamiento estadístico en SPSS

**Figura 3**

*Correlación específica 2*



**Nota.** Elaboración propia

En la tabla 7 y figura 3 se puede visualizar que, el resultado de Correlación de Rho de Spearman es de 0.849, indicando claramente una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables (Supo, 2017). En conclusión, se constata que existe una correlación positiva muy fuerte al 84.9% de confianza entre el estilo autoritario en la gestión educativas y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial de la unidad de gestión educativa local de Crucero, en el 2023.

### -Correlación específica 3

**Tabla 8**

*Correlación específica 3*

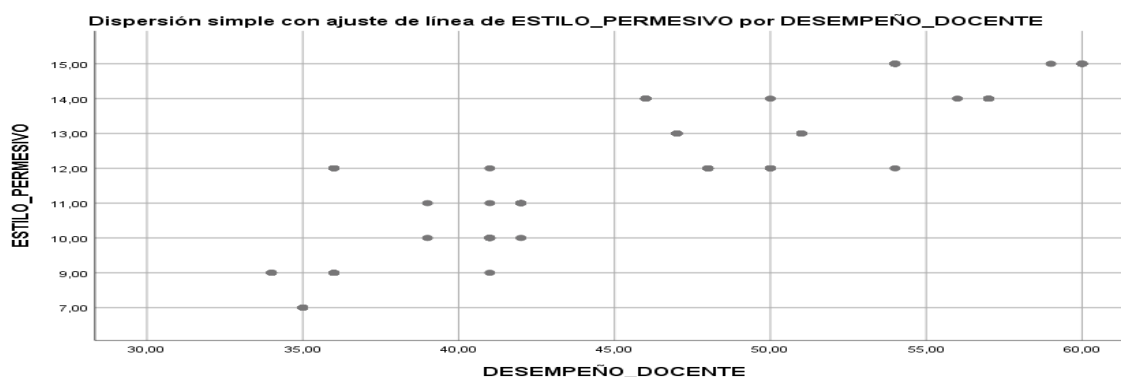
			ESTILO_ PERMESIV O	DESEMPEÑO _ DOCENTE
<b>Rho de Spearman</b>	ESTILO_ PERMESIV O	Coeficiente de correlación	1,000	,839**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	324	324
	DESEMPEÑ O_ DOCENTE	Coeficiente de correlación	,839**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	324	324

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

**Nota.** Elaboración propia, del procesamiento estadístico en SPSS

**Figura 4**

*Correlación específica 3*



**Nota.** Elaboración propia

En la tabla 8 y figura 4 se puede visualizar que, el resultado de Correlación de Rho de Spearman es de 0.839, indicando claramente una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables (Supo, 2017). En conclusión, se constata que existe una correlación positiva muy fuerte al 83.9% de confianza entre el estilo permisivo en la gestión educativas y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial de la unidad de gestión educativa local de Crucero, en el 2023.

### - Correlación específica 4

**Tabla 9**

*Correlación específica 4*

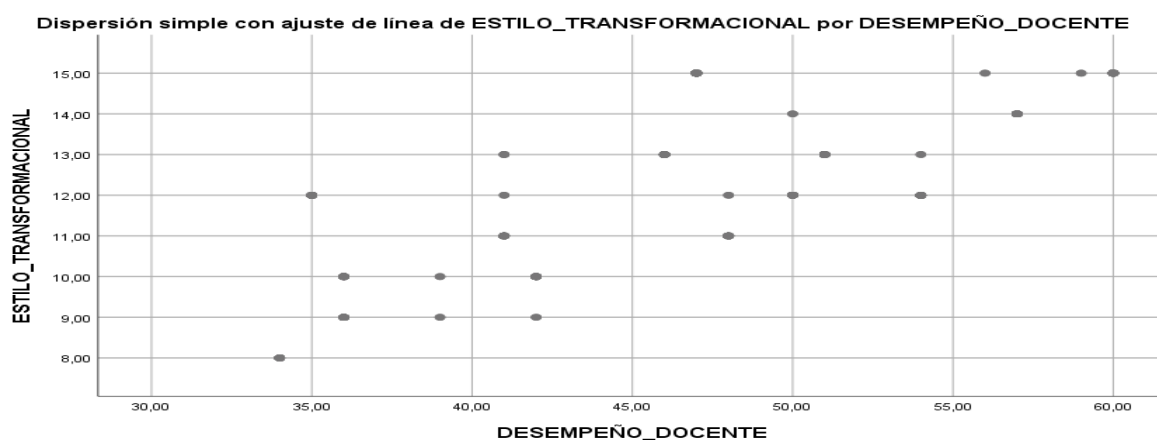
			ESTILO_ TRANSFORMACI ONAL	DESEMPE ÑO_ DOCENTE
<b>Rho de Spear man</b>	ESTILO_ TRANSFORMAC	Coeficiente de correlación	1,000	,667**
	IONAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	324	324
	DESEMPEÑO_ DOCENTE	Coeficiente de correlación	,667**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	324	324

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

**Nota.** Elaboración propia, del procesamiento estadístico en SPSS

**Figura 5**

*Correlación específica 4*



**Nota.** Elaboración propia

En la tabla 9 y figura 5 se puede visualizar que, el resultado de Correlación de Rho de Spearman es de 0.667, indicando claramente una correlación positiva considerable entre ambas variables (Supo, 2017). En conclusión, se constata que existe una correlación positiva considerable al 66.7% de confianza entre el estilo transformacional en la gestión educativa y el

desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial de la unidad de gestión educativa local de Crucero, en el 2023.

