



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



**GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA 40070 SANTA ISABEL DE  
HUNGRÍA DEL DISTRITO DE SANTA ISABEL  
DE SIGUAS, REGIÓN AREQUIPA, 2022**

**TESIS PRESENTADA POR:**  
**GRIZELA MILAGROS FLORES LAURA**

**PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE  
MAGÍSTER 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 EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA 40070 SANTA ISABEL DE  
HUNGRÍA DEL DISTRITO DE SANTA ISABEL  
DE SIGUAS, REGIÓN AREQUIPA, 2022**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**GRIZELA MILAGROS FLORES LAURA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**APROBADA POR:**

**PRESIDENTE**

:

Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

**PRIMER MIEMBRO**

:

Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

**SEGUNDO MIEMBRO**

:

Mgtr. ARNALDO YANA TORRES

**ASESOR DE TESIS**

:

Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

:

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



# UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



### RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 176-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 08 de julio del 2024

#### VISTOS:

El expediente N° 2023-012907, presentado por el (la) Bachiller **FLORES LAURA GRIZELA MILAGROS**, con número de DNI. **29711838**, asignado (a) con código de matrícula **21028634**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Arequipa.

#### CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **FLORES LAURA GRIZELA MILAGROS**, con número de DNI. **29711838**, asignado (a) con código de matrícula **21028634**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **GESTION EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 40070 SANTA ISABEL DE HUNGRÍA DEL DISTRITO DE SANTA ISABEL DE SIGUAS, REGIÓN AREQUIPA, 2022** 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 06 de diciembre del 2023. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

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

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

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO** para la Sustentación de la Tesis titulada: **GESTION EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 40070 SANTA ISABEL DE HUNGRÍA DEL DISTRITO DE SANTA ISABEL DE SIGUAS, REGIÓN AREQUIPA, 2022** Elaborado por el (la) Bachiller **FLORES LAURA GRIZELA MILAGROS**. Integrado por los siguientes docentes:

<b>Presidente del Jurado</b>	:	<b>Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI</b>
<b>Miembro del Jurado</b>	:	<b>Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA</b>
<b>Miembro del Jurado</b>	:	<b>Mgtr. ARNALDO YANA TORRES</b>
<b>Asesor de Tesis</b>	:	<b>Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR</b>

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

<b>Fecha</b>	:	<b>Miércoles 17 de julio del 2024</b>
<b>Hora</b>	:	<b>02:00 p.m.</b>
<b>Lugar</b>	:	<b>Aula N° 310 EPG - UANCV - JULIACA</b>

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

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

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECTOR (e)

Cc/Arelhy.EPG (01)  
Intendente (01)  
Cargo (01)  
Jurados (03)  
Asesor (01)  
Expediente (01)  
LWCC/Inv



# UNIVERSIDAD ANDINA

## "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

### ESCUELA DE POSGRADO



#### RESOLUCION DIRECTORAL N° 981- 2023- USA-EPG/UANCV

Juliaca, 17 de octubre del 2023.

#### VISTOS:

El expediente N° 2023-09554, de fecha 29 de setiembre del 2023, presentado por el (la) Bachiller **GRIZELA MILAGROS FLORES LAURA** con DNI N° 29711838, código de matrícula 21028634, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **GESTION EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 40070 SANTA ISABEL DE HUNGRIA DEL DISTRITO DE SANTA ISABEL DE SIGUAS, REGION AREQUIPA 2022** Línea de investigación **GESTION DE LA EDUCACION - P32**, para optar el grado de **MAGISTER** en **EDUCACION** mención: **ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Filial Arequipa.

#### CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.  
Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.  
Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.  
Que, en el **Art. 60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.  
Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.  
Que, mediante oficio circular N° 702-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 20 de setiembre del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

**Presidente** : **Dr. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA**  
**Primer miembro** : **Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**  
**Segundo miembro** : **Mgtr. ARNALDO YANA TORRES**  
**Asesor** : **Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR**

Que, con registro N° 003694 de fecha 28 de setiembre del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **GESTION EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 40070 SANTA ISABEL DE HUNGRIA DEL DISTRITO DE SANTA ISABEL DE SIGUAS, REGIÓN AREQUIPA, 2022** Línea de investigación **GESTION DE LA EDUCACION - P32**, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

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

#### SE RESUELVE:

**PRIMERO: APROBAR**, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **GESTION EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 40070 SANTA ISABEL DE HUNGRIA DEL DISTRITO DE SANTA ISABEL DE SIGUAS, REGIÓN AREQUIPA, 2022** Línea de investigación **GESTION DE LA EDUCACION P32**, para obtener el grado académico de **MAGISTER** en **EDUCACION** mención: **ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA** de la UANCV.

**SEGUNDO: ELEVAR** al Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado Administrativo, Vicerectorado 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 Córdova Cast  
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M<sup>re</sup>. PERCY GOZALO PUMA PUMA  
SECRETARIO ACADÉMICO

c/c/CARGO (01)  
ARCHIVO EPG-2023 (01)  
INTERESADO (01)  
LWCC/VCH



## GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 40070 SANTA ISABEL DE HUNGRÍA DEL DISTRITO DE SANTA ISABEL DE SIGUAS, REGIÓN AREQUIPA, 2022

### INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a> Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	2%
3	<a href="http://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

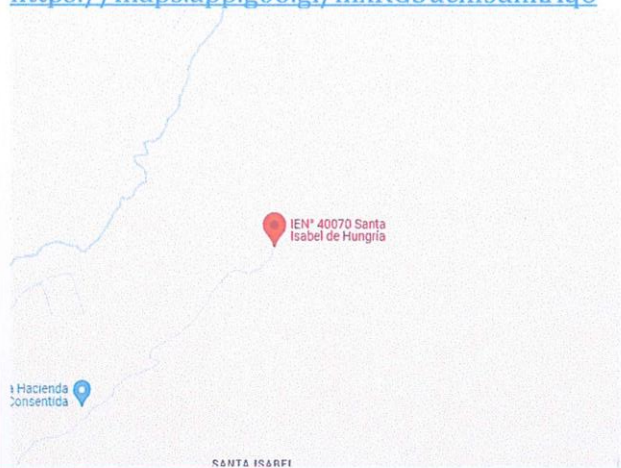
[repositorio.uct.edu.pe](http://repositorio.uct.edu.pe)



## Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
<b>GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 40070 SANTA ISABEL DE HUNGRÍA DEL DISTRITO DE SANTA ISABEL DE SIGUAS, REGIÓN AREQUIPA, 2022</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y Apellidos	GRIZELA MILAGROS FLORES LAURA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29711838
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0009-0989-4171">https://orcid.org/0009-0009-0989-4171</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2161-4514">https://orcid.org/0000-0003-2161-4514</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2372-6720">https://orcid.org/0000-0003-2372-6720</a>
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres Y Apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0224-8651">https://orcid.org/0000-0003-0224-8651</a>



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-6740-5024">https://orcid.org/0000-0002-6740-5024</a>
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><b>Dirección:</b> INSTITUCIÓN EDUCATIVA 40070  <b>País:</b> Perú  <b>Departamento:</b> Arequipa  <b>Provincia:</b> Arequipa  <b>Distrito:</b> Santa Isabel De Sigwas            -16.32119, -72.09873  <a href="https://maps.app.goo.gl/inxRG5uchfsdhkAq6">https://maps.app.goo.gl/inxRG5uchfsdhkAq6</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2022 - 2023
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> - Librería	Ciencias de la educación <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</a> Educación general (incluye capacitación, pedagogía) <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO "MESTRE FERRERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansaya  
DIRECTOR  
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo GRIZELA MILAGROS FLORES LAURA, identificado con DNI Nro. 29711838 en mi condición de egresado de:

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

MAESTRIA EDUCACION MENCION: ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada: GESTION EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA 40070 SANTA ISABEL DE HUNGRIA DEL DISTRITO DE SANTA ISABEL DE SIGUAS, REGION AREQUIPA, 2022

Asesorado por: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

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 27 de AGOSTO del 2024

Firma manuscrita del asesorador

FIRMA (ASESOR)

Firma manuscrita obligatoria del autor

FIRMA (obligatoria)



Huella



## **DEDICATORIA**

Este estudio de investigación se dedica al Supremo Creador. A mi familia que siempre me ha respaldado sin condiciones, ese respaldo se refleja en el alcance de mis metas, además de continuar asimilando de los docentes que han participado en eso. Finalmente, a mis camaradas de clase que con su permutación de conocimientos se ha mejorado el trabajo.



## **AGRADECIMIENTO**

Deseo manifestar mi más genuino y profundo agradecimiento, de manera especial, a todos los profesionales que me brindaron su apoyo de una manera constante y dedicada a lo largo de todo el proceso, facilitando así la realización y la concreción de este importante trabajo de investigación.



## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	viii
AGRADECIMIENTO .....	ix
ÍNDICE.....	x
ÍNDICE DE TABLAS .....	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xv
RESUMEN .....	xvi
ABSTRACT.....	xviii
INTRODUCCIÓN .....	xix

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática.....	1
1.2. Formulación del planteamiento del problema.....	3
1.2.1. Pregunta general .....	4
1.2.2. Preguntas específicas.....	4
1.3. Justificación de la investigación .....	4
1.4. Objetivos.....	5
1.4.1. Objetivo general .....	5
1.4.2. Objetivos específicos.....	6
1.5. Relevancia y extensión del estudio .....	6
1.6. Restricciones y fronteras de la investigación.....	8



1.7. Hipótesis .....	9
1.7.1. Hipótesis general .....	9
1.7.2. Hipótesis específicas .....	9
1.8. Variables e indicadores .....	9
1.8.1. Conceptualización de las variables.....	9
1.8.2. Operacionalización de variables.....	11

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio.....	12
2.1.1. A nivel internacional .....	12
2.1.2. A nivel nacional.....	14
2.1.3. A nivel regional o local .....	17
2.2. Bases teóricas.....	18
2.2.1. Enfoques teóricos de la primera variable .....	18
2.2.2. Enfoques teóricos de la segunda variable.....	43
2.3. Marco conceptual.....	63

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación.....	66
3.2. Método aplicado a la investigación.....	66
3.3. Tipo de investigación.....	66



3.4. Nivel de investigación.....	67
3.5. Diseño de investigación .....	67
3.6. Población y muestra.....	67
2.6.1. Población .....	67
2.6.2. Muestra .....	67
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	68
2.7.1. Técnica de la investigación .....	68
2.7.2. Instrumento de la investigación.....	68
3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación.....	68
2.8.1. Validez de los instrumentos.....	68
2.8.2. Confiabilidad de los instrumentos .....	69
3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis.....	69

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los resultados .....	70
4.2. Proceso de la prueba de hipótesis .....	80
4.3. Discusión de los resultados .....	83
CONCLUSIONES .....	86
RECOMENDACIONES.....	87
REFERENCIAS.....	89
ANEXOS .....	96



Matriz de Consistencia.....	97
ANEXO N° 01 .....	98
ANEXO N° 02 .....	99
ANEXO N° 03 .....	101



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 .....80

Relación entre la administración educativa y el rendimiento docente.....80

Tabla 2 .....81

Relación entre administración y rendimiento educativo.....81

Tabla 3 .....81

Relación entre gestión institucional y rendimiento docente. ....81

Tabla 4 .....82

Relación entre la administración educativa y el rendimiento del profesor.....82

Tabla 5 .....83

Relación entre la administración comunitaria y rendimiento educativo.....83



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 .....	70
<i>Niveles de gestión educativa en la I.E. 40070 Santa Isabel de Hungría .....</i>	<i>70</i>
Figura 2 .....	71
<i>Niveles de gestión administrativa la I.E. 40070 Santa Isabel de Hungría .....</i>	<i>71</i>
Figura 3 .....	72
<i>Niveles de gestión institucional en la I.E. 40070 Santa Isabel de Hungría .....</i>	<i>72</i>
Figura 4 .....	73
<i>Niveles de gestión pedagógica en la I.E. 40070 Santa Isabel de Hungría .....</i>	<i>73</i>
Figura 5 .....	74
<i>Niveles de gestión comunitaria en la I.E. 40070 Santa Isabel de Hungría .....</i>	<i>74</i>
Figura 6 .....	75
<i>Nivel de desempeño docente en la I.E. Santa Isabel de Hungría .....</i>	<i>75</i>
Figura 7 .....	76
<i>Grados de preparación para el aprendizaje en la I.E. 40070 Santa Isabel de Hungría .....</i>	<i>76</i>
Figura 8 .....	77
<i>Indicador de enseñanza para el aprendizaje en la I.E. Santa Isabel de Hungría .....</i>	<i>77</i>
Figura 9 .....	78
<i>Implicación en la administración escolar vinculada a la comunidad .....</i>	<i>78</i>
Figura 10 .....	79
<i>Formación de la identidad y profesionalismo docente .....</i>	<i>79</i>



## RESUMEN

Este estudio El trabajo o estudio se titula “La administración educativa y el rendimiento del profesorado en la institución educativa número 40070, conocida como Santa Isabel de Hungría, ubicada en el distrito de Santa Isabel, que forma parte de la provincia y la región de Arequipa, 2022”, y su meta principal es lograr la conexión entre administración educativa y rendimiento del docente en la misma institución, aplicando un enfoque cuantitativo. Asimismo, Se clasifica como un estudio de tipo básico, que se sitúa en un nivel de correlación y muestra un diseño no experimental.

En el contexto de esta investigación, se ha utilizado una técnica específica denominada encuesta, la cual constituye el método principal de recolección de información. Para llevar a cabo esta encuesta, se han diseñado y utilizado dos instrumentos de evaluación, que son dos cuestionarios que llevan por nombre "Survey sobre gestión educativa" y "Encuesta de rendimiento docente". Estos cuestionarios han sido aplicados a la totalidad del grupo de sujetos investigados, que en este caso está compuesta por un total de 16 docentes. Una vez que se han recopilado los datos a través de estos cuestionarios, se procedió a realizar un análisis exhaustivo de la información que fue extraída y reunida a través del uso del programa de análisis estadístico conocido como SPSS, en su versión 25, que ha sido desarrollado por la prestigiosa Universidad de Chicago. Se aplicó la prueba estadística rho de Spearman para analizar la relación entre distintas variables analizadas. Los resultados de este análisis revelaron un valor de .573, esto sugiere que hay una conexión positiva moderada entre la administración educativa y la actuación del docente. Esto indica que conforme avanza la misión educativa, se observa una tendencia similar en la optimización y el avance del rendimiento y la eficacia de los profesionales de la enseñanza.



**Palabras clave:** Administración, administración escolar, conexión, rendimiento educador.



## ABSTRACT

This study The work or study is titled “Educational administration and teacher performance in educational institution number 40070, known as Santa Isabel de Hungary, located in the district of Santa Isabel, which is part of the province and region of Arequipa, 2022”, and its main goal is to achieve the connection between educational administration and teacher performance in the same institution, applying a quantitative approach. Likewise, it is classified as a basic type study, which is located at a correlation level and shows a non-experimental design.

In the context of this research, a specific technique called a survey has been used, which constitutes the main method of collecting information. To carry out this survey, two evaluation instruments have been designed and used, which are two questionnaires called "Educational Management Survey" and "Teacher Performance Survey." These questionnaires have been applied to the entire group of investigated subjects, which in this case is made up of a total of 16 teachers. Once the data has been collected through these questionnaires, an exhaustive analysis of the information that was extracted and gathered through the use of the questionnaire was carried out. statistical analysis program known as SPSS, version 25, which has been developed by the prestigious University of Chicago. Spearman's rho statistical test was applied to analyze the relationship between different analyzed variables. The results of this analysis revealed a value of .573, this suggests that there is a moderate positive connection between educational administration and teacher performance. This indicates that as the educational mission progresses, a similar trend is observed in the optimization and advancement of performance and effectiveness of teaching professionals. Teaching.

**Keywords:** Administration, school administration, connection, educator performance.



## INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación de los datos que fueron cuidadosamente extraídos y consolidados mediante la utilización del software especializado en análisis estadístico ofrecer una contribución significativa que permita a futuras investigaciones educativas abordar y mejorar de manera efectiva los problemas que surgen en la interacción con los educandos. A lo largo A través del transcurso de la historia, la humanidad ha vivido una serie de eventos y cambios significativos que han marcado su desarrollo y creado la necesidad de ajustarse a los variados y continuos cambios en su entorno, lo cual subraya la importancia y la significación de esta investigación dentro del contexto específico del campo de estudio educativo. Este asunto es considerado de gran importancia y relevancia la adquisición de nuevos conocimientos y saberes. Estos, a su vez, tienen sus fundamentos iniciales en la experiencia acumulada a lo largo del tiempo. Los ajustes y transformaciones que se han llevado a cabo han influido de manera significativa en la creación y existencia de múltiples caminos y métodos de aprendizaje. De esta manera, El proceso a través del cual se lleva a cabo el intercambio y la transferencia de conocimientos y saberes entre diferentes individuos o grupos de una generación a otra está, en gran medida, condicionado por teorías que han sido validadas y comprobadas a lo largo del tiempo. Sin embargo, en el contexto actual, los procesos educativos se enriquecen y se complementan con una variedad de elementos y factores que son fundamentales Con el fin de garantizar que se mantenga un alto estándar en la calidad de la educación sea óptima. Entre estos factores, uno de los más importantes es la administración educativa, que tiene un papel esencial en La estructuración y el funcionamiento eficiente de las diversas organizaciones que se enfocan en la educación.

El contenido en esta investigación se incluyen los siguientes capítulos:



El primer capítulo de esta obra literaria se enfoca principalmente en una presentación detallada sobre La presentación y definición del problema que se está investigando, así como en la forma en que se establece y formula dicho problema para su análisis y comprensión adecuada de dicho problema. Además, incluye una justificación clara que explica la relevancia y la importancia de realizar la investigación. También se aborda en este capítulo la formulación de los objetivos que guiarán el desarrollo del estudio y que orientarán el enfoque de la investigación. Se aborda de manera detallada la relevancia y la amplitud del tema en cuestión, así como los factores que pueden actuar como limitaciones y las delimitaciones que se han establecido. Asimismo, se presentan las hipótesis que guían la investigación, las variables de interés que se están analizando, los indicadores que se utilizarán para medir dichas variables, además de las conceptualizaciones que se han formulado en relación con las variables y la manera en que se realizarán de manera operacional o práctica. En el segundo capítulo del documento, se hace mención y referencia al marco teórico, y además se proporciona un análisis detallado sobre las bases teóricas que sustentan las variables y dimensiones que son fundamentales para la investigación en cuestión. De igual manera, se lleva a cabo una clara y precisa definición de los términos que se emplean a lo largo del trabajo, lo que ayuda a comprender mejor el contexto y los conceptos utilizados en el análisis. En el capítulo tres del estudio, se expone y se justifica de manera detallada el procedimiento metodológico que ha sido utilizado en la investigación que se lleva a cabo. En el cuarto capítulo del estudio, se presenta de manera exhaustiva y detallada los resultados obtenidos a partir del trabajo de investigación llevado a cabo. En su contenido, se puede observar un minucioso análisis de los resultados, que abarca la comprobación de las hipótesis formuladas al principio, además de una profunda discusión sobre los hallazgos resultados de la investigación. Se finaliza el documento presentando de manera exhaustiva las conclusiones alcanzadas, seguidas de las



recomendaciones sugeridas, así como las referencias pertinentes y los anexos que complementan la información presentada.



## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Exposición de la situación problemática

El concepto de misión pedagógica puede ser entendido como el proceso de utilización adecuada y eficiente de todos los recursos y elementos que se tienen a disposición, con el objetivo de lograr resultados que estén alineados en relación con el nivel y la excelencia que caracteriza a la prestación del servicio educativo proporcionado. Esto también implica la fusión táctica de diferentes acciones que son cruciales para lograr los objetivos y propósitos establecidos en el ámbito de la educación.

En el país sudamericano del Perú, Se considera la educación es un derecho fundamental para todos los ciudadanos. Este sistema educativo se enfoca en el estudiante como su eje principal, lo que garantiza que sea de naturaleza integral, inclusiva para todas las personas, y además, sin costo alguno para aquellos que deseen recibirla. Con el objetivo de adherirse a los lineamientos establecidos, el Ministerio de Educación destaca la importancia crucial que tienen los directivos en el sistema educativo. Se argumenta que estas personas deben poseer un alto nivel de desarrollo profesional, así como también una calidad



humana excepcional. Esto es fundamental, ya que son ellos quienes tienen la responsabilidad de guiar y supervisar así como el proceso educativo a través de la práctica didáctica de los docentes que los estudiantes experimentan en sus respectivos entornos educativos.

