



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



**GESTIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE
NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO
DE AYAVIRI – 2024**

TESIS PRESENTADA POR:
CLEOFÉ SANGA HUARACCALLO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO 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
GESTIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE
NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO
DE AYAVIRI – 2024

TESIS PRESENTADA POR:

CLEOFÉ SANGA HUARACCALLO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

MIEMBRO DEL JURADO : 
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS : 
Dr. ARNALDO YANA TORRES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 507-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 10 de diciembre 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-012033, presentado por el (la) Bachiller **SANGA HUARACALLO CLEOFE**, con número de DNI. **43828047**, asignado (a) con código de matrícula **1810100040**, 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. **SANGA HUARACALLO CLEOFE**, con número de DNI. **43828047**, asignado (a) con código de matrícula **1810100040**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **GESTIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE AYAVIRI - 2024** 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 02 de setiembre 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 Magister/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: **GESTIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE AYAVIRI - 2024** Elaborado por el (la) Bachiller **SANGA HUARACALLO CLEOFE**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Miembro del Jurado	:	Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Miembro del Jurado	:	Mgr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Asesor de Tesis	:	Dr. ARNALDO YANA TORRES

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

Fecha	:	Lunes 16 de diciembre del 2024
Hora	:	11:00 a.m.
Lugar	:	Aula N° 309 EPG - UANCV – JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAESTRO** de los estudiantes que ingresaron después 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.



Escuela de Posgrado
Escuela de Posgrado
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (r)

Cc/Archi/EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LVCC/miv



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCION DIRECTORAL N°0954 - 2024 - USA-EPG/UANCV

Juliaca, 19 de julio del 2024.

VISTOS:

El expediente N° 07824, de fecha 01 de julio del 2024, presentado por el (la) Bach. CLEOFÉ SANGA HUARACALLO con DNI N° 43828047, código de matrícula 1810100040, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **GESTIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE AYAVIRI - 2024** línea de investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, para optar el grado de **MAESTRO** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Postgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Postgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Postgrado 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 Postgrado.

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 Postgrado 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 Postgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Postgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 0254-2024-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 02 de abril del 2024, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro : Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Segundo Miembro : Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Asesor : Dr. ARNALDO YANA TORRES

Que, con registro N° 005686, de fecha 28 de mayo del 2024, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **GESTIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE AYAVIRI - 2024** 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 Postgrado 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 Postgrado 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: **GESTIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE AYAVIRI - 2024** para obtener el grado académico de **MAESTRO** 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 Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (a)

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



GESTIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE AYAVIRI - 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

12%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
GESTIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE AYAVIRI – 2024	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	CLEOFÉ SANGA HUARACCALLO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	43828047
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0000-2148-5658
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6740-5024
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8237-5735



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: AYAVIRI País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: MELGAR Distrito: AYAVIRI -14.87710, -70.59125 https://maps.app.goo.gl/enZrLNZqUxgs86Xr9</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01


 UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
 VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
 ESCUELA DE POSTGRADO
 Dr. Segundo Ortiz Cansaya
 DIRECTOR
 DE INVESTIGACIÓN - P32



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo CLEOFE SANGA HUARACCALLO, identificado con DNI Nro. 43828047 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:

“GESTIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE AYAVIRI – 2024

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 08 de enero del 2025

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios, por su bendición infinita.

A mis padres: Pedro y Nieves, por ser mi
motivo y razón para continuar con mi
formación profesional.



AGRADECIMIENTO

A los maestros de la escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, por su enseñanza y contribución en mi formación profesional.

A mi asesor por su tiempo y orientación para la ejecución de esta investigación.

A todos los maestros del distrito de Ayaviri que contribuyeron en la realización de esta investigación.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA..... i

AGRADECIMIENTO.....ii

ÍNDICE DE CONTENIDOSiii

ÍNDICE DE TABLASvii

ÍNDICE DE FIGURASix

ABREVIATURAS..... x

RESUMENxi

ABSTRACTxii

INTRODUCCIÓNxiii

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la Situación Problemática 15

1.2. Formulación del Planteamiento del Problema 16

 1.2.1. Problema General 16

 1.2.2. Problemas Específicas..... 16

1.3. Justificación de la Investigación..... 16

1.4. Objetivos..... 18

 1.4.1. Objetivo General 18

 1.4.2. Objetivos Específicos..... 18

1.5. Importancia y Alcance de la Investigación 18



- 1.6. Limitaciones y Delimitaciones de la Investigación 19
- 1.7. Hipótesis..... 19
 - 1.7.1. Hipótesis General..... 19
 - 1.7.2. Hipótesis Específicas 19
- 1.8. Variables e Indicadores 20
 - 1.8.1. Conceptualización de Variables 20
 - 1.8.2. Operacionalización de las Variables 20

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

- 2.1. Antecedentes del Estudio 24
 - 2.1.1. A Nivel Internacional 24
 - 2.1.2. A Nivel Nacional..... 25
 - 2.1.3. A Nivel Regional o Local 28
- 2.2. Bases Teóricas 30
 - 2.2.1. Gestión Escolar..... 30
 - 2.2.2. Desempeño Docente 39
- 2.3. Marco conceptual 48

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

- 3.1. Enfoque de la Investigación..... 51
- 3.2. Método o Métodos Aplicados en la Investigación 51



3.3.	Tipo de Investigación.....	52
3.4.	Nivel de Investigación.....	52
3.5.	Diseño de Investigación.....	52
3.6.	Población y Muestra	53
3.6.1.	Población	53
3.6.2.	Muestra	54
3.7.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	55
3.7.1.	Técnicas de la Investigación	55
3.7.2.	Instrumentos de la Investigación.....	55
3.8.	Validez y Confiabilidad del Instrumento de Investigación	56
3.8.1.	Validación de los Instrumentos	56
3.8.2.	Confiabilidad de los instrumentos	56
3.9.	Diseño de la Estrategia Para la Prueba de Hipótesis	57

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1.	Presentación, Análisis e Interpretación de los Datos.....	58
4.1.1.	Interpretación de los Resultados.....	58
4.2.	Proceso de la Prueba de Hipótesis.....	58
4.3.	Correlación de las variables.....	73
4.4.	Discusión de los Resultados.....	82
	CONCLUSIONES	86



RECOMENDACIONES	89
REFERENCIAS	91
ANEXOS	100



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización De La Variable Gestión Escolar	20
Tabla 2	Operacionalización De La Variable Desempeño Docente.	22
Tabla 3	Cantidad Total De Docentes De Instituciones Educativas Públicas Del Nivel Primario Del Distrito De Ayaviri.	53
Tabla 4	Diseño Del Instrumento De La Variable Gestión Escolar.	55
Tabla 5	Diseño Del Instrumento De La Variable Desempeño Docente.	56
Tabla 6	Relación Entre La Gestión Escolar Y El Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Públicas De Nivel Primaria Del Distrito De Ayaviri, 2024	59
Tabla 7	Relación Entre La Dimensión Estratégica Y El Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Públicas De Nivel Primaria Del Distrito De Ayaviri, 2024	62
Tabla 8	Relación Entre La Dimensión Administrativa Y El Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Públicas De Nivel Primaria Del Distrito De Ayaviri, 2024	65
Tabla 9	Relación Entre La Dimensión Pedagógica Y El Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Públicas De Nivel Primaria Del Distrito De Ayaviri, 2024	67
Tabla 10	Relación Entre La Dimensión Comunitaria Y El Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Públicas De Nivel Primaria Del Distrito De Ayaviri, 2024	70
Tabla 11	Relación Entre La Gestión Escolar Y El Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Públicas De Nivel Primaria Del Distrito De Ayaviri, 2024	73



Tabla 12	Relación Entre La Dimensión Estratégica Y El Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Públicas De Nivel Primaria Del Distrito De Ayaviri, 2024	75
Tabla 13	Relación Entre La Dimensión Administrativa Y El Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Públicas De Nivel Primaria Del Distrito De Ayaviri, 2024	77
Tabla 14	Relación Entre La Dimensión Pedagógica Y El Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Públicas De Nivel Primaria Del Distrito De Ayaviri, 2024	79
Tabla 15	Relación Entre La Dimensión Comunitaria Y El Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Públicas De Nivel Primaria Del Distrito De Ayaviri, 2024	81



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Organización De La Gestión Escolar.	32
Figura 2	Los Cuatro Dominios Del Marco De Buen Desempeño Docente	43
Figura 3	Relación Entre La Gestión Escolar Y El Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Públicas De Nivel Primaria Del Distrito De Ayaviri, 2024	73
Figura 4	Relación Entre La Dimensión Estratégica Y El Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Públicas De Nivel Primaria Del Distrito De Ayaviri, 2024	75
Figura 5	Relación Entre La Dimensión Administrativa Y El Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Públicas De Nivel Primaria Del Distrito De Ayaviri, 2024	77
Figura 6	Relación Entre La Dimensión Pedagógica Y El Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Públicas De Nivel Primaria Del Distrito De Ayaviri, 2024	79
Figura 7	Relación Entre La Dimensión Comunitaria Y El Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Públicas De Nivel Primaria Del Distrito De Ayaviri, 2024	81



ABREVIATURAS

EB : Educación Básica

EBR : Educación Básica Regular

II.EE. : Instituciones Educativas

IEP : Institución Educativa Pública

MBDDir : Marco del Buen Desempeño Directivo

MBDD : Marco del Buen Desempeño Docente

MINEDU: Ministerio de Educación

PEI : Proyecto Educativo Institucional

SIAGIE : Sistema de Información de Apoyo a la Gestión de la Institución Educativa



RESUMEN

El estudio realizado tiene como principal objetivo, determinar de qué manera se relaciona la gestión escolar con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024, el estudio corresponde al tipo descriptivo correlacional, diseño No experimental – corte transversal; con una muestra integrada por 101 docentes, por tanto, el instrumento, que se utilizó es un cuestionario. La validación de la hipótesis general fue a través de la prueba estadística Rho de Spearman para distribución de datos no paramétricos, Los resultados obtenidos revelan varias correlaciones significativas entre diferentes dimensiones de la gestión escolar y el desempeño docente. A la vez, la gestión escolar en general demostró que hay una positiva alta correlación con el desempeño docente ($r = 0.790$). Entre las dimensiones específicas, la dimensión estratégica ($r = 0.711$) y la dimensión administrativa ($r = 0.662$) tienen una correlación positiva alta, mientras que la dimensión pedagógica ($r = 0.610$) y la dimensión comunitaria ($r = 0.522$) presentan una correlación positiva media con el desempeño docente. Estas correlaciones sugieren que una gestión escolar efectiva en sus distintas dimensiones contribuye significativamente a mejorar el desempeño de los docentes. Conclusión: Los resultados indican que fortalecer la dimensión estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria de la gestión escolar puede ser clave para optimizar y mejorar el desempeño de los docentes del distrito de Ayaviri, promoviendo así un entorno educativo más eficaz y apoyador.

Palabras claves. Gestión escolar, desempeño docente, estratégica, pedagógico.



ABSTRACT

The main objective of the study carried out is to determine how school management is related to teacher performance in public primary education institutions in the Ayaviri district, 2024. The study corresponds to the descriptive correlational type, non-experimental design - cross-sectional; with a sample made up of 101 teachers, therefore, the instrument that was used is a questionnaire. The validation of the general hypothesis was through Spearman's Rho statistical test for non-parametric data distribution. The results obtained reveal several significant correlations between different dimensions of school management and teacher performance. At the same time, school management in general showed that there is a high positive correlation with teacher performance ($r = 0.790$). Among the specific dimensions, the strategic dimension ($r = 0.711$) and the administrative dimension ($r = 0.662$) have a high positive correlation, while the pedagogical dimension ($r = 0.610$) and the community dimension ($r = 0.522$) have a medium positive correlation with teacher performance. These correlations suggest that effective school management in its different dimensions contributes significantly to improving teacher performance. Conclusion: The results indicate that strengthening the strategic, administrative, pedagogical and community dimensions of school management can be key to optimizing and improving the performance of teachers in the Ayaviri district, thus promoting a more effective and supportive educational environment.

Keywords. School management, teaching performance, strategic, pedagogical.



INTRODUCCIÓN

La gestión escolar, está organizada por varias acciones planificadas. Cómo son: el logro de aprendizajes, garantizar el ingreso y la permanencia en la EBR de los niños y niñas. Y que se relacionan entre sí para movilizar a toda la comunidad educativa, está interacción facilitará llegar al éxito esperado por la gestión presente a partir de una perspectiva de liderazgo pedagógico, puesto en la escuela o redes educativas. (RV N° 013-2020-MINEDU, p.6).

Por otro lado, la Resolución Ministerial N° 0547 de 2012, al desempeño docente, caracteriza como una adecuada docencia, exigido a las profesionistas que se dedican a esta labor de pedagógico. Ya que está centrada en la práctica profesional y evidencia la eficacia de su desenvolvimiento educativo (Martinez, Esparza y Gómez, 2020).

Por tanto; el presente estudio, tiene la finalidad de determinar de qué manera se relaciona la gestión escolar con el desempeño docente en las escuelas públicas. Por tal razón, se expone sobre los conceptos relacionados en cada capítulo:

En el capítulo I, se da a conocer la formulación del problema a través de: la exposición de la situación problemática, planteamiento del problema, justificación, objetivos, importancia y alcance de la investigación, delimitación del estudio, hipótesis y la operacionalización de variables.

El capítulo II, contiene el marco teórico, donde se fundamenta: los antecedentes del estudio a nivel internacional, nacional y regional, bases teóricas y el marco conceptual.

Capítulo III, en este capítulo está la metodología de la investigación en ella se explica: el enfoque, el método, el tipo, nivel y el diseño de la investigación. Así mismo



da a conocer sobre la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez y confiabilidad del instrumento. Y por último, el diseño y la estrategia de la prueba de hipótesis.

En el capítulo IV, se muestran los resultados de la investigación mediante: el análisis, la interpretación y la discusión de los resultados.

Finalmente se da a conocer las conclusiones con sus respectivas recomendaciones para los directivos de las IIEE.



CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la Situación Problemática

Hoy el país y el mundo exige a los docentes, proyectar a las futuras generaciones a afrontar los retos de una humanidad cambiante que cada día está en construcción. En este escenario, la gestión de la escuela y el rol docente son piezas fundamentales para abordar estos problemas, ya que cumplen una función articulada en el centro educativo.

Por consiguiente, el trabajo que desempeña el directivo como líder pedagógico es fundamental, porque ayudará alcanzar dichos objetivos que están planteadas en la gestión de la escuela. Además, si la gestión es eficiente en el centro educativo, su desempeño de los docentes en el trabajo también mejorará.

Pero en muchas escuelas públicas de nivel primario del distrito de Ayaviri, provincia de Melgar; existen limitantes en la gestión escolar que impiden desarrollar eficientemente sus funciones y una buena gestión institucional, estratégica, pedagógica y comunitaria a los directivos. Así también como: supervisar, monitorear y acompañar el desempeño de los maestros para que cumplan los procesos pedagógicos y con las practicas metodológicas.



Precisamente palpando esta realidad se vio la necesidad de realizar esta investigación con el objetivo de conocer que tan efectivo es la gestión escolar del directivo y esto cómo repercute en el desempeño laboral de los maestros.

1.2. Formulación del Planteamiento del Problema

1.2.1. Problema General

PG. ¿Cómo se relaciona la gestión escolar con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024?

1.2.2. Problemas Específicas

PE1. ¿Cómo se relaciona la dimensión estratégica con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024?

PE2. ¿Cómo se relaciona la dimensión administrativa con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024?

PE3. ¿Cómo se relaciona la dimensión pedagógica con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024?

PE4. ¿Cómo se relaciona la dimensión comunitaria con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024?

1.3. Justificación de la Investigación

La escuela es la principal unidad de cambio del sistema educativo, así también, los actores que participan en ella directamente con los estudiantes tienen una



importante influencia en los resultados de los aprendizajes. Y uno de ellos es el maestro, así como indica Baker et al (2010, como se citó en Martínez, 2013), “los educadores eficientes tienen la capacidad de influir positivamente en el grado o nivel de aprendizaje de sus estudiantes” (p. 6). Por eso, cabe señalar que el docente es el actor con mayor influencia en obtener buenos resultados de aprendizajes de sus estudiantes, pues tiene a su cargo el desarrollo de competencias, habilidades y destrezas a través de diversas estrategias y metodologías que deben ser coherentes con las orientaciones planteadas en el CNEB.

Por otra parte, el trabajo de gestión que realiza el directivo es otro agente que contribuye en el aprendizaje del estudiantado y sobre la práctica pedagógica de los docentes y su desempeño.

Por consiguiente, el director es quien guía a todo el personal educativo y la manera cómo realiza su trabajo como líder pedagógico en la escuela, garantizará alcanzar los propósitos trazados para la gestión efectiva y la calidad de aprendizaje de los educandos. Y por ello se determina lo influyente que es su gestión con el desempeño docente.

La investigación planteada contribuirá a que el equipo directivo tenga una mejor y adecuada gestión escolar. Asimismo, los resultados del estudio ayudarán a crear más conciencia entre el director y los docentes sobre su accionar y esto cómo puede influir en los resultados de los aprendizajes. Por tanto, considero importante ejecutar la dicha investigación, que hará factible demostrar que se relacionan significativamente la gestión de una escuela con el desempeño de sus docentes.



1.4. Objetivos

1.4.1. *Objetivo General*

OG. Determinar de qué manera se relaciona la gestión escolar con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.

1.4.2. *Objetivos Específicos*

OE1. Determinar la relación que existe entre la dimensión estratégica con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.

OE2. Determinar la relación que existe entre la dimensión administrativa con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.

OE3. Determinar la relación que existe entre la dimensión pedagógica con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.

OE4. Determinar la relación que existe entre la dimensión comunitaria con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.

1.5. Importancia y Alcance de la Investigación

La importancia del estudio tiene un alcance como antecedente internacional, nacional y sobre todo regional.