#### 4.2. Contrastación de hipótesis

Para confirmar la teoría planteada inicialmente en la investigación, es de esencial importancia evaluar la normalidad de los datos recopilados. Para ello, se emplea la prueba de Kolmogorov-Smirnov si el tamaño de la muestra es superior a 50, y la prueba de Shapiro Wilk (Galindo-Dom) si el tamaño de la muestra es inferior a 50. Para tratar los datos de la prueba se utiliza la aplicación estadística SPSS.

El tamaño de la muestra en este estudio es de 134 personas, pertenecientes a la unidad de estudio, por lo que se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov porque el tamaño de la muestra es superior a 50.

**Tabla 10**

*Pruebas de normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>GESTIÓN_E DUC</b>	,147	324	,000	,957	324	,000
<b>DESEMPEÑO O_DOC</b>	,128	324	,000	,943	324	,000

**a. Corrección de significación de Lilliefors**

**Nota.** Elaboración propia, del procesamiento estadístico en SPSS

##### 4.2.1. Hipótesis general

###### a) Plantear la hipótesis

**Hipótesis Nula H0:** No existe relación positiva y significativa entre los estilos de gestión educativa frente al desempeño docente en las



Instituciones Educativas de nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa

Local de Crucero, 2023

**Hipótesis Alternativa H1:** Existe relación positiva y significativa entre los estilos de gestión educativa frente al desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa

Local de Crucero, 2023

### **b) Establecer el nivel de significancia**

$\alpha = 0.05 = 5\%$  (Margen de error)

### **c) Prueba estadística**

Según la prueba de normalidad, los datos no tienen una distribución normal, por lo que, la decisión es basada en la prueba no paramétrica de Tau b de Kendall.

### **d) Criterio de decisión**

Si p-valor (Sig.)  $< 0.05$  se rechaza la  $H_0$ .

Si p-valor (Sig.)  $\geq 0.05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$ .

**e) Decisión y conclusión estadística****Tabla 11***Prueba de hipótesis general*

Prueba de hipótesis				
			GESTIÓN_	DESEMPEÑO
			EDUC	_DOC
Tau_	GESTIÓ	Coeficiente de	1,000	,927**
b de	N_	correlación		
Kend	EDUC	Sig. (bilateral)	.	,000
all		N	324	324
	DESEMP	Coeficiente de	,927**	1,000
	EÑO_DO	correlación		
	C	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	324	324

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

**Nota.** Elaboración propia, del procesamiento estadístico en SPSS

En la tabla 11 el p-valor (Sig.) es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se aceptará  $H_1$  con un margen de error del 5%.

**4.2.2. Hipótesis específica 1****a) Plantear la hipótesis**

**Hipótesis Nula  $H_0$ :** No existe relación positiva y significativa entre el estilo de gestión democrático de los directivos frente al desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2023.

**Hipótesis Alterna  $H_1$ :** Existe relación positiva y significativa entre el estilo de gestión democrático de los directivos frente al desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2023.

**b) Establecer el nivel de significancia**

$\alpha = 0.05 = 5\%$  (Margen de error)

**c) Prueba estadística**

Según la prueba de normalidad, los datos no tienen una distribución normal, por lo que, la decisión es basada en la prueba no paramétrica de Tau b de Kendall.

**d) Criterio de decisión**

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la Ho.

Si p-valor (Sig.)  $\geq$  0.05 se acepta la Ho y se rechaza la H1

**e) Decisión y conclusión estadística****Tabla 12***Prueba de hipótesis 1*

Prueba de hipótesis específica 1				
			ESTILO_ DEMOCRAT ICO	DESEMPE ÑO_ DOCENTE
Tau_b	ESTILO_ DEMOCRATI	Coeficiente de correlación	1,000	,329**
Kendall	CO	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	324	324
	DESEMPEÑ O_ DOCENTE	Coeficiente de correlación	,329**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	324	324

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

**Nota.** Elaboración propia, del procesamiento estadístico en SPSS

En la tabla 12 el p-valor (Sig.) es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis Ho y se aceptará H1 con un margen de error del 5%.



#### 4.2.3. Hipótesis específica 2

##### a) Plantear la hipótesis

**Hipótesis Nula H0:** No existe relación positiva y significativa entre el estilo de gestión autoritario de los directivos frente al desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2023.

**Hipótesis Alternativa H1:** Existe relación positiva y significativa entre el estilo de gestión autoritario de los directivos frente al desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2023.

##### b) Establecer el nivel de significancia

$\alpha = 0.05 = 5\%$  (Margen de error)

##### c) Prueba estadística

Según la prueba de normalidad, los datos no tienen una distribución normal, por lo que, la decisión es basada en la prueba no paramétrica de Tau b de Kendall.

##### d) Criterio de decisión

Si p-valor (Sig.)  $< 0.05$  se rechaza la  $H_0$ .

Si p-valor (Sig.)  $\geq 0.05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$

### e) Decisión y conclusión estadística

**Tabla 13***Prueba de hipótesis 2*

Prueba de hipótesis específica 2				
			ESTILO_ AUTIRITARIO	DESEMPEÑO_ DOCENTE
<b>Tau_b de Kendall</b>	ESTILO_ AUTIRITARIO	Coefficiente de correlación	1,000	,724**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	DESEMPEÑO_ _DOCENTE	N	324	324
		Coefficiente de correlación	,724**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	324	324

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

**Nota.** Elaboración propia, del procesamiento estadístico en SPSS

En la tabla 13 el p-valor (Sig.) es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se aceptará  $H_1$  con un margen de error del 5%.

#### 4.2.4. Hipótesis específica 3

##### a) Plantear la hipótesis

**Hipótesis Nula  $H_0$ :** No existe relación positiva y significativa entre el estilo de gestión permisivo de los directivos frente al desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cruceiro, 2023.

**Hipótesis Alterna  $H_1$ :** Existe relación positiva y significativa entre el estilo de gestión permisivo de los directivos frente al desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cruceiro, 2023.