Como se ha señalado previamente en este contexto, la gestión dentro del ámbito educativo es un procedimiento realizado para lograr las metas y objetivos fijados a nivel nacional. Para que este proceso sea eficaz y exitoso, es indispensable contar con la participación activa de los profesores, quienes son una representación crucial de las habilidades, competencias y la capacidad de trabajo que posee toda la institución educativa en su conjunto. Debido a esta razón específica, el rendimiento que él o ella pueda ofrecer es de suma importancia, y corresponde al equipo directivo asumir la responsabilidad de establecer las condiciones adecuadas y propicias que permitan que esto ocurra de manera correcta y efectiva. En resumen, es fundamental que no haya ningún impedimento que interfiera o limite la manera en que un educador se desenvuelve y actúa dentro del ambiente del aula.

De acuerdo con la perspectiva presentada por Espejo en el año 2017, este enfoque de gestión se propone alcanzar un estado de equilibrio en relación con las acciones educativas que realizan los docentes. Su principal objetivo es facilitar la consecución de aprendizajes que sean tanto significativos como auténticos, promoviendo así un proceso educativo más enriquecedor para los estudiantes. En términos distintos, el desarrollo profesional y la capacitación de los educadores, así como la capacidad y destrezas de los alumnos, están profundamente interrelacionados con la eficacia en la administración educativa. Si esta gestión educativa presenta deficiencias o ineficiencias, los educadores y los estudiantes, como grupos humanos interdependientes, se verían significativamente perjudicados o



afectados en su método de instrucción y aprendizaje. Por el contrario, si La administración educativa se realiza de forma eficaz y eficiente, e incluye fundamentos sólidos de organización, planificación, evaluación, supervisión y coordinación, por lo tanto toda la comunidad educativa será capaz de recibir múltiples beneficios y ventajas que mejorarán su desarrollo y funcionamiento.

En el estudio de la situación de la Institución Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría, se puede observar que enfrenta diversas problemáticas y complicaciones relacionadas con su estructura organizativa y su gestión administrativa. De igual manera, se puede observar claramente que el equipo directivo está activamente buscando distintas formas y estrategias para proporcionar respuestas rápidas y efectivas a las deficiencias mencionadas. Además, su enfoque principal se enfoca en la evolución constante, con el fin de no comprometer la calidad del servicio que ofrecen y garantizar, al mismo tiempo, la eficiencia en la actuación profesional de su equipo docente. Por lo tanto, es verdaderamente fascinante y relevante investigar si todas las iniciativas y medidas que ha estado implementando el equipo de dirección han conducido, en verdad, a la materialización de una práctica pedagógica que esté a la altura de los estándares de calidad esperados. En resumen y de manera concisa, El propósito fundamental que persigue esta investigación es llevar a cabo un análisis exhaustivo sobre el grado en que, así como de las diversas maneras en qué maneras específicas se interrelacionan la administración o La administración y dirección en el ámbito educativo, enfocada en la evaluación del rendimiento y los logros que se han alcanzado por los docentes en su labor cotidiana.

## **1.2. Formulación del planteamiento del problema**



## 1.2.1. Pregunta general

¿Concorre conexión entre la administración educativa y el rendimiento del profesorado en la Institución Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría, distrito de Santa Isabel de Sigwas, provincia y región Arequipa, 2022?

## 1.2.2. Preguntas específicas

- ¿Se puede evaluar el nivel de gestión educativa en la Institución Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría, distrito de Santa Isabel de Sigwas, Arequipa, 2022?.
- ¿Se puede analizar el rendimiento de los docentes en la Institución Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría del distrito de Santa Isabel de Sigwas, provincia y región de Arequipa, 2022?
- ¿Se puede vincular las dimensiones de administración educativa con el rendimiento docente en la Institución Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría, distrito de Santa Isabel de Sigwas, provincia y región de Arequipa, 2022?.

## 1.3. Justificación de la investigación

La razón por lo que este estudio es totalmente justificable radica en el hecho de que se enfoca en dos elementos que son extremadamente importantes y de gran valor para el desarrollo y progreso de una organización educativa. En este marco, se puede sostener que a través de una adecuada y efectiva gestión educativa se potencializan y enriquecen los diversos proyectos institucionales. Esto no solo ayuda a preservar su autonomía en relación con las políticas públicas vigentes, sino que, además, nutre y favorece los procesos pedagógicos. De esta manera, se pretende atender y cumplir las expectativas, junto con las necesidades de los estudiantes y requerimientos de los padres de familia en su totalidad. En



lo que se reseña a la actuación de los docentes en el contorno educativo, se puede afirmar que este aspecto es fundamental para evaluar y valorar la calidad profesional de su labor. Asimismo, esta valoración no solo se limita al reconocimiento de su desempeño, sino que también fomenta un proceso de auto-reflexión. Esto implica que los docentes pueden identificar y reconocer sus propias capacidades, competencias, destrezas y áreas de mejora, lo cual resulta en un impulso constante hacia la mejora continua en su práctica profesional.

La ejecución este estudio es de gran relevancia, porque brindará la oportunidad de comprender en su totalidad todos los beneficios y aportes que una gestión eficiente puede proporcionar dentro del contexto de una institución educativa que se destaca por su calidad. Asimismo, todos los miembros de la entidad que se encuentra bajo análisis se beneficiarán de manera significativa con los resultados que se obtengan del mismo.

Asimismo, se puede afirmar que esta investigación resultará beneficiosa para las generaciones venideras, proporcionándoles un cuerpo de nuevos conocimientos vinculados a la gestión educativa en el contexto específico del 40070 Santa Isabel de Hungría. Además, este estudio permitirá la extracción de conclusiones significativas sobre la interrelación entre los esfuerzos teóricos y su correspondiente aplicación práctica, lo cual establece una base para entender y optimizar el avance del proceso educativo en general.

## 1.4. Objetivos

### 1.4.1. Objetivo general

- Conectar la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría del distrito de Santa Isabel de Sigwas, provincia y región de Arequipa, 2022.



## 1.4.2. Objetivos específicos

- Realizar una evaluación para evaluar la eficacia y calidad en la administración educativa en la Institución Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría del distrito de Santa Isabel de Siguan, provincia y región de Arequipa, 2022.
- Precisar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría del distrito de Santa Isabel de Siguan, provincia y región de Arequipa, 2022.
- Crear un vínculo relevante entre las diversas áreas de la gestión educativa y el rendimiento de los maestros en la Institución Educativa en cuestión 40070 Santa Isabel de Hungría del distrito de Santa Isabel de Siguan, provincia y región de Arequipa, 2022.

## 1.5. Relevancia y extensión del estudio

Relevancia:

Esta investigación es de suma importancia por varias razones:

Mejora de la calidad educativa:

Evaluar la administración educacional y el ejercicio de profesorado ofrecen datos clave para detectar oportunidades de mejora en la calidad educativa, lo que puede conducir a la implementación de estrategias más efectivas y al logro de mejores resultados académicos.

Desarrollo Profesional Docente:

El análisis del desempeño docente permite identificar fortalezas y debilidades en las metodologías educativas, fomentando el crecimiento profesional constante de los maestros y, por ende, mejorando su capacidad para enseñar de manera efectiva.



## Políticas Educativas:

Los hallazgos obtenidos a partir de esta investigación podrían establecer un fundamento sólido que permita la elaboración de políticas educativas a nivel local y regional. Estas políticas estarían enfocadas en potenciar la administración de las entidades educativas y en elevar el rendimiento y la efectividad del personal docente.

## Alcance:

El alcance de la investigación se define en términos de los aspectos específicos que se abordarán y las fronteras en las que se llevará a cabo el estudio.

## Temporal:

La indagación que se está llevando a cabo pone su atención en el año académico correspondiente a 2022, con el objetivo de realizar una evaluación exhaustiva de las prácticas de gestión educativa implementadas, así como del desempeño de los docentes que ejercieron su labor durante este periodo específico.

## Geográfico:

La investigación se limita a la Institución Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría, ubicada en el Provincia y Región Arequipa, Distrito de Santa Isabel de Sigwas.

## Temático:

La investigación abarca la administración en el ámbito educativo, la cual se comprende como las prácticas y estrategias administrativas y organizativas que afectan la operación del colegio, y el nivel de rendimiento del profesorado, centrada en la enseñanza y la efectividad de los profesores en el aula.



## 1.6. Restricciones y fronteras de la investigación

### **Restricciones:**

Camino a averiguación:

La accesibilidad y disponibilidad de algunos datos administrativos y evaluaciones internas puede ser restringida, lo que podría limitar la profundidad del análisis.

Sesgo en las respuestas:

Existe la probabilidad de parcialidad en las contestaciones de los participantes, ya que podrían sentirse inclinados a proporcionar información que consideren favorable en lugar de objetiva.

Recursos y tiempo:

Las restricciones en recursos financieros y tiempo pueden limitar la capacidad de realizar un análisis más extenso o de aplicar metodologías adicionales que requerirían mayor inversión de tiempo y dinero.

### **Delimitaciones:**

Enfoque específico:

La investigación se enfoca exclusivamente en la Escuela 40070 Santa Isabel de Hungría, debido a lo que los hallazgos pueden no ser generalizables a otras instituciones educativas con diferentes contextos y condiciones.

Periodo de Estudio:

El estudio se limita al año 2022, por lo que no se considerarán cambios o tendencias que pudieran haber ocurrido antes o después de este periodo.

Participantes:



La participación está delimitada a los docentes de la institución, sin incluir a tutores u otros integrantes de la comunidad educativa.

## **1.7. Hipótesis**

### **1.7.1. Hipótesis general**

La gestión educativa tiene una correspondencia favorable con La escuela Santa Isabel de Hungría 40070, distrito Santa Isabel de Siguan, provincia Arequipa.

### **1.7.2. Hipótesis específicas**

- La misión educativa se reconoce positivamente en la escuela 40070 Santa Isabel de Hungría en el distrito de Santa Isabel de Siguan, provincia y región de Arequipa.
- El nivel de desempeño docente se precisa de manera positiva en la institución La institución educativa conocida como 40070 Santa Isabel de Hungría, ubicada en el distrito de Santa Isabel de Siguan, que forma parte de la provincia y de la región de Arequipa.
- Las dimensiones de la misión educativa se vinculan positivamente con el desempeño docente en la institución educativa 40070 Santa Isabel de Hungría, distrito de Santa Isabel de Siguan, provincia de Arequipa.

## **1.8. Variables e indicadores**

### **1.8.1. Conceptualización de las variables**

Administración Pedagógica:

La administración educativa incluye un amplio y variado conjunto de procesos, así como de prácticas que son tanto administrativas como organizativas y educativas, realizadas en una institución de enseñanza. Estas acciones se implementan con el objetivo fundamental



de garantizar que la institución no solo funcione de manera eficiente, sino que también sea efectiva en el cumplimiento de su misión educativa. Incorpora la elaboración de un plan detallado, la estructuración y organización de las actividades necesarias, así como la supervisión y dirección efectiva de recursos humanos, económicos y materiales, todo ello con el propósito de alcanzar de manera eficiente los objetivos establecidos en el ámbito educativo.

### Ocupación pedagógica:

El concepto de ocupación pedagógica se relaciona directamente con la capacidad y la habilidad que poseen los profesores para realizar de forma eficaz y eficiente las diferentes tareas y responsabilidades que se les asignan dentro del ámbito educativo en el que se desarrollan. Este concepto engloba una serie de habilidades esenciales que poseen los docentes, las cuales les permiten no solo planificar y llevar a cabo lecciones de manera efectiva, sino también gestionar de forma adecuada el ambiente del aula. Además, incluye la capacidad de evaluar el progreso académico de sus estudiantes de manera continua y sistemática, así como la habilidad para modificar y adaptar sus estrategias de enseñanza con la finalidad de cubrir y cumplir las distintas requerimientos personales de cada uno de sus estudiantes.



## 1.8.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b> Gestión educativa	Rol que facilita la dirección y guía de una entidad educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo administradora</li> <li>• Mandato corporativo</li> <li>• Trabajo pedagógico</li> <li>• Mandato sindical</li> </ul>
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b> Desempeño docente	Conjunto de tácticas que aplica el maestro en el progreso de su labor educativa. Se manifiesta en el aprendizaje de los alumnos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparación de los estudiantes para el aprendizaje.</li> <li>• Educación para el aprendizaje de los alumnos.</li> <li>• Implicación en la administración de la entidad conectada a la comunidad.</li> <li>• Fomento de la identidad y la profesionalidad del docente.</li> </ul>

*Nota.* Elaboración propia.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del estudio

##### 2.1.1. A nivel internacional

Díaz (2019) En el marco de su El estudio titulado “El estudio sobre 'Gestión educativa y su relación con el rendimiento educativo en ICOLVEN' examinó la relación entre la dirección escolar y el rendimiento docente que laboran en el mencionado Instituto. Esto implica un examen detallado de cómo los métodos de gestión educativa pueden influir o estar correlacionados con la eficacia y la calidad del desempeño de los educadores dentro de ICOLVEN.

El estudio que se realizó se definió como cuantitativo, correlacional y no experimental; además, se seleccionó una muestra para llevar a cabo la investigación incluyó a 22 docentes y 144 alumnos. Se expusieron las siguientes conclusiones:

- Según los maestros de la asignatura, la administración educativa en el Instituto Colombo - Venezolano es excelente.



- Los alumnos encuestados consideran que el desempeño docente tiene buena calidad y satisfactoria.
- Se observa una conexión sólida, positiva y significativa entre la administración educativa y el rendimiento educativo, con un valor de 0,842 resultante de la prueba estadística de Spearman.

Cabello (2018) En su texto “Impacto de la administración educativa en el rendimiento laboral del docente ecuatoriano” se buscó conocer cómo afecta la gestión educativa el desempeño laboral de los docentes ecuatorianos.

La presente investigación se caracteriza por tener un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, y para realizar el estudio, se eligió una muestra integrada por un total de 65 docentes que pertenecen a La Universidad Técnica de Loja se encuentra en Cuenca. Luego de examinar los datos recolectados, se obtuvieron las conclusiones que se exponen a continuación:

- La administración educativa en la Universidad Técnica de Loja es efectiva y clara, lo que impacta favorablemente en el rendimiento del profesor.
- Aumento de la porción de los profesores evaluados muestran un rendimiento laboral excelente.

Bustamante (2017) En su estudio titulado “El objetivo general fue establecer la vínculo entre gestión educativa y desempeño docente en la escuela secundaria Calasanz de San Pedro, Costa Rica - 2017.



Este análisis se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo que se caracteriza por un nivel correlacional fundamental, y fue realizado con la participación de un total de 21 docentes que contribuyeron con su experiencia y conocimiento en la muestra.

Se utilizaron métodos deductivo e hipotético, alcanzando las siguientes conclusiones:

- Muchos docentes afirman que la gestión escolar es eficaz y se puede decir que todos ellos presentan un rendimiento adecuado.
- Hay una conexión relación positiva y significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la secundaria Calasanz de San Pedro, Costa Rica - 2017 .

### **2.1.2. A nivel nacional**

Rentería (2020) En el marco de su estudio, que lleva por título "El objetivo principal se estableció en Desempeño docente y gestión educativa en una Institución de Educación Alternativa de Lima Metropolitana, 2019 análisis y la determinación de la conexión existente entre la administración escolar y el rendimiento de los maestros en un Centro de Educación Primaria Alternativa ubicado en Lima Metropolitana durante el año 2019.

Este estudio se clasificó como un trabajo de carácter teórico o básico, lo que significa que se enfocó en el análisis conceptual y la revisión de teorías existentes. En cambio, el enfoque de la investigación fue no experimental, lo que implica que no se alteraron variables, y se llevó a cabo de manera transversal, es decir, se recolectaron datos en un solo momento en el tiempo, además de ser correlacional, lo que sugiere que se buscó identificar relaciones entre distintas variables. La muestra utilizada en esta investigación estuvo compuesta por un total de 30 pedagogos, y se lograron alcanzar las siguientes conclusiones:



- Se alcanzó una correlación de 0,423 y un valor p de 0,020, inferior a 0,05. Por lo tanto, Es posible decir que hay una relación favorable entre la gestión educativa y el desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.
- Hay correlaciones positivas entre la gestión educativa y los indicadores de desempeño docente.

Albarrán y Olivos (2019) En el estudio titulado “Se investigó la conexión entre la administración educativa y la actuación del profesorado en la Institución Educativa Modelo de Trujillo, 2018. de los docentes de secundaria en la I.E. “Modelo” de Trujillo 2018. Esta indagación presenta un enfoque correlacional-descriptivo, con un esbozo no experimental y una muestra de 52 maestros.

Se utilizan las técnicas deductiva, analítica y sintética. Arribando a las próximas conclusiones:

- La administración educativa está vinculada al desempeño de los docentes en la Institución Educativa 'Modelo' - Trujillo 2018, con un coeficiente de Spearman Rho - 0.877 y una significancia  $p = 0.000$ , menor al 5% ( $p < 0.05$ ), señalando una fuerte correlación y alta significación entre las variables.
- Las dimensiones de la gestión educativa se conectan de forma relevante al desempeño docente en la Institución Educativa “Modelo” - Trujillo 2018.

Ubillús (2019) En su estudio titulado “El objetivo general fue identificar el vínculo entre la administración educativa y el rendimiento profesor en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, 2018 dicha facultad.



Este análisis se desarrolla en el enfoque Se utilizó un enfoque positivista o cuantitativo con diseño no experimental; la muestra incluyó 53 docentes y 624 estudiantes, y se presentaron las siguientes conclusiones:

- Entre las variables analizadas hay una correlación débil, y también entre sus dimensiones.
- Los profesores de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura tienen mucha experiencia, pero carecen de habilidades pedagógicas elevadas.
- La administración de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura es adecuada y puntual, pero no satisface todas las necesidades de los estudiantes.

Arias (2017) En el marco de su investigación titulada “Gestión educativa y su vínculo con la práctica docente en Instituciones Educativas”, se planteó el objetivo de llevar a cabo un análisis detallado sobre la relación que existe entre lo que se conoce como gestión educativa y la manera en que se lleva a cabo la práctica docente dentro de distintas Instituciones Educativas.

Este análisis se caracterizó por ser de naturaleza básica, se basó en la revisión de documentos existentes y no involucró la realización de experimentos. Se arribó a las conclusiones que se detallan a continuación:

- La administración pedagógica y la práctica de la enseñanza están intrínsecamente conectadas, ya que el conductor, al desempeñar su papel como líder académico en la conducción de la institución educativa, se encarga de involucrar a todos los actores relevantes en la gestión. De este modo, no solo supervisa y acompaña a los docentes en su labor, sino que también fomenta un ambiente de inter enseñanza, que permite la



revisión y la retroalimentación continua de la práctica pedagógica de los educadores.

Esta dinámica es clave para elevar la calidad educativa y fomentar un desarrollo profesional continuo en los docentes.

- La administración de la educación se enfoca principalmente en el proceso mediante el cual se enseña y se aprende, mientras que simultáneamente se tiene en cuenta la diversidad de los estudiantes y se impulsa la participación activa de todos los involucrados en la dirección de la institución educativa.
- La práctica educativa que llevan a cabo los docentes no solo contribuye significativamente al aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, sino que también se encuentra guiada y supervisada por un proceso de monitoreo liderado por la dirección del aula o de la institución educativa.

### **2.1.3. A nivel regional o local**

Tanco (2018) "En su investigación "Administración El estudio titulado "Educativa y rendimiento docente del tercer ciclo de la Facultad de Ingenierías y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas - Filial Juliaca, 2017" tuvo como objetivo principal llevar a cabo un análisis exhaustivo sobre la gestión del ámbito educativo y el desempeño académico de los docentes que imparten clases en el tercer ciclo de esta misma facultad. Este análisis se lleva a cabo empleando un enfoque que es tanto cuantitativo como descriptivo, lo que permite obtener datos precisos y detallados. Además, se manifiesta un nivel práctico que facilita la aplicación de los resultados en situaciones reales. El diseño de la investigación es de naturaleza no experimental, lo que significa que no se manipulan variables en un entorno de control. En total, la muestra involucrada en este estudio incluye a 70 docentes y 82 alumnos, lo cual proporciona una base sólida para la recopilación de información relevante.



Se utilizó el enfoque científico en esta indagación y se expusieron las conclusiones siguientes:

Un elevado porcentaje, que representa el 75,71% de los educadores encuestados, indica que tienen una comprensión clara acerca de cómo se relacionan aspectos fundamentales como la planificación, la organización, la evaluación, la dirección, la ejecución y el control de la gestión educativa con el rendimiento en la labor docente. Asimismo, un total de 28 estudiantes, lo que equivale al 34.15% del total, expresaron que tienen conocimiento sobre la gestión administrativa del sistema educativo de la universidad.