1.6. Limitaciones y Delimitaciones de la Investigación

El presente estudio no presentó limitaciones, así mismo el estudio está delimitado de acuerdo al objetivo: determinar la relación de la gestión escolar y el desempeño docente en las escuelas públicas de nivel primario del distrito de Ayaviri; provincia de Melgar, departamento de Puno, en el año 2024.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis General

HG. La gestión escolar se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.

1.7.2. Hipótesis Específicas

HE1. La dimensión estratégica se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.

HE2. La dimensión administrativa se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.

HE3. La dimensión pedagógica se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.

HE4. La dimensión comunitaria se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.



1.8. Variables e Indicadores

1.8.1. Conceptualización de Variables

- Variable 1: Gestión escolar
- Variable 2: Desempeño docente.

1.8.2. Operacionalización de las Variables

Se tiene las siguientes tablas:

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión escolar

Variabes de estudio	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Definición operacional
V₁= Gestión escolar	Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Organización de la institución. • Elaboración del PEI, RI, PAT. • Delegación de responsabilidades y funciones. • Trabajo colegiado • Diagnóstico de la escuela • Gestión de aliados estratégicos • Liderazgo del directivo 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Consta de 28 ítems, cada uno cuenta con 5 probabilidades de respuesta: (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre
	Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de recursos materiales y financieros • Promoción de la participación democrática. • Gestión del tiempo • Reconocimiento al trabajo. 	18, 19, 20, 21, 22, 23	En la encuesta se debe marcar sólo una opción de cada ítem, caso contrario no es válido el ítem.



	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución de materiales. 		Los niveles y rangos del cuestionario son:
Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización permanente. • Gestión de recursos metodológicos. • Acompañamiento a la evaluación de los aprendizajes. • Diagnóstico de los miembros de la escuela. • Monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica. • Buenas practicas pedagógicas. • Planificación del uso de materiales • Gestión de la diversificación curricular • Reflexión sobre la mejora de los aprendizajes. 	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	Bajo cumplimiento: 28-64 Cumplimiento moderado: 65-101 Alto cumplimiento:102-140
Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Organización con la comunidad. • Gestión de aliados. • Participación activa. • Elaboración del Plan de trabajo comunal. • Participación de las familias. 	24, 25, 26, 27, 28	



Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño docente.

Variables de estudio	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Definición operacional
V₂= Desempeño docente.	Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> •Conocimiento de las características de los estudiantes •Dominio de temas pedagógicos. •Preparación y desarrollo de unidades, proyectos y sesiones de aprendizaje. •Dominio de procesos pedagógicos. •Innovación de los procesos pedagógicos. •Aplicación de la evaluación formativa. 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Un cuestionario que tiene 24 ítems, cada uno tiene 5 posibilidades de respuesta: (5) Siempre (4) Con frecuencia (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca También, el encuestado marcará una respuesta, caso contrario no tiene validez el ítem. Los niveles y rangos del
	Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> •Fomento de buena convivencia. •Enseñanza de manera reflexiva. •Empleo de estrategias. •Organización de los espacios pedagógicos. •Uso de los recursos tecnológicos. •Evaluación permanentemente del aprendizaje. 	9, 10, 11, 12, 13, 14	
	La escuela y la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación activa y colaborativa. • Ejecución y evaluación del PEI. • Desarrollo de proyectos de innovación. • Participación de la familia. • Información de los aprendizajes. 	15, 16, 17, 18, 19	



Profesionalidad e identidad docente.	<ul style="list-style-type: none">• Reflexión sobre la práctica profesional.• Participación de experiencias exitosas.• Trabajo colegiado.• Actuación de acorde a los principios de la ética.	20, 21, 22, 23, 24	cuestionario son: Bajo:24-55 Medio:56-87 Alto:88-120
--------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------	-------------------------------------------------------------------



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Estudio

2.1.1. A Nivel Internacional

A nivel internacional encontramos varias investigaciones que tienen relación a uno de los variables de estudio como es:

En Venezuela, Monroy (2013) ejecutó una investigación, que tuvo como finalidad: analizar el liderazgo directivo en la efectividad del desempeño docente de la escuela estatal "Rafael Saturno Guerra", Parroquia Miguel Peña del Municipio Valencia, Estado Carabobo. La metodología de la investigación es descriptiva documental, empleando el diseño de campo. Contó con 24 maestros de dicha institución, muestra de tipo censal. Para el recojo de información se empleó un cuestionario con respuestas cerradas. Concluye, que en la institución se ejecuta un liderazgo autoritario, y eso hace que los maestros actúen por presión y esto repercute negativamente en su desempeño laboral.

En el contexto ecuatoriano tenemos a Olaya (2019), quien investiga sobre "Gestión escolar y ética profesional de los docentes" su objetivo fundamental era establecer si hay la relación entre ambas variables en la escuela de educación básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019. Una investigación cuantitativa, transversal, No



experimental correlacional, integrado por una población de 30 profesores. Utilizó como encuesta dos cuestionarios para ambas variables. Se concluye en el estudio que existe una relación significativa en ambas variables.

Orellana (2019) en San Salvador, desarrolló una investigación sobre "El liderazgo del director y el desempeño docente en colegios privados salvadoreños", su objetivo era saber si el liderazgo directivo predice significativamente en el desempeño de un docente. De tipo cuantitativa descriptiva, correlacional y transversal, población constituida por 105 maestros pertenecientes a nueve colegios privados, quienes contestaron el cuestionario Multifactorial (MQL) y el Autoevaluación. Como resultado obtuvo la existencia de una correlación positiva con el liderazgo transaccional y el desempeño del docente.

A esto se agrega el estudio que realizó Benavides et al. (2020) en Argentina, donde desarrollaron un estudio de: Evaluación del desempeño docente en el logro de aprendizaje de matemáticas. Su finalidad fue identificar de qué manera la evaluación de desempeño docente incide en el aprendizaje de matemática en los niños de primaria. Respecto al diseño, es No experimental, tipo descriptivo causal correlacional. Población participante fue compuesta por 15 profesores de matemática y 130 estudiantes de tercer grado de educación básica regular. Empleándose un cuestionario con una escala de tipo Likert de evaluación de desempeño docente. En efecto confirma, que hay una relación significativa de la evaluación del desempeño docente con el logro de aprendizaje en el área de matemática.

2.1.2. A Nivel Nacional

En el contexto nacional tenemos a Rosario (2017) con una investigación titulada: La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía de Puente Piedra, Lima 2016. Su propósito



principal fue determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente. Investigación básica aplicada, descriptiva y correlacional. Como muestra tuvo a 275 personas. Empleándose un cuestionario para el recojo de la información. Donde determina que se da una relación significativa en las dos variables mencionadas.

También tenemos el estudio de Martos (2019), "Gestión educativa y su relación con el desempeño docente", su objetivo principal era determinar si hay relación entre ambas variables en la I.E. José Luis Purisaca Aldana, Los Ángeles Moyobamba de la región San Martín. Investigación No experimental correlacional y transversal. Contando con 40 trabajadores de educación primaria y secundaria de la institución mencionada. Se aplicó un cuestionario con escala de Likert. Los resultados determinaron: "La existencia de una relación significativa de gestión educativa y desempeño docente".

Herrera (2021) realizó la investigación sobre: "La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Arequipa. Un estudio cuantitativo, relacional - No experimental de corte transaccional. Teniendo como objetivo determinar la relación de la gestión educativa con el desempeño de los docentes. Conformada por una población de 66 docentes que laboran en dicha institución. Para obtener los resultados se ejecutó la técnica de la encuesta y un cuestionario de tipo de escala de Likert como instrumento para las dos variables. Se manejó la prueba de correspondencia en un análisis bidimensional para la verificación de las hipótesis. Concluyó, "Qué hay una relación altamente significativa, de correlación moderada en las dos variables".

Por otro lado, Cósar (2021) en Callao, desarrolló el estudio: Gestión educativa y desempeño docente, con el propósito de determinar la relación de gestión educativa



y desempeño docente en la I.E. Manuel Seoane Corrales del distrito Mi Perú. Fue tipo de estudio Aplicado, No experimental descriptivo, transversal-correlacional. Contando con 85 docentes como población y la muestra no probabilística, integrado por 70 profesores. Empleándose un cuestionario de tipo de escala de Likert. Concluye que hay una relación entre la gestión educativa y desempeño de los docentes.

Otro estudio que tenemos es de Haro (2022), "Gestión educativa y desempeño docente" su finalidad, determinar la relación de gestión educativa y desempeño docente en la I. E. N° 20359 Reyna de la Paz de Végueta - Huacho. Una investigación aplicada, descriptivo correlacional, No experimental de enfoque cualitativo; compuesto por 18 profesores de la misma institución educativa, teniendo como muestra No probabilística, donde se realizó la técnica de fichas de documentación y encuesta, e instrumento que utilizó es un cuestionario con escala de Likert. Finalmente, llega a concluir que hay relación con la gestión educativa y el desempeño docente y con esto explica la importancia que tiene la gestión de las autoridades que posiblemente van a influir en la manera de pensar o actuar de los docentes.

Así mismo, Mendoza (2022), quien desarrolló una investigación titulada: Gestión escolar y desempeño docente, su propósito era determinar la influencia que hay entre gestión escolar y desempeño docente de una IEP, Chancay, Lima, 2022. Un estudio de tipo aplicada- explicativo, correlacional-transversal, perteneciente a una investigación cuantitativa de hipotético deductivo, No experimental. Formada por 61 educadores de los tres niveles de la I.E. obtenido de un muestreo probabilístico estratificado, se empleó un cuestionario para ambas variables de estudio. Donde se evidenciaron mediante los resultados, que la gestión escolar tiene un impacto de un predictor del desempeño docente. Concluye que la gestión escolar tiene influencia en el desempeño docente.



Finalmente, Ramirez (2023) demuestra con su investigación “Estrategia de gestión educativa para mejorar el desempeño docente”, que tuvo como finalidad aplicar una de las estrategias de gestión educativa para tener mejorías en el desempeño docente en la I. E. 11011 Señor de los Milagros, distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo. Un estudio de enfoque cuantitativo, aplicado y diseño explicativo, proyectivo-preexperimental. Contó con una población de 41 profesores quienes respondieron un cuestionario. Teniendo como resultados después de aplicar el postest referente al programa pedagógico se obtuvo: que en la variable desempeño docente 63% se ubicaron en nivel alto; 17% nivel medio y 20% nivel bajo, asimismo al contrastar la hipótesis, se obtuvo el valor Sig. (0,147) > α (0,05) y el resultado de la prueba de Spearman fue 0,285; concluyendo que, la ejecución de la estrategia de administración educativa permite el mejoramiento de la actuación del profesor o el desempeño docente.

2.1.3. A Nivel Regional o Local

La investigación realizada en la región Puno por Torres (2015) sobre “Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de Puno, 2014”, cuyo objetivo era determinar la relación que existe con la gestión educativa y práctica docente. Un estudio descriptivo-correlacional, con una muestra probabilística-estratificada integrado por 158 maestros. Se aplicó un cuestionario. Los resultados concluyeron que hay una relación significativa y directa de la gestión educativa y la práctica docente en la institución mencionada.

Así mismo, Meza (2019), con su investigación “Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas adventista”. Con la finalidad de: determinar la relación que existe de la Gestión educativa y Desempeño docente en Instituciones Educativas Adventistas: Colegio Adventista del Titicaca, Colegio Adventista



Americana y Colegio Adventista Belén de la ciudad de Juliaca, 2018. Realizó un estudio cuantitativo No experimental-correlacional, de corte transversal, participaron 85 docentes como muestra, de los cuales fueron encuestados y respondieron un cuestionario del tipo escala Likert. Se evidencian a través de los resultados que existe una correlación de nivel moderado, ($r = .504$, $p < 0.05$) en ambas variables. Asimismo, se correlacionan la dimensión; institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria. Por ende, se determina que en la gestión educativa y desempeño docente se da una relación positiva de nivel moderado.

Finalmente, tenemos a Meza et al. (2020), quien realizó un estudio sobre "Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19". Su objetivo era estudiar el efecto de la gestión educativa sobre el desempeño de los profesores de EBR del departamento de Puno durante la pandemia Covid-19. Esta investigación cuantitativa, de alcance explicativo No experimental de corte transversal, participaron 650 docentes que pertenecen a 10 Unidades de Gestión Educativa Local, como instrumento utilizó: para la gestión educativa una escala de percepción y un cuestionario de autoevaluación para el desempeño docente. Los datos señalan que se da una correlación directa y significativa en las dos variables, así mismo, con las dimensiones: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria. Llegando a concluir que la variable gestión educativa, es un factor decisivo que define el nivel de desempeño que logran los profesores de EBR de Puno durante la Pandemia COVID-19.



2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Gestión Escolar

Definición. La gestión escolar está organizada por varias acciones que se relacionan entre sí para movilizar a toda la comunidad educativa, esta interacción facilitará conseguir el éxito esperado por la gestión presente. Cómo son: la calidad educativa y garantizar el ingreso y culminación de la Educación Básica; a partir de una perspectiva de liderazgo pedagógico puesto en las escuelas o redes educativas. El trabajo de la gestión de la escuela se orienta precisamente al actuar directivo, y este actuar tenemos claramente precisados en el MBDDir y se concretan a través de los resultados que se obtuvo de acuerdo a la situación y a las necesidades del entorno, así como la manera en que cada institución educativa o redes educativas organiza su trabajo (RV N° 013-2020-MINEDU, p.6).

Para el Sistema Educativo Peruano, la gestión escolar es entendida como una agrupación de mecanismos administrativos y estratégicos de liderazgo, que busca tener el desarrollo íntegro de los niños y niñas. Así mismo, asegurar el ingreso a la EB hasta la culminación de la trayectoria educativa (DS N° 006-2021-MINEDU, p.2).

Para Quintana (2018), la gestión escolar fundada en la pedagogía es un saber milenario sobre la educación que ha sido constituido a base de reflexión, revisión y análisis de una práctica continua por el ser humano, para organizar las formas de hacer, interpretar, concertar, concretar y poner en acción el que hacer de la escuela.

Importancia de Gestión Escolar. En la actualidad, la importancia que tiene esta gestión en los centros educativos es: busca permanentemente la efectividad en cada una de las acciones impulsadas en beneficio de todos los niños y niñas, seguidamente padres de familia y finalmente la comunidad (Herrera, 2021). "Se ocupa por la mejoría



y la responsabilidad de lograr la eficiencia y la eficacia entre los integrantes del centro educativo” (Mendoza, 2022) mediante la impulsión de una gestión de calidad. Lo más importante, la gestión escolar encamina a obtener el logro de dos objetivos principales como es: el desarrollo integral de todos los estudiantes y su acceso al Sistema Educativo Peruano hasta la culminación de su trayectoria educativa (DS N° 006-2021-MINEDU).

Gestión de la escuela es una de las variantes que ayudará en la mejora de la calidad en nuestra sociedad, ya que busca fortalecer los establecimientos e instancias administrativas y pedagógicas de educación, para tener cambios positivos que aporten un valor agregado tanto en conocimientos y en el desarrollo de todas las competencias de nuestros estudiantes, como futuros ciudadanos (Ojeda y Yokota, 2019).

De ahí que, es muy importante tener en cuenta que las determinaciones estratégicas y operativas, que la planeación de acciones y el empleo de recursos humanos y materiales siempre estén orientadas a lograr un solo fin.

Dimensiones de la Gestión Escolar. Son alcances de diferentes componentes o elementos que la gestión escolar utiliza para organizar sus acciones con todo el equipo de la comunidad educativa, para lograr y ofrecer un servicio de calidad educativa.

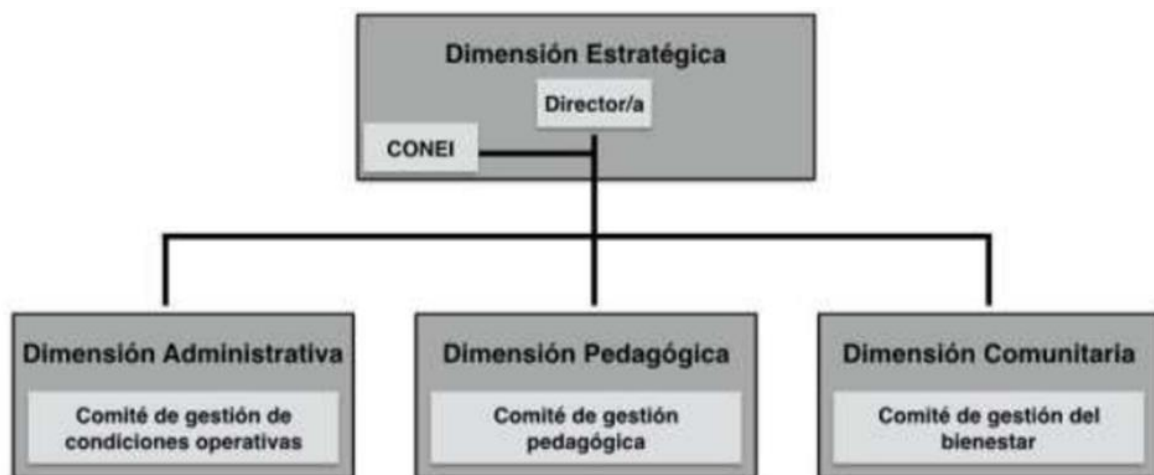
Encontramos diferentes dimensiones de la gestión escolar. Pero de los cuales, distintos autores lo agrupan según sus funciones que cada dimensión cumple.

Uno de ellos encontramos en UNESCO (2011), donde nos muestra la dimensión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria (p. 33).

En cuanto a esta temática el MINEDU (2021), mediante la Guía para la Gestión Escolar, muestra en el gráfico la organización de esta gestión:

Figura 1

Organización de la gestión escolar.



Nota. El gráfico muestra cómo está organizado la gestión escolar. Tomado de Guía para la Gestión Escolar (p.10). 2021.