**b) Establecer el nivel de significancia**

$\alpha = 0.05 = 5\%$  (Margen de error)

**c) Prueba estadística**

Según la prueba de normalidad, los datos no tienen una distribución normal, por lo que, la decisión es basada en la prueba no paramétrica de Tau b de Kendall.

**d) Criterio de decisión**

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la Ho.

Si p-valor (Sig.)  $\geq$  0.05 se acepta la Ho y se rechaza la H1

**e) Decisión y conclusión estadística**

**Tabla 14**

*Prueba de hipótesis 3*

<b>Prueba de hipótesis específica 3</b>				
			ESTILO_	DESEMPEÑO
			PERMESIVO	_DOCENTE
<b>Tau_b de Kenda II</b>	ESTILO_	Coeficiente de	1,000	,697**
	PERMESI	correlación		
	VO	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	324	324
	DESEMPE	Coeficiente de	,697**	1,000
	ÑO	correlación		
	_DOCENT	Sig. (bilateral)	,000	.
	E	N	324	324

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

**Nota.** Elaboración propia, del procesamiento estadístico en SPSS

En la tabla 14 el p-valor (Sig.) es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis Ho y se aceptará H1 con un margen de error del 5%.



### 4.2.5. Hipótesis específica 4

#### a) Plantear la hipótesis

**Hipótesis Nula H0:** No existe relación positiva y significativa entre el estilo transformacional de los directivos frente al desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2023.

**Hipótesis Alternativa H1:** Existe relación positiva y significativa entre el estilo transformacional de los directivos frente al desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2023.

#### b) Establecer el nivel de significancia

$\alpha = 0.05 = 5\%$  (Margen de error)

#### c) Prueba estadística

Según la prueba de normalidad, los datos no tienen una distribución normal, por lo que, la decisión es basada en la prueba no paramétrica de Tau b de Kendall.

#### d) Criterio de decisión

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la Ho.

Si p-valor (Sig.)  $\geq$  0.05 se acepta la Ho y se rechaza la H1

#### e) Decisión y conclusión estadística

Tabla 15

*Prueba de hipótesis 4*

Prueba de hipótesis específica 4				
			ESTILO_ TRANSFORMA CIONAL	DESEMP EÑO_ DO CENTE
<b>Tau</b>	ESTILO_ TRANSFORMA CIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,540**
<b>_b</b>		Sig. (bilateral)	.	,000
<b>de</b>		N	324	324
<b>Ken</b>	DESEMPEÑO _DOCENTE	Coeficiente de correlación	,540**	1,000
<b>dall</b>		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	324	324

**\*\*.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).**Nota.** Elaboración propia, del procesamiento estadístico en SPSS

En la tabla 15 el p-valor (Sig.) es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se aceptará  $H_1$  con un margen de error del 5%.



#### 4.3. Discusión de resultados

En relación con el objetivo general, se concluye que existe una correlación positiva muy fuerte entre la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial de la unidad de gestión educativa local de Crucero, en el 2023. La correlación de Rho de Spearman es de 0.981, lo que indica claramente una correlación positiva muy fuerte. Según la prueba de hipótesis, el p-valor es de 0.000, y este valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se aceptará  $H_1$ , que precisa que, existe relación positiva y significativa entre los estilos de gestión educativa frente al desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2023; definitivamente, los hallazgos denotan una correlación positiva muy fuerte del 98.1% entre los estilos de gestión educativa y el desempeño docente de las instituciones objeto de estudio del presente trabajo.

Así pues, Gutiérrez (2020) ha demostrado el grado de participación de los maestros en la gestión educativa y la importancia que tiene para el buen desarrollo del trabajo educativo, que utiliza una variedad de técnicas para demostrar esta participación; denotando así la relación significativa entre los estilos de gestión educativa y el desempeño de los docentes a cargo.

Asimismo, Collantes (2018) realizó un análisis de la gestión educativa en una institución de educación superior, con la finalidad de mejorar el desempeño docente académico a través del planteamiento de una nueva propuesta para la gestión educativa pues en su análisis denotó una relación altamente positiva entre los estilos de gestión educativa que se practiquen en la institución y el desempeño de los docentes frente a las actividades de gestión.



## CONCLUSIONES

**Primera:** Respecto al objetivo general se concluye que los estilos de gestión educativa y el desempeño docente son dos variables sumamente importantes que se están altamente asociadas, pues el índice de correlación de Rho de Spearman es de 0.981, indicando claramente una correlación positiva muy fuerte, asimismo, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se aceptará  $H_1$ . Confirmando así que 98.1% de personas encuestadas confirmaron que existe una relación positiva muy fuerte entre la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial de la unidad de gestión educativa local de Crucero, en el 2023.

**Segunda:** Respecto al primer objetivo específico se concluye que el estilo de gestión democrático y el desempeño docente tienen una asociación promedio, pues el índice de correlación de Rho de Spearman es de 0.436, indicando claramente una correlación positiva media, asimismo, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se aceptará  $H_1$ . Confirmando así que 43.6% de personas encuestadas confirmaron que existe una relación positiva media entre el estilo democrático de la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial de la unidad de gestión educativa local de Crucero, en el 2023.

**Tercera:** Respecto al segundo objetivo específico se concluye que el estilo de gestión educativa autoritario y el desempeño docente son importantes y están altamente asociadas, pues el índice de correlación de Rho de Spearman es de



0.849, indicando claramente una correlación positiva muy fuerte, asimismo, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se aceptará  $H_1$ . Confirmando así que 84.9% de personas encuestadas confirmaron que existe una relación positiva muy fuerte entre el estilo de gestión educativa autoritario y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial de la unidad de gestión educativa local de Crucero, en el 2023.