De acuerdo a la encuesta, 70 docentes, es decir, el 100 %, indicaron que la gestión educativa es positiva; 61 docentes, que constituyen el 87.10 %, señalaron que la administración educativa impulsa un óptimo rendimiento docente. Esta afirmación de profesores y alumnos es evidente, ya que la administración educativa genera un buen rendimiento docente.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Enfoques teóricos de la primera variable**

#### **1.2.1.1. Gestión.**

Esta palabra se origina del latín “gestio-onis”, que quiere decir ejecutar, y de “gerere”, que significa “llevar, conducir, realizar, mostrar”. Y establece una conexión con el concepto de gesto, que se refiere a la noción de 'gestus', el cual es fundamental para entender la comunicación no verbal y la expresión artística implica la actitud corporal.



Según Ponce (2018) implica la organización de eventos o acciones que permiten llevar a cabo cualquier actividad o deseo. La administración busca solucionar una situación o llevar a cabo un plan. En el ámbito educativo se relaciona estrechamente con el liderazgo, la labor docente, el rendimiento y la calidad. Para Paredes (2016) es un conjunto de actividades que se llevan a cabo para implementar un proceso con el objetivo de alcanzar los fines y metas establecidos en una organización, involucrando personas, procesos, recursos y resultados. Según Souza (2018), se requiere apoyo de personal y materiales para alcanzar los objetivos institucionales a tiempo fijados.

Según Benavides (2011), La gestión es un campo nuevo en gestión que apoya a la dirección empresarial a reconocer, ilustrar, crear, formalizar, supervisar, optimizar y optimizar procesos organizativos para ganar confianza del cliente.

Desde un punto de vista Se puede decir que la gestión es el proceso de administrar una organización específica. Asimismo, incluye emplear todos los recursos de la institución para alcanzar los objetivos planteados. Este proceso está en todos los aspectos de la vida, no solo en el trabajo, así que es crucial que todos sepan los fundamentos de planificación, organización y ejecución.

### **Tipos de gestión.**

En el año 2014, Bravo expone de manera clara y detallada que la gestión se caracteriza por la siguiente clasificación o tipología:

#### **a. Gestión empresarial**

El propósito fundamental de esta clase de gestión es, en última instancia, aumentar mejorar la eficacia y aumentar la competitividad de una empresa, lo que permite que la



misma se destaque en su sector y se mantenga relevante en un entorno de constante cambio. La gestión empresarial abarca un amplio conjunto de tácticas y estrategias, así como también diversas medidas que están estrechamente relacionadas con los procesos de administración y producción.

## **b. Gestión ambiental**

Incluye una serie integral de acciones y estrategias cuidadosamente diseñadas para garantizar la conservación del entorno y el cuidado de los recursos naturales en un sentido más amplio. Este enfoque particular de gestión integra elementos de la sociología junto a consideraciones económicas, creando así un marco interdisciplinario que permite abordar de manera más efectiva los desafíos ambientales actuales.

## **c. Gestión educativa**

Este tipo de administración se describe como un procedimiento que está específicamente orientado hacia la administración y el manejo efectivo de las organizaciones educativas. Su objetivo principal es satisfacer de manera integral todas las demandas que puedan aparecer en el sector educativo, mediante la aplicación adecuada de principios pedagógicos.

## **d. Gestión humana**

Esa gestión acompaña la administración empresarial y busca garantizar procesos que guíen el desarrollo de los empleados en todas las áreas, desde la elaboración de perfiles, lugares de trabajo y relaciones, hasta su capacitación en habilidades, salud y bienestar, finalizando con el correcto cese de actividades.

## **e. Gestión social**



Implica crear diversos entornos para la interacción social; es un proceso llevado a cabo en una comunidad particular basado en el aprendizaje colectivo, continuo y accesible para planificar y ejecutar proyectos que traten cuestiones sociales.

#### **f. Gestión de calidad**

Este fenómeno es característico de las organizaciones y de las empresas en un sentido amplio, puesto que está dirigido hacia un proceso de mejora continua y sostenida en el tiempo.

#### **g. Gestión tecnológica**

Se trata de un tipo de gestión que abarca tanto la obtención de saber cómo su posterior aplicación en diversas situaciones. Esta gestión incluye una variedad de prácticas que están estrechamente relacionadas con los procedimientos necesarios para la elaboración, el desarrollo, la transferencia y el uso efectivo de la tecnología. La manifestación de la gestión tecnológica en diversas partes del mundo es algo que puede ser claramente observado en el proceso de creación y desarrollo de productos y servicios.

#### **1.2.1.2. Diferencia entre administración y gestión.**

Hay una gran cantidad de investigaciones académicas que indican que los conceptos de dirigir y manejar son dos expresiones que hacen referencia al mismo proceso general. Sin embargo, existe un grupo de investigadores que argumenta que la gestión debe ser considerada como un componente o parte esencial de la administración en su conjunto.

De acuerdo con la definición ofrecida por Bailado en el año 2017, el acto de administrar implica el uso estratégico y efectivo en el uso de los medios que posee una empresa, con el propósito de elaborar planes de acción que faciliten la consecución de sus



metas y objetivos. Por otro lado, la gestión se refiere a la implementación y actuación de las tareas que han sido previamente diseñadas y organizadas durante el proceso de administración. En consecuencia, se puede afirmar que el autor en cuestión sostiene que los términos mencionados aluden a dos procedimientos que, aunque son completamente diferentes entre sí, mantienen algún tipo de conexión o relación entre ellos.

En relación a este tema, Romaña (2014) destaca de manera significativa que tanto la administración y la gestión son procesos que se encuentran en una conexión interdependiente. Además, resalta que la única certeza al respecto es que ambos procesos están estrechamente relacionados con la dirección y la organización dentro de un contexto determinado.

Según el punto de vista expresado por Carrasco en su trabajo de 2018, la gestión puede considerarse el aspecto práctico y operativa que complementa el ámbito teórico de la administración. Es decir, la administración abarca todos los conocimientos y disciplinas relevantes, mientras que la gestión se refiere a la implementación práctica de esos saberes en situaciones específicas.

Según el autor Para Cabrejos en su obra publicada en el año 2019, se define La gestión como una conducta fundamental que consiente una adecuada formación del patrimonio en su conjunto. Por otro lado, la gestión se entiende como un acumulado de instrucciones y estrategias que posibilitan la integración efectiva del esfuerzo humano junto con los recursos materiales disponibles. Este proceso es crucial para alcanzar y materializar las metas y objetivos establecidos.

Al examinar detenidamente las diversas perspectivas que han sido presentadas en el debate, creo firmemente que tanto la administración como la gestión deben ser entendidas



como conceptos distintos entre sí, aunque al mismo tiempo se complementan de manera efectiva en su funcionamiento. En otras palabras, se puede argumentar que la administración abarca no solo la organización, sino también la gestión adecuada de los recursos disponibles, mientras que el control se centra en la resolución de problemas, lo cual se logra a través de la elaboración de planes o proyectos específicos destinados a alcanzar determinadas metas y objetivos establecidos.

### **1.2.1.3. Gestión educativa.**

Esta idea está conectada al cambio de la educación convencional a una entidad enfocada en la educación, receptiva al aprendizaje y a la creatividad; fomentando iniciativas innovadoras que faciliten su transformación con una visión viable y holística. La gestión educativa, en síntesis, busca facilitar el aprendizaje del estudiante (Tanco, 2018).

Según Flores (2012) mencionado por Anchante y Soriano (2018), este término busca fundamentar la comprensión y la aplicación en consonancia con la estructura de la entidad educativa, incluyendo elementos administradores, participantes y el currículo. Así, las medidas a tomar en la educación para concluir en el aula.

Mamani (2019) indica que la administración educativa agrupa diferentes factores económicos, administrativos y políticos para lograr los objetivos de un proyecto institucional particular. De esta afirmación, se deduce que hay varias condiciones necesarias para un aprendizaje adecuado que la gestión debe lograr.

Según Campos (2017), la gestión educativa depende del equipo directivo, pero exige la colaboración de toda la comunidad educativa para lograr el objetivo esencial de la educación: el aprendizaje.



Meza (2019) indica que este término se refiere a las acciones que permiten coordinar el esfuerzo del grupo de trabajo; por lo tanto, la gestión educativa es el procedimiento que utilizan los agentes educativos para alcanzar los objetivos institucionales mediante actividades esenciales como planificación, organización, dirección y supervisión. La gestión implica la colaboración de directivos, docentes y padres para asegurar un excelente rendimiento académico de los alumnos.

Pérez (2016) también El concepto de "argumenta" se refiere a la habilidad o competencia que posee cada institución educativa para administrar de manera efectiva sus procesos internos, así como sus recursos y las decisiones que toma. Esta capacidad se centra especialmente en la búsqueda constante de la mejora continua en el aprendizaje de los alumnos y en el desarrollo integral de cada uno de ellos, asegurando que se satisfagan las diversas necesidades educativas y se optimice el crecimiento personal y académico de todos los estudiantes involucrados.

Finalmente, Díaz (2019) señala La gestión educativa implica un conjunto de acciones coordinadas en una institución para lograr objetivos futuros; estas acciones son responsabilidad de los directivos y se caracterizan por su dinamismo y flexibilidad.

Según lo expuesto por Tanco en el año 2018, se sostiene que las particularidades y rasgos distintivos que definen la gestión educativa son las siguientes:

➤ Simplificación

Sobre los procedimientos administrativos y los trámites burocráticos.

➤ Flexibilidad



Capacidad de ajustarse al entorno y responder correctamente a situaciones difíciles e imprevistas.

➤ Innovaciones

Facultad para generar condiciones que eleven la calidad educativa y satisfagan necesidades básicas de aprendizaje.

➤ Meritocracia

Evaluación de la profesionalización educativa.

➤ Liderazgo

Fundamentado en reglas y estándares, la creatividad y el progreso continuo.

### **Objetivos de la gestión educativa.**

Estos objetivos son (Huaranca, 2017):

- Es fundamental para cada institución educativa fomentar y cultivar una cultura organizativa que sea tanto democrática como eficiente. Esto implica que cada una de estas instituciones debe establecer un entorno donde las responsabilidades estén claramente definidas. Además, es esencial contar con liderazgos que no solo trabajen en la dirección de estos objetivos, sino que también incentiven y promuevan activamente la participación de cada integrante de la comunidad educativa.

➤ Conducir acciones educativas

Para alcanzar de manera efectiva los objetivos que nos hemos propuesto, es indispensable que establezcamos una buena organización y que generemos las condiciones propicias que faciliten el cumplimiento de esas metas.

➤ Compromiso institucional



Es crucial lograr que todos los integrantes de la comunidad educativa realicen sus funciones para alcanzar objetivos.

- Examinar técnicas y resultados

El sistema formativo lleva a cabo varios métodos para reconocer logros, deficiencias y soluciones innovadoras que lo mejoren y así lograr la calidad, o sea, resultados favorables.

Para añadir a lo dicho antes, menciono a Rentería (2020), quien señala que los propósitos de la gestión educativa ayudan a:

- Lograr una gestión efectiva, eficiente e innovadora en las instituciones educativas, que conduzca a la excelencia académica.
- Desarrollar liderazgos democráticos.
- Fomentar la participación activa de la comunidad.
- Reforzar la práctica principios administrativos para fomentar la transparencia y el libre acceso a la información.
- Contribuir al correcto movimiento de los sistemas para advertir y castigar actos de putrefacción en la administración.
- Realizar autoevaluaciones continuas que garanticen el logro de metas y objetivos de la institución educativa.

Valdivia (2016) menciona los siguientes principios:

- Administración enfocada en los alumnos.

La formación de los alumnos es el propósito esencial, la meta inicial y final de una institución educativa. En consecuencia, es fundamental que todas las actividades y



decisiones relacionadas con el liderazgo se enfoquen en alcanzar este objetivo establecido por la institución. Las normas establecidas, los métodos empleados, el sistema de supervisión implementado y las actividades diarias que se llevan a cabo dentro de la organización deben estar completamente en sintonía y congruencia con los objetivos y metas que se han fijado para su proyecto institucional.

➤ Rango y autoridad claramente definidas

Facilita la posibilidad de asegurar una acción coherente y unificada dentro de la organización, en la cual la dirección lleva a cabo diversas funciones. Estas funciones incluyen, entre otras, el liderazgo, la motivación y la instrucción de los miembros, todo esto sin menoscabar las capacidades y competencias individuales que poseen cada uno de los niveles de la estructura organizacional.

➤ Definición precisa de quién y cómo se hacen las decisiones.

Esto implica establecer la responsabilidad de cada individuo, organismo, comisión y grupo en las decisiones y resultados,

➤ Claridad en definición de canales de participación

Para alinear la participación comunitaria con los objetivos institucionales, es necesario definir claramente los sistemas. Cada miembro debe comprender los métodos, momentos de su involucramiento y la contribución constante que debe ofrecer a los objetivos de la institución. Conocer el lugar, tiempo, método, razón para participar y resultados esperados.

➤ Asignación del personal según su habilidad y/o especialidad.

Se hace alusión a la importancia de tener en cuenta las diversas habilidades y competencias únicas que posee cada individuo. Esto es fundamental para determinar el



puesto o la función más adecuada en la que esa persona podrá desempeñarse con mayor eficiencia y sentir un sentido de realización personal. Al considerar estos factores, se logra no solo beneficiar al individuo, sino también optimizar el funcionamiento general de la organización en su conjunto.

La coordinación se lleva a cabo de manera fluida y está claramente definida en todas sus facetas.

Es esencial que los integrantes de la comunidad estén informados sobre todas las acciones en el centro educativo; por ello, deben existir mecanismos de comunicación que favorezcan un ambiente en el marco de las relaciones humanas, es fundamental trabajar en la construcción de vínculos sanos y positivos, evitando así cualquier tipo de sospechas, malentendidos y acusaciones que sean innecesarias y que puedan perjudicar la interacción entre las partes involucradas.

El sistema de control debe ser capaz de ofrecer información que permita orientar de manera ágil y rápida las decisiones que se tomen, al mismo tiempo que asegura que todas las labores y actividades estén alineadas y dirigidas conforme a los objetivos establecidos por la institución.

#### **1.2.1.4. Perspectivas de la administración educativa.**

Según Sandoval (2018), se sostiene firmemente que para la administración de cualquier clase de organización o institución educativa sea efectiva y adecuada, es fundamental que se apoye en un marco teórico sólido. Por esta razón, él presenta a continuación los siguientes puntos, aspectos o consideraciones que son cruciales para este enfoque:



## a. Enfoque burocrático

Es un tipo de estructura o sistema de organización social que se fundamenta en principios de racionalidad, con el propósito de asegurar una mayor eficiencia en alcanzar los objetivos establecidos por una determinada organización. Este enfoque se sustenta en una serie de principios teóricos que incluyen diversos conceptos, tales como:

- La burocracia se consolida a través de reglas, siendo esta una forma de gestión según las políticas establecidas, es decir. Solo puede existir con documentos y estándares públicos en términos generales.
- Los cargos se configuran según jerarquía; se organizan los públicos conforme a la jerarquía, características de los cargos y cualidades de los recursos humanos.
- Considera La especialización que poseen los directivos más importantes de la organización se basa en la amplia y valiosa experiencia adquirida a lo largo de su carrera por los ejecutivos que ocupan los altos cargos dentro de la empresa. "Los ejecutivos tienen la responsabilidad de centrarse en mejorar tanto la eficacia como la producción de la entidad empresa.
- Ascenso y grupo fundamentados en las capacidades, se eleva al personal de organismos públicos según sus habilidades.
- El crecimiento La estructura organizacional que se establece para cada empleado tiende a ser de naturaleza impersonal, lo que significa que la forma en que se lleva a cabo la comunicación entre los miembros es limitada y poco transparente.

Se establecen reglas, normas técnicas y procedimientos estándar, permitiendo anticipar el funcionamiento de la organización.



La burocracia históricamente aparece cuando la situación se enreda y las tareas y obligaciones se separan. Se crean entidades e instituciones gubernamentales con distintos puestos, lo que produce un elevado número de funcionarios públicos necesarios en ellos.

El enfoque burocrático que se aplica en la gestión educativa trae consigo tanto ventajas como desventajas, y entre las diversas ventajas que se pueden identificar se encuentran las siguientes:

- La eficacia radica en la rapidez de decisiones, ya que todos conocen su papel y hay un canal de comunicación exclusivo.
- Exactitud en la identificación de responsabilidades, actividades y archivos, también, no existen circunstancias ajenas a nuestra supervisión o control.
- La consistencia en la interpretación, asegurada por reglas escritas, previene la alteración en su uso.
- Óptima homogeneidad en métodos y estandarización, así como disminución de gastos y fallos.
- La continuidad y sostenimiento La organización depende mucho de su habilidad para cambiar y rotar a los miembros de su equipo, al mismo tiempo que se garantiza la estabilidad en los diferentes puestos de trabajo que existen dentro de la misma y funciones.
- Disminuye el conflicto entre trabajadores, debido a la distribución de roles y la asignación de tareas concretas previene la superposición que frecuentemente genera conflictos.



- Racionalidad, ya que cada distribución está organizada y funciona para alcanzar sus metas.
- La consistencia, como opción, se repite en las mismas circunstancias.

Las principales desventajas que se pueden identificar en el funcionamiento del método administrativo son las siguientes:

- Manifiesta a una estructura estricta y erguida, donde las fallos se hacen desde arriba.
- Regulación excesiva que limita o complica el diagnóstico en el trabajo.
- Dar prioridad a las normas que el liderazgo supervisa continuamente.
- La entropía del régimen que genera la pereza, la avaricia, etc. La burocracia (excesivo papeleo) promueve varias infracciones.
- Al despersonalizar las conexiones, uno se vuelve un recurso común, volviéndose inflexible y resistente al cambio.
- Por ser muy jerárquica, es una cualidad de las organizaciones actuales, en contraste con la competencia y la colaboración lateral.

El sistema administrativo burocrático ha sido empleado desde hace mucho tiempo y continúa siendo utilizado en diversas agencias gubernamentales en la actualidad. Esto se debe a que las ventajas que proporciona son de gran relevancia e impacto, incluso cuando se consideran otros enfoques y métodos de gestión que podrían estar disponibles.

## **b. Enfoque sistémico**

La interconexión y la interacción de los distintos componentes que conforman el sistema educativo son esenciales para lograr eficazmente los objetivos fijados en el área



educativa. Reconoce y describe los diversos elementos que conforman el proceso educativo, los cuales establecen interacciones entre ellos, con el objetivo de alcanzar metas tanto específicas como compartidas en el campo de la enseñanza y el aprendizaje. Se caracteriza por:

- La totalidad es mayor que las partes individuales. Significa que el conjunto es lo principal y las piezas son suplentes.
- El sistema se considera bien definido cuando sus componentes están adecuadamente integrados en su entorno.
- Varía según el conjunto de clases de relaciones.
- Está bien organizado cuando sus elementos sostienen una conexión de integración avanzada.

Según ciertos criterios específicos, los diferentes tipos de sistemas se clasifican y organizan en dos categorías distintas:

- Sistemas naturales

Son auténticas y las descubrimos en el entorno, existen sin depender del deseo humano:

- Sistemas físicos: perduran a lo largo del tiempo, como el sistema atómico, solar, etc.
- Sistemas biológicos: tienen estabilidad y tiempo, igual que el sistema visual sonoro, etc.
- Sistemas artificiales

Son construcciones hechas por el ser humano con un propósito específico:

- Sistemas físicos artificiales: creados por el ser humano, son objetos tangibles, como un coche, un reloj, etc.



- **Sistemas sociales artificiales:** se forman para alcanzar objetivos específicos, como el sistema de salud, control de personal, entre otros.

Los sistemas se pueden clasificar según su nivel de jerarquía en las siguientes clases:

- **Supersistema**

Los sistemas son intrincados y tienen una gran complejidad en la manera en que sus distintos elementos y componentes se relacionan y funcionan dentro de una organización, tal como se puede observar en ejemplos como el sistema solar, los sistemas sociales o los ecosistemas ecológicos, entre otros.

- **Microsistemas**

Tienen una complejidad relativamente baja en lo que respecta a la formación de sus diferentes componentes, como una institución educativa, un club atlético o una universidad.

Los elementos del sistema educativo, según la perspectiva sistémica:

- **Estructura:** es la disposición física de todos los componentes que forman un sistema.
- **Entradas:** son los elementos que entran al sistema, provenientes de un medio, y se integran a un juicio o fruto.
- **Procesos;** son actos que evolucionan insumos en productos, pudiendo ser intelectuales o mecánicos.
- **Resultados:** son lo que surge de un proceso; el resultado de un sistema puede ser material o conceptual.



- **Retroalimentación:** actúa como un mecanismo regular el sistema a través de la recepción de datos, lo que permite ajustar las operaciones para lograr un producto conforme a los estándares establecidos.
- **Entorno:** todo sistema opera en un contexto formado por factores y condiciones externas, interactuando y modificándose mutuamente.