Para cada dimensión de gestión escolar existe un Comité y que se requiere trabajar de manera articulada, para integrar las diferentes perspectivas y el dialogo con la comunidad educativa, para alcanzar los resultados priorizados.

Así mismo, de acuerdo a la Resolución Viceministerial N° 220 de 2021-MINEDU, se menciona cuatro dimensiones: dimensión estratégica, dimensión administrativa, dimensión pedagógica y dimensión comunitaria (p.5).

Por ello, estas cuatro dimensiones deben articularse de forma coherente; y la gestión de una escuela es atender y orientar estas dimensiones para que operen de manera conjunta con el fin de garantizar una formación integral de los estudiantes.

Teniendo en cuenta las propuestas, mencionamos las cuatro dimensiones aprobadas según la Resolución Viceministerial N° 220 de 2021-MINEDU.



Estratégica. De acuerdo a la UNESCO (2011), la dimensión estratégica es fundamentada como dimensión institucional, que ayudará a ver la estructura y el modo de cómo está organizado de manera adecuada los componentes de la comunidad educativa. Asimismo, señala que dicha dimensión muestra un marco estratégico para analizar todas las acciones y aspectos estructurales de cada uno de los centros educativos, para mejorar el funcionamiento de la comunidad educativa (p.35).

Según la Resolución Viceministerial N° 220 de 2021-MINEDU, se refiere a la dimensión estratégica, como la generación de una orientación precisa que comparte los propósitos educativos y objetivos para lograr el desarrollo integral de todos los estudiantes.

Es considerable señalar, que la dimensión estratégica debe responder a las exigencias y necesidades que presenta cada escuela, su elaboración de instrumentos de gestión debe ser de manera adecuada, autónoma y flexible para modificar si en caso no responde las necesidades exigidas. (Guía para la Gestión Escolar..., 2021).

Entonces podemos decir, que la dimensión estratégica ofrece en gran parte un escenario para la ejecución de instrumentos y documentos para la gestión de la escuela como: el Proyecto Educativo Institucional, el Plan Anual de Trabajo, el Proyecto Curricular de la Institución Educativa y el Reglamento Interno. (RV N° 011-2019-MINEDU, p. 4)

Por último, la dimensión estratégica se convierte en una acción estratégica que promueve el desarrollo integral del estudiantado. Para esto, es necesario tener en claro que para gestionar esta dimensión es muy importante e indispensables que las escuelas cuenten con los instrumentos de gestión dados según la RV N° 011-2019-



MINEDU; ya que a partir de estos instrumentos se formulan metas y objetivos para el buen funcionamiento de cada centro educativo y el manejo de un estilo único para el logro de los aprendizajes, porque permitirán organizar, conducir y evaluar las acciones de la comunidad educativa. También cabe mencionar que quienes participan directamente y lideran, deben de transformarse en gerentes de la calidad y tomar decisiones para plantear estrategias inteligentes y lograr los aprendizajes esperados.

Administrativa. Según la UNESCO (2011), en el marco educativo la dimensión mencionada está enfocada en el actuar de: la administración del personal, la designación de responsabilidades y monitoreo de desempeño del docente, conservación de la infraestructura y cuidado de los bienes de la escuela, organización de los documentos, dirección del contable financiero y todos los presupuestos, con el objetivo de ayudar durante la enseñanza y aprendizaje (p. 36).

Al respecto la Resolución Viceministerial N° 220 de 2021 MINEDU, se refiere a “todas las acciones de soporte que garantizan la operatividad o el funcionamiento de la escuela y permiten que las tareas pedagógicas, estratégicas y comunitarias se realicen de manera fluida y efectiva” (p. 5).

En ese sentido, cabe mencionar que en la dimensión administrativa tenemos diversas acciones que ayudaran a gestionar de manera oportuna esta dimensión, como es: el SIAGIE, según la Resolución Ministerial N° 432 de 2020-MINEDU, es un sistema informático de apoyo en la que se efectúa el proceso de matrícula, proceso de evaluación y registro de materiales educativos e informe de progreso del estudiante.

Otra de las acciones que tenemos es “la matrícula oportuna”, que tiene por finalidad lograr que todos los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos puedan



ingresar, continuar o reincorporarse al Sistema Educativo Peruano (SEP), proceso que está regulado por Resolución Ministerial N° 447 de 220-MINEDU. Cabe señalar también, que el Ministerio de Educación desarrolló el proyecto Matrícula Digital y que está dirigido exclusivamente a estudiantes de nivel inicial y primer grado de primaria; este proyecto Matrícula Digital garantiza un proceso de matrícula gratuito y sencilla, para poder contribuir al registro oportuno de los estudiantes en el SIAGIE.

Por otro lado se tiene “gestión de los: bienes propios, la infraestructura, el equipamiento y los mobiliarios”; específicamente la gestión de los recursos propios de la IE desde el año 2022 está a cargo del Comité de Gestión de Condiciones Operativas tales como: la matrícula, la asistencia de estudiantes y del personal de la IE, el mantenimiento del local, el funcionamiento adecuado del quiosco escolar, el inventario, la distribución y mantenimiento de recursos educativos, el acceso a la comunicación y la provisión de apoyos educativos que se requieran en un marco de atención a la diversidad, etc. También concentra funciones y competencias ligadas al desarrollo de capacidades para gestión del riesgo, logística, gestión financiera, contratación (Resolución Ministerial N° 189-2021-MINEDU p.15). En cuanto a infraestructura, equipamiento y mobiliario, el Programa Nacional de Infraestructura Educativa (PRONIED), a través de su Unidad Gerencial de Mantenimiento, lidera el Programa de Mantenimiento, que consiste en la transferencia de recursos a los locales educativos con el fin de que la infraestructura, funcionalidad, habitabilidad y seguridad de las escuelas se encuentren siempre en las mejores condiciones.

Así mismo, en las intervenciones para mejorar la accesibilidad a las II.EE. bajo la iniciativa del Ministerio de Educación se implementaron: las “Rutas Solidarias”, que consiste en la dotación de Bicicletas Rurales para llegar a la escuela (R.M. N° 031-2018- MINEDU). Lo otro que se implementó son: las “Rutas Fluviales”, trata del



servicio de traslado de estudiantes en la Amazonia en el ámbito rural de nivel secundario (R.M. N° 560-2018-MINEDU).

También se tiene: “gestión de recursos humanos de las II.EE.”, aquí se detallan sobre la gestión del personal docente, así como: Contratación del servicio docente, racionalización, reasignación docente, destaque y encargatura docente.

En síntesis, la dimensión administrativa facilita que el personal que integra la comunidad educativa tenga conocimiento de la obediencia de normas y la supervisión de las responsabilidades que desempeña, considerando como factores humanos, económicos y materiales, cuyo único fin es reforzar, tomar decisiones y concretizar a través de acciones para lograr los objetivos.

Pedagógica. En cuanto a esta dimensión, la UNESCO (2011) define que es el proceso primordial de prácticas pedagógicas dentro del salón y los integrantes que conforman este desarrollo de enseñanza y aprendizaje deben tener en cuenta, así como: el uso y dominio de la contextualización curricular, las programaciones, las metodologías y estrategias, la evaluación permanente, el manejo de medios didácticos y materiales adecuados; para fortalecer sus competencias didácticas pedagógicas (p. 36).

Para Quispe (2011), la dimensión pedagógica es el poder de manejar las materias de su rama como es: la forma de planificación, la ejecución de una sesión de aprendizaje, la metodología y poner en práctica el conocimiento adquirido en la vida diaria.

Así mismo se afirma, que dicha dimensión es “la gestión del núcleo pedagógico de la IE, es decir, el conjunto de actividades y recursos que tiene mayor cercanía a mejorar el nivel de aprendizaje” (Guía para la Gestión Escolar..., p. 3).



Al respecto la Resolución Viceministerial N° 220 de 2021 MINEDU, recalca que esta dimensión es fundamental para todas las actividades que se ejecutan en el transcurso del desarrollo de enseñanza y aprendizaje, que conducen a una formación integro de cada estudiante, de acuerdo con sus intereses, características y necesidades.

En síntesis, esta dimensión es la parte esencial de la gestión escolar ya que está dirigida a la práctica pedagógica diaria y a la implementación de estrategias para el logro de aprendizajes.

Comunitaria. La UNESCO (2011), ante esta dimensión se refiere a la manera en el que se relaciona la escuela con el entorno social e interinstitucional como son: la comunidad, padres de familia, redes, entidades públicas y privadas, organizaciones civiles y eclesiásticas. Y la participación activa de las organizaciones del entorno, deben responder a un solo objetivo que permita tener alianza y trabajo estratégico en equipo, para lograr una educación de calidad (p.37). Y a través de la gestión comunitaria se crea la participación y el apoyo de las organizaciones sociales e instituciones públicas y privadas que existen en el entorno de la institución educativa (RVM N° 011-2019-MINEDU).

Al mismo tiempo, la dimensión comunitaria se refiere al fomento de una administración eficaz de la convivencia escolar (RV N° 220-2021-MINEDU), y de acuerdo a los fundamentos del MINEDU, se define como: "Las diferentes formas de interrelacionarse con todos los miembros de la comunidad educativa". Además, es una organización general y permanente, cuya función es distribuida por todo el equipo que componen la comunidad educativa (DS N° 004-2018-MINEDU, p. 30).



En ese sentido, la convivencia escolar se da a través de la gestión del bienestar escolar y así mismo es una pieza imprescindible para lograr que los estudiantes de nuestra sociedad desde ya tengan una formación ciudadana integral. También nos indica que el comité de gestión del bienestar debe: Liderar acciones para el diseño e implementación de la caracterización socioemocional de la población estudiantil. Analizar y seleccionar la pertinencia de la aplicación de instrumentos para la implementación del bienestar socioemocional. Liderar el desarrollo y seguimiento de acciones, estrategias y servicios de bienestar socioemocional que se implementen en la IE (DS N° 013-2022-MINEDU, p. 20).

Se puede incluir, que a través de la convivencia escolar existen varias relaciones interpersonales que se construyen de manera colectiva para un desarrollo de aprendizaje y el clima de la escuela. Es por lo cual considerada uno de los elementos fundamentales de la gestión escolar. Y si bien es cierto una función que debe ser ejecutada por todos los miembros de la comunidad educativa, pero también cabe señalar que recae en primer lugar en el director y en la escuela la responsabilidad de proteger a los niños y niñas, sin exponer a circunstancias de inseguridad o violencia; y desarrollar procedimientos adecuados y oportunos si es que se dan, para garantizar su atención y recuperación de manera efectiva (Cartilla sobre la convivencia escolar, págs. 2, 8).

Entonces, la dirección de la convivencia escolar es una de las principales responsabilidades de los directivos de II.EE., ya que se trata de un aspecto fundamental para la construcción de un ambiente escolar que garantice la formación integral de los educandos. Por esa razón, en el año 2022 se impulsó las buenas prácticas para promocionar la importancia de convivir en armonía y prevenir la discriminación y todo tipo de violencia.



Definitivamente, en las escuelas los directivos son los encargados de toda la gestión escolar, porque ellos deben tener la capacidad de la articulación y administración de una serie de procesos relacionados con temas estratégicos, pedagógicos, administrativos y comunitarios para ofrecer un servicio educativo de calidad. Para esto, es muy importante comprender y poner en práctica todas las competencias que les posibilitaran tener un buen desempeño en su trabajo, y así lograr las metas que están centrados directamente en el logro previsto de aprendizajes.

2.2.2. Desempeño Docente

Definiciones del Desempeño Docente. La Resolución Ministerial N° 0547 de 2012, al desempeño docente, caracteriza como una adecuada docencia exigido a todos los docentes de EBR del país. Ya que está centrada en la práctica profesional y evidencia la eficacia de su desenvolvimiento educativo (Martinez, Esparza y Gómez, 2020). Así mismo, es una política integral que constituye un tratado social entre el Estado, en cuanto a las competencias se desea que los maestros tengan dominio de ellos en diversas fases de su vida profesional, con el único objetivo de que todos los niños y niñas aprendan (p. 16).

Sosa (2017), determina al desempeño docente: a las diferentes actividades que ejecuta el pedagogo en el transcurso de la ejecución de su labor pedagógica, para obtener aprendizajes favorables en los niños y niñas. Además, argumenta que estas acciones deben tener un carácter consciente, propio e innovador.

A esto Cáceres (2019), añade que este conjunto de acciones comprende: la preparación y desarrollo de sesiones de aprendizaje, asesoría o tutoría estudiantil, valoración de los trabajos, organización con sus pares, charlas y reuniones con los



miembros de la escuela, e integración activa en programas de capacitación y actualización docente.

Por lo tanto, de estas definiciones se desliga que el desempeño docente son acciones básicas de diferentes acciones pedagógicas que cumple el profesor en su labor cotidiana.

Importancia del Desempeño Docente. Desde el punto de vista la práctica pedagógica propicia una evidencia real y contextualizada de las situaciones que afronta a diario el docente (Martinez, Esparza y Gómez, 2020), de esta manera permitirá a todo docente conocer sobre cómo va cumpliendo su trabajo y en que debería mejorar. Así mismo va a permitir al Ministerio de Educación conocer cuáles son los problemas que se presentan y definir políticas de mejora (Herrera, 2021).

Para Ojeda y Yokota (2019), es importante porque moviliza todo el proceso de un sistema educativo formal y por ello es indispensable evaluar el desempeño docente de manera continua, para que el accionar de un docente profesional mejore a medida en que su práctica es corregida y valorada. Así también, se menciona que involucra de forma organizada los valores, las actitudes, los saberes y las habilidades que se encuentran en cada persona y que influyen en el modo de actuar en su contexto.

De la Cruz (2015), menciona que el desempeño no es únicamente cumplir con las normas pedagógicas o educativas, sino que su objetivo va más allá de hacer personas con una mentalidad particular, idealista, autónomo, etc, (p. 59).

Por otro lado, Mendoza (2022) argumenta que el desempeño docente promueve e impulsa la superación del profesor, identificando y destacando las cualidades personales y profesionales que constituye un buen maestro.



El desempeño docente es un agente fundamental del cambio de las estrategias del proceso de enseñanza a las futuras generaciones, en ella recae la importancia principal de ofrecer una educación de calidad e integral (Villareal, 2019). Y es por eso, el Ministerio de Educación en el 2012, para comprobar el desempeño que cumple el docente sacó un instrumento denominado Marco del Buen Desempeño Docente, cuyo objetivo es impulsar que la práctica pedagógica tenga mejorías en la enseñanza de los niños, de esta manera lograr una educación de calidad.

Factores que influyen en el Desempeño Docente. Actualmente la educación tiene que enfrentar muchos desafíos en la sociedad y dentro de la educación tenemos como actores claves a los docentes; donde son responsables de enfrentar este reto. Para avanzar en la búsqueda de soluciones frente a esta situación, es necesario analizar algunos agentes o factores que intervienen en el buen desempeño docente, asumiendo que la enseñanza es una de los factores principales para el logro de buenos aprendizajes.

Zaldivar y Quintal, menciona tres factores que repercuten en el desempeño docente: uno de ellos es el factor institucional; ya que el sueldo que perciben no son óptimas por las horas laboradas, la infraestructura y material didáctico no son apropiados para que se desempeñen los docentes; entonces, podemos determinar que este factor influye de manera negativa.

El otro es el factor personal, este factor influye de manera positiva cuando los docentes están comprometidos con su trabajo y tienen una motivación extrínseca respecto al contexto familiar y académico.

Y por último el Factor Social y Ambiental, se refiere al ambiente laboral donde se permita desempeñar apropiadamente y la excelente relación que existe con los niños, padres de familia, colegas y directivos (2021).

Esto se puede agrupar en dos grandes factores que son internos y externos: Internos porque es característico propio y compromiso del docente. Externos, ya que tiene que ver con los recursos y materiales, la estabilidad laboral y la carga horaria (Peniche, Ramón, Guzmán y Mora, 2020).

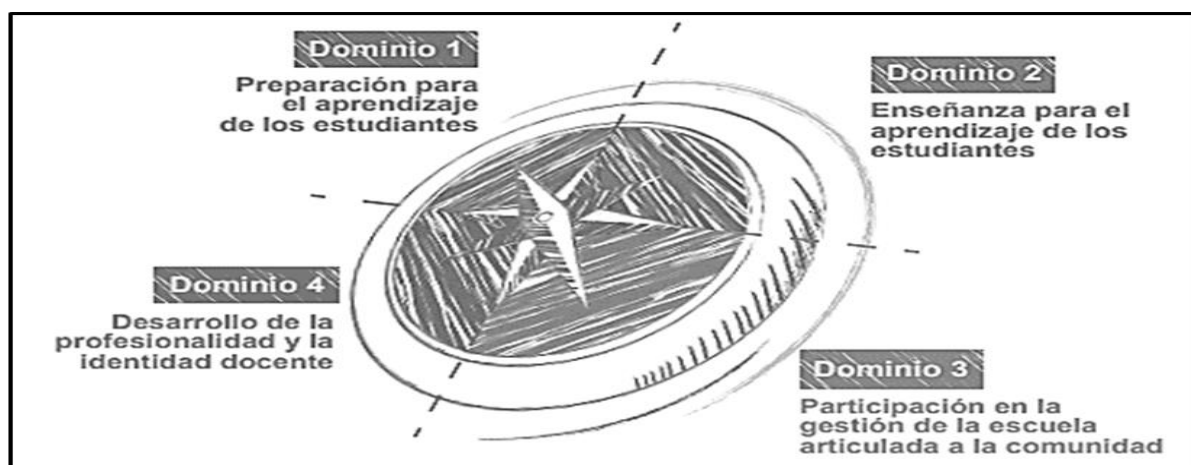
A esto agrega Aquisé y Rojas (2020), para el buen desempeño del docente se debe cumplir condiciones básicas como: tener una buena formación profesional de manera específica para tener un perfil adecuado y desempeñar esta labor. Así mismo tener una formación continua; esto implica, estar en constante capacitación, investigación e innovación, tener dominio de las materias. Y por último contar con condiciones laborales óptimas, haciendo uso y manejo de las TIC ya que estamos en la era digital, esta combinación de maestros y tecnología lograrán una clase divertida y de calidad inigualable.