**Cuarta:** Respecto al tercer objetivo específico se concluye que el estilo de gestión educativa permisivo y el desempeño docente están hondamente asociadas, pues el índice de correlación de Rho de Spearman es de 0.839, indicando claramente una correlación positiva muy fuerte, asimismo, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se aceptará  $H_1$ . Confirmando así que 83.9% de personas encuestadas confirmaron que existe una relación positiva muy fuerte entre el estilo permisivo en la gestión educativas y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial de la unidad de gestión educativa local de Crucero, en el 2023.

**Quinta:** Respecto al cuarto objetivo específico se concluye que el estilo de gestión educativa transformacional y el desempeño docente están considerablemente relacionadas, pues el índice de correlación de Rho de Spearman es de 0.667, indicando claramente una correlación positiva considerable, asimismo, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se aceptará  $H_1$ . Confirmando así que 66.7% de personas encuestadas



confirmaron que existe una relación positiva considerable entre el estilo transformacional en la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial de la unidad de gestión educativa local de Crucero, en el 2023.



## RECOMENDACIONES

**Primera:** En cuanto al objetivo general, se recomienda que los estilos de gestión educativa con el desempeño docente mejoren considerablemente en las instituciones educativas de educación de nivel inicial ya que, los estilos de gestión educativa que se implementan en estas instituciones están estrechamente vinculados al desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial. En este artículo, se incluyen sugerencias sobre cómo el rendimiento educativo puede ser impactado por los diferentes estilos de gestión. El comportamiento en la gestión educativa en los level inicial de las instituciones educativas puede influir notablemente sobre el rendimiento docente. Mejorar la motivación de los profesores y establecer un ambiente de trabajo positivo que promueve el aprendizaje y el desarrollo de los niños en su edad inicial puede ser posible mediante un enfoque participativo, democrático y transformacional.

**Segunda:** En cuanto al primer objetivo específico, se recomienda que mejore considerablemente la identificación y relación que existe en la gestión democrática de los directivos ya que es una función fundamental de los docentes. Al implementar un estilo de gestión democrática por parte de los administradores en las instituciones de educación infantil teniendo en cuenta el control de los docentes sobre el currículo. El mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje en instituciones educativas de nivel inicial puede ser consecuentemente al implementar un estilo de gestión democrática y fomentar el dominio de los contenidos por parte de los docentes. El trabajo de los directores es crear un entorno en el que los profesores se sientan cómodos tomando decisiones sobre el plan de estudios y su contenido. Esto podría implicar la organización de reuniones frecuentes para discutir ideas y tomar decisiones cooperativas.



**Tercera:** En cuanto al segundo objetivo específico, se recomienda mejorar de una manera considerable la gestión autoritaria de los directivos y su metodología de enseñanza ya que depende todo de los docentes en la educación de los estudiantes. La metodología de enseñanza de los profesores y, finalmente, el proceso de aprendizaje de los niños puede ser afectados cuando los directivos establecen un estilo de gestión autoritaria en las instituciones educativas de nivel inicial. Adhiriendo en estas sugerencias, los supervisores pueden reducir los impactos negativos del estilo de gestión autoritario en la enseñanza de los profesores en instituciones educativas de leve inicial y fomentar un ambiente educativo más consciente, colaborativo y enfocado en los niños. Los directivos pueden permitir a los docentes un cierto grado de autonomía en la enseñanza, a pesar de que el estilo de gestión autoritario necesita la toma de decisiones centralizadas. Esto significa envejecerse en su experiencia y habilidad para ajustar las metodologías de enseñanza a las necesidades particulares.

**Cuarta:** En cuanto al tercer objetivo específico, se recomienda que la relación que existe entre el estilo de gestión permisivo de los directores y el cumplimiento de las actividades administrativas de los docentes en las Instituciones Educativas de nivel Inicial, Mejorar el trabajo en equipo para lleguen a un mismo fin, siendo los resultados positivos. Cuando los administradores de instituciones de educación infantil adoptan un estilo de gestión permisivo, pueden surgir preocupaciones acerca de que los maestros no cumplan con los requisitos administrativos para el funcionamiento eficiente de la institución. A pesar de la naturaleza permisiva del estilo de gestión, es crucial que los directores establezcan expectativas claras sobre el cumplimiento de las tareas administrativas por parte de los instructores. Esto puede implicar plazos para presentar informes, realizar un seguimiento de la



asistencia y preparar materiales educativos, entre otras cosas. Para brindar orientación y apoyo a los docentes en las tareas administrativas, los directores deben estar disponibles.

**Quinta:** En cuanto al cuarto objetivo específico menciona la relación que existe entre el estilo transformacional de los directivos y las relaciones intra e interpersonales de los docentes, mejore el trabajo entre docentes y alumnos para una correcta enseñanza. Es esencial fomentar un ambiente donde las relaciones entre maestros y estudiantes sean sólidas y cooperativas cuando los administradores implementen un estilo transformacional en las instituciones de educación infantil. Para que los profesores se comuniquen entre sí de manera eficiente, los directivos pueden organizar espacios y oportunidades regulares. La colaboración en proyectos educativos, el intercambio de ideas y el compartir de recursos se convierte en reuniones de equipo, grupos de discusión o plataformas en línea. Al asignar proyectos colaborativos o formar equipos de trabajo interdisciplinarios, los supervisores pueden fomentar la colaboración entre los profesores. Esto fortalece las relaciones interpersonales y fomenta el intercambio de conocimientos y la generación de ideas creativas.