### **c. Enfoque gerencia**

En lo que concierne al ámbito del planeamiento educativo, se destaca la importancia de organizar diversas actividades de manera que se utilicen los recursos de manera efectiva y eficiente, con el fin de lograr los objetivos definidos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Sus características son:

- **Racionalidad,** sigue un orden lógico y es resultado del pensamiento del planificador.
- **Anticipación,** planificación de tareas según el pasado.
- **Integración total** de todas las áreas de la institución.
- **Adaptable,** flexibilidad ante cambios.
- **Sostenibilidad,** un ciclo continuo de anticipación, implementación y evaluación constante.

Este enfoque se distingue por su especial atención a los diversos gestión de procesos esenciales, como gestión, coordinación, liderazgo y supervisión del progreso en el proceso educativo. Se lleva a cabo una evaluación exhaustiva para garantizar que cada uno de estos procesos se desarrolle de forma correcta, para conseguir de manera efectiva las metas educativas establecidas. A continuación, se detallan y mencionan los diferentes procesos involucrados en la gestión educativa.



- **Planificación:** consiste en actividades coordinadas que guían estrategias dinámicas y, utilizando recursos, alcanzan metas educativas. Incluye: métodos, pautas, tipos, programas, velocidad de operación, ventajas de la planificación estratégica y análisis requerida.

En la proyección, se consideran siempre elementos clave: actividades, recursos y estrategias, todos enfocados en alcanzar los encajes pedagógicos.

Las estrategias más utilizadas en la proyección educativa son:

- La técnica de estimación de la población activa (recursos humanos) indica que la capacitación es esencial para alistar la fuerza laboral en la producción; a través de la planificación se intenta cumplir con las demandas sociales y las futuras demandas de empleo (formación y ocupación).
- “Las solicitudes nacionales (o enfoques educativos) abordan las necesidades educativas ulteriores en la comunidad, fomentando la uniformidad en las ocasiones educativas.”
- La relación entre educación y rendimiento considera la cantidad de personas formadas y los estudiantes que acaban sus estudios en distintos niveles, conectados directamente mediante la producción local de productos y servicios (perspectiva de eficiencia).
- La técnica de suma global relaciona necesidades de aprendizaje individuales y sociales, basándose en un método empírico para analizar contextos educativos de diferentes naciones (educación comparativa).
- Fundamentos de la organización educativa desde la perspectiva gerencial:



- **Coherencia:** la organización se lleva a cabo mediante una ideología lógico continuo y coherente, donde en cada etapa se refleja la sucesión y consistencia de las acciones realizadas.
- **Predicción:** la organización educativa en sus varios niveles anticipa acciones y objetivos para el próximo.
- **Exhaustiva:** Esta función señala que el programa debe abarcar todas las áreas y efectuar actividades.
- **Equipo:** esto implica que el esquema concluido debe integrar diversas actividades y planes, para evitar la existencia de programas simultáneos.
- **Análisis de viabilidad:** el programa debe ser realizable y no incluir acciones o demandas inalcanzables.
- **Flexibilidad:** el plan debe adaptarse a las circunstancias reales del contexto sociocultural donde se ejecuta.
- **Objetividad:** el programa debe elaborarse con objetivos concretos y alineados a los requerimientos y objetivos de la comunidad escolar.
- **Secuencial:** cada fase del esquema debe ejecutarse de forma secuencial, una después de otra, de modo que los objetivos logrados respalden los logros de otros.

La organización del proceso: Se define la organización como una etapa que ocurre inmediatamente después de la planificación y tiene como propósito fundamental el hecho de distribuir de manera racional y adecuada las diversas actividades que se deben llevar a cabo. Además, este proceso implica la identificación y asignación de responsabilidades



específicas, de igual modo la identificación de los recursos requeridos, para lograr los objetivos fijados y aproximarse lo más posible a su cumplimiento efectivo.

Los fundamentos esenciales que guían la administración en el ámbito educativo, para promover y facilitar el cumplimiento de los objetivos establecidos por la organización, son los siguientes:

- Determinación organizacional
- División de la labor
- Rango
- Gubernamental
- Compromiso

Los elementos que conforman la estructura organizativa y que se relacionan e influyen mutuamente con la finalidad de facilitar el logro de los objetivos y metas fijados por la organización son:

- Organigramas: Representan gráficamente los componentes que constituyen la estructura organizacional. Pueden ser de tipo estructural, funcional o nominal.
- Diagrama estructural: Presenta los cuerpos de gestión de la entidad de forma ordenada y estructurada, sin individualizar nombre ni rol.
- Organigrama funcional: Es una representación visual de elementos y unidades que detalla la función de cada uno.
- Organigramas nominativos: Son claros que presentan los nombres de los gestores correspondientes en cada nivel del organigrama estructural.



- Organigrama combinado: este organigrama fusiona uno estructural con los previamente citados.
- Manual y actividades organizacionales: este elemento busca especificar y definir claramente las funciones de cada parte en la estructura organizacional.
- Guía de procedimientos administrativos: constituye un recurso técnico que detalla y aclara cada movimiento que hace una persona interesada después de una acción o procedimiento administrativo.
- Reglamento interno: Es un recurso normativo fundamentado en normas de alta calidad, como leyes, artículos, resoluciones, decretos y constitución pertinentes, etc. Explican y muestran las obligaciones y comisiones, así como las autoridades y responsabilidades del personal en la institución.

Dirección organizacional: La dirección en la gestión sugiere que la organización debe hacer elecciones correctas para incentivar la colaboración de todo el equipo en el éxito de la organización o entidad. Es vital establecer con claridad la autoridad del gerente, la cual debe fundamentarse en competencias de liderazgo para que logren actuar con energía sus responsabilidades.

Las características de un buen director son:

- Liderazgo: Tiene la habilidad de convencer y cultivar honradez y acatamiento total.
- Habilidad para hacer las elecciones adecuadas: la elección realizada debe ser la opción más adecuada y preferible para la organización.
- Completa Habilidad de auditoría: El director posee el saber científico y técnico para supervisar el rendimiento en todos los ámbitos y temas pertinentes. Ser adaptable: Debe



ser receptivo y completo al enfrentar los diferentes retos en la administración de personal.

- Sé crítico e inventor: los directores necesitan desarrollar la táctica correcta para cada meta y ecuánime a lograr, e igualmente deben actuar para optimizar la compañía o institución.

Sea sincero y fiel a su equipo: Esto implica que, en casos adecuadas, debe ser veraz y apoyar a los miembros de la organización.

- Proteger y evidenciar constantemente la autoridad: El Director de la Sociedad debe mostrar siempre su autoridad, ya que es esencial para el adecuado desempeño de la Sociedad.
- Facultad de adaptación y renovación ante cambios: El director constantemente actualiza sus saberes para el bienestar de la organización.
- Principios de liderazgo que deben orientar la institución educativa:
- Inicio de liquidación de objetivos
- Principio de alineación de metas

Base de las disposiciones acertadas

- Fundamento de la efectividad en la representación
- Inicio de la inspección inmediata

La vigilancia: Supervisar La administración educativa propone una perspectiva integral sobre la gestión educativa, la cual incluye no solo la supervisión y dirección de los procesos de enseñanza, sino también la evaluación, medición y valoración detallada de los



resultados que se han alcanzado en el ámbito educativo, conforme al proyecto o estrategia institucional para llevar a cabo este monitoreo en el procedimiento judicial.

Componentes del proceso de control:

- El esquema de evaluación: Comprende iniciativas implementadas, que incluyen métricas, características y especificaciones sobre cómo llevar a cabo actividades.
- Realizar el cálculo: Identificar faltas y descuidos en la gestión educativa para corregirlos.
- Las tácticas de ajuste del proceso: Comprende reconocer y crear métodos y procedimientos que sirven para enmendar fallos y errores.
- La retroalimentación: Implementación de acciones correctivas para mejorar el proceso y alcanzar los resultados deseados.

### 1.2.1.5. Dimensiones de la gestión educativa.

La administración y organización del proceso educativo se compone de las diversas dimensiones que se enumeran a continuación, según el trabajo de investigación realizado por Chávez y Olivos en el año 2019:

#### a. Gestión administrativa

Se establece una conexión significativa con las distintas acciones y tareas que se llevan a cabo para lograr el cumplimiento de manera oportuna y efectiva. Esto implica la utilización correcta y eficiente de los recursos disponibles, incluyendo aquellos de carácter recursos humanos, materiales y financieros, con el fin de alcanzar las metas y objetivos que se ha fijado la organización educativa. Asimismo, este proceso también está relacionado con los variados requerimientos que surgen en la cotidianidad y la necesidad de llevar a cabo



negociaciones. Estas negociaciones buscan, en última instancia, armonizar y conciliar los intereses de la institución educativa con aquellos de los individuos que la componen, como son los estudiantes y sus familias.

En la manifestación realizada por Zaga en el año 2016, se expone que la gestión a nivel administrativo desempeña un papel crucial, ya que facilita el cumplimiento de las metas establecidas por la institución, ya que esta administración se relaciona de manera directa con la eficaz utilización de los recursos disponibles. Este autor también señala que el recurso humano más importante y valioso en una institución educativa son, sin duda alguna, los docentes. Esto se debe a que, gracias a su dedicación y esfuerzo en la enseñanza y el aprendizaje, se puede mejorar considerablemente el nivel del servicio educativo brindado a los alumnos y a la comunidad en general.

## **b. Gestión institucional**

Es el modo en que la institución educativa se gestiona para orientar la estructura, el entorno escolar y profesional, y las conexiones con organizaciones externas. El equipo directivo debe planear, elaborar, estructurar y valorar a los integrantes de la entidad educativa para su adecuado funcionamiento.

En este marco, Espejo (2017) sostiene que los educadores son cruciales para el desarrollo de esta dimensión, ya que impactan en el nivel de una institución educativa. Asimismo, ten en cuenta que la gestión institucional es fundamental para coordinar la labor de todos los involucrados.



"Desde una perspectiva diferente, Mejía (2019) argumenta que la gestión institucional busca crear y mantener las estructuras educativas, administrativas y humanas en una institución escolar, promoviendo equidad y eficiencia".

### **c. Gestión pedagógica**

Se relaciona especialmente con las acciones específicas de la entidad educativa, que la distinguen de otras y que se caracterizan por las relaciones que sus miembros forman con el saber en los procesos de enseñanza-aprendizaje, las metodologías didácticas, las teorías pedagógicas, las tácticas relacionadas con la práctica docente, la apreciación del conocimiento, y los parámetros de análisis de los procedimientos y resultados.

Romero (2018) señala que la administración educativa se centra en el aprendizaje del alumno y el rendimiento del docente. La dirección tiene la responsabilidad monitorear y guiar la labor educativa para un aprendizaje completa del estudiante.

De igual manera, Campos & Perales (2018) sostienen los líderes deben priorizar la guía y capacitación sobre la evaluación. Así, para obtener buenos resultados en la enseñanza y el rendimiento escolar, los directivos deben comunicarse con cada docente y ofrecer información actualizada sobre pedagogía. Tarazona (2020) propone una adecuada gestión educativa del director influye favorablemente en el rendimiento del docente y en el logro de aprendizajes. El autor destaca que la guía es fundamental para lograr buenos resultados en la educación y propone que educadores y directivos colaboren para brindar un servicio de calidad, implementando el principio de mejora continua, lo que les permitirá enfrentar deficiencias actuales y futuros desafíos.

### **d. Gestión comunitaria**



Son las diversas acciones que impulsan la participación activa de los actores educativos en decisiones y actividades dentro de cada institución, vinculando a la sociedad con ella, integrando a segmentos de la asociación educativa y sectores adyacentes.

Según Saavedra (2019), está la la relación de la institución con se refleja en gestión educativa su entorno y se manifiesta en interacciones, habilidades académicas, formaciones, etc. Cano (2019) sostiene que la amplitud cultural de una escuela permite a los estudiantes expandir sus redes sociales guiados por los educadores.

## **2.2.2. Enfoques teóricos de la segunda variable**

### **1.2.2.1. Docente.**

El término se origina del latín, como el gerundio de 'docere', que significa 'enseñar'. Esta palabra proviene de "deceť", que se traduce como "apropiado o idóneo". En realidad, el término doctrina y sus variantes provienen también de "docere". De esta forma, un docente es quien educa correctamente a otro.

Individuo formado en una entidad de educación superior para transmitir saberes variados (Curiel, 2017).

Galoza (2015) también indica que la enseñanza debe ser realizada por quienes tienen auténtica vocación, ya que influirán directamente en la formación de personas. Este autor también señala que la enseñanza debe realizarse solo por quienes saben enseñar o se han formado específicamente para ello.

En cambio, Madariaga (2018) señala que los educadores, maestros o instructores son personas formadas y con habilidades pedagógicas para enseñar una ciencia o arte específico.



Desde mi punto de vista, los educadores deben ser muy humanos, es decir, deben ser capaces de entender las emociones ajenas. Asimismo, deben poseer diversas habilidades, como la digital, para usar correctamente los recursos tecnológicos en la enseñanza y, finalmente, contar con elevada calidad moral. Es decir, pienso que cada docente debe comportarse Dentro de la escuela, así como en el medio que la rodea, se promueven y se practican valores y nociones fundamentales. Por esta razón, se puede afirmar de manera contundente que la profesión de la enseñanza es esencial en cualquier tipo de comunidad, puesto que de su trabajo depende el progreso y la formación integral de las futuras generaciones avance y crecimiento.

### **1.2.2.2. Desempeño docente.**

Cervantes (2017) señala que este concepto abarca acciones conscientes de un docente, orientadas a fomentar el esfuerzo del alumno hacia un aprendizaje revelador.

Anchante y Soriano (2018) afirman que el rendimiento docente es un concepto que busca sintetizar las diversas funciones que caracterizan la labor del docente. Igualmente, estos autores afirman que la labor docente abarca desde la organización de clases hasta la asistencia individual de los alumnos, abarcando la enseñanza de materias, la evaluación de tareas, la coordinación junto a otros docentes y la administración del centro, así como involucrarse en programas formativos.

De manera similar, Flores (2017) indica que la función educativa incluye todas las acciones que un docente realiza para promover el aprendizaje de sus estudiantes y lograr su éxito académico.



García (2019) señala El conjunto de acciones que un docente realiza en y fuera del aula para promover aprendizajes se denomina desempeño o práctica educativa. La motivación es fundamental en este proceso, porque para llevar a cabo este trabajo se necesitan educadores que fomenten sentimientos y emprendimiento.

Sandoval (2018) describe Este concepto se refiere a las diversas actividades tanto intelectuales como materiales que lleva a cabo el profesor con el propósito de promover y enriquecer la cultura en el contexto educativo. Además, es importante que tengas en cuenta que este proceso implica no solo el desarrollo educativo, sino que también fomenta una interacción positiva que facilita y enriquece el aprendizaje de manera significativa.

Para Espinoza et al. (2014) la labor El término 'docente' se refiere a la actividad educativa que se realiza con los estudiantes dentro del ambiente del aula. Esta actividad implica la implementación de una variedad de metodologías y estrategias pedagógicas, todas ellas orientadas a alcanzar el éxito en las diversas propuestas curriculares diseñadas para facilitar el proceso del aprendizaje de los estudiantes” (pág. 21).

Por lo tanto, El desempeño docente hace alusión a las diversas circunstancias y condiciones que influyen en la labor que realiza un profesor, en consonancia con los objetivos establecidos que, a su vez, impactan de manera directa en el proceso de aprendizaje que experimentan los estudiantes. Se puede sostener que la función de un educador en la sociedad es claramente social, puesto que constantemente se involucra y mantiene interacciones con diversas partes interesadas, tales como los alumnos, los padres, las autoridades escolares, entre otros grupos relevantes en el ámbito educativo.

### **Características del desempeño docente.**



Según lo indicado por Crespin en el año 2018, se hace referencia a que las particularidades y rasgos que definen el desempeño de los docentes son los siguientes:

➤ **Reflexivo**

El docente debe considerar su desarrollo Un experto altamente calificado que tiene como objetivo asegurar y hacer más fácil el aprendizaje de sus estudiantes.

➤ **Relacional**

La profesión de la docencia representa una trayectoria laboral que facilita y promueve el desarrollo de conexiones significativas en el ámbito social, así como en el ámbito cognitivo y cultural entre las personas que se involucran en la enseñanza y el aprendizaje que conforma la educación.

➤ **Colegiado**

Los docentes llevan a cabo La mayor parte de su trabajo y dedicación dentro del entorno escolar se centra en lograr que sus principales beneficiarios, que son los alumnos, adquieran un aprendizaje significativo y desarrollen las competencias que se ven como esenciales y valiosas para su desarrollo completo. El trabajo que realiza en su ámbito profesional está enfocado en el bienestar social y organizacional. Colabora con sus compañeros (profesores y directores) y se conecta con ellos para organizar, planear, realizar y valorar los procesos educativos en la escuela.

➤ **Ético**

Se declara fundamentalmente en la dedicación y la ética responsable hacia cada estudiante, su aprendizaje y su desarrollo personal. En este contenido, se refleja asimismo en la valoración y aceptación de las discrepancias y en la selección de los métodos



utilizados. El profesor se encarga de varios grupos de estudiantes y asume la responsabilidad por cada uno, decide y elige métodos de acuerdo a la misión de la institución.

Espinoza et al. (2014) El perfil profesional del docente debe ser definido y establecido en función de las necesidades del servicio educativo, así como de la esencia y valores fundamentales de la institución educativa, además de tener en cuenta las características y particularidades de la comunidad a la que sirve. De este modo, se puede afirmar que el sistema educativo de educación básica regular aborda la enseñanza no solo como una simple actividad, sino que la concibe como una responsabilidad integral dentro de los procesos de formación científica y técnica, así como en el desarrollo de valores humanistas y principios éticos fundamentales para la profesión.

Según Espinoza et al. (2014) las cualidades que debe tener el docente son:

### **a. Para consigo mismo**

Un firme compromiso con su función como mediador en diferentes situaciones y conflictos.

- Autoestima
- Compromiso
- Comienzo mental
- Meditación
- Capacidad globalizadora
- Acatamiento del deber
- Escrupulosidad
- Apasionado



- Proporción emocional

## **b. Para con los otros**

- Dedicado con la eficacia del servicio
- Apertura intelectual
- Modestia
- Mentalidad globalizadora

### **2.2.4.2. Habilidades y capacidades que influyen en la labor docente.**

Para alcanzar un rendimiento docente de calidad y sobresaliente, es fundamental que los especialistas en el ámbito educativo cuenten con un amplio conjunto de competencias y habilidades. Esta combinación de conocimientos y capacidades es lo que los caracteriza como educadores que son tanto eficaces en su labor como eficientes en la gestión de su tiempo y recursos (Martos, 2019).

En relación con este tema específico, Arias (2017) señala que ser considerado competente implica no solo tener la aptitud necesaria, sino también la idoneidad adecuada y la actitud correcta hacia una determinada tarea o actividad. Como resultado de lo anteriormente mencionado, se puede afirmar que un profesor que se considera bueno es, en realidad, un profesional que posee las competencias necesarias para desempeñar su labor de manera efectiva. No obstante, lo anterior, este autor explica de manera detallada que la competencia docente en un sentido amplio se compone de una variedad de competencias más específicas. Cada una de estas competencias está vinculado directamente con el correcto rendimiento de diversas actividades que son fundamentales en el ámbito de la enseñanza. A



continuación, se presentan estas competencias específicas que contribuyen al desarrollo efectivo de la labor educativa:

- Control sobre un campo de saberes en temas específicos.
- Tener un grupo de habilidades que se pueden ver en diferentes comportamientos observables.

Las dos competencias mencionadas son distintivas y fundamentales tanto de la trayectoria profesional como del sistema educativo en el que se desarrolla.

En este contexto, Mamani (2019) sostiene que las habilidades que afectan el rendimiento docente son:

- Nivel de progreso de las capacidades estudiantiles.
- Habilidades en recursos educativos,
- Habilidades en la gestión de aula (disciplina-manejo de relaciones).
- Competencias para enseñar y aprender.
- Competencias sobre evaluación.

Según lo señalado por Para Rentería en el año 2020, en la educación y en el rol del docente, se integran diversas habilidades y competencias que son fundamentales para el proceso educativo:

- Ordenar el proceso de enseñanza, aprendizaje
- Crear interrogantes y tener muestras.
- Emplear reforzadores.



- Alternar la estimulación o el impulso.
- Realizar análisis y síntesis.
- Para Espinoza et al. (2014) las habilidades de un profesor efectivo son (pág. 24):
- Controla la teoría y técnica auricular para guiar acciones educativas (planificación, implementación y valoración).
- Posee un dominio de los conocimientos en su área de especialidad.
- Desarrolla y aplica métodos de enseñanza y aprendizaje según los contextos.
- Elabora y ejecuta actividades educativas interdisciplinarias.
- Conoce y utiliza en la práctica docente las teorías que fundamentan la didáctica general y particular.
- Identifica y maneja recursos para abordar necesidades educativas particulares en diversos entornos.
- Elabora Se aplican diversas estrategias y métodos evaluativos basados en criterios específicos.
- Crea, administra, ejecuta y analiza programas y proyectos educativos.
- Elige, crea y aplica recursos educativos adecuados al entorno.
- Genera y analiza entornos propicios y retadores para el aprendizaje.
- Fomenta el razonamiento lógico, analítico y creativo en los alumnos.
- Alcanzar resultas de aprendizaje en diversos conocimientos y niveles.