Así mismo en el MBDDir (2014), en dominio 2, competencia 5 y desempeño 17, pone énfasis en que el directivo debe estimular, reforzar y apoyar las iniciativas de los docentes que implementan o inician innovaciones e investigaciones pedagógicas.

Dominios del Desempeño Docente. El MINEDU (2014) y la Resolución Ministerial N° 0547 de 2012, nos da a conocer cuatro dominios del MBDD, donde se menciona varios desempeños que se centran fundamentalmente en los aprendizajes y en la formación íntegro de los educandos. Así como se detalla en la figura 2.

Figura 2

Los cuatro dominios del Marco de Buen desempeño Docente



Nota. La figura muestra los cuatro dominios del MBDD. Tomado de Marco de Buen Desempeño Docente (p.25), 2014.

Preparación Para el Aprendizaje. El MED (2014) en la guía del MBDD da a conocer, que este dominio comprende en la elaboración de: programa curricular de acuerdo al contexto, las unidades didácticas según las necesidades y sesiones, tomando en cuenta las diversas características de cada estudiante; también se remite al conocimiento de características culturales, sociales y cognitivas de cada niño, dominio de temas pedagógicos y disciplinares; elección de estrategias, materiales y evaluaciones.

A esto añade Meza, el docente debe ser un profesional que comprende los procesos de su trabajo, autónomo para escoger temas y técnicas e innovador para planificar de acuerdo a las características particulares de sus aprendices (2019).

Enseñanza Para el Aprendizaje. Según al MINEDU (2014), comprende la conducción y el acompañamiento en el transcurso del aprendizaje a través de una perspectiva que tenga en cuenta la diversidad y la inclusión de los estudiantes.



También, se atiende a la mediación del maestro durante el aprendizaje bajo un clima cálida y favorable, el dominio de temas curriculares, una permanente animación de los educandos, la ejecución de diferentes metodologías y estrategias, uso de medios didácticos adecuados. Así mismo, el uso adecuado de diversos instrumentos e criterios de evaluación que ayuden a analizar los logros y los desafíos durante el aprendizaje (p. 25).

Desde esta perspectiva Meza (2019), fundamenta que en este dominio se relaciona con lo cognitivo, afectivo y social, ya que el docente durante el desarrollo de la actividad pedagógica interactúa con los niños, respetando siempre sus características personales y culturales.

Por lo tanto, en este dominio están los elementos fundamentales que se involucran directamente con el proceso de enseñanza. Su importancia radica en que genera que todos los estudiantes tengan diversas oportunidades para aprender, teniendo en cuenta siempre los saberes previos e intereses de cada estudiante y de esta manera proveer los recursos y materiales adecuados, también se refiere al monitoreo y acompañamiento permanente de los aprendizajes de parte del docente, con la finalidad de retroalimentar de acuerdo a las necesidades que presenta cada estudiantado.

La Escuela y la Comunidad. Este dominio comprende sobre la participación articulada y democrática que tiene la escuela y la comunidad, donde los integrantes de la comunidad sean partícipes de la construcción, planificación y monitoreo del PEI, para generar un ambiente institucional favorable, a través del respeto a las características de cada familia y la comunidad, así mismo también son corresponsables en los aprendizajes (Ministerio de Educación, 2014, p. 26).



Es importante promover que las familias participen en el aprendizaje de sus hijos y así mismo reconocer su participación, sus saberes culturales, sus recursos y su entorno; por tanto, el trabajo colaborativo ayudará a tener mejores resultados (Meza, 2019).

Profesionalidad y la Identidad Docente. En el MBDD (2014), este dominio comprende principalmente sobre las prácticas pedagógicas y el desarrollo profesional de los maestros. Se refiere también al análisis autocrítica sobre su trabajo y la de sus compañeros, sobre la labor en equipo y su participación a cursos de actualización que competen a su desarrollo profesional (p.26).

Por su parte Meza, agrega que para crear la identidad profesional es necesario reflexionar y analizar sobre la práctica pedagógica a menudo y a la vez el aprendizaje de todos los alumnos. Así mismo ser participe en temas educativas que se realizan en el ámbito local, regional y nacional, manifestando argumentos concordes y nuevos sobre la temática, en el contexto de su trabajo y formación profesional (2019, p. 46)

Gestión Escolar y Desempeño Docente

El problema en América latina es que la mayoría de los docentes no tuvieron una adecuada formación profesional para la tarea. Y es por eso, la gestión escolar y la evaluación generalmente no actuaron como eje básico de mejora de los sistemas formación docente (Vaillant, 2007, p. 2).

Para Quintana (2018), la expectativa general que se tiene de la gestión escolar, es realizar de manera organizada las actividades planificadas para tener resultados satisfactorios, sin embargo, muchas veces se convierte en una tarea de control donde se somete a una dinámica escolar que es inflexible, haciendo que sus técnicas terminen incapacitando tanto a los maestros como a los estudiantes y obstaculizando



mejorías de una educación de calidad. A pesar que el principal propósito que tiene la gestión escolar es buscar y lograr calidad educativa, y este último solo se obtiene a través de un buen desempeño docente.

Dimensión Estratégica y Desempeño Docente. En el MBDDir en la competencia “conduce la planificación institucional a partir de conocimiento de los procesos pedagógicos...orientándola hacia el logro de metas” desempeño 2, señala claramente que el director debe convocar a todo el equipo del centro educativo y comunidad para formular y reajustar los instrumentos y documentos de gestión escolar de manera conjunta, considerando las características propias de los estudiantes, del contexto social, familiar e institucional. De esta manera adelantar y prever metas de mejora del desempeño docente, institucional y de aprendizaje (2014).

Dimensión Administrativa y Desempeño Docente. Sabemos que esta dimensión, tal como indica la Resolución Viceministerial N° 220 de 2021 MINEDU, se enfoca a las acciones de ayuda que garantizan el buen funcionamiento de la institución educativa con todas las condiciones; y se relaciona justamente con la competencia 3 y 4 del MBDDir, en la cual el director debe gestionar el uso adecuado y el mantenimiento de la infraestructura de la escuela, abastecimiento de material educativo como son: textos, cuadernos, abastecimiento tecnológico, materiales didácticos, rutas de aprendizajes, kits de evaluaciones y etc., para la utilización y aprovechamiento en beneficio del estudiante. También debe gestionar el buen uso del tiempo en la institución educativa asegurando el uso efectivo y cumplimiento de las horas propuestas del MINEDU, elaborar la calendarización escolar de acuerdo al contexto, gestionar el trabajo y el horario del personal docente. Así mismo tener conocimiento básico sobre la administración financiera en favor de los objetivos trazados para la mejora del aprendizaje. Establecer medios que garanticen la



protección integral de los componentes de la institución educativa frente a posibles amenazas y riesgos que podrían afectar. Por último, es muy importante que impulse una cultura organizada y orientada al trabajo cooperativo, ser transparente al emplear medios prácticos para rendir cuentas y hacer una reflexión permanente de la gestión escolar, de esta manera se obtendrá resultados esperados de las metas de aprendizaje, caso contrario se habrá fracasado en el desempeño de los docentes.

Dimensión Pedagógica y Desempeño Docente. En el MBDDir (2014), indica que quien dirija la institución educativa, tenga el conocimiento pedagógico, para lograr una gestión eficaz y eficiente, promoviendo un ejemplo de gestión escolar centrado principalmente en aprendizajes. Así mismo, que alcance al docente las condiciones necesarias de trabajo, para que logre los aprendizajes esperados de acuerdo al estándar.

Con relación al mencionado el estudio realizado por Quispe (2020), demuestra que, en una excelente gestión pedagógica del directivo, se tendrá mayores niveles de desempeño docente.

Dimensión Comunitaria y Desempeño Docente. En el dominio 1, Competencia 2 y Desempeño 6 del MBDDir, nos menciona claramente que el director como líder debe promover y establecer un trabajo articulado con padres de familia, reconociendo su trabajo como uno de los gestores de educación de sus hijos. Fomentar el trabajo colaborativo de los agentes de la comunidad donde se encuentra la escuela, realizando convenios con las autoridades de la comunidad para intercambiar experiencias y saberes. Finalmente llegar a una reflexión continua con los docentes en base a las acciones pedagógica.



2.3. Marco conceptual

Gestión Escolar

Desde un enfoque pedagógico, es el conjunto y la conducción de acciones planificadas de una serie de procesos relacionados con temas estratégicos, administrativos, pedagógicos y comunitarios, que movilizan a toda la comunidad escolar con la finalidad de alcanzar el cumplimiento de las metas de las II.EE. centrados en el desarrollo íntegro de los niños (RV N° 011-2019-MINEDU).

Estratégica

Es una orientación precisa y estratégica que comparte los propósitos educativos, a partir de la cual se formulan objetivos y metas para mejorar y lograr la gestión (DS N° 006-2021- MINEDU), en gran parte a través de la construcción de instrumentos de gestión (RV N° 011-2019- MINEDU). Con el propósito de alcanzar una visión integral de los recursos y oportunidades para responder a las urgencias prioritarias de cada escuela para el desarrollo íntegro de sus estudiantes.

Administrativa

Es el conjunto de actividades para la conducción y mantenimiento de recursos humanos, materiales concretos, financieras, mecanismos técnicos, seguridad laboral e higiene y de esta forma asegurar las condiciones de operatividad de la escuela para ejecutar de manera efectiva las tareas pedagógicas, estratégicas y comunitarias (DS N° 006-2021- MINEDU).

Pedagógica

Es la implementación de un conjunto de actividades y recursos para las prácticas pedagógicas, como son: el dominio del diseño curricular y su diversificación, las programaciones, el manejo didáctica y metodológica, la valoración diagnóstica de los

aprendizajes, el uso de materiales pertinentes, manejo de enfoques pedagógicos y elaboración de unidades de aprendizaje para fortalecer sus competencias didáctico pedagógico. Esta dimensión se focaliza fundamentalmente, en todas las acciones que mantienen y acompañan los pasos de la enseñanza y el aprendizaje (DS N° 006-2021- MINEDU).

Comunitaria

Es la gestión de diversas acciones que impulsan a participar activamente a los integrantes de la comunidad del cual es parte la institución educativa, también es una dimensión que fomenta una buena gerencia de convivencia escolar, sin ninguna clase de violencia y discriminación, al aprovechamiento de oportunidades, al implemento de la Educación Sexual Integral, a la articulación con aliados estratégicos y de las familias, a reforzar los factores protectores y reducir los factores de riesgos desde una acción formativa, promocional y preventiva (DS N° 006-2021- MINEDU, p.2). Y de esta manera exista una relación permanente y trabajo colaborativo entre la escuela y la comunidad, para la concretización de aprendizajes significativos en los estudiantes.

Desempeño Docente

Son acciones básicas que deben realizar y dominar todos los docentes de EBR del país, para el desarrollo de su actividad pedagógica. Y que todos los estudiantes peruanos alcancen los perfiles de egreso que están establecidos en el Currículo Nacional al finalizar su Educación Básica.

Preparación Para el Aprendizaje

Es un dominio donde se demuestra la comprensión y el conocimiento sobre: las características particulares de cada estudiante y sus contextos de donde provienen, los temas disciplinares, los planteamientos y fases pedagógicos. También comprende



la revisión permanente de la programación curricular, planificación de forma colegiada, el uso adecuado de los instrumentos de evaluación, con el propósito de garantizar la coherencia entre los aprendizajes y las capacidades que se quiere alcanzar y promover su formación integral del estudiante (MINEDU, 2014).

Enseñanza para el aprendizaje

Engloba la dirección de las fases pedagógicas desde un enfoque de incorporación y variedad en todas sus presentaciones, También apunta a la intervención pedagógica del maestro durante la ejecución de la sesión de aprendizaje, aplicación de los temas curriculares y disciplinares, manejo de estrategias y recursos pertinentes, utilización de diferentes instrumentos para evaluar de forma diferenciada (Ministerio de Educación, 2014).

La Escuela y la Comunidad.

En este dominio se demuestra la cooperación activa, igualitario, reflexiva y comprometedor en la gerencia de la institución, Además, se conecta a la relación y el trato efectivo con los padres de familia, comunidad, autoridades y otras instituciones públicas, para que se obtenga aprendizajes de calidad (Ministerio de Educación, 2014).

Profesionalidad y la Identidad Docente.

Se atiende al análisis y autocrítica profesional de uno mismo sobre la práctica pedagógica ya sea en forma individual y colectivo, así mismo ejercer una profesión desde la ética, respeto, honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso, para mejorar y consolidar su identidad y responsabilidad profesional (Ministerio de Educación, 2014).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la Investigación

El estudio es de enfoque cuantitativo, debido a que representa un conjunto de procesos que siguen un orden riguroso. Así mismo, los datos recopilados se encuentran en forma de números, lo cual se fundamenta en la medición de las variables mediante procedimientos estandarizados para poder probar la hipótesis que se plantea (Hernández y Mendoza, 2023).

3.2. Método o Métodos Aplicados en la Investigación

Métodos Generales

En el presente caso, según el método general de estudio de las variables: Utilizamos el método lógico porque toma en cuenta las variables constantes del fenómeno histórico, es decir, que sigue una secuencia lógica.

Métodos Específicos

Según Hernández y Mendoza (2023), la investigación se fundamenta en un método inductivo deductivo, porque está basado en la lógica y relacionado con el estudio de hechos particulares para luego probar la validez de una teoría o hipótesis



previa desde un pensamiento general a lo particular y que transita de las leyes y la teoría a los datos y resultados.

3.3. Tipo de Investigación

El estudio según a su objetivo corresponde a una investigación Básica, pura o dogmática. Básica, porque sirve de fundamento a la investigación aplicada ya que parte de un marco teórico y a la vez profundiza y amplía el conocimiento científico ya existente. Es fundamental para el desarrollo de la ciencia al incrementar el conocimiento (Paniagua y Condori, 2018, p. 23).

3.4. Nivel de Investigación

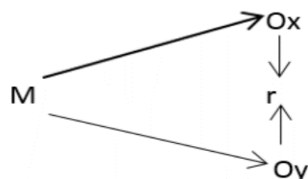
Según Paniagua y Condori (2018), el nivel de estudio es correlacional, porque examina la relación o grado de asociación que hay entre gestión escolar y desempeño docente.

3.5. Diseño de Investigación

Teniendo el estudio como objetivo principal: determinar la relación que existe entre las dos variables. Es por lo cual por su naturaleza corresponde a un diseño No experimental, de corte transeccional, correlacional.

Según Hernández et al. (2006), es: No experimental, porque no hay manipulación deliberada de los variables, solo se observan los elementos en su naturalidad para luego proceder a analizar. Transeccional o transversal, ya que los datos son recopilados en un solo momento. Correlacional, porque describen las relaciones que existen entre las dos variables en un momento determinado (págs. 205, 208, 213).

El diagrama de estudio se presenta de la siguiente manera:



Donde:

M=muestra (Docentes de la IEP de nivel primaria del distrito de Ayaviri)

Ox=observaciones obtenidas del V1 (Gestión Escolar)

Oy=observaciones obtenidas del V2 (Desempeño docente)

r= relación de variables en estudio.

3.6. Población y Muestra

3.6.1. Población

La población está constituida por 18 instituciones educativas públicas de primaria del distrito de Ayaviri. Lo cual se aclara en la tabla 3.

Tabla 3

Cantidad total de docentes de instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Ayaviri.

N°	II.EE. primaria	Docentes
01	N° 70477	06
02	N° 70484	01
03	N° 70485	01
04	N° 70844	01
05	N° 70847	06
06	N° 70505	08
07	N° 70512	01
08	N° 70513	02
09	N° 70515	01

10	N° 70516	01
11	N° 70617	03
12	N° 71012	36
13	N° 70855	01
14	N° 70480 Niño Jesús de Praga	56
15	N° 70487 San Martín de Porres	19
16	N° 71011 San Luis Gonzaga	54
17	N° 70831	01
18	N° 72659	10
TOTAL		202

Nota. Datos obtenidos de la UGEL Melgar, oficina de estadística 2024.

3.6.2. Muestra

La muestra se determinó mediante el muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, porque cada uno de los integrantes que pertenecen a la población están en la posibilidad de ser escogido y ser parte de la muestra (Hernández y Mendoza, 2023. Pacori y Tito, 2018).

Por tanto, se determinó el tamaño de la muestra representativa aplicándose la fórmula de ecuación estadística.

$$n = \frac{Nz^2 p \cdot q}{(N - 1)E^2 + Z^2 p \cdot q}$$

Donde:

n= tamaño de muestra

z2=factor de confiabilidad al 95% (0.95)

E= Margen de error máximo permisible al 10% (0.1)

N= población de estudio (202)

p= probabilidad de que ocurra el suceso esperado 50% (0.05)

q =complemento de p . 50% (0.05)

Teniendo en cuenta la información obtenida se inicia el cálculo:

$$n = \frac{202 \times 0.95 \times 0.05 \times 0.05}{(202 - 1) \times 0.1^2 * 0.95 \times 0.05 \times 0.05}$$

$n=101$

Obteniendo, como muestra total 101 docentes que trabajan actualmente en las II.EE. de nivel primaria del distrito de Ayaviri.

3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

3.7.1. Técnicas de la Investigación

Para recoger información de las variables: gestión escolar y desempeño docente, para ambos se empleó una encuesta.

3.7.2. Instrumentos de la Investigación

Teniendo en cuenta a Paniagua y Condori (2018), el instrumento que se utilizó para la medición de la variable gestión escolar, fue un cuestionario con escala de Likert, usado por Mendoza (2022), este instrumento está diseñado con un total de 28 ítems que están estrechamente de acuerdo con las dimensiones.