## REFERENCIAS

- Abiansyah, A. A., & Sunaryanto, K. (2023). The Influence of Transformational and Transactional Leadership Styles on Employee Performance Is Moderated by Psychological Capital. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 4(10), 1570–1579. <https://doi.org/10.59141/jist.v4i10.745>
- Acero Calizaya, J. H. (2021). *Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa Luciano Chambi de la ciudad de Desaguadero 2021. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo*. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78686>
- Adorno, T. (2019). *The authoritarian personality*. Verso Books. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=tGeWEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT41&dq=authoritarian&ots=4KMrsTq7rd&sig=W8A7K5VrSDmfXFCqWlgxwMGqPbU#v=onepage&q=authoritarian&f=false>
- Agustin, M., Hidayatulloh, H., & Muhammad, D. H. (2022). The Influence of Principal's Democratic Leadership Style on Teacher Performance. *KnE Social Sciences*, 400-408.
- Alm, J. (2019). Tax compliance and administration. In *Handbook on taxation* (pp. 741-768). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315093161-30/tax-compliance-administration-james-alm>
- Bardach, L., Klassen, R. M., & Perry, N. E. (2022). Teachers' psychological characteristics: Do they matter for teacher effectiveness, teachers' well-being, retention, and interpersonal relations? An integrative review.



Educational Psychology Review, 34(1), 259-300.

<https://doi.org/10.1007/s10648-021-09614-9>

Biesta, G., Priestley, M., & Robinson, S. (2019). Talking about education: Exploring the significance of teachers' talk for teacher agency. In *Teachers Matter—But How?* (pp. 38-54). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/oa-edit/10.4324/9781351008808-4/talking-education-exploring-significance-teachers-talk-teacher-agency-gert-biesta-mark-priestley-sarah-robinson>

Bruns, B., & Luque, J. (2014). *Profesores excelentes: Cómo mejorar el aprendizaje*. Washington DC: Banco Mundial.

Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management*. <http://digital.casalini.it/9781526472137>

Bush, T., Middlewood, D., & Bell, L. (2019). *Principles of educational leadership & management*. <http://digital.casalini.it/9781526471222>

Castillo Tomalá, M. K. (2022). *La Gestión Educativa y su Relación con el Desempeño Docente en la Unidad Educativa El Triunfo (Master's thesis)*. [Tesis de Maestría, Universidad Estatal de Milagros]. Repositorio Institucional Universidad Estatal de Milagros. <https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/6745>

Condori, P. (2019). *Evaluación censal de estudiantes en lectura asociados a factores: gestión educativa y desempeño docente de la Región Puno, periodo 2007 al 2016*. Repositorio institucional <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500,12672,10675>. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional



Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

<https://hdl.handle.net/20.500.12672/10675>

Dahl, R. A. (2020). On democracy. Yale university press.

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=piQGEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=What+does+democracy+mean%3F&ots=-z4NSZBgBZ&sig=kHrno\\_Ti9yXv0g3n\\_ArTFIMBEqc#v=onepage&q=What%20does%20democracy%20mean%3F&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=piQGEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=What+does+democracy+mean%3F&ots=-z4NSZBgBZ&sig=kHrno_Ti9yXv0g3n_ArTFIMBEqc#v=onepage&q=What%20does%20democracy%20mean%3F&f=false)

El Benni, N., Ritzel, C., Heitkämper, K., Umstätter, C., Zorn, A., & Mack, G.

(2022). The cost of farmers' administrative burdens due to cross-compliance obligations. *Journal of Environmental Planning & Management*, 65(5), 930–952.

<https://doi.org/10.1080/09640568.2021.1920376>

Ferran Gesa, Neus Frigolé, & Maria-del-Mar Suárez. (2024). EFL Grammar Teaching Applying the Just-in-Time Teaching Methodology: An Exploratory Study. *Language Teaching Research Quarterly*, 39, 202–216.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=eric&AN=EJ1415593&lang=es&site=eds-live&scope=site>.

Fiesler, C., Garrett, N., & Beard, N. (2020, February). What do we teach when we teach tech ethics? A syllabi analysis. In *Proceedings of the 51st ACM technical symposium on computer science education* (pp. 289-295).

<https://doi.org/10.1145/3328778.3366825>

Flores, L. J. L., Serna, M. D. P. M., Mendoza, J. P., & Coras, E. A. (2022).

Motivación laboral y desempeño docente en el Perú.

<http://repositorio.redrele.org/jspui/handle/24251239/122>



- Garzón Castrillón, A., & Yuqui Ketil, M. (2019). La evaluación integral del profesor y la gestión de la calidad en la Universidad. *GestiónArte*.  
<http://repositorio.cfe.edu.uy/handle/123456789/529>
- Giler Maridueña, S. M. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Unidad Educativa Milenium Guayaquil 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61844>
- Gizem Yagli, Hulya Gur, & Gozde Akyuz. (2024). Tapping into the Art of Teaching: Unveiling Pedagogical Content Mastery through a Riveting Case Study. *Pedagogical Research*, 9(2).  
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=eric&AN=EJ1421065&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Govorova, R. T., & Kukharenko, E. G. (2023). The Special Aspects of Chinese Teaching Methodology for Radio Engineering Students. *2023 Systems of Signals Generating and Processing in the Field of on Board Communications, Systems of Signals Generating and Processing in the Field of on Board Communications*, 2023, 1–5.  
<https://doi.org/10.1109/IEEECONF56737.2023.10092007>
- Gutiérrez, L. V. V. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18-28. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>
- Hernández, H. (2023). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local-Perú. *Gestionar: revista de*



empresa y gobierno, 3(2), 7-16.