- Desarrolla e inicia programas educativos que incluyen a individuos con necesidades especiales.
- Elige, aplica y valora las TIC como herramienta educativa.
- Forma en valores, ciudadanía y democracia.
- Explora en educación y utiliza los hallazgos para cambiar sistemáticamente las prácticas educativas.
- Crea creaciones en varios sectores del sistema educativo.
- Comprende la teoría educativa y la aplica de manera crítica en diversos contextos.
- Analiza su labor para optimizar su enseñanza.
- Dirige y apoya con iniciativas educativas los procesos de transformación en la comunidad.
- Evalúa de manera crítica las políticas educativas.
- Elabora y aplica estrategias educativas que atiendan la diversidad socio-cultural.
- Encárgate responsablemente de tu desarrollo personal y profesional de manera continua.
- Conoce la historia educativa de su país y Latinoamérica.
- Participa social y educativamente con diversos miembros de la entidad para impulsar los procesos de desarrollo.
- Crear recursos didácticos adaptados a diversos contenidos para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.



Cada una de las diversas aptitudes y habilidades que han sido detalladas y definidas por los autores mencionados son, sin duda, componentes de gran importancia y relevancia que forman parte integral del perfil profesional de cualquier educador. Sin embargo, es importante señalar que la atención se centra exclusivamente en las competencias técnicas y en el dominio de los conocimientos específicos; se menciona muy poco acerca de la relevancia de la postura del maestro en el proceso educativo.

Las actitudes que exhibe un profesor son un elemento esencial que influye significativamente en su desempeño y crecimiento como profesional en el ámbito educativo. Mantener una actitud positiva y proactiva por parte de un docente implica estar siempre dispuesto a adaptarse a los cambios de manera constante, así como a actualizarse y buscar el perfeccionamiento en su práctica. Esto incluye la necesidad de renovar continuamente los modelos y paradigmas doctrinales que guían su enseñanza. En otras palabras, se trata de un compromiso con el progreso profesional y académico que se desarrolla en paralelo a las transformaciones que ocurren en la sociedad, así como al rápido avance en el ámbito científico y tecnológico. De la misma manera, es esencial reconocer que valores fundamentales como la equidad, la justicia, la paciencia, la sociabilidad y la adaptabilidad son, sin lugar a dudas, componentes fundamentales que deben estar integrados y arraigados en la base de las habilidades y competencias que definen y caracterizan a un educador en su labor en su labor (Córdova, 2019).

## **Funciones del desempeño docente**

Según Espinoza et al. De acuerdo con el documento publicado en el año 2014, se destacan varias funciones esenciales para la actuación del profesor en el contexto educativo:

### **a. Función de guía en la construcción del aprendizaje**



- Permite conectar conocimientos y actitudes previas con los nuevos.
- Permite la implementación de modelos y paradigmas educativos contemporáneos en el aprendizaje-enseñanza.
- Analiza cómo el estudiante interactúa con los contenidos en un contexto particular.
- Genera desajustes y desequilibrios emocionales-cognitivos en sus estudiantes, con un enfoque en la maduración integral del individuo.
- Incluye en su labor cotidiana una constante indagación faena.
- Administra procesos continuos de evaluación y autoevaluación.
- Facilita procesos de asistencia terapéutica.
- Forma parte de la realización de actividades institucionales y desarrollo social comunitario.
- Acepta emocionalmente que los alumnos construyen conocimiento y el profesor actúa como mediador.
- Aprecia las tradiciones, variaciones raciales, de género, etc., de la comunidad en la que labora.
- Acepta que el conocimiento es variable y en constante cambio.
- Aprecia la implicación como impulsor de las actividades comunitarias.
- Valora a sus estudiantes desde perspectivas psicológica, física y social.
- Control de las herramientas metodológicas necesarias para el proceso de enseñanza-aprendizaje en la gestión de la interdisciplinariedad.



- Entiende las propiedades y requisitos de los entornos educativos.
- Entiende procesos cognitivos y metacognitivos para fomentar el pensamiento.
- Analiza la interacción de los conocimientos para la creación del currículo.

## **b. Diseñador de micro currículo**

- Entiende los principios que respaldan el paradigma y modelo educativo.
- Desarrolla las operaciones intelectuales.
- Entiende y analiza de forma crítica la filosofía y la organización institucional.
- Analiza de manera crítica el ambiente natural y cultural de la comunidad, así como la filosofía y políticas estatales.
- Su enfoque educativo se centra en las mayorías vulnerables.
- Fomenta un pensamiento crítico teórico y una creatividad práctica.
- Posee un elevado desarrollo de la capacidad sincrética crítica.
- Controla los medios de comunicación entre personas.
- Permite el aprendizaje a través de procesos.
- Reconoce, escoge y clasifica los estímulos del entorno y materiales educativos para ajustar el currículo.
- Participa en la creación del proyecto educativo del centro.
- Considera las percepciones personales y al individuo en los aprendizajes.
- Aprecia la visión, misión, objetivos y normativas de la entidad educativa.
- Valora la reaprendizaje de los conocimientos por los estudiantes.



- Evalúa la educación nacional en el contexto del movimiento global.
- Aprecia la diversidad cultural y étnica.
- Tener mente abierta hacia el grupo de compañeros.

### **c. Evaluador de procesos**

- Registra y procesa constantemente los indicadores de evaluación.
- Actualiza los programas de enseñanza.
- Contribuye en las valoraciones curriculares y administradoras de la comunidad e institución 5 Conoce cómo evaluar los procesos educativos de la institución y la comunidad.
- Reconoce la relevancia que poseen los alumnos en la valoración de los aprendizajes.
- Reconoce su co-responsabilidad en el funcionamiento institucional.
- Evalúa su contribución al éxito de los Proyectos Comunitarios.
- Identifica y elabora las herramientas de evaluación.

### **1.2.2.3. Dimensiones del desempeño docente:**

En el trabajo realizado por los autores Chávez y Olivos en el año 2019, se exponen y detallan las medidas que se indican a continuación:

#### **a. Preparación de los estudiantes para el aprendizaje.**

Es fundamental que el docente comprenda a fondo el método educativo desarrollado en el entorno de la práctica pedagógica. Esto implica que debe considerar cuidadosamente los conocimientos y saberes previos que sus estudiantes poseen. Además, es crucial que el



educador seleccione las estrategias y metodologías más adecuadas que le permitan fomentar y crear aprendizajes que sean verdaderamente significativos para los alumnos. Esto garantiza que el aprendizaje no solo se adhiera a la teoría, sino que también se relacione con la experiencia y el contexto de cada estudiante. Es de suma importancia llevar a cabo una planificación detallada y meticulosa en lo que respecta a el currículo, y crear unidades didácticas apropiadas y planificar sesiones de enseñanza efectivas, todo ello utilizando recursos y materiales didácticos pertinentes que faciliten el proceso educativo. Según Gálvez en el año 2015, se sugiere que esta dimensión abarca el proceso mediante el cual el educador reflexiona y analiza tanto el contenido que tiene la responsabilidad de enseñar como las diversas metodologías y enfoques que puede emplear para realizar esta enseñanza de forma eficaz. Del mismo modo, se afirma que la labor en cuestión no es una tarea fácil, dado que implica la necesidad de elegir cuidadosamente aquellos elementos que resultan más valiosos y beneficiosos para fomentar el desarrollo cognitivo del estudiante.

Desde un punto de vista personal, puedo afirmar que el proceso de organizar y planificar los contenidos, así como la elección de los temas a abordar, son tareas que requieren un alto grado de reflexión, concentración y dedicación. Esto se debe a que lo que está en juego en dichas actividades es la formación integral y el desarrollo completo del estudiante, lo cual es crucial para su aprendizaje y crecimiento académico. Asimismo, es de suma importancia al llevar a cabo una sesión de aprendizaje o una unidad educativa, proporcionar un contexto adecuado que permita a los estudiantes relacionar y entender mejor los conocimientos que se les están enseñando, facilitando así su asimilación de manera más ágil y efectiva.

## **b. Educación para el aprendizaje de los alumnos**



Esta dimensión proporciona una explicación detallada sobre cómo se desarrollan tanto el proceso educativo como el proceso de adquisición de conocimientos dentro del entorno del aula, un espacio en el que se lleva a cabo el diálogo y el intercambio de pensamientos entre los maestros, que son los responsables de dirigir y facilitar el aprendizaje, y los alumnos, quienes son los receptores de esta enseñanza. Es fundamental que las clases sean diseñadas de tal manera que resulten motivadoras para los estudiantes, y además, es imprescindible que se desarrollen en un ambiente que sea favorable y propicio para el aprendizaje efectivo. Es de suma importancia considerar y tener en cuenta no solo los conocimientos adquiridos, sino también las habilidades que poseemos y los valores que nos guían en nuestra vida y decisiones. Como resultado de esta situación, el docente cumple un rol esencial en el proceso educativo, ya que su responsabilidad consiste en facilitar que los alumnos desarrollen una conciencia clara acerca de su propio proceso de aprendizaje. Esto implica que los estudiantes se sientan plenamente involucrados y comprometidos a nivel intelectual en la edificación y formación de sus conocimientos de manera personal y única.

En la obra de Cano, publicada en 2019, se destaca que el proceso educativo no se limita únicamente a la simple presentación de diversos temas ante los estudiantes, sino que también abarca la importante tarea de estimular el interés, fomentar un ambiente dinámico y cultivar la motivación entre los discentes. Para enriquecer esta idea, quisiera agregar que la elección cuidadosamente considerada de las técnicas, métodos y recursos disponibles es de suma importancia.

### **c. Participación en la administración escolar vinculada a la comunidad**

Implica establecer relaciones fundamentadas en el respeto mutuo, ofreciendo apoyo y colaboración tanto a los familiares como a la comunidad en general, así como con otras



instituciones y toda la sociedad civil. Este enfoque es esencial para la planificación, implementación y valoración del proyecto educativo institucional. Además, promueve una cultura de trabajo conjunto con las familias, con el objetivo de favorecer la asistencia necesaria para que los estudiantes puedan avanzar y desarrollarse de manera integral en sus dimensiones psicológicas, sociales y en el desempeño académico que refleja sus aprendizajes.

Desde mi perspectiva personal y en línea con lo que ha expresado Cabrejos en su publicación de 2019, considero que esta dimensión tiene un rol fundamental en la socialización de todos los participantes en el área educativa. Además, es indispensable para mejorar el ambiente laboral y el rendimiento general de la entidad.

#### **d. Creación de la identidad y la profesionalidad docente**

En esta particular dimensión, el educador se dedica a profundizar en el análisis y la deliberación del proceso relacionado con su labor docente y su vivencia en la institución educativa en la que trabaja. Esto implica desarrollar de manera continua y constante una serie de procesos de aprendizaje, donde también se dedica a reflexionar tanto sobre su enfoque de enseñanza de forma individual como también en un contexto colectivo. Todo esto tiene como finalidad fortalecer su identidad profesional y reafirmar su sentido de responsabilidad en lo que respecta al elaboración e implementación de las políticas educativas implementadas en las esferas regional y nacional.

De acuerdo con lo que menciona Zaga en el año 2016, es fundamental que los educadores, al desempeñar funciones en una institución educativa específica, se esfuercen por forjar una sólida identidad profesional y un fuerte sentido de compromiso. Esto no solo es esencial para mejorar su rendimiento y eficacia en el trabajo, sino también para fomentar



y cultivar relaciones interpersonales positivas y constructivas tanto con sus superiores jerárquicos como con sus colegas y compañeros de profesión. Con respecto a lo mencionado antes, es posible afirmar que resulta no solo beneficioso, sino también crucial y esencial que nosotros, como docentes, continuemos preparándonos de manera constante. Además, debemos esforzarnos por desarrollar un conjunto más amplio de habilidades y competencias que nos permitan ser profesionales de alta calidad. Este crecimiento y preparación no solo nos ayudarán a alcanzar nuestras metas individuales, sino que también contribuirán al progreso de nuestros estudiantes y, en un sentido más amplio, al avance de la sociedad en su totalidad.

### **Teorías científicas del desempeño docente.**

De acuerdo con el análisis realizado por Recuay en el año 2019, existen diversas teorías que enfatizan y validan el vínculo que se establece entre la motivación de los individuos y su capacidad para llevar a cabo un desempeño efectivo en sus tareas. Además, también se destaca la conexión que hay entre la satisfacción que experimentan los empleados en su ambiente de trabajo y de qué manera esta satisfacción influye en su rendimiento y eficacia en el trabajo. A continuación, se presentarán las teorías que abordan este interesante tema:

#### **a. Teoría de la equidad**

Por favor, proporciona una explicación detallada sobre de qué manera la valoración o la percepción que tiene un empleado acerca de su propio trabajo afecta el tipo de trato que recibe en su entorno laboral, ya sea que ese trato sea considerado justo o injusto. Esto a su vez puede ocasionar que el trabajador experimente un aumento en su motivación para desempeñar sus tareas o, por el contrario, lleve a una sensación de desmotivación que impacte su desempeño en el trabajo.



Según la manifestación realizada por Sánchez en el año 2019, se establece que cuando un empleado es considerado de forma equitativa y equitativa en su entorno laboral, esto puede resultar en que su esfuerzo y aporte se manifiesten en actitudes de lealtad y buena voluntad hacia la organización. Como consecuencia de este ambiente positivo, es probable que se observe un incremento en la eficiencia y productividad de su trabajo dentro de la empresa. Aunque indudablemente la teoría proporciona una visión bastante clara sobre las cuestiones en discusión, el verdadero inconveniente se presenta en que, por lo regular, esta percepción se encuentra más vinculada a un estado mental que se fundamenta en las interpretaciones subjetivas de cada individuo. No obstante, es indiscutiblemente cierto que la equidad y el tratamiento justo son elementos fundamentales que brincan un pliego crucial en el establecimiento y mantenimiento de una relación adecuada y óptima entre los directivos y sus subordinados, tal como se señala en el estudio realizado por Arias en el año 2017.

La equidad se integra de dos componentes esenciales que son esenciales para su comprensión y aplicación:

- El provecho.
- Verificación con otros,

## **b. Teoría de las expectativas**

Entiende que la complacencia que los empleados muestran mientras llevan a cabo sus tareas diarias tiene un impacto significativo. Al experimentar este sentimiento positivo, los trabajadores tienden a realizar un desempeño laboral superior en comparación con otros que quizás no sientan el mismo nivel de satisfacción en su trabajo.



De acuerdo con el investigador Ferruzo en su trabajo del año 2019, esta teoría abarca y está constituida por tres componentes fundamentales:

- El alcance de anhelos y expectativas del empleado para lograr un meta, realizando su labor al nivel deseado.
- La valoración del desempeño del servidor tiene como propósito fundamental obtener un creencia adecuado que puede manifestarse en forma de recompensas, tales como incentivos o bonificaciones, o, en caso de no cumplir con los objetivos establecidos, podría conllevar sanciones o penalizaciones. Esto se realiza en función de si se logra o no alcanzar los resultados esperados en su labor dentro de la organización.
- La relevancia que cada empleado otorga a las diferentes formas de compensación o a las penalizaciones que se les pueden aplicar en su entorno laboral.

#### **2.2.4.6. Campos del desempeño docente.**

El educador realiza sus actividades en cuatro áreas distintas pero complementarias: la primera se refiere al trabajo que hace sobre su propio desarrollo personal y profesional, la segunda se concentra en su desempeño y prácticas dentro del aula, la tercera involucra la administración y La gestión de la escuela donde trabaja, y la cuarta abarca el análisis y la interacción con el contexto o la comunidad en la que se encuentra inmerso (Burga, 2019):

##### **a. Sobre sí mismo**

Este sector específico se centra principalmente en el crecimiento y progreso profesional de los educadores, abarcando aspectos como la obtención de una licenciatura, la realización de especializaciones, la obtención de una maestría y la consecución de un doctorado. Además, también pone un fuerte énfasis en la importancia de la formación



continua, que incluye diversas actividades como entrenamientos, talleres y otras oportunidades de aprendizaje.

Según Huaripata (2018), este ámbito es crucial porque implica la constante actualización del educador sobre didáctica y contenidos, lograda a través de cursos, libros, recursos digitales, programas, etc.

## **b. En el aula**

Implica la comprensión y la correcta implementación del proceso educativo, así como la planificación detallada de los contenidos a enseñar y las acciones que se realizarán. Según Quispe (2019), se sugiere que una de las funciones fundamentales del docente es facilitar y generar aprendizajes que sean realmente significativos para el estudiante. Sin embargo, es importante hacer énfasis en que estos aprendizajes no se limitan únicamente a la esfera académica, sino que también pueden abarcar aspectos de carácter axiológico, social y otros tipos de conocimientos que son igualmente relevantes en el proceso educativo.

## **c. En la institución**

Los educadores constituyen la gran mayoría de los miembros en una comunidad educativa. Por esta razón, tienen la responsabilidad y la obligación de contribuir de manera activa en el establecimiento y la conservación de un entorno organizacional que sea positivo y propicio para el aprendizaje. Asimismo, están involucrados en los procesos de gestión que buscan asegurar la calidad educativa. Esto significa que es fundamental que los docentes brinden su apoyo y colaboración al equipo directivo en la gestión y administración del centro educativo, particularmente en relación a los temas pedagógicos e institucionales que son cruciales para el desarrollo de la institución.



Diversos autores, entre ellos Benavides en el año 2011, Quispe en 2019 y Ubillús también en 2019, expresan su opinión de que este ámbito está íntimamente vinculado con el esfuerzo conjunto y cooperativo de los docentes en la administración y liderazgo del director escolar. Asimismo, sostiene que si los líderes y directivos de la institución logran dirigir este esfuerzo de forma constructiva y efectiva, es altamente probable que consigan abordar y resolver la gran mayoría de las deficiencias que actualmente enfrenta la organización. No obstante, es fundamental que cualquier institución educativa esté siempre dispuesta y equipada para enfrentar una variedad de situaciones desafiantes, lo cual requiere una administración y gestión de una calidad que asegure y promueva el bienestar, así como la seguridad de todas las personas involucradas en el proceso todos los involucrados.

#### **d. En el contexto**

Los docentes tienen la responsabilidad de llevar a cabo una amplia variedad de funciones dentro de la institución educativa, sin embargo, su papel no se limita únicamente a la enseñanza en el aula. También se les convoca a involucrarse activamente en la promoción de la participación de los educandos en diversas actividades que benefician a la comunidad. Estas actividades pueden abarcar competencias artísticas, deportivas e incluso encuentros de carácter académico, donde los estudiantes pueden demostrar y desarrollar sus habilidades. En relación a este aspecto particular, Carvajal (2019) argumenta que la enseñanza debe desarrollarse teniendo en cuenta y considerando detenidamente el contexto social en el que se encuentra el estudiante.

### **2.3. Marco conceptual**



**La gestión** implica la administración y el vigilancia de todos los recursos disponibles dentro de una organización, con el propósito de alcanzar un objetivo específico o cumplir con una meta determinada.

**La educación** se describe como un proceso donde un individuo, o un grupo, puede obtener una gran diversidad de conocimientos, habilidades y competencias a lo largo del tiempo. Esta valiosa experiencia de aprendizaje puede abarcar distintos ámbitos, incluyendo aspectos académicos, sociales y emocionales.

**Una institución educativa** es un establecimiento diseñado para facilitar la convivencia social, donde se realiza la educación a través de procesos educativos formales que permiten a los estudiantes adquirir conocimientos y desarrollar habilidades esenciales.

**La gestión educativa** se describe como un procedimiento organizado cuyo objetivo central es la evolución y optimización de las instituciones educativas, así como la implementación de sus planes de trabajo. Este proceso tiene como propósito fundamental enriquecer de manera significativa los diversos aspectos relacionados con los procesos pedagógicos, la dirección institucional, la interacción comunitaria y la administración eficiente de los recursos.

**Una relación** se puede definir como el vínculo o conexión que existe entre dos entidades, ya sean estos individuos, seres humanos, objetos materiales, ideas abstractas, lugares geográficos, entre otros.

**El desempeño** se refiere a la ejecución o la realización efectiva de una tarea específica, que puede involucrar diversas actividades o trabajos que una persona debe llevar a cabo.



***El ocupación docente*** Describe un ligado completo de acciones y tareas que un profesor realiza para optimizar y apoyar el aprendizaje de sus estudiantes, asegurando que adquieran conocimientos y habilidades de manera efectiva.

***El nivel***, la clase o la categoría que se puede asignar a un objeto, una persona o cualquier tipo de entidad en función de ciertas características o criterios que los diferencian de otros.



## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Enfoque de la investigación

Esta investigación se centra principalmente en el uso de métodos cuantitativos para analizar los datos recolectados. De acuerdo con lo que menciona Pino en su obra publicada en 2018, los estudios de enfoque cuantitativo se distinguen principalmente por el tipo de escalas que utilizan los instrumentos diseñados para llevar a cabo el análisis de las diferentes variables de interés, así como también por la naturaleza de las hipótesis que se formulan en el transcurso de la exploración.

#### 3.2. Método aplicado a la investigación

La investigación científica puede llevarse a cabo a través de diversos enfoques, siendo dos de los más destacados los métodos inductivo y deductivo, cada uno de los cuales tiene su propia metodología y utilidad en el proceso de adquisición de conocimiento.

#### 3.3. Tipo de investigación



En su obra publicada en el año 2018, el autor Valderrama señala de manera clara y precisa que la realización de estudios básicos es fundamental, ya que estos no solo permiten adquirir un entendimiento más profundo sobre el vasto mundo del conocimiento científico, sino que también contribuyen a validar y confirmar todas aquellas teorías y conceptos que ya se han establecido previamente en la comunidad científica.

### **3.4. Nivel de investigación**

Este análisis revela hay un grado de relación entre las variables analizadas. Del Castillo et al. En el año 2019, se afirmó que dicho nivel de análisis es fundamental para identificar la existencia de una relación o vínculo entre dos o más variables que están siendo analizadas en el contexto de un estudio.

### **3.5. Diseño de investigación**

El diseño utilizado en esta investigación no es experimental, ya que el objetivo central es realizar un análisis de las variables en cuestión sin modificar en ninguna forma sus características inherentes o su estado original (Pino, 2018).

### **3.6. Población y muestra**

#### **2.6.1. Población**

Para llevar a cabo esta indagación, se eligió emplear la población censal que se encuentra registrada, lo cual implica que se dispone de un total de 16 profesores para la valoración y recopilación de datos.

#### **2.6.2. Muestra**

16 profesores.



## **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

### **2.7.1. Técnica de la investigación**

La metodología utilizada en la realización de la investigación que se presenta en este contexto es la encuesta. Según Sierra Bravo, quien fue citado por Villegas en el año 2019, esta técnica se define como un proceso que implica la recopilación de datos importantes para la investigación, que se realiza a través de la formulación de preguntas dirigidas a diferentes tipos de sujetos que forman parte del estudio.

### **2.7.2. Instrumento de la investigación**

Se emplearán dos cuestionarios con alta validez y confiabilidad para analizar las dos variables, ya Empleados en una variedad de estudios e investigaciones a nivel nacional. Acerca de la primera variable llamada 'Gestión educativa', se llevó a cabo la implementación del 'Cuestionario de gestión educativa', un instrumento que fue creado originalmente por Abrahán Flores en la ciudad de Lima en el año 2016. Posteriormente, este cuestionario fue sometido a ciertas modificaciones y ajustes por parte de En Trujillo, en 2019, María del Rosario Chávez y María Isabel Olivos. Para llevar a cabo la evaluación de la variable número dos, que se refiere específicamente al "Desempeño docente", se tomó como referencia el "Cuestionario sobre desempeño docente en educación secundaria", un instrumento diseñado para recopilar información relevante en este contexto educativo".

## **3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación**

### **2.8.1. Validez de los instrumentos**

En lo que respecta sobre la validez del instrumento empleado en este estudio, es importante destacar que los instrumentos empleados se consideran válidos debido a que se



sometieron a un proceso de validación exhaustivo. Este proceso incluyó la validación mediante la evaluación de especialistas, la comprobación de contenido y la validación de contingencia. En consecuencia, podemos afirmar que estos instrumentos fueron objeto de una validación completa y rigurosa. Específicamente, en el contexto de la ley de contrataciones, la validación fue llevada a cabo por los autores Gómez y Vicario en el año 2008, mientras que, en relación con las adquisiciones de bienes y servicios, la validación fue realizada por Ronquillo y su equipo. (2013).

### **2.8.2. Confiabilidad de los instrumentos**

Con el objetivo de realizar un análisis exhaustivo de la contabilidad correspondiente al instrumento en cuestión, se optó por emplear la metodología desarrollada por Cronbach, la cual se considera un indicador fundamental en este ámbito. Esta técnica es especialmente válida para ser utilizada en cuestionarios diseñados para recopilar respuestas que no se limitan exclusivamente a extremos bipolares, sino que se representan en escalas más variadas, tal como han señalado Kaplan y Saccuzzo en su estudio realizado en el año 2006.

### **3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis**

Para llevar a cabo el contraste en el ámbito de la investigación, en relación a Se utilizó la prueba estadística llamada rho de Spearman para la hipótesis propuesta.. Esta herramienta fue fundamental, ya que permitió evaluar y medir de manera precisa el impacto o efecto de los resultados obtenidos en una encuesta inicial en comparación con los resultados de una encuesta final.

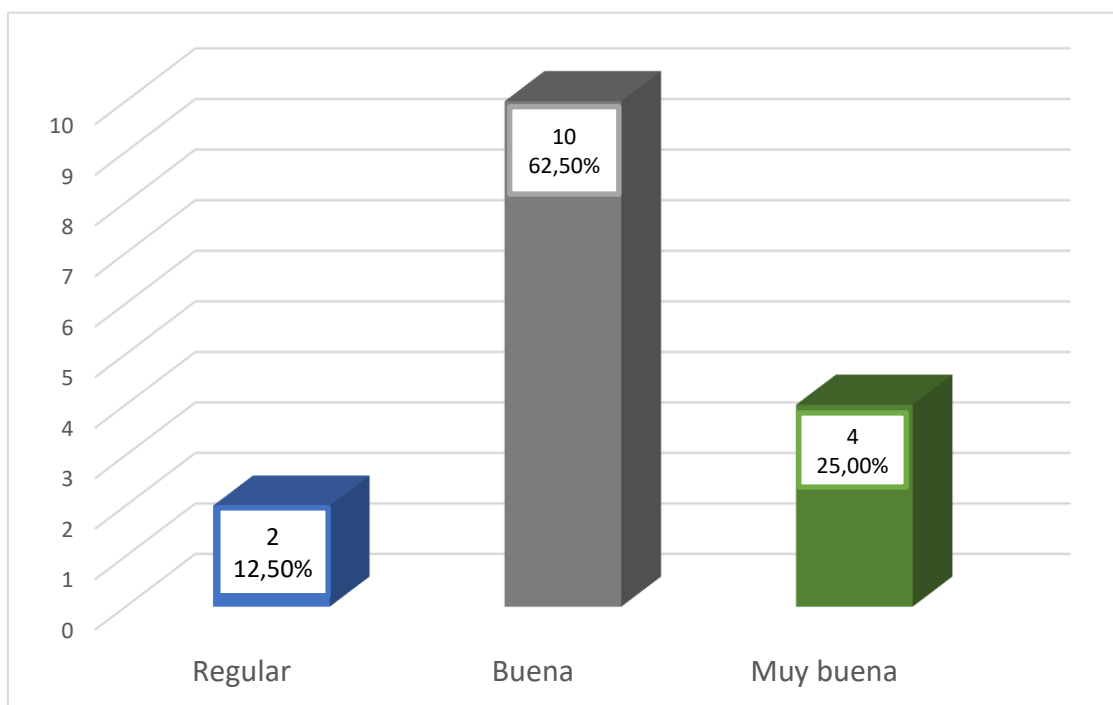
## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Presentación, análisis e interpretación de los resultados

**Figura 1**

*Niveles de gestión educativa en la I.E. 40070 Santa Isabel de Hungría*



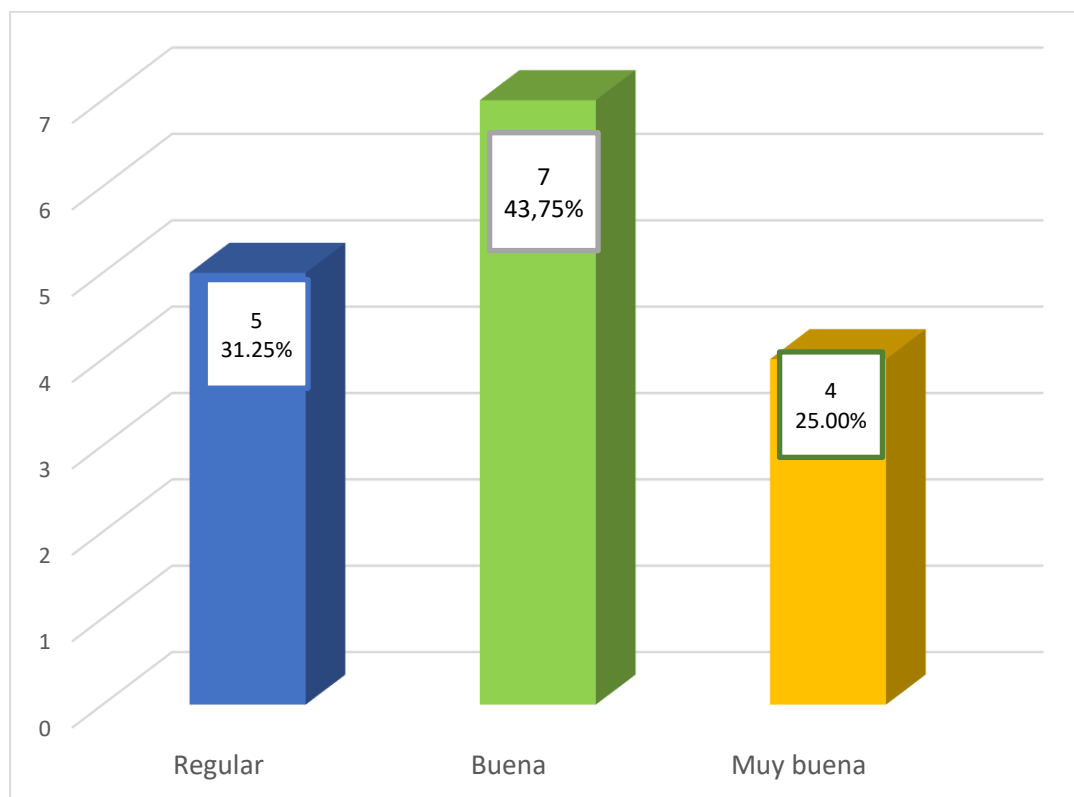
*Nota:* Elaboración propia.

### Interpretación:

En la imagen 1 respecto en las instancias administrativas educativas de la Institución 40070 Santa Isabel de Hungría, Sigvas Arequipa, se observa del total de docentes encuestados, el 12.50% (2) opina que es regular, el 62.50% (10) la califica de buena y el 25.00% (4) la ve muy buena. La Establecimiento Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría, Sigvas Arequipa, exhibe una excelente gestión educativa, mostrando gran habilidad para administrar sus procesos, recursos y decisiones, buscando constantemente optimizar el proceso pedagógico y alcanzar el desarrollo completo de todos los alumnos.

### Figura 2

*Niveles de gestión administrativa la I.E. 40070 Santa Isabel de Hungría*



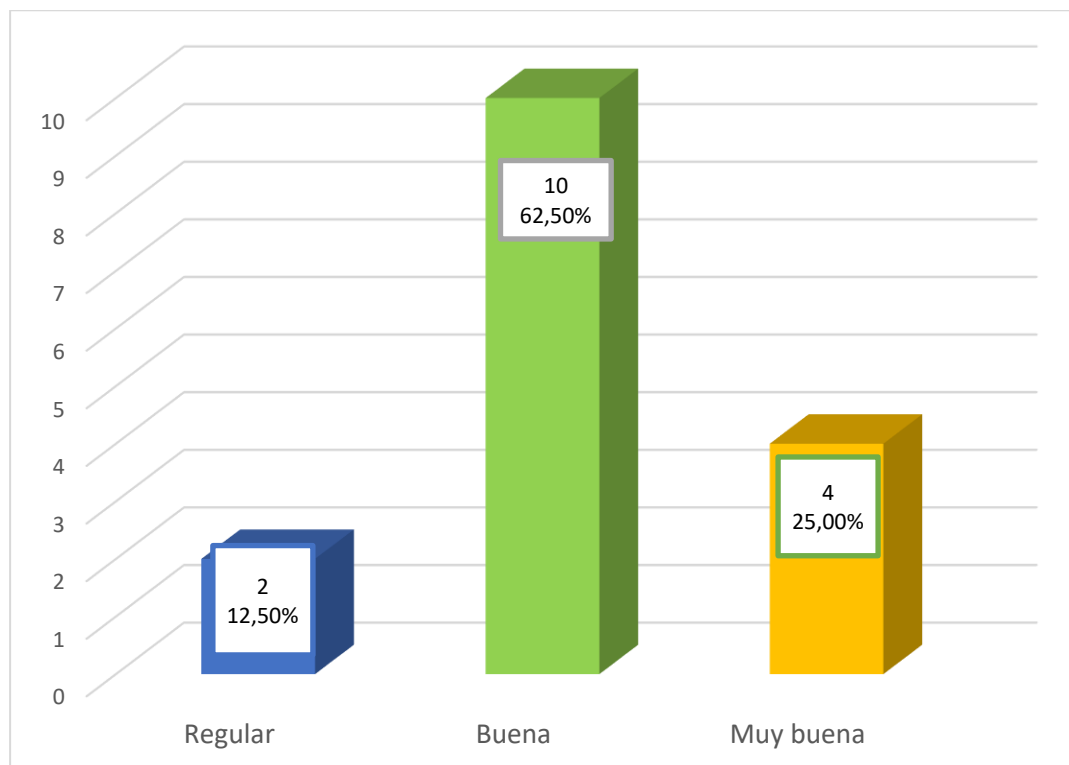
*Nota:* Elaboración propia.

### Interpretación:

En la imagen 2 respecto en los niveles de administración de la Institución Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría, Sigvas Arequipa se observa Del total de docentes encuestados, el 31.25% (5) lo considera regular, el 43.75% (7) lo califica como bueno y el 25.00% (4) lo ve como muy bueno. La Entidad Formativa 40070 Santa Isabel de Hungría, Sigvas Arequipa, exhibe una gestión administrativa efectiva; el equipo directivo lleva a cabo acciones adecuadas para el aprendizaje de los estudiantes, utilizando correctamente los recursos existentes (humanos, materiales y económicos).

**Figura 3**

*Niveles de gestión institucional en la I.E. 40070 Santa Isabel de Hungría*



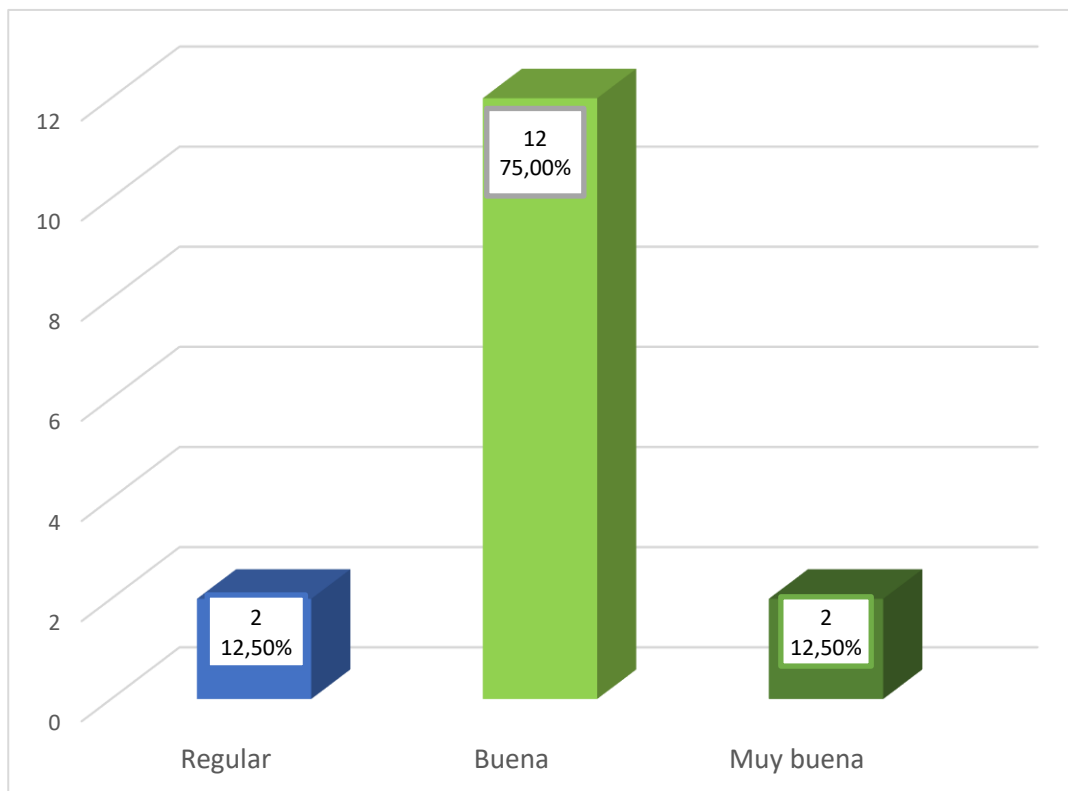
*Nota:* Elaboración propia.

### Interpretación:

En la figura 3 sobre en los grados de administración institucional de la Entidad Formativa 40070 Santa Isabel de Hungría, Sigvas Arequipa, se observa Del total de docentes encuestados, el 12.50% (2) considera regular, el 62.50% (10) dice buena y el 25.00% (4) opina que es muy buena. La entidad formativa 40070 Santa Isabel de Hungría, Sigvas Arequipa, muestra una adecuada gestión institucional, donde el equipo directivo maneja correctamente la entidad, priorizando un clima escolar y laboral positivo, lo que facilita buenas relaciones con las instituciones cercanas.

### Figura 4

*Niveles de gestión pedagógica en la I.E. 40070 Santa Isabel de Hungría*



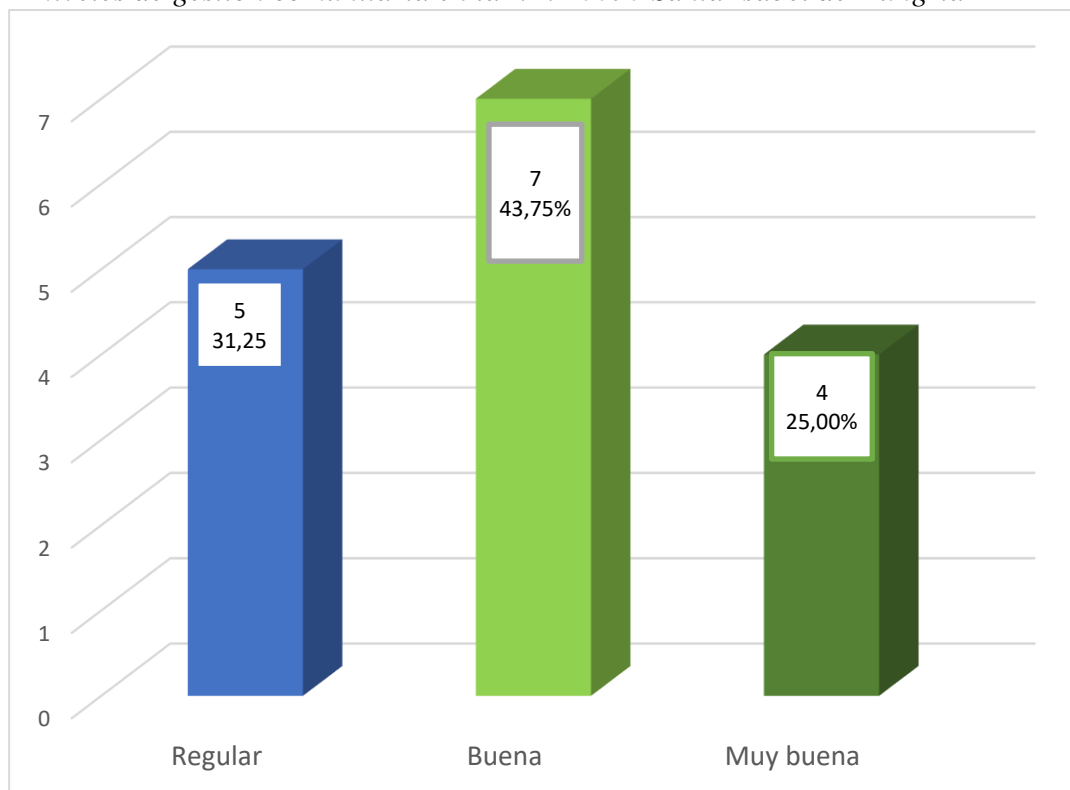
*Nota:* Elaboración propia.