Tabla 4

Diseño del instrumento de la variable gestión escolar.

Dimension	Ítems
1. Dimensión estratégica	1,2,3,4,5,6,7,8
2. Dimensión administrativa	18,19,20,21,22,23
3. Dimensión pedagógica	9,10,11,12,13,14,15,16,17
4. Dimensión comunitaria	24,25,26,27,28

De la misma manera, la variable desempeño docente se midió mediante el cuestionario usado por Mendoza (2022), que comprende de 24 ítems en su totalidad.

Tabla 5

Diseño del instrumento de la variable desempeño docente.

Dimensión	Ítems
1. Preparación para el aprendizaje.	1;2;3;4;5;6;7;8
2. Enseñanza para el aprendizaje.	9;10;11;12;13;14
3. La escuela y la comunidad.	15;16;17;18;19
4. Profesionalidad e identidad docente.	20;21;22;23;24

3.8. Validez y Confiabilidad del Instrumento de Investigación

3.8.1. Validación de los Instrumentos

Para Hernández et al. (2006), la validez del instrumento determina el grado de veracidad en el que mide a la variable que se busca medir. Por lo tanto, para ambas variables: Gestión escolar y desempeño docente, se realizó a través del juicio de expertos o conocedores.

Validez del Contenido. De acuerdo a Hernández et al. (2006), se remite al grado en el que un instrumento evidencia el dominio sobre el contenido que se evalúa.

La validez de contenido es un proceso de objetividad en la construcción del instrumento de investigación, condición mínima de validez que todo reactivo debe cumplir:

Por consiguiente, la validez del contenido del instrumento de las variables gestión escolar y desempeño docente, fue sometido a la opinión de cinco expertos.

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

Para que un instrumento tenga confiabilidad, existen diversos métodos para medir y cada uno utiliza procedimientos y fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad



(Hernández y Mendoza, 2023). Por ende, para ofrecer certeza indudable de los dos instrumentos, se ejecutó una práctica previa separando la información por variables y dimensiones, empleando el Alfa de Cronbach, mediante la ayuda de sistemas diseñadas para medir: como es el SPSS, Asimismo, teniendo como resultado en el softwar, de la variable gestión escolar es 0,87 y de la variable desempeño docente es 0,94 definiéndose que los dos instrumentos reflejan una muy alta confiabilidad y por ende, adecuado para recaudar los datos exactos (Mendoza, 2022, p. 20).

3.9. Diseño de la Estrategia Para la Prueba de Hipótesis

Procedimiento de Tratamiento de Datos

La investigación se desarrolló a través del análisis de la variable gestión escolar y la variable desempeño docente, donde se basó en elaborar un cuestionario de tipo de escala de Likert, los instrumentos son fiables y validados por cinco expertos en comprobación. Seguidamente se pidió autorización a los señores directores de las escuelas del distrito de Ayaviri, después se realizó las coordinaciones para aplicar los cuestionarios a los profesores de nivel primaria, para que de esta forma nos faciliten la información de ambas variables en estudio. Después de tener el permiso, se recolectó los datos mediante Google forms. Finalmente se organiza los datos en el programa de Excel para hacer la medición y la estadística de los resultados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, Análisis e Interpretación de los Datos

A continuación, se presenta los resultados a través de tablas y figuras.

4.1.1. Interpretación de los Resultados

4.2. Proceso de la Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

La gestión escolar se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.

1. Formulación de Hipótesis Estadísticas

Ho: La gestión escolar no se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.

Ha: La gestión escolar se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.

2. Elección del Nivel de Significancia

El nivel de significación elegido es $\alpha=0,05$

3. Selección de la Prueba Estadística

Asumiendo que los miembros de la muestra se han elegido de manera aleatoria y habiéndose realizado todos los procesos pertinentes, se optó por la prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura de P – valor

Si el p – valor es menor al nivel de significancia se aceptará la prueba de hipótesis, si el p – valor es mayor al nivel de significancia se aceptará la hipótesis nula.

Tabla 6

Relación entre la gestión escolar y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024

			Gestión escolar	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión escolar	Coefficiente de correlación	1.000	,790**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño docente	N	101	101
		Coefficiente de correlación	,790**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000		
	N	101	101	

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

Nota: Elaboración propia

Decisión Estadística

Basándonos en los datos para tomar una decisión estadística de aceptar o rechazar la H_a , tenemos los siguientes criterios.



Criterio: Regla de Decisión

P valor $> 0,05$: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

P valor $< 0,05$: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación:

La relación que existe entre la gestión escolar y desempeño docente en las instituciones públicas de primaria del distrito de Ayaviri en 2024 se analizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman. En los resultados se muestra un coeficiente de correlación de 0.790, esto evidencia la existencia de una relación positiva y fuerte entre las dos variables. Este valor es altamente significativo con un nivel de significancia (p) de 0.000, lo que sugiere que la probabilidad de que esta correlación haya ocurrido por azar es extremadamente baja.

La fuerte correlación positiva implica que mejoras en la gestión escolar están asociadas con mejoras en el desempeño docente. Esto significa que cuando las prácticas de gestión escolar son efectivas, los docentes tienden a desempeñarse mejor en sus roles. La gestión escolar incluye varios aspectos como el liderazgo directivo, la planificación escolar, la gestión de recursos y el clima institucional. Un liderazgo fuerte y efectivo puede proporcionar dirección clara y apoyo a los docentes, facilitando un ambiente de trabajo donde se sienten valorados y motivados para mejorar su desempeño.

La planificación escolar adecuada asegura que los recursos estén alineados con los objetivos educativos y que se tomen decisiones informadas basadas en datos. Esto contribuye a un entorno de enseñanza más organizado y eficiente, permitiendo a los docentes concentrarse específicamente en su labor pedagógico. La gestión eficaz de los recursos garantiza que los docentes tengan acceso a materiales y



herramientas necesarias para realizar su trabajo de manera efectiva, lo cual se refleja en su desempeño.

El clima institucional positivo es otro componente crucial que afecta el desempeño de los docentes. Ya que un ambiente escolar positivo y de apoyo puede aumentar en los docentes la satisfacción y complacencia laboral, reducir el estrés y fomentar un sentido de comunidad y colaboración. Cuando los docentes sienten que trabajan en un entorno donde se valoran sus esfuerzos y su formación profesional, es más probable que se esfuercen por mejorar continuamente su práctica docente.

Además, la relación observada sugiere que las instituciones educativas pueden enfocarse en mejorar su gestión escolar como una estrategia para elevar el desempeño docente. Los programas que fortalecen el liderazgo directivo, mejoran la planificación y gestión de recursos, y promueven un clima institucional positivo, pueden tener una conmovión significativo en el rendimiento de los docentes. Esto, a la vez, beneficia a los estudiantes, ya que un mejor desempeño docente generalmente conduce a una mejor calidad de enseñanza y mejores resultados académicos.

La significancia estadística del coeficiente de correlación refuerza la validez de estos hallazgos, indicando que la relación observada es robusta y confiable. Esto proporciona una base sólida para que los responsables de resolver decisiones educativas implementen cambios que mejoren la gestión escolar con el objetivo de potenciar el trabajo que desempeña el docente. La implementación de programas de mejora profesional para líderes escolares y la creación de entornos de apoyo pueden ser estrategias efectivas para lograr estos objetivos.

Prueba de Hipótesis Específica 1

La dimensión estratégica se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.

1. Formulación de Hipótesis Estadísticas

Ho: La dimensión estratégica no se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.

Ha: La dimensión estratégica se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.

2. Criterio: Regla de Decisión

P valor > 0,05: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

P valor < 0,05: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 7

Relación entre la dimensión estratégica y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024

			Estratégica	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estratégica	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	,711**
		N	101	101
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,711**	1.000
		N	101	101

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

Nota: Elaboración propia.



Interpretación:

La relación que se da en la dimensión estratégica y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri en 2024 ha sido analizada utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Los datos obtenidos presentan un coeficiente de correlación de 0.711, significa que hay una relación positiva y fuerte con la dimensión estratégica y el desempeño de los docentes. Este valor es altamente significativo con un nivel de significancia (p) de 0.000, sugiriendo que la probabilidad de que esta correlación ocurra por azar es extremadamente baja.

La fuerte correlación positiva de la dimensión estratégica está asociada con mejoras en el trabajo y desempeño de los docentes. La dimensión estratégica incluye aspectos como la planificación a largo plazo, el establecimiento de metas y objetivos claros, las decisiones basadas en datos, y la realización de estrategias efectivas para alcanzar los objetivos educativos. Un enfoque estratégico bien definido y ejecutado permite a las instituciones educativas operar de manera más coherente y eficiente, proporcionando un marco claro para que los docentes comprendan sus roles y responsabilidades dentro del contexto más amplio de la visión y misión de la institución.

Cuando la planificación estratégica es sólida, los docentes tienen una guía clara sobre las expectativas y metas a alcanzar, lo cual facilita un enfoque más estructurado y dirigido hacia la enseñanza y el aprendizaje. Esto puede resultar en una mayor motivación y compromiso por parte de los docentes, ya que entienden cómo su trabajo contribuye al éxito general de la institución. Además, una planificación estratégica efectiva puede incluir la identificación de necesidades de



desarrollo profesional y la provisión de oportunidades de actualización, lo cual directamente mejora las habilidades y competencias de los maestros.

El establecimiento de metas y objetivos claros también juega un papel crucial en el desempeño docente. Cuando los docentes saben exactamente qué se espera de ellos y qué metas deben alcanzar, pueden planificar y organizar su trabajo de manera más efectiva. Esto reduce la ambigüedad y aumenta la eficiencia, permitiendo a los docentes centrarse en estrategias que mejoren el aprendizaje.

La implementación de estrategias efectivas es la culminación de una buena planificación estratégica. Las estrategias que son bien diseñadas y alineadas con los objetivos institucionales crean un entorno de trabajo más coherente y productivo para los docentes. Esto incluye la asignación adecuada de recursos, el apoyo continuo a los docentes y la creación de un ambiente escolar positivo que promueva la colaboración y la innovación.

Prueba de Hipótesis Específica 2

La dimensión administrativa se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.

3. Formulación de Hipótesis Estadísticas

Ho: La dimensión administrativa no se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.

Ha: La dimensión administrativa se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.

4. Criterio: Regla de Decisión

P valor > 0,05: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

P valor < 0,05: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 8

relación entre la dimensión administrativa y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024

			Administrativa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	,662**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	101	101
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,662**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	101	101

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

Nota: Elaboración propia.

Interpretación:

Para encontrar la relación que hay con la dimensión administrativa y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas públicas de nivel primaria de Ayaviri, 2024 se ha empleado el coeficiente de correlación de Spearman. Teniendo los resultados con un coeficiente de correlación de 0.662, donde se expone la existencia de la relación positiva alta con la dimensión administrativa y el desempeño de los docentes. El resultado es altamente significativo, con un nivel de significancia (p) de 0.000, lo que sugiere que es muy improbable que esta correlación se deba al azar.

La dimensión administrativa de la gestión escolar abarca una variedad de funciones críticas que incluyen la gestión eficiente de recursos financieros, materiales



y humanos, así como la implementación de políticas y procedimientos organizacionales que facilitan el funcionamiento diario de la institución educativa. Una administración eficaz proporciona el soporte logístico y organizacional necesario para que los docentes puedan concentrarse en su labor pedagógica sin enfrentar barreras operativas.

La gestión eficiente de recursos humanos es un componente fundamental de la dimensión administrativa. Esto implica la contratación adecuada, la asignación de tareas basada en competencias, la supervisión y evaluación regular del desempeño docente, y la provisión de oportunidades para el desarrollo profesional continuo. Cuando los recursos humanos se gestionan adecuadamente, los docentes sienten que están en un entorno estructurado y de apoyo, lo que puede aumentar su motivación y compromiso, y mejorar su desempeño en el aula.

La gestión financiera también juega un papel crucial. La asignación y uso efectivo de los fondos asegura que las escuelas tengan los recursos necesarios para operar de manera óptima. Esto incluye la compra de materiales educativos, la mejora de infraestructuras y la financiación de programas de desarrollo profesional. Una administración financiera sólida permite a los docentes tener acceso a los materiales y recursos que necesitan para implementar estrategias de enseñanza efectivas, lo que directamente influye en su desempeño.

La gestión de materiales se refiere a la administración y mantenimiento de los medios físicos y tecnológicos en la escuela. Esto incluye asegurar que las aulas estén bien equipadas, que los materiales didácticos estén disponibles y actualizados, y que las instalaciones tecnológicas funcionen correctamente. Un entorno bien gestionado en términos de recursos materiales facilita la labor docente al reducir las interrupciones y proporcionar las herramientas necesarias para la enseñanza.

Prueba de Hipótesis Específica 3

La dimensión pedagógica se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.

5. Formulación de Hipótesis Estadísticas

Ho: La dimensión pedagógica no se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.

Ha: La dimensión pedagógica se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.

6. Criterio: Regla de Decisión

P valor > 0,05: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

P valor < 0,05: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 9

Relación entre la dimensión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024

			Pedagógica	Desempeño docente
Rho de Spearman	Pedagógica	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	,610**
		N	101	101
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,610**	1.000
		N	101	101

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

Nota. Matriz de datos SPSS



Interpretación:

La relación existente con la dimensión pedagógica y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri en 2024 se ha evaluado utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Se muestra en el resultado un coeficiente de correlación de 0.610, significa que la relación es positiva media con la dimensión pedagógica y desempeño docente. Este valor es altamente significativo con un nivel de significancia (p) de 0.000, lo que sugiere que la probabilidad de que esta correlación ocurra por azar es extremadamente baja.

La dimensión pedagógica abarca varios aspectos esenciales relacionados con la práctica diaria pedagógica, la formación profesional y el desarrollo del currículo. Una gestión pedagógica efectiva implica la innovación de un entorno de aprendizaje que promueva el aumento de todas las habilidades y competencias tanto en los educadores como en los estudiantes.

Uno de los componentes clave de la dimensión pedagógica es el apoyo continuo a las prácticas de enseñanza efectivas. Esto incluye proporcionar a los docentes acceso a recursos pedagógicos actuales y relevantes, así como oportunidades para la reflexión y el intercambio de mejores prácticas. El acceso a materiales didácticos innovadores y tecnologías educativas facilita la implementación de estrategias de enseñanza diversificadas que pueden mejorar el compromiso y el rendimiento de los estudiantes, lo cual se evidencia en el desempeño de los educadores.

La formación y su desenvolvimiento profesional de los docentes son otros aspectos cruciales de la dimensión pedagógica. Las escuelas que invierten en la formación continua de sus docentes mediante talleres, seminarios y programas de



actualización profesional, fomentan un entorno de aprendizaje continuo. Los docentes que participan en estas actividades adquieren nuevas habilidades y conocimientos que pueden aplicar en sus prácticas diarias, lo que contribuye a una enseñanza más efectiva y a un mejor desempeño en el aula.

El diseño e implementación del currículo también forman parte de la gestión pedagógica. Un currículo bien estructurado, alineado con los fines y las necesidades del estudiantado, proporciona una guía clara para los docentes. Esto les permite planificar sus lecciones de manera más efectiva y asegurarse de que están cubriendo todos los aspectos necesarios del plan de estudios. La claridad y coherencia en el currículo facilitan la enseñanza y el aprendizaje, lo que mejora el desempeño docente al reducir la ambigüedad y la sobrecarga de trabajo.

Además, la evaluación y el monitoreo continuo del progreso tanto de los estudiantes como de los docentes son fundamentales. Las instituciones que implementan sistemas de evaluación formativa y sumativa, así como mecanismos de retroalimentación constructiva, pueden identificar áreas de mejora y proporcionar el apoyo necesario para abordar estas áreas. Esto no solo ayuda a los estudiantes a mejorar, sino que también permite a los docentes ajustar sus métodos de enseñanza para ser más efectivos.

Prueba de Hipótesis Específica 4

La dimensión comunitaria se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.

7. Formulación de Hipótesis Estadísticas

Ho: La dimensión comunitaria no se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.

Ha: La dimensión comunitaria se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.

8. Criterio: Regla de Decisión

P valor > 0,05: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

P valor < 0,05: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 10

Relación entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024

		Comunitaria	Desempeño docente
Rho de Spearman	Comunitaria		
		Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,522**
		N	101
Desempeño docente		Coeficiente de correlación	,522**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	101

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

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

La relación que hay con dimensión comunitaria y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas públicas de primaria del distrito de Ayaviri,



2024 al emplearse el coeficiente de correlación de Spearman. Los datos muestran un coeficiente correlacional de 0.522, los cuales nos indica que la dimensión comunitaria y el desempeño de los docentes guardan una relación positiva y moderada. El resultado es altamente significativo, con un nivel de significancia (p) de 0.000, lo que sugiere que la probabilidad de que esta correlación ocurra por azar es extremadamente baja.

La dimensión comunitaria de la gestión escolar se refiere a la interacción y colaboración entre la escuela y la comunidad en general, incluyendo a padres, organizaciones locales y otros actores relevantes. Una gestión comunitaria efectiva fomenta la interacción de la comunidad educativa de manera activa en la vida escolar, lo cual puede tener una conmovión positiva en el desempeño docente a través de varias vías.

Uno de los aspectos claves de esta dimensión es la participación de tutores y padres en el proceso y desarrollo educativo. Cuando los padres están involucrados en la educación de sus hijos, los estudiantes tienden a mostrar un mayor compromiso y motivación, lo que facilita la labor de los docentes. La colaboración con los padres puede incluir actividades como reuniones regulares, talleres de formación para padres y eventos escolares que fomenten la participación de la familia. Un mayor apoyo y colaboración de los padres puede mejorar el ambiente escolar, creando un entorno más positivo y de apoyo para los docentes.