<https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>

Hernández Pino, N. O. (2022). Gestión educativa y desempeño docente en educación primaria de las instituciones educativas comprendidas en el distrito de Shunte provincia de Tocache San Martín, año 2022. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica los Angeles Chimbote]. Repositorio Institucional Universidad Católica los Angeles Chimbote. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/30002>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. México D.F.: McGraw Hill. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)

Inga Espinoza, J., & Vera Flores, M. (2024). Interpersonal Relationships in First Level Care Workers of the Ministry of Health, Breña District, 2022. Environmental & Social Management Journal / Revista de Gestão Social e Ambiental, 18(4), 1–12. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n4-090>

Kalfika Anggria Wardani, K. D. (2022). Language Learning Through Social Media: Insight From Bibliometric and Content Analysis. EAI Computing & Communication in Emerging Regions - CCER, 1–14. <https://doi.org/10.4108/eai.17-12-2022.2332889>

Knox, J. (2019). What does the 'postdigital' mean for education? Three critical perspectives on the digital, with implications for educational research and practice. Postdigital Science and Education, 1(2), 357-370. <https://doi.org/10.1007/s42438-019-00045-y>



- Kondratenko, V., Fomichov, K., Bobrishova, L., Seletskyi, O., & Shestak, L. (2023). Theoretical and legal approaches regarding the administrative activities of the public authority in safeguarding rights of persons with disabilities. *Cuestiones Políticas*, 41(77), 676–685. <https://doi.org/10.46398/cuestpol.4177.44>
- Lengieza, M. L., Aviste, R., & Richardson, M. (2023). The human–nature relationship as a tangible target for pro-environmental behaviour—Guidance from interpersonal relationships. *Sustainability*, 15(16), 12175. <https://doi.org/10.3390/su151612175>
- Lindgren, B. M., Lundman, B., & Graneheim, U. H. (2020). Abstraction and interpretation during the qualitative content analysis process. *International journal of nursing studies*, 108, 103632. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103632>
- Lo, B. C. Y., Lai, R. N. M., Ng, T. K., & Wang, H. (2020). Worry and permissive parenting in association with the development of internet addiction in children. *International journal of environmental research and public health*, 17(21), 7722. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217722>
- MacCabe, C. (2020). *Performance*. Bloomsbury Publishing. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7B\\_eDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=What+does+performance+mean%3F&ots=2t7RQdqaMX&sig=fwp1FWjlHXfuDZ771ycYbdcO0JI#v=onepage&q=What%20does%20performance%20mean%3F&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7B_eDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=What+does+performance+mean%3F&ots=2t7RQdqaMX&sig=fwp1FWjlHXfuDZ771ycYbdcO0JI#v=onepage&q=What%20does%20performance%20mean%3F&f=false)
- Mamani Flores, L. A. (2019). *Desempeño docente y su relación con la gestión educativa en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Chucuito–2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del



- Altiplano Puno]. Repositorio Institucional Universidad Nacional del Altiplano Puno.  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/13075>
- Martins, J., Branco, F., Gonçalves, R., Au-Yong-Oliveira, M., Oliveira, T., Naranjo-Zolotov, M., & Cruz-Jesus, F. (2019). Assessing the success behind the use of education management information systems in higher education. *Telematics and Informatics*, 38, 182-193.  
<https://doi.org/10.1016/j.tele.2018.10.001>
- Martos Machuca, S. P. (2019). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la IE José Luis Purisaca Aldana-Los Ángeles, Moyobamba, 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Católica Sedes Sapientiae]. Repositorio Institucional Universidad Católica Sedes Sapientiae. <https://hdl.handle.net/20.500.14095/889>
- Medrano Chávez, R. A. (2022). Gestión de la calidad en la Unidad de Educación Continua y Posgrado (UECP) de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Carazo, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. *Revista Torreón Universitario*, 11(32). [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. Repositorio Institucional Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.  
<https://repositorio.unan.edu.ni/16521/1/16521.pdf>
- Mohammed S. Al-Rsa'I, Dima Waswas, Ahmad Altawarah, & Fatina Al-Rowad. (2024). Evaluating the Quality of Teaching Performance among Jordanian Teachers in Light of Certain Demographic Variables. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 16(3), 295–309.



[https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso  
&db=eric&AN=EJ1419657&lang=es&site=eds-live&scope=site](https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=eric&AN=EJ1419657&lang=es&site=eds-live&scope=site)

Natasha, H. (2022). THE BENEFITS OF MICRO-TEACHING COURSE ON PRE-SERVICE ENGLISH TEACHERS' PERFORMANCE IN TEACHING AT SCHOOL. In Tarbiyah Suska Conference Series (Vol. 1, No. 1, pp. 128-147). <https://jom.uin-suska.ac.id/index.php/TSCS/article/view/61>

Oplatka, I. (2019). El surgimiento de la gestión educativa como campo de estudio en América Latina. *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1), 196-210. <https://doi.org/10.14244/198271993072>

Palomino Canchaya, S. (2022). Gestión educativa y desempeño docente en el nivel secundario en el distrito de Chilca. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional Universidad Nacional del Centro del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/7825>

Pizzolitto, E., Verna, I., & Venditti, M. (2023). Authoritarian leadership styles and performance: a systematic literature review and research agenda. *Management Review Quarterly*, 73(2), 841-871. <https://doi.org/10.1007/s11301-022-00263-y>

Purwanto, A. (2021). Leadership in the Innovation Era: Transactional or Transformational Style?. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*. <https://ssrn.com/abstract=3987550>

Purwanto, A., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., & Asbari, M. (2019). The effect of transformational, transactional, authentic and authoritarian leadership style toward lecture performance of private university in Tangerang. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(1), 29-42. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i1.88>



- Re, R. M. (2022). Permissive Interpretation. *U. Pa. L. Rev.*, 171, 1651.  
[https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/pnlr171  
&div=40&id=&page=](https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/pnlr171&div=40&id=&page=)
- Revatta, L. F. M., Miranda, J. S. T., & Mamani-Benito, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 23-35.  
<https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Rivera Arellano, E. G. (2019). Relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en instituciones educativas primarias de la provincia de Huaura. [Tesis de Doctorado, Universidad Femenina del Sagrado Corazón]. Repositorio Institucional Universidad Femenina del Sagrado Corazón. <http://hdl.handle.net/20.500.11955/530>
- Rivera Carrillo, L. J. (2023). Gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa, Lima-2022. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106718>
- Roeber, B. (2020). Permissive situations and direct doxastic control. *Philosophy and Phenomenological Research*, 101(2), 415-431.  
<https://doi.org/10.1111/phpr.12594>
- Saavedra Cuellar, O. (2019). Gestión educativa y desempeño laboral docente en la IE N° 20553 Julio C. Tello Rojas de Huarochirí. [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional Universidad San Pedro.