### Interpretación:

En la figura 4 sobre en la entidad formativa 40070 Santa Isabel de Hungría, Sigvas Arequipa, el 12.50% (2 docentes) considera que los niveles de gestión pedagógica son regulares, el 75.00% (12 docentes) los califica como buenos y el 12.50% (2 docentes) los ve como muy buenos. La Institución formativa 40070 Santa Isabel de Hungría, Sigvas Arequipa muestra una gestión pedagógica efectiva, destacándose por los sólidos vínculos que sus integrantes forjan con el conocimiento durante la enseñanza y el aprendizaje.

### Figura 5

*Niveles de gestión comunitaria en la I.E. 40070 Santa Isabel de Hungría*



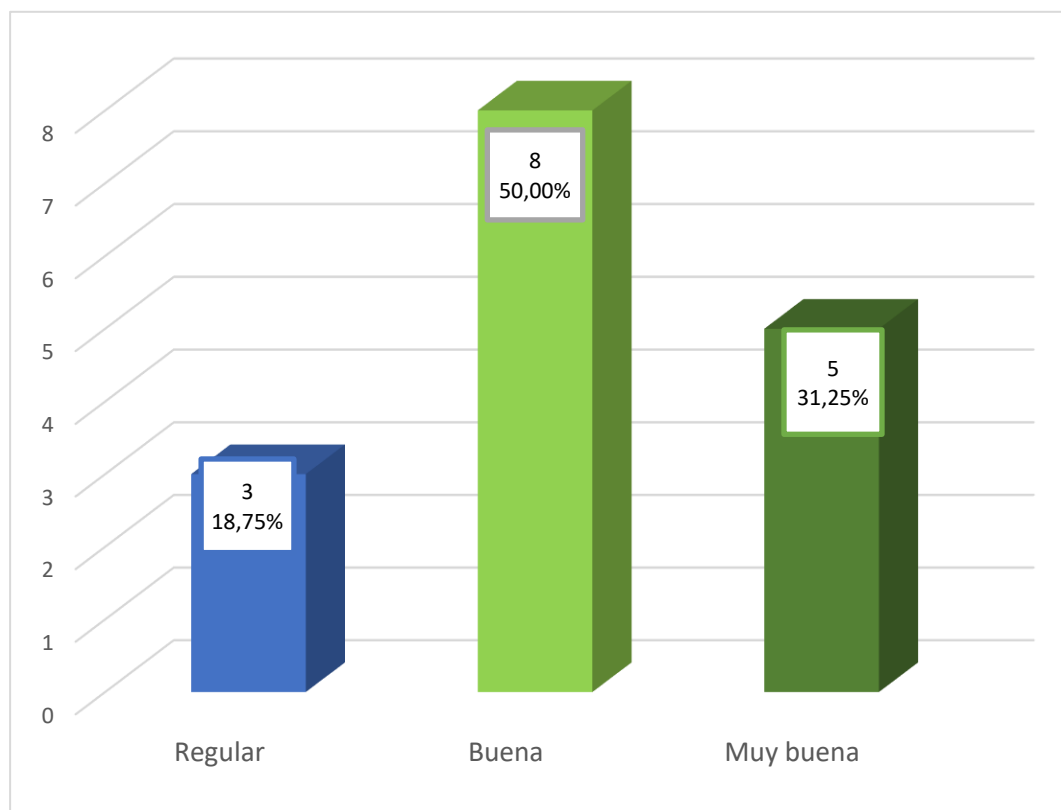
*Nota:* Elaboración propia.

### Interpretación:

En la imagen 5 sobre la gestión comunitaria en la Institución Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría, Sigwas Arequipa, se nota que el 100,0% de los docentes encuestados; el 31.25% (5 docentes) lo valora como regular, el 43.75% (7 docentes) como bueno y el 25.00% (4 docentes) como muy bueno. La Institución Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría, Sigwas Arequipa, muestra una adecuada gestión comunitaria, incentivando la participación activa de todos en decisiones y actividades en beneficio de los alumnos y la institución.

**Figura 6**

*Nivel de desempeño docente en la I.E. Santa Isabel de Hungría*



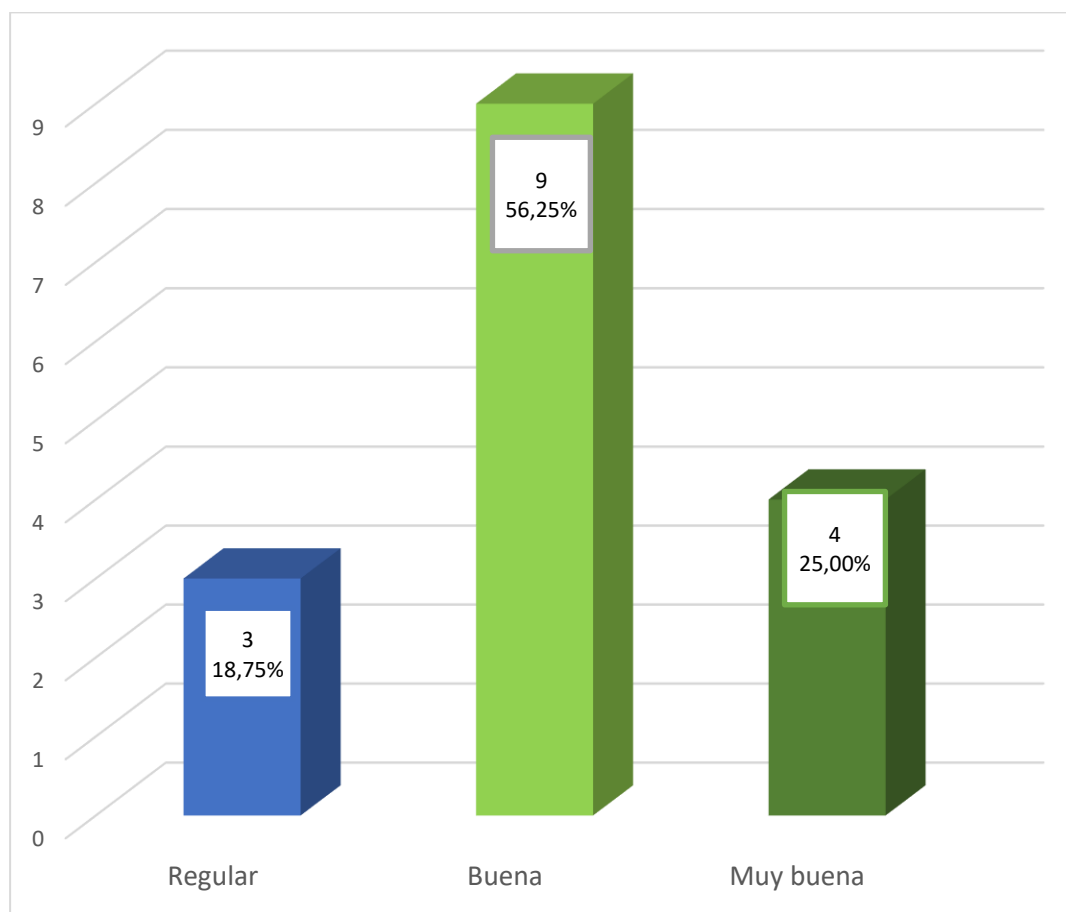
*Nota:* Elaboración propia.

Interpretación:

En la imagen 6 de las competencias docentes en la Institución Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría, Sigwas Arequipa, del total Del total de docentes encuestados, se aprecia que: el 18.75% (3 docentes) lo consideran regular, el 50.00% (8 docentes) lo ven como bueno y el 31.25% (5 docentes) lo califican de muy bueno. Los docentes realizan correctamente su labor educativa, garantizando que los estudiantes aprendan y reciban una educación de excelencia.

**Figura 7**

*Grados de preparación para el aprendizaje en la I.E. 40070 Santa Isabel de Hungría*



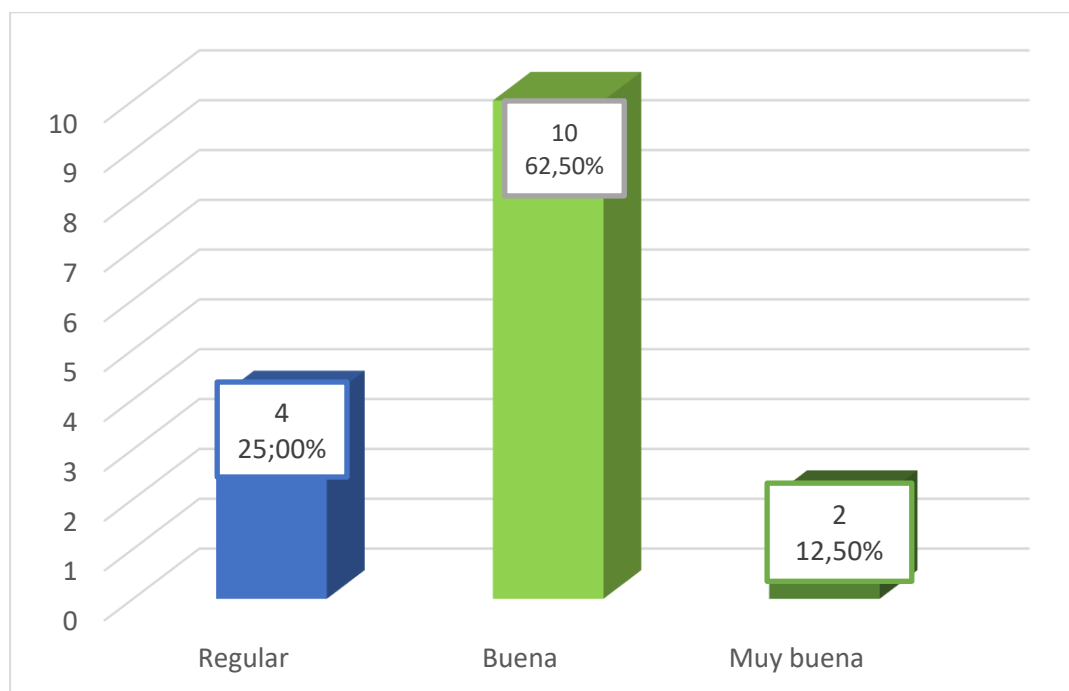
*Nota:* Elaboración propia.

Interpretación:

En la imagen 7 respecto a los horizontes del horario de preparativo académica de los alumnos en la variable rendimiento docente en la Institución Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría, Sigvas Arequipa, se observa de los docentes encuestados, el 18.75% (3) lo califica como regular, el 56.25% (9) lo ve como bueno y el 25.00% (4) piensa que es muy bueno. Por lo tanto, el desempeño de los docentes en este aspecto es adecuado; valoran los conocimientos previos de sus alumnos, eligen métodos apropiados para generar aprendizajes relevantes, planifican Elaboran elementos educativos y crean actividades de enseñanza con recursos educativos.

**Figura 8**

*Indicador de enseñanza para el aprendizaje en la I.E. Santa Isabel de Hungría*



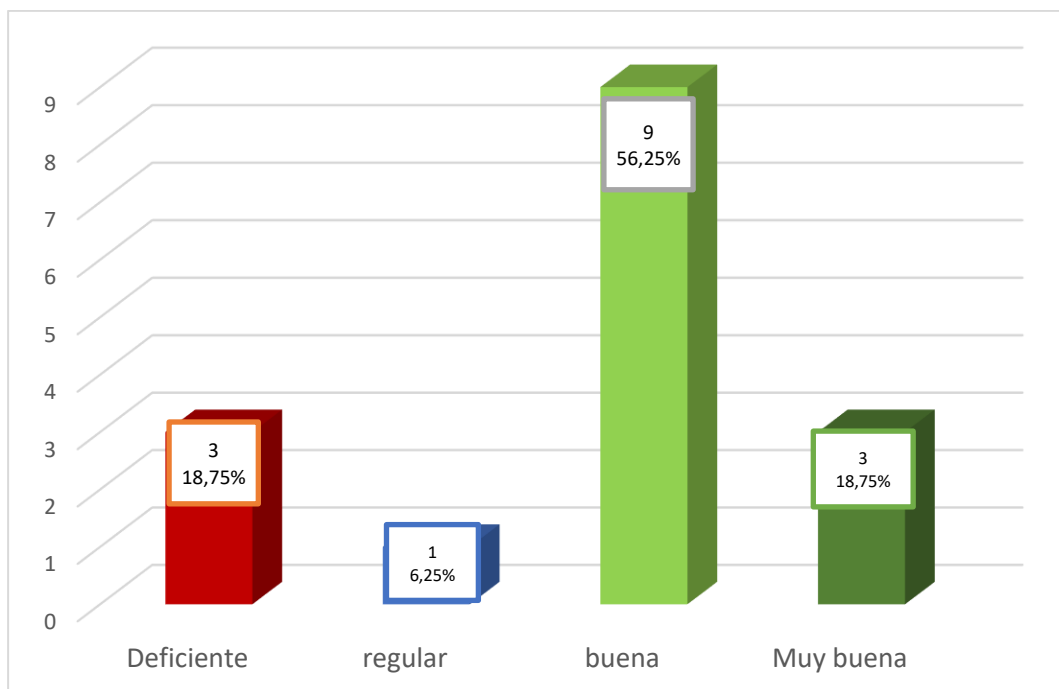
*Nota:* Elaboración propia.

**Interpretación:**

En la imagen 8, respecto en los niveles del indicador educativo para el aprendizaje de los alumnos en la variable rendimiento docente en la Institución Formativa 40070 Santa Isabel de Hungría, Sigvas Arequipa, se evidencia que el El 100.0% de los profesores encuestados; el 25.00% (4 profesores) lo ven como regular, el 62.50% (10 profesores) lo juzgan bueno y el 12.50% (2 profesores) lo consideran muy bueno. La participación de los profesores en este aspecto es positiva, pues se vinculan adecuadamente con sus estudiantes, fomentan la motivación y la atención continua, establecen un entorno adecuado y valoran los saberes, destrezas y principios de sus educandos para proporcionar una enseñanza completa.

**Figura 9**

*Implicación en la administración escolar vinculada a la comunidad*



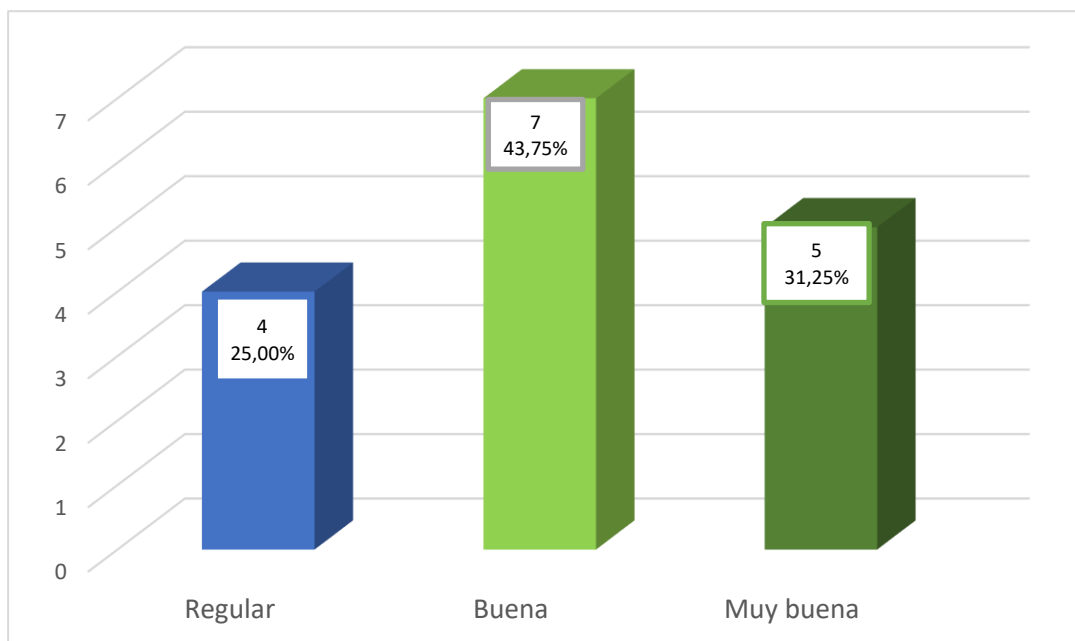
*Nota:* Elaboración propia.

Interpretación:

En la figura 9 sobre La implicación en la administración escolar conectada con la comunidad del factor rendimiento académico en la Institución formativa 40070 Santa Isabel de Hungría, Sigwas Arequipa, se observa que del total de los docentes encuestados (100.0%); el 18.75% (3 docentes) la evalúa como deficiente, el 6.25% (1 docente) la ve como regular, el 56.25% (9 docentes) la evalúa como buena y el 18.75% (3 docentes) la describe como muy buena. Así, el rendimiento de los docentes en este aspecto es favorable, estableciendo relaciones de respeto con estudiantes, colegas y otros miembros de la comunidad escolar, además de mantener comunicación constante con los padres para fomentar apoyo en el desarrollo social, psicológico y educativo.

**Figura 10**

*Formación de la identidad y profesionalismo docente*



*Nota:* Elaboración propia.

Interpretación:



En la imagen 10 sobre los índices del indicador de desarrollo profesional y la identidad docente vinculados al rendimiento en la Institución Formativa 40070 Santa Isabel de Hungría, Sigwas Arequipa, se evidencia De los docentes encuestados, el 100.0% considera el 25.00% (4 docentes) regular, el 43.75% (7 docentes) bueno y el 31.25% (5 docentes) muy bueno caritativo.

#### 4.2. Proceso de la prueba de hipótesis

En este estudio se presenta la siguiente hipótesis:

En la Institución Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría, ubicada en Sigwas, Arequipa, Se propuso la hipótesis que la administración educativa impacta positivamente en el rendimiento docente. Para verificar esta hipótesis, se realizó la siguiente estadística:

**Tabla 1**

*Relación entre la administración educativa y el rendimiento docente.*

CORRELACIÓN		Gestión educativa	Desempeño docente
Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1,000	.573
	Sig. (bilateral)		.005
	N	16	16
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	.573	1.000
	Sig. (bilateral)	.005	
	N	16	16

*Nota:* Elaboración propia.

En conclusión, se puede notar que existe una relación de correlación positiva que es moderada entre las diferentes variables que se están analizando. De esta manera, se puede



argumentar que a medida que la gestión educativa se incrementa y se vuelve más efectiva, también se observa una mejora significativa en el rendimiento de los docentes.

**Tabla 2**

*Relación entre administración y rendimiento educativo*

CORRELACIÓN		Gestión administrativa	Desempeño docente
Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	.507
	Sig. (bilateral)		.005
	N	16	16
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	.507	1.000
	Sig. (bilateral)	.005	
	N	16	16

*Nota:* Elaboración propia.

**Interpretación:** Hay una correlación positiva de .507 entre el indicador de administración y la variable de rendimiento educativo.

**Tabla 3**

*Relación entre gestión institucional y rendimiento docente.*

CORRELACIÓN		Gestión institucional	Desempeño docente
Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1,000	.551
	Sig. (bilateral)		.005
	N	16	16



Desempeño docente	Coeficiente de correlación	.551	1.000
	Sig. (bilateral)	.005	
	N	16	16

*Nota:* Elaboración propia.

**Interpretación:** Hay una relación positiva de .551 entre la administración institucional y el rendimiento docente.

**Tabla 4**

*Relación entre la administración educativa y el rendimiento del profesor.*

CORRELACIÓN		Gestión pedagógica	Desempeño docente
Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	.565
	Sig. (bilateral)		.005
	N	16	16
Desempeño docente	Coeficiente de correlación	.565	1.000
	Sig. (bilateral)	.005	
	N	16	16

*Nota:* Elaboración propia.

**Interpretación:** Hay una correlación positiva de 565 En la relación que se establece entre el indicador conocido como gestión pedagógica y la variable que se refiere al desempeño de los docentes.

**Tabla 5***Relación entre la administración comunitaria y rendimiento educativo*

CORRELACIÓN		Gestión comunitaria	Desempeño docente
Gestión comunitaria	Coefficiente de correlación	1,000	.511
	Sig. (bilateral)		.005
	N	16	16
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	.511	1.000
	Sig. (bilateral)	.005	
	N	16	16

*Nota:* Elaboración propia.

**Interpretación:** Hay un valor positivo de .511 entre el indicador de gestión comunitaria y la variable desempeño docente.

#### 4.3. Discusión de los resultados

La gestión educativa se define como una función esencial que tiene como objetivo la creación y el mantenimiento eficaz de un centro educativo, abarcando diversas dimensiones tales como la gestión, las entidades educativas, las metodologías pedagógicas y la participación de la comunidad. En cambio, el rendimiento académico se relaciona a las múltiples acciones y esfuerzos que lleva a cabo el educador con el propósito de formar y desarrollar las capacidades de los alumnos. Según los resultados del análisis estadístico realizado, se ha encontrado una correlación positiva entre las diferentes variables que han sido objeto de estudio. Este descubrimiento se alinea perfectamente con los resultados presentados por Díaz en su estudio del año 2019 titulado “Administración educativa y su



vínculo con el rendimiento docente en el Instituto Colombo-Venezolano (ICOLVEN)”. En su investigación, Díaz establece de manera clara y contundente que hay una conexión positiva, significativa y destacable entre la gestión educativa y el rendimiento de los docentes, lo que sugiere que la forma en que se gestiona la educación puede influir considerablemente en el rendimiento de los educadores.