La participación de organizaciones locales y la creación de alianzas estratégicas también son componentes importantes de la gestión comunitaria. Estas alianzas pueden proporcionar recursos adicionales, como materiales educativos, oportunidades de formación y experiencias extracurriculares para los estudiantes. La colaboración con la comunidad local puede enriquecer el currículo y facilitar a los



maestros recursos y herramientas adicionales para mejorar su práctica pedagógica. Además, las organizaciones locales pueden ofrecer programas de apoyo que aborden las necesidades específicas de la comunidad escolar, como programas de nutrición, salud y bienestar, que contribuyen a un entorno de aprendizaje más saludable y productivo.

La dimensión comunitaria también incluye la implementación de proyectos comunitarios que involucren a los estudiantes en actividades fuera del aula, fomentando el aprendizaje práctico y el desarrollo de habilidades sociales y cívicas. Estos proyectos pueden aumentar el interés y la participación de los estudiantes en su educación, lo que facilita el trabajo de los docentes y mejora los resultados educativos. La incorporación de la comunidad en el desarrollo educativo promueve un sentido de pertenencia y responsabilidad compartida entre todos los actores involucrados, lo que puede llevar a un ambiente escolar más colaborativo y cohesionado.

La comunicación efectiva entre la escuela y la comunidad es esencial para una gestión comunitaria exitosa. Establecer canales de comunicación abiertos y transparentes permite que la comunidad esté informada sobre las actividades y necesidades de la escuela, y facilita la colaboración y el apoyo. Las escuelas que mantienen una comunicación constante y bidireccional con la comunidad pueden abordar más eficazmente los desafíos y aprovechar las oportunidades para mejorar el entorno educativo.

4.3. Correlación de las variables de acuerdo a los objetivos

Tabla 11

Relación entre la gestión escolar y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024

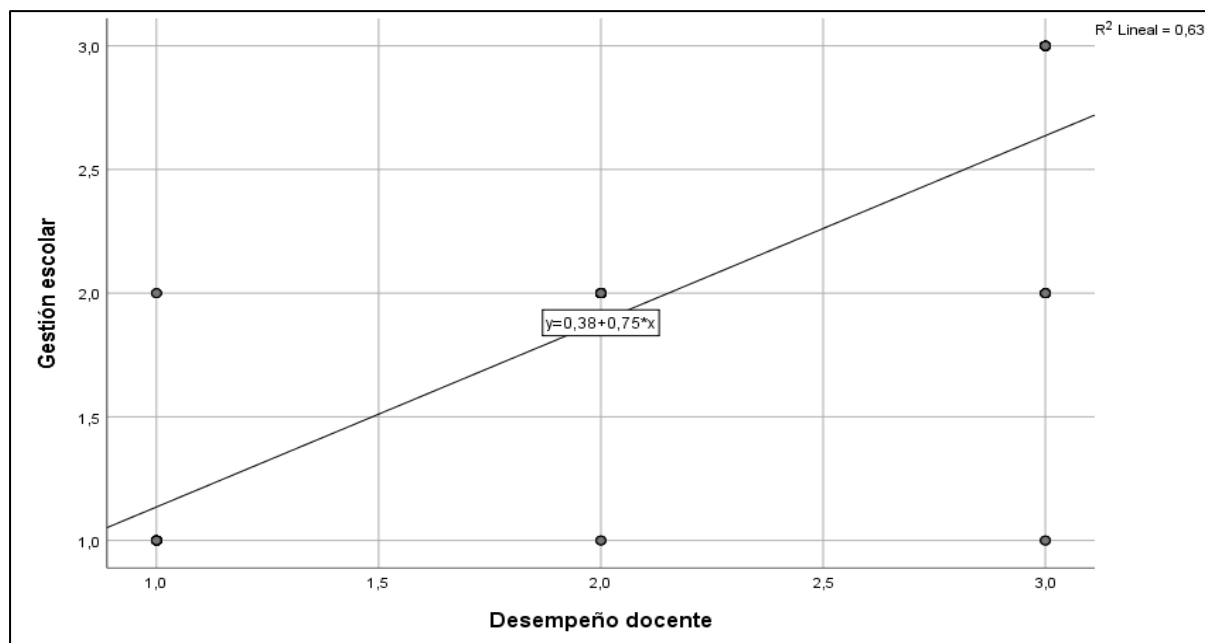
			Gestión escolar	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión escolar	Coefficiente de correlación	1.000	,790**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	101	101
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,790**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	101	101

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

Nota: Elaboración propia.

Figura 3

Relación entre la gestión escolar y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024



Nota: Elaboración propia.



Interpretación:

De acuerdo a la figura N° 3, entre gestión escolar y desempeño docente en las instituciones públicas de primaria del distrito de Ayaviri en 2024, observamos que los puntos de dispersión presentan una pendiente positiva, lo que quiere decir que, a mayor gestión escolar va ser mayor el desempeño docente. Por tanto, la relación que existe, es una relación positiva alta entre las dos variables.

Así mismo en la tabla N° 11, se muestra que este valor es altamente significativo con un nivel de significancia (p) de 0.000. Y la correlación de 0.790 que existe en la gestión de una escuela y el desempeño de los docentes en Ayaviri destaca la importancia de tener una gestión efectiva en la escuela. La significancia de los resultados obtenidos sugiere que las mejoras en la gestión escolar tienen un resultado positivo y tangible en la enseñanza. Por lo tanto, las escuelas deben priorizar el fortalecimiento de una buena gestión escolar como una vía para elevar el desempeño docente y, en última instancia, mejorar los resultados educativos para los estudiantes.

Tabla 12

Relación entre la dimensión estratégica y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024

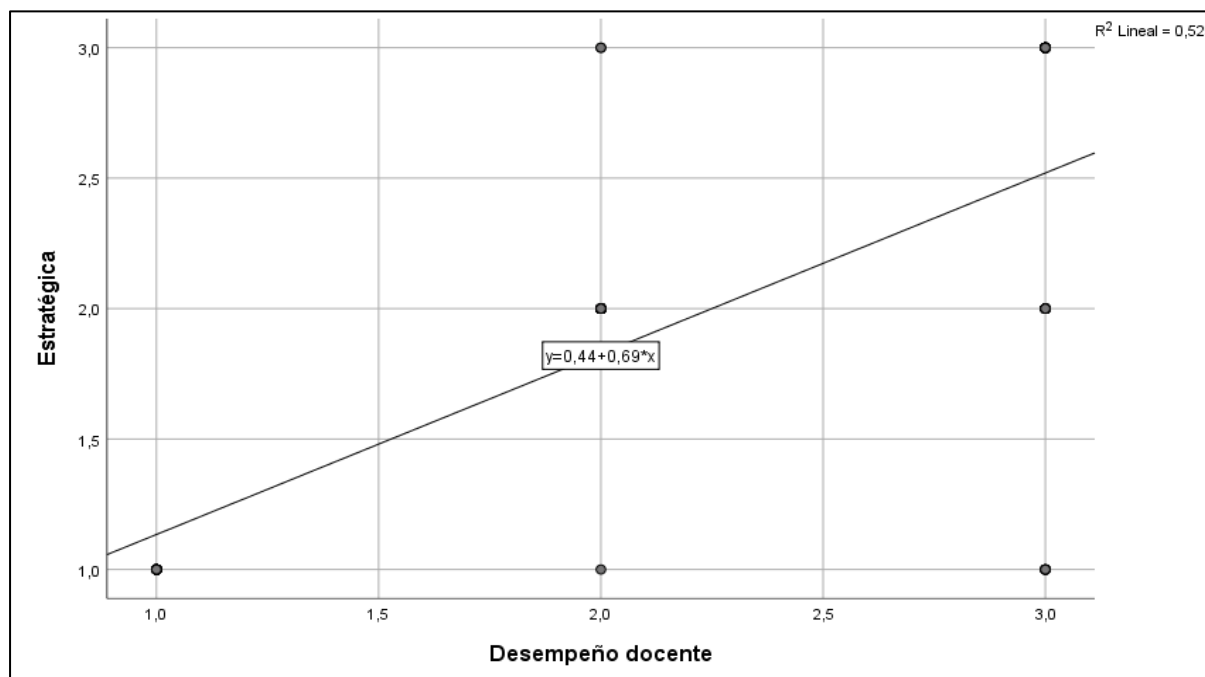
			Estratégica	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estratégica	Coefficiente de correlación	1.000	,711**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	101	101
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,711**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	101	101

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

Nota: Elaboración propia.

Figura 4

Relación entre la dimensión estratégica y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024



Nota: Elaboración propia.



Interpretación:

De acuerdo a la figura N° 4, entre la dimensión estratégica y desempeño docente en las instituciones públicas de primaria del distrito de Ayaviri en 2024, se observa que los puntos de dispersión presentan una pendiente positiva, lo que significa que, a mayor gestión estratégica va ser mayor el desempeño docente. Por tanto, la relación que existe, es una relación positiva alta entre las dos variables.

Así también en la tabla N° 12, se muestra que este valor es altamente significativo con un nivel de significancia (p) de 0.000. Y la correlación de 0.711 que existe con la dimensión estratégica y desempeño docente en Ayaviri destaca la importancia de una planificación y ejecución estratégica efectiva para mejorar la productividad de los docentes. La significancia de los resultados obtenidos refuerza la validez de estos hallazgos, sugiriendo que las mejoras en la dimensión estratégica pueden tener una respuesta con significancia positivo en la eficacia y eficiencia de la enseñanza. Las escuelas deben priorizar el fortalecimiento de sus capacidades estratégicas como una vía para elevar el desempeño docente y, en última instancia, mejorar los resultados educativos de los estudiantes. Esto puede incluir el desarrollo de habilidades de liderazgo estratégico, la utilización de datos para tomar decisiones e implementar metas y objetivos claros y factibles.

Tabla 13

relación entre la dimensión administrativa y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024

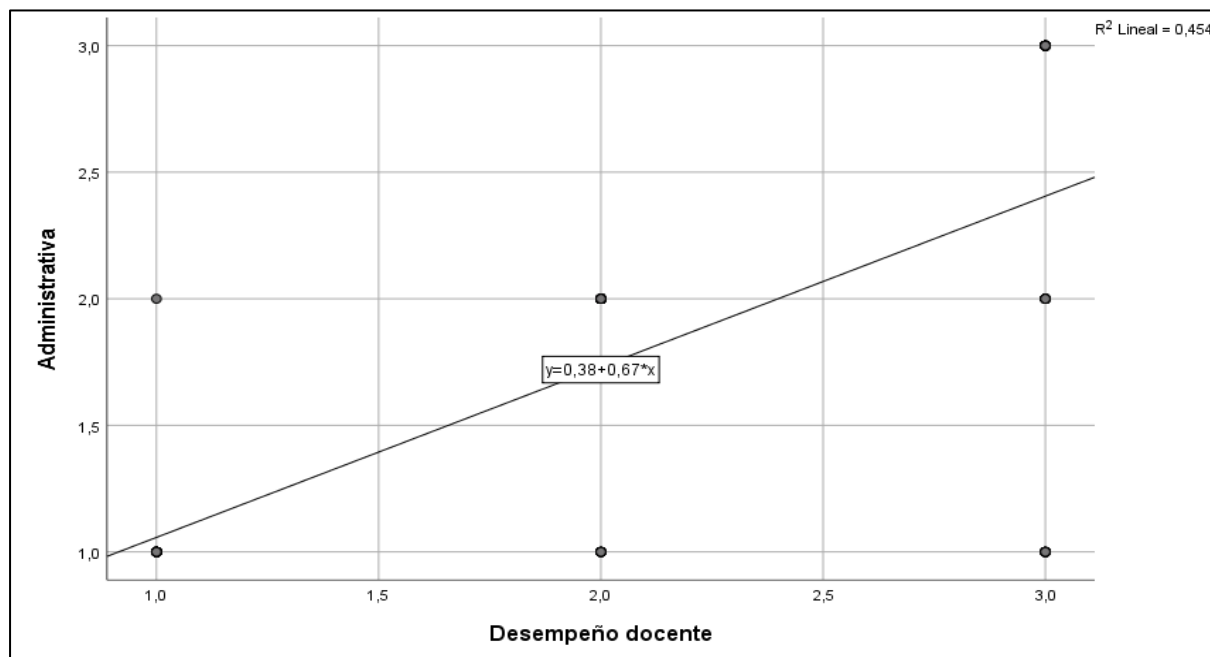
		Administrativa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Administrativa	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,662**
		N	101
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,662**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	101

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

Nota: Elaboración propia.

Figura 5

Relación entre la dimensión administrativa y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024



Nota: Elaboración propia.



Interpretación:

De acuerdo a la figura N° 5, entre la dimensión administrativo y desempeño docente, se observa que los puntos de dispersión presentan una pendiente positiva, lo que significa que, a mejor gestión administrativa va ser mejor el desempeño docente. Por tanto, la relación que existe, es una relación positiva alta entre ambos variables.

Según la tabla N° 13, la correlación positiva alta de 0.662 sugiere que, aunque hay otros elementos que también repercuten en el desempeño docente, la dimensión administrativa tiene un impacto significativo. Las mejoras en la administración escolar pueden llevar a mejoras en el desempeño docente al crear un entorno más organizado y de apoyo. Esto destaca la importancia de fortalecer las capacidades administrativas dentro de las instituciones educativas como una estrategia para lograr y tener mejores desempeños del docente.

En conclusión, la relación positiva alta que se da con dimensión administrativa y desempeño de los docentes subraya la importancia de una administración escolar eficiente para lograr una enseñanza de calidad. Y por esa razón las escuelas deben enfocarse en optimizar sus prácticas administrativas, gestionando de manera eficaz los recursos humanos, financieros y materiales, e implementando políticas y procedimientos claros.

Tabla 14

Relación entre la dimensión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024

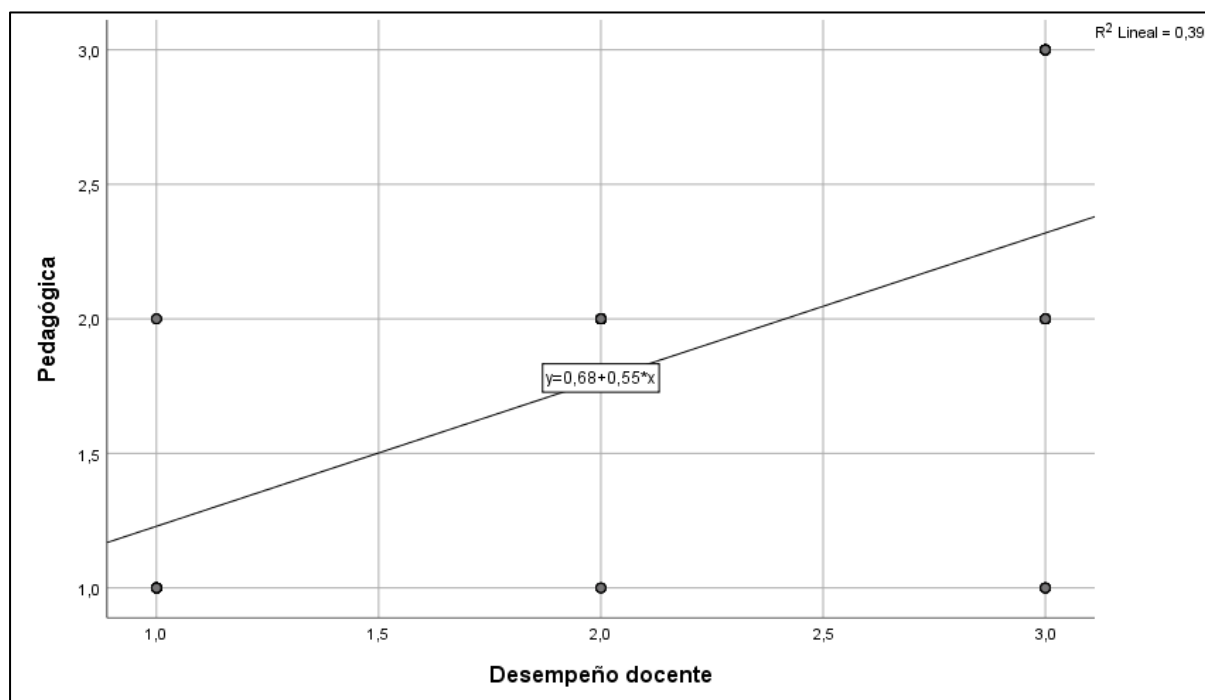
			Pedagógica	Desempeño docente
Rho de Spearman	Pedagógica	Coeficiente de correlación	1.000	,610**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	101	101
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,610**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	101	101

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

Nota. Matriz de datos SPSS

Figura 6

Relación entre la dimensión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024



Nota: Elaboración propia.



Interpretación:

En la tabla N° 14, la correlación positiva media de 0.610 indica que, aunque hay otros elementos que también inciden en el desempeño docente, la dimensión pedagógica tiene un impacto significativo. Esto subraya la importancia de fortalecer la gestión pedagógica en los centros educativos como una estrategia para mejorar el rendimiento docente. Las mejoras en la dimensión pedagógica pueden llevar a un entorno de enseñanza más eficaz y colaborativo, beneficiando tanto a los docentes como a los estudiantes.

De acuerdo a la figura N° 6, entre gestión pedagógica y desempeño docente en las instituciones públicas de primaria del distrito de Ayaviri en 2024, observamos que los puntos de dispersión presentan una pendiente positiva, lo que quiere decir que, a mayor gestión administrativa va ser mayor el desempeño docente. Por tanto, la relación que existe, es una relación positiva media entre las dos variables.

En conclusión, la dimensión pedagógica al relacionarse positivamente con el desempeño docente, destaca lo importante que es una gestión pedagógica sólida para mejorar la enseñanza. Las instituciones educativas deben enfocarse en optimizar sus prácticas pedagógicas, apoyando al docente en su desarrollo profesional permanente, proporcionando medios pedagógicos actualizados y diseñando un currículo coherente y bien estructurado. Al hacerlo, pueden crear un entorno de enseñanza más favorable que mejore su desempeño y, en última instancia, lograr buenos resultados educativos de los estudiantes.