<https://repositorio.usanpedro.edu.pe/server/api/core/bitstreams/68cde316-5087-4778-9e00-4be23cd771f4/content>

Sengul, K. (2019). Populism, democracy, political style and post-truth: Issues for communication research. *Communication Research and Practice*, 5(1), 88-101. <https://doi.org/10.1080/22041451.2019.1561399>

Shaturaev, J. (2021). Financing and Management of Islamic (Madrasah) Education in Indonesia. *Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie*, (42), 57-65. DOI 10.17512/znpcz.2021.2.05

Schermerhorn Jr, J. R., Bachrach, D. G., & Wright, B. (2020). *Management*. John Wiley & Sons. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=g4oBEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=What+does+management+mean%3F&ots=wZT9GVJ6th&sig=5fc7UOqekMcIQ1bE0tknqhoFbBk#v=onepage&q=What%20does%20management%20mean%3F&f=false>

Solomon, D., & Theiss, J. (2022). *Interpersonal communication: Putting theory into practice*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351174381>

Tangpong, C., Sirisuthi, C., & Agsonsua, P. (2023). Development of the Educational Management Model to Enhance Educational Quality towards Excellence of the Secondary Educational Service Area Office Thailand. *International Education Studies*, 16(2), 26–34. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=eric&AN=EJ1390845&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Tinh, D. T., Thuy, N. T., & Ngoc Huy, D. T. (2021). *Doing Business Research and Teaching Methodology for Undergraduate, Postgraduate and*



Doctoral Students-Case in Various Markets Including Vietnam. Ilkogretim Online, 20(1). Doi: 10.17051/ilkonline.2021.01.148

Tursunovich, R. I. (2022). Methodology Of Teaching Riddles And Teaching Foreign Languages Through Them. Journal of new century innovations, 8(1), 570-573. Journal of new century innovations, 2022 - newjournal.org

Zhou, K., Liu, Z., Qiao, Y., Xiang, T., & Loy, C. C. (2022). Domain generalization: A survey. IEEE Transactions on Pattern Analysis and Machine Intelligence, 45(4), 4396-4415. DOI: 10.1109/TPAMI.2022.3195549

Zhussipbek, G., & Nagayeva, Z. (2023). The Need to Bridge the Gap between Research on Children's Rights and Parenting Styles: Authoritative/Democratic Style as an Acultural Model for the Child's Well-Being. Social Sciences (2076-0760), 12(1), 22. <https://doi.org/10.3390/socsci12010022>



# ANEXOS



### ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

## TITULO: ESTILOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CRUCERO 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de gestión educativa del director frente al desempeño docente de las Instituciones Educativas de la UGEL Crucero 2023?</p> <p><b>Problema específico</b> PE1. ¿Cómo es la relación entre el estilo de gestión democrático del director frente al dominio de los contenidos de los docentes de las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero? PE2. ¿Cómo es la relación entre el estilo de gestión autoritario del director frente a la metodología de enseñanza de los docentes de las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero? PE3. ¿Cómo es la relación entre el estilo de gestión permisivo del director frente al cumplimiento de las tareas</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer la relación que existe entre los estilos de gestión educativa del director frente al desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL Crucero 2023.</p> <p><b>Objetivo específico</b> OE1. Identificar la relación que existe entre el estilo de gestión democrático de los directivos y el dominio de los contenidos de los docentes en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero. OE2. Determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario de los directivos y la metodología de enseñanza de los docentes en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero. OE3. Determinar la relación que existe entre el estilo de gestión permisivo de los</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación positiva entre los estilos de gestión educativa frente al desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL Crucero 2023.</p> <p><b>Hipótesis específico</b> HE1. Existe relación positiva y significativa entre el estilo de gestión democrático de los directivos frente al dominio de los contenidos de los docentes en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero. HE2. Existe relación positiva y significativa entre el estilo de gestión autoritario de los directivos frente a la metodología de enseñanza de los docentes en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero. HE3. Existe relación positiva y significativa entre el estilo de gestión permisivo de los directivos frente al cumplimiento de las actividades administrativas de los docentes en las Instituciones Educativas</p>	<p>Variable Ind: Gestión Educativa</p> <p>Variable Dep: Desempeño docente</p>	<p>X1= Estilo democrático X2= Estilo autoritario X3= Estilo permisivo X4= Estilo transformacional</p> <p>Y1= Dominio de los contenidos Y2= Metodología de la enseñanza Y3= Cumplimiento de las actividades</p>	<p>X1=Nivel del estilo democrático X1.2=Grado de participación activa de los docentes X1.3=Grado de involucramiento en la toma de decisiones X1.4=Grado de negociación o refuerzos sociales X2.1=Nivel del estilo autoritario X2.2=Grado de centralismo y autoritarismo X2.3=Porcentaje de imposición laboral X3.1=Grado del estilo permisivo X3.2=Nivel de inconsistencia en su comportamiento X3.3=Grado de ausencia de coordinación y orientación X4.1=Nivel del estilo transformacional X4.2=Grado de motivación X4.3=Nivel de promoción de la autorrealización</p> <p>Y1.1=Grado de planificación y conocimiento de procesos pedagógicos</p>



