



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



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

TESIS PRESENTADA POR:

CRUCINDA CERVANTES QUISPE

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

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
GESTIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE
NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO
DE CABANILLAS, 2024
TESIS PRESENTADA POR:
CRUCINDA CERVANTES QUISPE
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
APROBADA POR:

PRESIDENTE DE JURADO

: 
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

MIEMBRO DEL JURADO

: 
Dr. FREDY FORIBIO CHALCO VARGAS

MIEMBRO DEL JURADO

: 
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0036-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 08 de enero del 2025

VISTOS:

El expediente N° 2024-014070, presentado por el (la) Bachiller **CERVANTES QUISPE CRUCINDA**, con número de DNI. **43688520**, asignado (a) con código de matrícula **21028768**, 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 Desaguadero.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **CERVANTES QUISPE CRUCINDA**, con número de DNI. **43688520**, asignado (a) con código de matrícula **21028768**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **GESTIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE CABANILLAS, 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis a probado por los jurados el 12 de diciembre del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **GESTIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE CABANILLAS, 2024** Elaborado por el (la) Bachiller **CERVANTES QUISPE CRUCINDA**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Miembro del Jurado	:	Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Miembro del Jurado	:	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Asesor de Tesis	:	Dr. JESUS MAMANI MAMANI

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

Fecha	:	Viernes 10 de enero del 2025
Hora	:	04:00 p.m.
Lugar	:	Aula N° 310 EPG - UANCV - JULIACA

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

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

Regístrese, comuníquese y Archívese.



[Handwritten Signature]
DIRECTOR (e)

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



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCION DIRECTORAL 1320-2023 - USA-EPG/UANCV

Juliaca, 29 de diciembre del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 01253, de fecha 21 de diciembre del 2023, presentado por el (la) Bachiller **CRUCINDA CERVANTES QUISPE** con DNI N° **43688520**, código de matrícula **21028768**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **GESTIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE CABANILLAS, 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACION - P32**, para optar el grado de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Postgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Desaguadero.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Postgrado 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 Postgrado.

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

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

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

Que, mediante oficio circular N° 1121-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 06 de diciembre del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente : **Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR**
Primer Miembro : **Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**
Segundo Miembro : **Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**
Asesor : **Dr. JESUS MAMANI MAMANI**

Que, con registro N° 0004011, de fecha 19 de diciembre del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **GESTIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE CABANILLAS, 2024** presentado por el (la) Bachiller. **CRUCINDA CERVANTES QUISPE** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Postgrado de la UANCV.

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

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **GESTIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE CABANILLAS, 2024** para obtener el grado académico de **MAGISTER** en **EDUCACION** mención **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la UANCV.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese,



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenaslao Condel Cari
DIRECTOR (e)

c/cARGO (01)
ARCHIVO EPG-2023 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/vrch



GESTIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE CABANILLAS, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

21%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

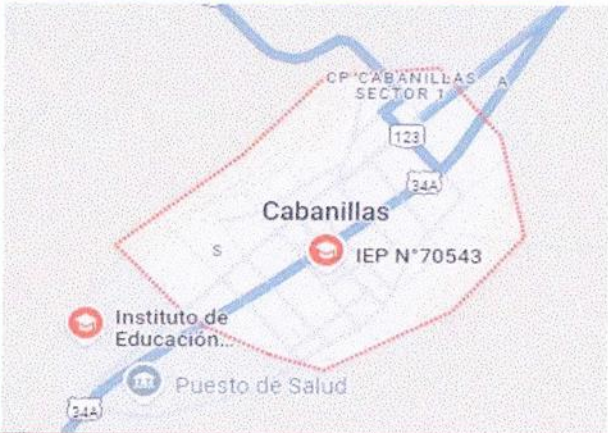
1	hdl.handle.net Fuente de Internet	15%
2	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
3	Flores Lezano, Mary Luz. "Influencia del liderazgo pedagógico directivo en el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en instituciones educativas primarias de Desaguadero – 2021", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	1%
4	Arcaya Catacora, Tania. "Estrategias formativas del acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la ciudad de Ilave", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
GESTIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE CABANILLAS, 2024	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	CRUCINDA CERVANTES QUISPE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	43688520
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-0050-2461
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-9857-8231
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: CABANILLAS País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: SAN ROMAN Distrito: CABANILLAS -15.64246, -70.34928 https://maps.app.goo.gl/TwosZk9Jh7w4PF979</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2021 - 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CACERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansaya

DIRECTOR
OFICINA DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo CRUCINDA CERVANTES QUISPE, identificado con DNI Nro. 43688520 en mi condición de egresado de:

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

MAESTRIA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,

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

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

Asesorado por: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

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 22 de Mayo del 20 25


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

A Dios, por darme la vida

A mis padres por ser mi fuente de inspiración

A mi familia por su apoyo incondicional



AGRADECIMIENTO

A la escuela de posgrado de la universidad

Andina Néstor Cáceres Velásquez.

A mi asesor por su tiempo y dedicación.