De manera similar, Bustamante (2017), mediante un exhaustivo y meticuloso análisis estadístico, acompañado de la implementación de pruebas que poseen un nivel de confianza sumamente elevado y son reconocidas por su alta fiabilidad, sostiene con firmeza que se puede observar una conexión directa entre estas dos variables mencionadas. De igual forma, Rentería (2020) realizó una investigación completa en un Centro de Educación Básica Alternativa situado en la zona Metropolitana de Lima. A partir de su análisis, llegó a la conclusión más relevante de que se puede observar una relación positiva entre la administración educativa aplicada en esa institución y el rendimiento de los docentes que allí laboran.

De manera similar, los hallazgos expuestos en el presente estudio tienen una gran concordancia con los resultados que fueron presentados por Arias en el año 2017. Este autor señala que existe una conexión muy cercana entre la gestión educativa y el desempeño de los maestros, lo que sugiere que ambos componentes son fundamentales para el desarrollo efectivo de una colocación pedagógica.

A nivel local, estoy de acuerdo con lo que plantea tuncu en su obra de 2018, quien argumenta que una adecuada y efectiva gestión en el ámbito educativo tiene como resultado un rendimiento destacado y óptimo en los profesores y profesoras que componen el cuerpo docente.





## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** - Tras llevar a cabo un exhaustivo análisis de los datos que han sido recopilados y utilizando para ello mediante el uso De la prueba estadística rho de Spearman, se deduce que hay una correlación positiva entre la gestión educativa y el rendimiento del cuerpo docente en la Institución Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría, situada en Siguas, Arequipa, durante el año 2022.

**SEGUNDA.** - De acuerdo con el objetivo particular que se ha establecido referente a la administración educativa en la Escuela 40070 Santa Isabel de Hungría, que se encuentra en Siguas, Arequipa, se puede observar que esta institución cuenta con un nivel de desempeño que se considera bueno. En otras palabras, el equipo encargado de la dirección lleva a cabo una serie de acciones indispensables con el fin de alcanzar todos los objetivos que se han propuesto, entre los cuales se encuentra, y es fundamental, el aprendizaje y desarrollo de los alumnos.

**TERCERA.** - Según el ecuánime particular que se relaciona con la evaluación del ejercicio de los docentes, se ha determinado que, en general, la mayoría de los profesores exhiben un nivel de desempeño que puede considerarse como bueno.

**CUARTA.** - Se utilizó la prueba rho de Spearman para relacionar indicadores de gestión educativa con el rendimiento docente, encontrando que la gestión pedagógica tiene un valor superior a los otros. Al analizar la relación entre variables se encontró un valor de 573, lo que muestra una conexión positiva entre gestión educativa y rendimiento educativo.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA.** - Se recomienda a Los educadores que desempeñan su labor en la Institución Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría, ubicada en Siguan, Arequipa, están comprometidos en realizar una serie de procesos de autoanálisis que les permitan reflexionar sobre su práctica pedagógica. A través de este autoexamen, buscan reconocer las fortalezas y debilidades en su enseñanza para poder avanzar y elevar su nivel de desempeño profesional en el aula, lo que le permitirá afianzar en la autocapacitación, actualización permanente y preparación continua como parte de su labor educativa y lograr resultados ideales en el proceso educativo.

**SEGUNDA.** - Se propone encarecidamente al equipo que ocupa posiciones directivas en la Institución Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría, ubicada en Siguan, Arequipa, que se mantenga en un proceso continuo de capacitación. Esto les permitirá obtener un mayor y más profundo conocimiento en las áreas de gestión y administración, lo cual es esencial para el adecuado ejercicio de sus funciones y responsabilidades. Es fundamental tener en cuenta los resultados obtenidos a partir de este trabajo y, a partir de ahí, implementar ciclos de mejora continua. Esto se debe a que la gestión es un proceso que se caracteriza por su naturaleza dinámica; en otras palabras, tiene la capacidad de evolucionar, pudiendo pasar de un estado considerado bueno a uno que puede llegar a ser excelente, o bien, de un estado bueno a uno que se considere regular, dependiendo de la forma en que se ejecuten y administren los distintos procesos involucrados.

**TERCERA.** - Se recomienda a los funcionarios de la Dirección de Gestión Educativa Local La Joya de la provincia y región Arequipa realizar constantemente los cursos de capacitación y actualización a través de los programas o charlas sobre Gestión institucional,



administrativa, pedagógica para el personal directivo y de igual manera con los docentes En el contexto del reconocimiento y la promoción de un excelente desempeño por parte de los docentes.

**CUARTA.** - Se recomienda a la Gerencia Regional de Educación región Arequipa continuar con la implementación de los programas: Fortalecimiento del desempeño en la labor educativa y la preparación profesional de los docentes que puedan hacer el acompañamiento y monitoreo con estrategias y sugerencias de mejora en la ejecución de las funciones de liderazgo y en la labor pedagógica correspondiente a la enseñanza.



## REFERENCIAS

- Albarrán, M., y Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Modelo de la ciudad de Trujillo, 2018*. Trujillo: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI
- Anchante, J., y Soriano, L. (2018). *Gestión educativa y desempeño docente de una Institución Educativa, Chincha Alta - 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Arias, L. (2017). *Gestión educativa y su relación con la práctica docente en Instituciones Educativas*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Bailado, M. (2017). *Gerencia y administración*. Buenos Aires: EsCiencia.
- Benavides, L. (2011). *Gestión, liderazgo y valores en la administración de la Unidad Educativa San Juan de Bucay del cantón general Antonio Elizalde (Bucay)*. Guayaquil: Universidad Técnica de Loja.
- Bravo, L. (2014). *Gestión por procesos*. Buenos Aires: Educación.
- Burga, J. (2019). *Evaluación del desempeño docente en las Instituciones Educativas pertenecientes a la Red N°1 de la UGEL de Ventanilla - Callao*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Bustamante, E. (2017). *Relación entre gestión educativa y desempeño docente en la escuela secundaria Calasanz de San Pedro, Costa Rica - 2017*. San Pedro: Universidad Latina de Costa Rica.
- Cabello, D. (2018). *Influencia de la gestión educativa en el desempeño laboral del docente ecuatoriano*. Cuenca: Universidad Técnica Particular de Loja .



- Cabrejos, R. (2019). *La gestión educativa en el rendimiento académico de los estudiantes del 4o año de secundaria de la I.E. Raúl Porras Barrenechea de Carabayllo*. Lima: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Campos, A., & Perales, E. (2018). *Relación entre gestión educativa y desempeño docente en Educación Inicial*. Trujillo: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Campos, E. (2017). *Influencia de la gestión educativa en el rendimiento académico*. Medellín: Universidad de Antioquía.
- Cano, S. (2019). *Gestión educativa y calidad educativa en la Institución Educativa Emblemática Ricardo Bentín, UGEL 02, Lima - 2016*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Carrasco, L. (2018). *Influencia del estilo de gestión en el desempeño laboral de los docentes del área de humanidades de la Universidad Libre*. Bogotá: Universidad Libre.
- Carvajal, E. (2019). *El desempeño docente y calidad educacional*. México: Universidad Autónoma de México. Revista Palabra.
- Cervantes, E. (2017). *Implicancia del desempeño docente en la calidad educativa de una institución de educación superior, Santiago, 2015*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Chávez, M., & Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Modelo, Trujillo, 2018*. Trujillo: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Córdova, J. (2019). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño en aula de los docentes de las instituciones educativas multigrado del núcleo educativo "Lagunas" - Ayabaca, 2016*. Piura: Universidad Nacional de Piura.



- Crespin, E. (2018). *Monitoreo directivo y desempeño docente en primaria y secundaria de la Institución Educativa N° 88186, Mongón, Pampas*. Nuevo Chimbóte : Universidad San Pedro .
- Curiel, E. (2017). *¿Cuáles son las funciones de un docente facilitador?* Mérida: Educación y ciencia.
- Del Castillo, V., Sánchez, R., Marroquín, R., y Villegas, L. (2019). *Teoría y praxis de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Díaz, E. (2019). *Gestión educativa y su relación con los niveles de desempeño docente en el Instituto Colombo - Venezolano (ICOLVEN)*. Montemorelos: Universidad de Montemorelos.
- Espejo, R. (2017). *Gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Libertador José de San Martín, UGEL 14, Oyón, 2014*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Espinoza, J., Vilca, C., & Pariona, J. (2014). *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de Aritmética, Lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho-Lima, 2014*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle.
- Ferrazo, P. (2019). *Liderazgo del director, calidad de gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Daniel Alcides Carrión, Pasco. Cerro de Pasco*: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Flores, M. (2017). *Gestión educativa del director y desempeño docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.



- Galoza, A. (2015). *Estilos de enseñanza y rendimiento académico en dos instituciones públicas de educación básica*. Madrid: Universidad Complutense.
- Gálvez, E. (2015). *Modelo de evaluación del desempeño docente*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- García, S. (2019). *Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de II Ciclo de la Catrera Profesional de Educación Inicial de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Camón*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Huaranca, T. (2017). *Relación de la calidad de la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "San Ramón" de Ayacucho - 2014*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Huaripata, L. (2018). *Los procesos de gestión y la calidad de servicio en la Institución Educativa Privada Foyer de Charité*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Madariaga, S. (2018). *Un estudio alrededor del docente mediador: teorías y enfoques*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Mamani, L. (2019). *Desempeño docente y su relación con la gestión educativa en las instituciones educativas primarias del distrito de Chucuito - 2018*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Mallos, S. (2019). *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa José Luis Parisaca Aldana - Los Angeles, Moyobamba, 2019*. Lima: Universidad Católica Sedes Sapientiae.



- Mejía, M. (2019). *Gestión institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santa Ana - La Convención, 2018*. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio de Abad del Cusco.
- Meza, L. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018*. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Paredes, S. (2016). *Influencia de la gestión administrativa y educativa en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Parillo, E. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, año 2015*. Juliaca: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Pérez, C. (2016). *La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red Brisas del Chinchipe de Puerto Huallape, del distrito de Santa Rosa de la provincia de Jaén*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Pino, R. (2018). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Ponce, L. (2018). *La gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la provincia de Yauyos, Lima*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Quispe, M. (2019). *Autoevaluación institucional y gestión de la calidad educativa en las Instituciones Públicas del Cercado de Lima*. Lima: Universidad Nacional Federico Villareal.



- Recuay, C. (2019). *Gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa San Miguel de Moya, 2016*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Rentería, V. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019*. Moquegua: Universidad José Carlos Mariátegui.
- Romaña, E. (2014). *Administración, gerencia y gestión: ¿Cuál es la diferencia?* México: Palabra.
- Romero, H. (2018). *La gestión pedagógica directoral y el desempeño docente en la Institución Educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres - Lima*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Saavedra, L. (2019). *Gestión educativa y desempeño laboral docente en la I.E. N°20553 Julio C. Tello Rojas de Huarochirí*. Chimbote: Universidad San Pedro.
- Sánchez, O. (2019). *Gestión de la capacitación docente y su desempeño en el nivel secundaria del colegio Nuestra Señora del Consuelo del distrito de Surco, 2017*. Lima: Universidad Nacional Federico Villareal.
- Sandoval, M. (2018). *Estilo de gestión pedagógica del director y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa del nivel primario N° 00537 "Matilde Del Aguila Velásquez" de la ciudad de Rioja en el año 2014*. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín de Tarapoto.
- Souza, M. (2018). *Incidencia de la gestión educativa en el rendimiento académico*. México: Palabra.



- Tanco, L. (2018). *Gestión educativa y desempeño docente del tercer ciclo de la Facultad de Ingenierías y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas - Filial Arequipa, 2017*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa
- Tarazona, H. (2020). *Monitoreo y asesoría pedagógica en el desempeño docente de la I.E. Julio Benavides Sanguinetti de Ambo*. Huánuco: Universidad de Huánuco
- Ubillús, M. (2019). *Gestión educativa y el desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018*. Piura: Universidad de Piura.
- Valderrama, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Valdivia, A. (2016). *Gestión y desempeño docente en las Instituciones de la Red Educativa Amautas Competitivos de la provincia de San Miguel, 2014 - 2015*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Villegas, L. (2019). *Metodología de la investigación pedagógica*. Lima: San Marcos
- Zaga, W. (2016). *La gestión administrativa, gestión educativa y el desempeño docente*. Lima: Universidad César Vallejo.



# ANEXOS



### Matriz de Consistencia

**TÍTULO:** GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 40070 SANTA ISABEL DE HUNBRÍA DEL DISTRITO DE SANTA ISABEL DE SIGUAS, PROVINCIA Y REGIÓN AREQUIPA, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
<p><b>Problema general</b> ¿Existe relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría del distrito de Santa Isabel de Sigwas, provincia y región de Arequipa, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Es posible identificar el nivel de gestión educativa en la Institución Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría del distrito de Santa Isabel de Sigwas, provincia y región de Arequipa, 2022?.</li> <li>• ¿Es posible precisar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría del distrito de Santa Isabel de Sigwas, provincia y región de Arequipa, 2022?.</li> <li>• ¿Es posible relacionar las dimensiones de gestión educativa con el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría del distrito de Santa Isabel de Sigwas, provincia y región de Arequipa, 2022?.</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría del distrito de Santa Isabel de Sigwas, provincia y región de Arequipa, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar el nivel de gestión educativa en la Institución Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría del distrito de Santa Isabel de Sigwas, provincia y región de Arequipa, 2022.</li> <li>• Precisar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría del distrito de Santa Isabel de Sigwas, provincia y región de Arequipa, 2022.</li> <li>• Relacionar las dimensiones de gestión educativa con el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa 40070 Santa Isabel de Hungría del distrito de Santa Isabel de Sigwas, provincia y región de Arequipa, 2022.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b> La gestión educativa se relaciona de manera positiva con del desempeño docente en la institución educativa 40070 Santa Isabel de Hungría del distrito de Santa Isabel de Sigwas, provincia y región de Arequipa.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El nivel de gestión educativa se identifica de manera positiva en la institución educativa 40070 Santa Isabel de Hungría del distrito de Santa Isabel de Sigwas, provincia y región de Arequipa.</li> <li>• El nivel de desempeño docente se precisa de manera positiva en la institución educativa 40070 Santa Isabel de Hungría del distrito de Santa Isabel de Sigwas, provincia y región de Arequipa.</li> <li>• Las dimensiones de gestión educativa con el nivel de desempeño docente se relacionan de manera positiva en la institución educativa 40070 Santa Isabel de Hungría del distrito de Santa Isabel de Sigwas, provincia y región de Arequipa.</li> </ul>	<p><b>VARIABLE 1</b> Gestión educativa</p>	<p>Función que permite la conducción y orientación de una institución educativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión administrativa</li> <li>• Gestión institucional</li> <li>• Gestión pedagógica</li> <li>• Gestión comunitaria</li> </ul>	<p><b>Enfoque</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigación cuantitativa</li> </ul> <p><b>Método</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Científica como el inductivo y deductivo.</li> </ul> <p><b>Tipo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigación básica</li> </ul> <p><b>Nivel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Correlacional</li> </ul> <p><b>Diseño</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No experimental</li> </ul> <p><b>Población</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Población de 16 docentes.</li> </ul> <p><b>Muestra</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La muestra está constituida por 16 docentes.</li> </ul> <p><b>Instrumento de recolección</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fichas, cuestionarios, encuestas.</li> </ul> <p><b>Confiabilidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnica de Cronbach.</li> </ul> <p><b>Diseño de contrastación</b> rho de spearman</p>
			<p><b>VARIABLE 2</b> Desempeño docente</p>	<p>Conjunto de estrategias que ejecuta el docente, en el adelanto de su labor pedagógico. Se ve reflejado en el aprendizaje de los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>• Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>• Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad.</li> <li>• Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</li> </ul>	



## ANEXO N° 01

Instrumento de investigación

Cuestionario de Gestión educativa y Desempeño Docente

Escala de valoración.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ÍTEMS		Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
V1. Gestión educativa	1. ¿La gestión educativa en la I.E. 40070 Santa Isabel es eficiente al tener conocimiento de la organización y funciones del personal de la I.E.?					
	2. ¿La gestión administrativa en la I.E. 40070 Santa Isabel es transparente y efectiva al distribuir recursos y velar por el cumplimiento de cada agente educativo ?					
	3. ¿La gestión institucional en la I.E. 40070 Santa Isabel fomenta un ambiente de trabajo colaborativo?					
	4. ¿La gestión pedagógica en la I.E. 40070 Santa Isabel promueve la mejora continua de la enseñanza?					
	5. ¿La gestión comunitaria en la I.E. 40070 Santa Isabel involucra activamente a la comunidad en las actividades escolares?					
V2. Desempeño docente	6. ¿El desempeño docente en la I.E. 40070 Santa Isabel es de alta calidad?					
	7. ¿Los docentes en la I.E. 40070 Santa Isabel están bien preparados para facilitar el aprendizaje?					
	8. ¿Las estrategias de enseñanza utilizadas en la I.E. 40070 Santa Isabel son efectivas para el aprendizaje de los estudiantes?					
	9. ¿La participación en la gestión de la escuela está articulada efectivamente con la comunidad en la I.E. 40070 Santa Isabel?					
	10. ¿La I.E. 40070 Santa Isabel promueve el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de manera efectiva?					



ANEXO N° 02

**CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA**

La presente encuesta es anónima y tiene como finalidad establecer el nivel de gestión educativa en la institución educativa.

**Instrucciones:** elija una opción y marque con una "X"

Las alternativas de cada ítem son la siguientes: N = Nunca = 1; CN = casi nunca = 2; AV = a veces = 3; CS = Casi siempre = 4 y S = siempre = 5.

N°	ÍTEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)					
2	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa.					
3	El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso					
4	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela.					
5	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes					
6	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela.					
7	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas					
8	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes.					
9	Se proporciona textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.					
10	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.					
11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándole comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.					
12	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica					



13	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones					
14	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación					
15	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes					
16	Tienen en cuenta las teorías constructivas en sus sesiones de aprendizaje					
17	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje					
18	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje					
19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada					
20	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro					
21	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación					
22	Refuerzan dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje					
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.					
24	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones.					
25	Con otras instituciones, existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos en favor de la IE y comunidad					
26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad					
27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución.					
28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
29	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad					
30	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					



**ANEXO N° 03**

**CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

La presente encuesta es anónima y tiene como finalidad establecer el nivel de gestión educativa en la institución educativa.

**Instrucciones:** elija una opción y marque con una "X"

Las alternativas de cada ítem son la siguientes: N = Nunca = 1; CN = casi nunca = 2; AV = a veces = 3; CS = Casi siempre = 4 y S = siempre = 5.

N°	ÍTEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Conoce las características individuales socios culturales de sus estudiantes					
2	Tiene en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.					
3	Elabora la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.					
4	Tiene en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones.					
5	Demuestra conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza					
6	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes.					
7	Selecciona estrategias didácticas de acorde a la realidad necesidades de sus estudiantes.					
8	Selecciona actividades acorde a la realidad y necesidades de su estudiante.					
9	Aplica estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes					
10	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
11	Trabaja con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje.					
12	Hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje					
13	Propicia el uso de material educativo en sus estudiantes					



14	Desarrolla con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro					
15	Evalúa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
16	Refuerza dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje					
17	Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la institución					
18	Propicia en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento					
19	Realiza de proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución					
20	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
21	Integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad					
22	Comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					
23	Capacita para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio					
24	Aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.					
25	Ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad					
26	Respeto la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje					
27	Muestra disposición para el trabajo de manera inmediata.					
28	Comparte sus dificultades en el proceso de enseñanza – aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.					
29	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad					
30	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 27 de Agosto de 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: GRIZELA MILAGROS FLORES LAURA

Dirección: ALEJANDRO VON HORBOLT 0-15 - Arequipa

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 29711838

Teléfono: 958288976 email: grizela7@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRIA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. HUGO NEPTALI CAUERO AYBAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 40070 SANTA ISABEL DE HUNGRÍA DEL DISTRITO DE SANTA ISABEL DE SIGUAS, REGIÓN AREQUIPA, 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): GESTIÓN, RELACIÓN, DESEMPEÑO DOCENTE

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

Δ

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

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



2. Referencia de tesis:

Bachiller  Titulo  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

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

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

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

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

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

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

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

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

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

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Gestión de la Educación - P32

Firma de Autor



huella digital

27 - de Agosto - de 2024

Fecha