<p>administrativas de los docentes de las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero? PE4. ¿Cómo es la relación entre el estilo de gestión transformacional del director frente a las relaciones intra e inter personales de los docentes de las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero?</p>	<p>directivos y el cumplimiento de las actividades administrativas de los docentes en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero. OE4. Demostrar la relación que existe entre el estilo transformacional de los directivos y las relaciones intra e inter personales de los docentes en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero.</p>	<p>de nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero. HE4. Existe relación positiva y significativa entre el estilo transformacional de los directivos frente a las relaciones intra e inter personales de los docentes en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero.</p>		<p>Y1.2=Grado de coherencia en los aprendizajes y programación curricular  Y1.3=Grado de asertividad y profundidad en los contenidos  Y1.4=Nivel de información actualizada  Y2.1=Porcentaje de estrategias y recursos metodológicos  Y2.2=Grado de acompañamiento para la mejora de los aprendizajes  Y2.3=Nivel de eficiencia en los aprendizajes  Y2.4=Nivel de refuerzos de las metas cognitivas y formativas  Y2.5=Nivel de didáctica en su especialidad  Y3.1=Nivel de participación en la construcción y mejora continua del PEI  Y3.2=Nivel de participación en identificación con la institución educativa  Y3.3=Grado de cumplimiento de disciplina laboral  Y3.4=Porcentaje de asistencia a sus clases y actividades durante el año</p>
--	---	--	--	--



### Anexo 2: Instrumentos

#### CUESTIONARIO 01

#### OBJETIVO

El siguiente cuestionario presentado tiene por objetivo determinar el estilo de gestión del director de los centros educativos de UGEL CRUCERO.

Sírvase leer detenidamente el presente cuestionario, y responder marcando con un aspa (X) en el casillero correspondiente, según la respuesta que cree Ud. que es la correcta.

#### ESCALA DE VALORACIÓN

Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Nunca
4	3	2	1

1- ¿El director de su centro educativo cree que facilita su desarrollo como profesional?	4	3	2	1
2- ¿El director demuestra autoridad en el centro educativo?				
3- ¿El director desarrolla una comunicación horizontal?				
4- ¿El director demuestra respeto y autoridad ante los estudiantes?				
5- ¿El director tiene una visión compartida con sus trabajadores para mejorar la Institución Educativa?				
6- ¿El director desarrolla planes de mejora sobre las debilidades que tiene la institución?				
7- ¿Cree usted que el director no tiene un plan de mejora continua?				
8- ¿El director demuestra actitudes de cambios para la mejora de la institución?				
9- ¿El director asigna responsabilidades a los docentes para organizarse en cuanto se refiere a sus tareas?				
10- ¿El director emite comentarios cuando evalúa actividades escolares?				
11- ¿El director toma en cuenta las ideas de su personal a cargo?				
12- ¿La institución tiene como problema principal la indisciplina?				



## CUESTIONARIO 02

### OBJETIVO

El siguiente cuestionario presentado tiene por objetivo determinar el desempeño de los profesores de los centros educativos de la UGEL Crucero 2023.

Sírvase leer detenidamente el presente cuestionario, y responder marcando con un aspa (X) en el casillero correspondiente, según la respuesta que cree Ud. que es la correcta.

### ESCALA DE VALORACIÓN

Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Nunca
4	3	2	1

1- ¿Participo en actividades de mejora del centro educativo?	4	3	2	1
2- ¿Desarrollo una autoevaluación del trabajo desarrollado en aulas?				
3- ¿Desarrollo diversas estrategias de trabajo en Aulas?				
4- ¿Aplico la reflexión sobre el aprendizaje de los estudiantes?				
5- ¿Explica de forma clara los contenidos de los cursos?				
6- ¿Muestro respeto a los estudiantes y todo el personal de la Institución?				
7- ¿Participo en actividades de proyección social que desarrolla la institución educativa?				
8- ¿Tengo bastante experiencia de trabajo en las asignaturas a mi cargo?				
9- ¿Preparo mis clases de manera organizada y los expongo de esa forma?				
10- ¿Se prepara y planifico adecuadamente su clase?				
11- ¿Demuestro puntualidad en mis sesiones de clases?				
12- ¿Cumplo y hago cumplir con todas las normas de convivencia que tiene la institución?				



### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: BLANCA EMELDA JOVE QUISPE
- 1.2. Validado por: DR. Hilario Condori Mamani
- 1.3. Título de la investigación:  
ESTILOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CRUCERO 2023
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

#### II. ASPECTOS A EVALUAR

No	INDICADORES	VALORACIÓN																			
		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.													X						
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.													X						
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.													X						
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.														X					
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.													X						
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.														X					
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.													X						
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.															X				
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.														X					
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.													X						

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%
- V. OBSERVACIONES: NINGUNA
- LUGAR Y FECHA: 29/11/24

FIRMA DEL EXPERTO







ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 26-12-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: BLANCA EMELDA JOVE QUISPE  
Dirección: JR. 28 DE JULIO S/N SALINAS  
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 42304680  
Teléfono: 950726464 email: bemelda.1984@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_  
Dirección: \_\_\_\_\_  
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_  
Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA  
Título o Grado Académico a optar: MAGÍSTER EN EDUCACIÓN  
Asesor: Dr. ARNALDO YANA TORRES

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:  
Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: ESTILOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CRUCERO 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Gestión, desempeño, educativo

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1,2</sup>?  
1,2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller  Titulo  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

Firma de Autor



huella digital

26-12-2024

Fecha