Tabla 15

Relación entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024

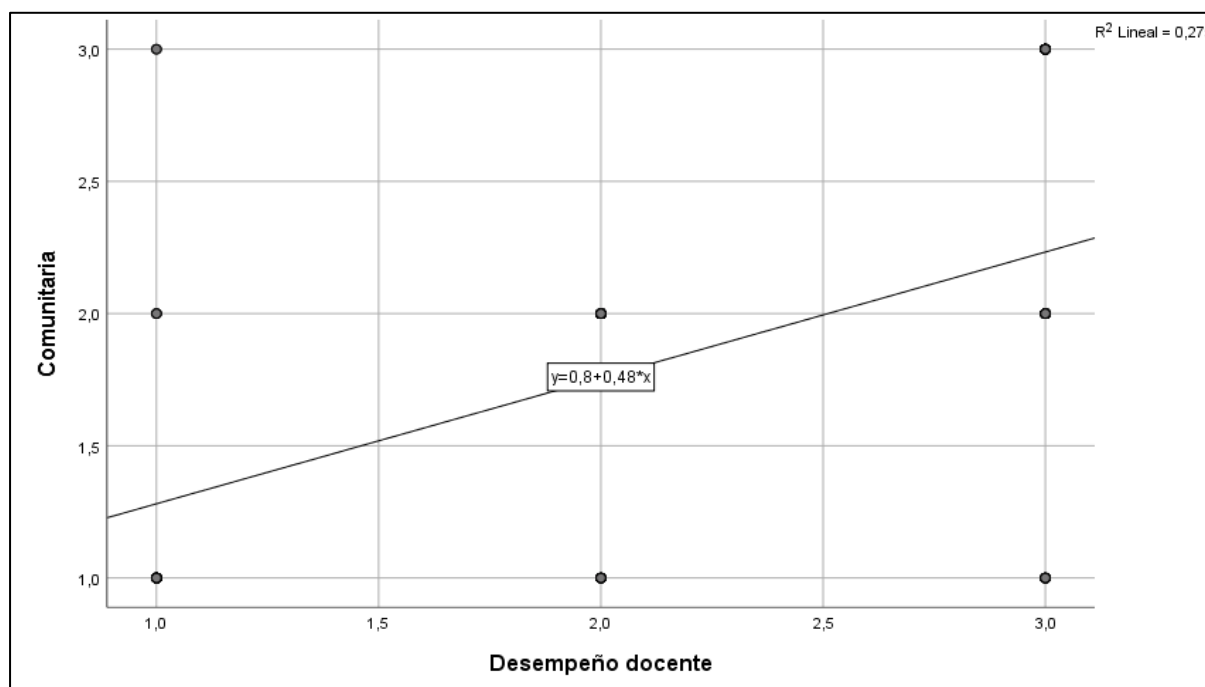
		Comunitaria	Desempeño docente
Rho de Spearman	Comunitaria	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,522**
		N	101
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,522**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	101

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

Nota: Elaboración propia

Figura 7

Relación entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024



Nota: Elaboración propia.



Interpretación:

En la tabla N° 15, se muestra que este valor es altamente significativo con un nivel de significancia (p) de 0.000. Y la correlación positiva media de 0.522 indica que, aunque hay otros elementos que también inciden con el desempeño docente, la dimensión comunitaria tiene un impacto significativo. Esto subraya la importancia de fortalecer la gestión comunitaria en las escuelas como una estrategia para mejorar el rendimiento docente. Las mejoras en la dimensión comunitaria pueden llevar a un entorno de enseñanza más integrado y de apoyo, beneficiando tanto a los docentes como a los estudiantes.

Según la figura N° 7, entre la gestión comunitaria y desempeño docente en las instituciones públicas de primaria del distrito de Ayaviri en 2024, observamos que los puntos de dispersión presentan una pendiente positiva, lo que quiere decir que, si hay mejor gestión comunitaria va ser mejor el desempeño docente. Por tanto, la relación que existe, es una relación positiva media entre las dos variables.

4.4. Discusión de los Resultados

En esta investigación al determinar la relación de la gestión escolar con el desempeño docente. Se pudo encontrar que el valor (p valor = 0.000) < (nivel de significancia = 0.05), a través de la prueba de Rho - Spearman, esto nos da a entender que encontramos una relación entre las dos variables. Estos resultados convergen en el estudio realizado de Meza (2019), donde la finalidad fue determinar la relación que existe entre Gestión educativa y Desempeño docente en Instituciones Adventistas. Estudio realizado de enfoque cuantitativo, No experimental, correlacional, de corte transversal, donde participaron 85 docentes como muestra, de los cuales fueron encuestados y respondieron un cuestionario del tipo escala Likert. Al obtener los datos



del resultado nos muestra una correlación moderada con la gestión educativa y el desempeño docente; asimismo, se correlacionan las dimensiones; institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria. Por lo cual se determina la relación positiva moderado entre ambos variables.

El análisis sobre la relación de gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria de Ayaviri en 2024 revela resultados que merecen una discusión detallada, especialmente al considerar estudios previos como el de Meza (2019). Donde investigó la relación de gestión educativa y el desempeño docente en tres instituciones adventistas en Juliaca, encontrando una correlación moderada ($r = 0.504$, $p < 0.05$). Este hallazgo es consistente con la presente investigación en Ayaviri, donde también se observó en las dos variables una relación positiva y significativa.

En el contexto de Ayaviri, el análisis muestra que la gestión escolar, comprendida en diferentes dimensiones, repercute de forma significativa en el desempeño de los docentes. La correlación de 0.790 de la gestión escolar y desempeño docente indica una relación positiva fuerte, esto indica que una gestión escolar efectiva puede garantizar considerablemente a mejorar el rendimiento de su labor pedagógico de los docentes. Esta correlación es notablemente más alta que la reportada por Meza (2019), lo que podría deberse a diferencias contextuales o a mejoras en las prácticas de gestión implementadas en Ayaviri.

La dimensión estratégica de la gestión escolar en Ayaviri muestra una correlación positiva fuerte con el desempeño docente ($r = 0.711$). Esta dimensión abarca la planificación a largo plazo, el establecimiento de objetivos claros y la toma de decisiones basadas en datos, aspectos que, según Meza (2019), también son fundamentales en la gestión institucional. Meza identificó que una gestión institucional



bien estructurada y orientada estratégicamente tiene una relación positiva en el desempeño docente, lo cual es respaldado por los hallazgos actuales. La fuerte relación en Ayaviri sugiere que los esfuerzos en planificación y dirección estratégica son cruciales para lograr un entorno educativo eficaz.

En cuanto a la dimensión administrativa, la correlación moderadamente fuerte ($r = 0.662$) con el desempeño docente refuerza la importancia de una gestión eficiente de recursos humanos, financieros y materiales. Meza (2019) también encontró que la gestión administrativa es una dimensión clave que influye en el desempeño docente, aunque con una correlación más baja en comparación con Ayaviri. Esto indica que, en Ayaviri, las prácticas administrativas podrían estar más desarrolladas o ser más efectivas, contribuyendo así a un mejor desempeño de los docentes.

La dimensión pedagógica, con una correlación moderada ($r = 0.610$), subraya la importancia de apoyar las prácticas de enseñanza efectivas, el desarrollo profesional continuo y la implementación de un currículo coherente. Estos aspectos también fueron destacados por Meza (2019) como fundamentales para el desempeño docente. La consistencia en los hallazgos entre ambos estudios sugiere que invertir en el desarrollo pedagógico de los educadores es una de las estrategias efectivas para alcanzar una enseñanza de calidad.

La dimensión comunitaria, aunque muestra la correlación más baja ($r = 0.522$), sigue siendo significativa y destaca la importancia de la interacción y colaboración entre la escuela y la comunidad. Meza (2019) también identificó la gestión comunitaria como una dimensión relevante, aunque con una influencia más limitada en comparación con otras dimensiones de la gestión escolar. La correlación moderada en Ayaviri sugiere que, aunque la colaboración comunitaria es importante, su relación en el desempeño docente puede estar mediado por otros factores contextuales.



En conjunto, los resultados en Ayaviri muestran una tendencia similar a la encontrada por Meza (2019) en Juliaca, aunque con correlaciones generalmente más altas. Esto sugiere que la gestión escolar, en sus diversas dimensiones, juega un papel crucial en el desempeño docente, y que las mejoras en la gestión pueden conducir a mejoras significativas en la calidad de la enseñanza. La fuerte correlación observada en Ayaviri podría indicar que las prácticas de gestión educativa han evolucionado y mejorado desde el estudio de Meza, reflejando una mayor efectividad en la implementación de estrategias de gestión.

Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para los administradores escolares y los responsables de políticas educativas. Invertir en el desarrollo de capacidades de gestión en todas sus dimensiones, especialmente en lo estratégica, administrativa y pedagógica, puede ser una vía efectiva para lograr mejoras en el desempeño docente y, en última instancia, los resultados educativos de los estudiantes. Además, fomentar una mayor colaboración comunitaria puede complementar estos esfuerzos, creando un entorno educativo más cohesionado y de apoyo. En conclusión, la gestión escolar y desempeño docente guardan una relación positiva y significativa, observada tanto en el distrito de Ayaviri como en los estudios previos de Meza, esto subraya la necesidad de continuar fortaleciendo las prácticas de gestión escolar en los centros educativos para lograr una calidad educativa.

CONCLUSIONES

- PRIMERA.** Se determinó qué, hay una relación positiva de la gestión escolar con el desempeño docente en las instituciones públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024, entre ambas variables de estudio, el cual es corroborado con el coeficiente correlacional de Rho de Spearman el cual resultó 0.790 y su P-valor fue de 0.000 el cual es menor al nivel de significancia ($0.00 < 0.05$), por lo que se afirma que tiene una correlación positiva alta. Esto significa que los docentes se desempeñan mejor en su trabajo pedagógico cuando hay una buena gestión escolar del directivo.
- SEGUNDA.** Se determinó que, la gestión de la dimensión estratégica se relaciona positivamente con el desempeño de los docentes en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024, se concluye la existencia de una relación significativa entre ambas variables de estudio, que es corroborado con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Por ende, resultó 0.711 y su P-valor fue de 0.000 el cual es menor al nivel de significancia ($0.00 < 0.05$), por lo que se confirma que tiene una correlación positiva alta. Significa que las escuelas que cuentan con los instrumentos de gestión como es el PEI, RI y PAT, facilita al docente a tener objetivos y metas claras para tener mejores logros de aprendizaje.



TERCERA. Se encontró una relación positiva con la dimensión administrativa y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024, concluyendo que, si hay una relación en las dos variables de estudio, el cual es corroborado con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, donde resultó 0.662, su P-valor fue de 0.000 el cual es menor al nivel de significancia ($0.00 < 0.05$), por lo que se afirma que tiene una correlación positiva alta. Esto quiere decir que es muy importante que el director optimicé la gestión de los recursos materiales, financieros y humanos para asegurar la operatividad de la escuela, para que el maestro tenga un entorno organizado y de apoyo para mejorar su desempeño.

CUARTA. Se concluye que la dimensión pedagógica se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024, dato corroborado con el coeficiente de correlación de Rho Spearman, el cual resultó 0.610 y su P-valor fue de 0.000 aclarando que es menor al nivel de significancia ($0.00 < 0.05$). Por ende, se afirma que hay una correlación positiva media. Significa que es esencial que el directivo acompañe en la práctica pedagógica docente a fin de hacer un seguimiento y orientar a una enseñanza más efectiva, colaborativa y colegiada para lograr un buen desempeño.

QUINTA. Se determinó que, la dimensión comunitaria tiene una relación positiva con el desempeño docente en las instituciones educativas



públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024, dato que es corroborado con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, el cual resultó 0.522 y su P-valor fue de 0.000 indicando que es menor al nivel de significancia ($0.00 < 0.05$), por lo que afirmamos que tiene una correlación positiva media. Concluyendo que si hay una relación significativa con los variables de estudio. Significa que la gestión de alianzas de instituciones públicas y privadas, la convivencia escolar debe ser fortalecida en las escuelas, para mejorar en el desempeño docente y lograr los objetivos propuestos para el beneficio de todos los niños y niñas.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA.** A los directores de las instituciones educativas se recomienda, que fortalezcan y optimicen la gestión escolar, considerando la relación positiva alta que guarda la gestión escolar y desempeño docente en las instituciones educativas públicas, nivel primario del distrito de Ayaviri. Es crucial centrarse en mejorar los procesos de planificación estratégica, administración eficiente y apoyo pedagógico, ya que estas áreas tienen una relación significativa con el desempeño docente en la calidad de la enseñanza.
- SEGUNDA.** A los directivos de las IIEE se recomienda, que prioricen la gestión estratégica organizando la escuela a través de la elaboración y actualización de los instrumentos de gestión (PEI, RI y PAT) de manera colegiada y colaborativa, para que los docentes tengan objetivos y metas claras para desempeñarse en su trabajo pedagógico y obtener una escuela con un estilo único para el logro de los aprendizajes.
- TERCERA.** A los directores de las IIEE recomendar, que deben garantizar la operatividad de la escuela realizando una gestión administrativa eficiente a través de la gestión de recursos financieros, materiales y humanos, una gestión de planificación adecuada del presupuesto, mantenimiento de la infraestructura, la provisión de recursos necesarios para el desarrollo educativo y la optimización de los procesos internos para reducir la carga administrativa de los docentes.



CUARTA. A los directivos, responsables de esta gestión escolar de las escuelas públicas, recomendar que enfoquen esfuerzos en fortalecer la dimensión pedagógica dentro de sus prácticas de gestión escolar a través del acompañamiento y monitoreo pedagógico, realización de talleres, participación de experiencias exitosas, cursos de actualización; ya que esta dimensión es el núcleo pedagógico para el logro de los aprendizajes. Puesto que también la correlación significativa y positiva observada en la dimensión pedagógica y el desempeño de los docentes, indica que la calidad de las prácticas pedagógicas tiene una relación importante en el desempeño de los docentes.

QUINTA. A los directores de las escuelas de nivel primaria recomendar, que refuercen la dimensión comunitaria dentro de sus estrategias de gestión escolar a través de la convivencia escolar y alianza con las familias, con los Centros de Salud, con la DEMUNA, la comisaria, la iglesia, la municipalidad y entre otras entidades, para tener un trabajo articulado y colaborativo de la comunidad, y mejorar el desempeño docente.



REFERENCIAS

- Amaiquema, F. & Zumba, I. (2019). Enfoques para la formulación de la hipótesis en la investigación científica. *Conrado*, 15(70), 354-360. Epub 02 de diciembre de 2019. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500354&lng=es&tlng=es
- Aquise Paco, J. N. y Rojas Lopez, R. A. (2020). Factores del buen desempeño del docente de educación Intercultural Bilingüe desde la perspectiva del propio docente. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola-Perú]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a8873c44-2ca5-4119-b651-a0a42fa9350b/content>
- Benavides Gutierrez, A., Palacios-Garay, J., Fuster-Guillén, D. y Hernández, R. M. (2019). Evaluación del desempeño docente en el logro de aprendizaje del área de matemáticas. *Revista de Psicología*. Vol. 16 (N° 31), 48-57 [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/10881/1/evaluacion-desempeno-docente-logros.pdf>
- Cáceres Calderón, M. F. (2019). Incentivos laborales y su relación con el desempeño docente, en la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en los periodos académicos 2017-I y 2017-II [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. file:///E:/POST%20GRADO%20ANDINA/TESIS%202022/Maria_Caceres_Tra_bajo_de_Investigacion_Maestria_2019.pdf
- Cartilla sobre Convivencia Escolar (2021). Ministerio de Educación. Lima. Perú.



Cósar Sedano, R. A. (2021). Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales, distrito Mi Perú 2021. Callao [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61737/C%c3%b3sar_SRA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Decreto Supremo N° 004 de 2018 [Ministerio de Educación]. Lineamientos para la gestión de la Convivencia Escolar, la Prevención y la Atención de la Violencia Contra Niñas, Niños y Adolescentes. Lima, 13 de mayo 2018.

Decreto Supremo N° 006 de 2021 [Ministerio de Educación]. Lineamientos para la gestión escolar de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica. Lima, 17 de marzo 2021.

Decreto Supremo N° 013 de 2022 [Ministerio de Educación]. Lineamientos para la promoción del bienestar socioemocional de las y los estudiantes de la Educación Básica. Lima, 15 de setiembre 2022.

De la Cruz Cullanco, O. F. (2015). Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de la Universidad Sergio Bernal de Cañete-2014. Huánuco- Perú [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizan].

https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/1835/TM_d_e_la_cruz_Cullanco_Olmedo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica (2021). Ministerio de Educación. Lima. Perú.

Haro Pajuelo, L. M. (2022). La gestión educativa y el desempeño docente en la I.E.N° 20359 Reyna de la Paz-Végueta. Huacho [Tesis de Maestría, Universidad



Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6746/LIZ%20MARGOT%20HARO%20PAJUELO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006). Metodología de la Investigación. Cuarta edición. Mc. Graw Hill: México.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta edición. Mc. Graw Hill: México.

Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. (2023). Metodología de la Investigación-Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Segunda edición. Mc. Graw Hill: México.

Herrera Díaz, G. M. (2021). La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa "Sagrado Corazón", Arequipa [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6b14606-3a92-4677-9793-4712889724c0/content>

Martínez, J. F. (2013). Combinación de mediciones de la práctica y el desempeño docente: consideraciones técnicas y conceptuales para la evaluación docente. Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana. 50(1), 4-20.

PEL, <http://www.pensamientoeducativo.org> - <http://www.pel.cl>

Martinez Chairez, G. I., Esparza Chávez, A. Y. y Gómez Castillo, R. I. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 11(21), e013. Epub 09 de marzo de 2021. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>



Martos Machuca, S. P. (2019). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la I.E. José Luis Purisaca Aldana-Los Ángeles, Moyobamba, 2019 [Tesis de Maestría, Universidad Católica Sedes Sapientiae]. <https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/889/Tesis%20-%20Martos%20Machuca%2C%20Shirley%20Pamela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mendoza Soto, M. M. (2022). Gestión escolar y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97443/Mendoza_SMM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Meza Revatta, L. F. (2019). Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018, Lima [Tesis de Maestría, Universidad Peruviana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2235/Lucas_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meza Revatta, L. F., Torres Miranda, J. S. y Mamani-Benito, O. (2020). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, Puno, Perú. *Apuntes Universitarios*, 2021. 11(1).

<file:///C:/Users/hp/Downloads/543-Textodelartculo-1236-1-10-20201026.pdf>

Ministerio de Educación (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima. Perú.

Monroy, J. (2013). Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente; Caso de estudio: Escuela estatal "Rafael Saturno



Guerra" Valencia-Estado Carabobo. Venezuela [Tesis de Maestría, Universidad de Carabobo] <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/700035BB.pdf>

Ojeda Sigwas, R. C. y Yokota Zevallos, C. K. (2019). Gestión educativa y su relación con el desempeño profesional de los docentes en la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC, 2018 [Tesis de Maestría, Escuela Internacional de Posgrado].
<file:///E:/POST%20GRADO%20ANDINA/PROYECTO%202024/TESIS/OJEDA%202019%20gesti%C3%B3n%20educativa%20y%20desempe%C3%B1o%20docente.pdf>

Olaya Córdova, R. de la C. (2019). Gestión escolar y ética profesional de los docentes de la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
file:///C:/Users/hp/Downloads/Olaya_CRDLC.pdf

Orellana Hernández, K. L. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. Revista Internacional de Estudios en Educación. N°1, 47-63.
<https://riee.um.edu.mx/index.php/RIEE/article/view/206/193>

Pacori Parichahua, E. W. y Tito Lipa, J. P. (Ed.). (2018). Estadística básica e investigación con aplicación SPSS (1a ed.). Editorial.

Paniagua Machicao, F. y Condori Ojeda, P. (2018). Investigación científica en educación. Segunda edición. Puno. Perú.

Peniche Cetzal, R., Ramón Mac, C., Guzmán Ramírez, C. y Mora Osuna, N. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja



Eficacia en Mexico. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 2020, 18(2), 77-95.

<file:///C:/Users/hp/Downloads/document.pdf>

Quintana Torres, Y. E. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. Educación y Educadores, 21(2), 259-281. Doi:10,5294/edu.2018.21.2.5.

Quispe Quispe. P. (2011). Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa el Salvador de la Ugel 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010, Lima [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor De San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2408/Quispe_qp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quispe Pareja, M. (13 de enero 2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. Investigación Valdizana. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237001/html/>

Ramírez Benites, R. (2023). Estrategia de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la institución educativa 11011 Señor de los Milagros, Chiclayo [Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11520/Ramirez%20Benites%20Richard.pdf?sequence=12>

Resolución Ministerial N° 587 de 2023 [Ministerio de Educación]. Lineamientos para la prestación del servicio educativo en instituciones y programas educativos de Educación Básica para el año 2024. Lima, 3 de noviembre del 2023.



Resolución Viceministerial N° 011 de 2019 [Ministerio de Educación]. Norma que regula los instrumentos de gestión de las instituciones educativas y programas de educación básica. Lima, 14 de enero del 2019.

Resolución Ministerial N° 432 de 2020 [Ministerio de Educación]. Norma que regula el Registro de la trayectoria educativa del estudiante de Educación Básica, a través del Sistema de Información de Apoyo a la Gestión de la Institución Educativa (SIAGIE). Lima, 28 de octubre del 2020.

Resolución Viceministerial N° 220 de 2021 [Ministerio de Educación]. Disposiciones para el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de la propuesta formativa del Programa Nacional de Formación y Capacitación de directores y subdirectores de Instituciones Educativas. Lima, 12 de julio del 2021.

Resolución Ministerial N° 447 de 2020 [Ministerio de Educación]. Norma sobre el proceso de matrícula en la Educación Básica. Lima, 4 de noviembre del 2020.

Resolución Ministerial N° 189 de 2021 [Ministerio de Educación]. Disposiciones para los Comités de Gestión Escolar en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica. Lima, 6 de mayo del 2021.

Resolución Ministerial N° 031 de 2018 [Ministerio de Educación]. Disposiciones que regulan la implementación de la intervención "Rutas Solidarias: Bicicletas para llegar a la Escuela". Lima, 26 de enero 2018.

Resolución Ministerial N° 560 de 2018 [Ministerio de Educación]. Disposiciones que regulan la iniciativa "Rutas Fluviales: traslado de estudiantes a instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la Educación Básica Regular en el ámbito rural". Lima, 12 de octubre 2018.



Resolución Viceministerial N° 013 de 2020 [Ministerio de Educación]. Lineamientos del Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de Instituciones Educativas. Lima, 15 de enero del 2020.

Resolución Viceministerial N° 330 de 2019 [Ministerio de Educación]. Disposiciones que regulan el funcionamiento del Sistema de registro de datos del personal de instituciones educativas privadas en el marco de la Ley N° 29988 (REGIEP) y del Sistema de gestión de información y seguimiento a los casos comprendidos en la Ley N° 29988 (SGIS). Lima, 23 de diciembre 2019.

Resolución Ministerial N° 0547 de 2012 [Ministerio de Educación]. Marco de Buen Desempeño Docente para Docentes de Educación Básica Regular. Lima, 27 de diciembre 2012.

Rosario Flores, A. R. (2017). La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra. Lima 2016 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

<https://core.ac.uk/download/pdf/323342228.pdf>

Sosa Espinoza, G. V. (2017). La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra [Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1171?show=full>

Torres Pacheco, E. (junio 2015). Gestión Educativa y su relación con la práctica docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno – 2014. Comuni@cción vol. 6 no. 1. obtenido en:



http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-

71682015000100006

UNESCO (2011). Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.

Lima. Perú.

Villareal Panduro, S. J. (mayo, 2019). Desempeño docente. Universidad Científica del

Perú. Facultad de Educación y Humanidades. obtenido en:

<http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/826>

Zaldivar Acosta, M. y Quintal Escovedo, S. A. (2021). Factores que influyen en el

desempeño docente del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán,

México. Plumilla Educativa, 29 (1), 15-27. DOI: 10.30554/pe.1.4465.2022.

Obtenido en: [file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet-](file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet-FactoresQueInfluyenEnElDesempenoDocenteDelNivelBas-8539876.pdf)

[FactoresQueInfluyenEnElDesempenoDocenteDelNivelBas-8539876.pdf](file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet-FactoresQueInfluyenEnElDesempenoDocenteDelNivelBas-8539876.pdf)



ANEXOS



Anexo 01. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona la gestión escolar con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024?</p> <p>Problemas específicos A. ¿Cómo se relaciona la dimensión estratégica con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024? B. ¿Cómo se relaciona la dimensión administrativa con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024? C. ¿Cómo se relaciona la dimensión pedagógica con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024? D. ¿Cómo se relaciona la dimensión comunitaria con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar de qué manera se relaciona la gestión escolar con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.</p> <p>Objetivos específicos A. Determinar la relación que existe entre la dimensión estratégica con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024. B. Determinar la relación que existe entre la dimensión administrativa con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024. C. Determinar la relación que existe entre la dimensión pedagógica con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024. D. Determinar la relación que existe entre la dimensión comunitaria con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.</p>	<p>Hipótesis general La gestión escolar se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.</p> <p>Hipótesis específicos A. La dimensión estratégica se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024. B. La dimensión administrativa se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024. C. La dimensión pedagógica se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024. D. La dimensión comunitaria se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri, 2024.</p>	<p>VARIABLE 1 Gestión escolar</p> <p>VARIABLE 2 Desempeño docente</p>	<p>1.1. Estratégica 1.2. Administrativa 1.3. Pedagógica 1.4. Comunitaria</p> <p>2.1. Preparación para el aprendizaje. 2.2. Enseñanza para el aprendizaje. 2.3. La escuela y la comunidad. 2.4. Profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>Métodos Estadístico deductivo</p> <p>Tipo Básica, teórica</p> <p>Nivel Descriptivo</p> <p>Diseño Correlacional</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento - Cuestionario de gestión escolar con escala de Likert. - Cuestionario de desempeño docente con escala de Likert.</p>	<p>Población 202 docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri.</p> <p>Muestra Conformada por 101 unidades de análisis.</p>

Anexo 02. Matriz instrumental

Matriz instrumental de la variable gestión escolar

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Rango
Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Organiza y estructura. Asumen responsabilidades. 	1,2,3,4,5,6,7,8	(5) Siempre	28-64
Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> Metodología pedagógica Planificación 	9,10,11,12,13,14,15,16,17	(4) Casi siempre	Bajo cumplimiento
Administrativa	Manejo de recursos económicos, materiales y humanos.	18,19,20,21,22,23	(3) A veces	65-101
Comunitaria	Relación con la comunidad educativa.	24,25,26,27,28	(2) Casi nunca	Cumplimiento Moderado
			(1) Nunca	102-140
				Alto Cumplimiento

Matriz instrumental de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Rango
Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Conoce y comprende las características de sus estudiantes. Dominio del área y planifica de forma colegiada. 	1,2,3,4,5,6,7,8	(5) Siempre	24-55
Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Crea un clima propicio y convivencia democrática. Conduce el proceso de enseñanza. 	9,10,11,12,13,14	(4) Con frecuencia	Bajo
La escuela y la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> Participa con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela. Establece relaciones de respeto, colaboración con las familias, la comunidad. 	15,16,17,18,19	(3) Algunas veces	57-87
Profesionalidad y la identidad del docente.	<ul style="list-style-type: none"> Reflexiona sobre su práctica profesional. Ejerce su profesión desde una ética de respeto. 	20,21,22,23,24	(2) Casi nunca	Medio
			(1) Nunca	88-120
				Alto

Anexo 03. Instrumento(s) de la investigación

Cuestionario que mide la variable 1: Gestión Escolar

Me presento ante usted, soy Lic. Cleofé Sanga Huaracallo, DNI 43828047, estudiante de posgrado de Maestría en Administración y Gerencia Educativa, Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez. El presente cuestionario forma parte de mi investigación titulada **Gestión escolar y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri - 2024**. Tiene como único fin, lo académico, por ello, se mantiene una absoluta discreción.

Brindo mi agradecimiento eterno por su colaboración en las respuestas brindadas para mi instrumento de estudio.

Instrucción:

- Lee detenidamente cada pregunta.
- Marca con (X) la valoración apreciada que considere, según lo que observa.

N°	Ítems o preguntas	Indicadores				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Estratégica	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
01	Los directivos se encargan de organizar la institución según su estructura interna.					
02	Los directivos organizan el trabajo colegiado para revisar y actualizar los documentos de gestión: PEI, RI y PAT.					
03	Se asumen responsabilidades y funciones por parte de los diferentes actores educativos.					
04	Se organiza y promueve la participación en el trabajo colegiado con los diferentes actores.					
05	Los directivos asumen responsabilidades liderando el trabajo colegiado en las comisiones de la I.E.					
06	Los diferentes actores de la institución conocen la problemática.					
07	Asumen la responsabilidad al promover las alianzas con los aliados estratégicos.					
08	Los directivos son líderes que influyen, inspiran y movilizan en los actores de la institución.					
	DIMENSIÓN 2: Pedagógica					
09	Los miembros de la institución se actualizan en estrategias y metodologías innovadoras.					
10	Buscan y proponen el uso de recursos y metodología pedagógica para mejorar el programa escolar.					
11	Evalúan permanentemente el progreso de la institución en la parte académica usando estrategias pedagógicas.					



12	Se identifica las fortalezas y debilidades de los miembros de la institución y se plantean alternativas de mejora en la parte pedagógica					
13	Se ha institucionalizado el monitoreo como práctica pedagógica docente, sostenida en el tiempo.					
14	Se implementa el trabajo colaborativo identificando las buenas prácticas pedagógicas de sus docentes y socializándolos con los demás.					
15	Se planifica y gestiona el uso de materiales como medio importante para el aprendizaje de los estudiantes.					
16	Se planifica, acompaña y monitorea en la elaboración de los programas curriculares de cada una de las áreas y grados.					
17	Se planifica durante la semana de gestión los planes de mejora de los aprendizajes en bien de los estudiantes.					
DIMENSIÓN 3: Administrativa						
18	El director delega o lidera el recurso financiero otorgado por entidades externas y del MINEDU verificando el cumplimiento de la asignación y la gestión según normas vigentes.					
19	El directivo elabora y presenta un registro del buen uso del recurso financiero otorgado a la I.E.					
20	Los directivos muestran empatía y tolerancia con el personal humano de la I.E.					
21	El director monitorea las horas efectivas de los trabajadores					
22	Los directivos reconocen el esfuerzo y dedicación del material humano de la Institución					
23	Los directivos informan de manera oportuna de los documentos y reparten los materiales que llegan de la DRELPE, UGEL y otras instituciones.					
DIMENSIÓN 4: Comunitaria						
24	El director promueve una organización abierta a la comunidad e identifica acciones de mejora.					
25	Los miembros de la comunidad promueven, organizan talleres, charlas en beneficio de todas las partes.					
26	Se identifica la importancia de promover las jornadas de participación y sensibilización sobre la salud y el medio ambiente a los participantes de la comunidad educativa					
27	El director orienta y asesora la elaboración del plan de trabajo comunal.					
28	Se identifica la relación con la comunidad educativa y la relevancia del apoyo de los padres de familia en la educación de sus hijos.					

Muchas gracias

Cuestionario que mide la variable 2: Desempeño Docente

Me presento ante usted, soy Lic. Cleofé Sanga Huaracallo, DNI 43828047, estudiante de posgrado de Maestría en Administración y Gerencia Educativa, Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez. El presente cuestionario forma parte de mi investigación titulada **Gestión escolar y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Ayaviri - 2024**. Tiene como único fin, lo académico, por ello, se mantiene una absoluta discreción.

Brindo mi agradecimiento eterno por su colaboración en las respuestas brindadas para mi instrumento de estudio.

Instrucción:

- Lee detenidamente cada pregunta.
- Marca con (X) la valoración apreciada que considere, según lo que observa.

N°	Ítems o preguntas	Indicadores				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Con Frecuencia	Siempre
01	Conocen las características progresivas de cada estudiante a su cargo.					
02	Demuestran comprensión de las características individuales de los estudiantes con necesidades especiales.					
03	Muestran dominio sobre las asignaturas incluidas en el plan de estudios.					
04	Demuestra dominio en la preparación en sus prácticas educativas y se actualizan.					
05	Desarrollan planes de currículo a través del análisis, usando proyectos relevantes a la realidad de su clase, que presentan claramente un aprendizaje estimulante, las características de los estudiantes, las estrategias y métodos elegidos.					
06	Muestran dominio de manera creativa procesos pedagógicos que despiertan la curiosidad, el interés y el compromiso de los estudiantes para lograr los resultados de aprendizaje deseados.					
07	Elaboran las unidades educativas de manera colegiada, teniendo en cuenta los hechos problemáticos					
08	Utilizan diversos recursos para soporte de los aprendizajes, teniendo en cuenta que la evaluación es permanente, formativa.					
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje					
09	Promueve un ambiente amigable de variedad, donde es apreciado como una fortaleza y una oportunidad para un aprendizaje exitoso.					
10	Resuelve conflictos hablando con los estudiantes sobre ello, estableciendo acuerdos y promoviendo la buena convivencia.					



11	Emplean diversas estrategias para promover el pensamiento crítico, reflexivo en sus aprendizajes.					
12	Organizan los espacios del aula y otros lugares de forma segura, para que sea fácil acceso y apto para el trabajo y el proceso de enseñanza, teniendo en cuenta la diversidad.					
13	Emplean varias técnicas, recursos tecnológicos y acceden a ellos según sea necesario el propósito de la enseñanza					
14	Dominan, desarrollan y aplican una variedad de herramientas valiosas para evaluar el progreso de los estudiantes y los resultados de aprendizaje individual y grupal.					
DIMENSIÓN 3: La escuela y la comunidad						
15	Participan con actitud e interactúa con otros profesores de forma colaborativa y proactiva, para compartir experiencias.					
16	Participa en la gestión del proyecto educativo y planes de mejora de manera activa en los grupos de trabajo.					
17	Desarrollan de forma individual y colectiva proyectos de investigación, innovación y mejora de la calidad de enseñanza en la gestión de la escuela.					
18	Fomentan las relaciones de respeto y cooperación con las familias en el aprendizaje de los estudiantes y en reconocimiento de sus contribuciones.					
19	Comparten los resultados de las evaluaciones de manera oportuna, con la familia y comunidad.					
DIMENSIÓN 4: Profesionalidad y la identidad docente.						
20	Reflexionan en la comunidad educativa sobre sus prácticas pedagógicas e institucionales, sobre el aprendizaje de todos sus alumnos.					
21	Participan en el proceso de desarrollo de las experiencias significativas de acuerdo a las necesidades.					
22	Aplican y comparten lo que se ha aprendido en los talleres de actualización para mejorar el proceso de aprendizaje de los niños.					
23	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos del niño y adolescente.					
24	Actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.					

Muchas gracias.



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 08/01/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: CLEOFÉ SANGA HUARACCALLO

Dirección: URB. TEPRO ESCURI MZ.E LT.12 SALIDA CUSCO

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 43828047

Teléfono: 943433432 email: shandra_sh@hotmail.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: MAESTRO 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: GESTIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE

NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE AYAVIRI – 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Gestión escolar, desempeño docente, estratégica,

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1,2

¹ 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.

² 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

Miércoles, 08 de enero 2025
Fecha