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ABREVIATURAS.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	2
1.4. OBJETIVOS	3
1.4.1. Objetivo general	3
1.4.2. Objetivos específicos.....	3
1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.7. HIPÓTESIS	4
1.7.1. Hipótesis general.....	4
1.7.2. Hipótesis específicas.....	5
1.8. VARIABLES E INDICADORES	5



1.8.1. Conceptualización de variables 5

1.8.2. Operacionalización de las variables 6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO..... 10

2.1.1. A nivel internacional 10

2.1.2. A nivel nacional 11

2.1.3. A nivel regional o local..... 14

2.2. BASES TEÓRICAS 16

2.2.1. Gestión Escolar 16

2.2.2. Desempeño Docente 25

2.3. MARCO CONCEPTUAL..... 34

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN 38

3.2. MÉTODO O MÉTODOS APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN 38

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN 38

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN 39

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 39

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA..... 40

3.6.1. Población..... 40

3.6.2. Muestra 41

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN 42

3.7.1. Técnicas de la investigación..... 42

3.7.2. Instrumentos de la investigación 42

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN 43

3.8.1. Validación de los instrumentos 43



3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos..... 44

3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS 44

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS 51

4.1.1. Interpretación de los resultados..... 51

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS..... 58

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS 79

CONCLUSIONES 83

RECOMENDACIONES 85

REFERENCIAS..... 87

ANEXOS 95

Anexo 01..... 96

Matriz de consistencia..... 96

Anexo 02..... 98

Matriz instrumental..... 98

Anexo 03..... 99

Instrumento(s) de la investigación..... 99

Anexo 04..... 103

Fichas de validez de instrumentos 103

Anexo 05..... 109

Baremo de las dimensiones y las variables 109

Anexo 06..... 110

Prueba de normalidad..... 110

Anexo 07. Confiabilidad de los instrumentos 110



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión escolar 6

Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño docente. 7

Tabla 3 Cantidad de docentes de instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Cabanillas. 40

Tabla 4 Diseño del instrumento de la variable gestión escolar. 42

Tabla 5 Diseño del instrumento de la variable desempeño docente. 43

Tabla 6 Información respecto al ajuste de los modelos 45

Tabla 7 Pseudo R cuadrado..... 46

Tabla 8 Información respecto al ajuste de los modelos 46

Tabla 9 Pseudo R cuadrado..... 47

Tabla 10 Información respecto al ajuste de los modelos 47

Tabla 11 Pseudo R cuadrado..... 48

Tabla 12 Información respecto al ajuste de los modelos 48

Tabla 13 Pseudo R cuadrado..... 49

Tabla 14 Información respecto al ajuste de los modelos 49

Tabla 15 Pseudo R cuadrado..... 50

Tabla 16 Nivel de gestión escolar en las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primaria del Distrito de Cabanillas, 2024 51

Tabla 17 Nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primaria del Distrito de Cabanillas, 2024 55

Tabla 18 Relación entre la gestión escolar y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024 59



Tabla 19	Relación entre la dimensión estratégica y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024.....	63
Tabla 20	Relación entre la dimensión administrativa y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024	67
Tabla 21	Relación entre la dimensión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024.....	71
Tabla 22	Relación entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024.....	75



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Organización de la gestión escolar.	18
Figura 2	Los cuatro dominios del Marco de Buen desempeño Docente	29
Figura 3	Distribución de frecuencia de la gestión escolar en las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primaria del Distrito de Cabanillas, 2024	52
Figura 4	Nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primaria del Distrito de Cabanillas, 2024	55
Figura 5	Relación entre la gestión escolar y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024	59
Figura 6	Relación entre la dimensión estratégica y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024	63
Figura 7	Relación entre la dimensión administrativa y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024.....	67
Figura 8	Relación entre la dimensión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024	71
Figura 9	Relación entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024	75



ABREVIATURAS

MINEDU: Ministerio de Educación

IEP: Institución Educativa Pública



RESUMEN

La investigación realizada tuvo como objetivo principal, Determinar de qué manera se relaciona la gestión escolar con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024, para ello, se realizó una investigación de tipo descriptivo correlaciones, de diseño no experimental de corte transversal; la muestra estuvo conformada por 101 docentes y estudiantes, por tanto, como instrumento, se utilizó un cuestionario. Para la validación de la hipótesis general se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman para distribución de datos no paramétricos, Los resultados obtenidos en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas en 2024 revelan varias correlaciones significativas entre diferentes dimensiones de la gestión escolar y el desempeño docente. La gestión escolar en general mostró una correlación positiva alta con el desempeño docente ($r = 0.790$). Entre las dimensiones específicas, la dimensión estratégica ($r = 0.711$) y la dimensión administrativa ($r = 0.662$) tienen una correlación positiva alta, mientras que la dimensión pedagógica ($r = 0.610$) y la dimensión comunitaria ($r = 0.522$) presentan una correlación positiva media con el desempeño docente. Estas correlaciones sugieren que una gestión escolar efectiva en sus distintas dimensiones contribuye significativamente a mejorar el desempeño de los docentes. Conclusión: Los resultados indican que fortalecer las dimensiones estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria de la gestión escolar puede ser clave para optimizar el desempeño docente en el distrito de Cabanillas, promoviendo así un entorno educativo más eficaz y apoyador.

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



ABSTRACT

The main objective of the research carried out was to determine how school management is related to teacher performance in public primary level educational institutions in the Cabanillas district, 2024. For this purpose, a descriptive correlation research was carried out, with a non-experimental cross-sectional design; The sample consisted of 101 teachers and students, therefore, a questionnaire was used as an instrument. To validate the general hypothesis, the Spearman Rho statistical test was used for non-parametric data distribution. The results obtained in public primary level educational institutions in the Cabanillas district in 2024 reveal several significant correlations between different dimensions of school management and teacher performance. School management in general showed a high positive correlation with teacher performance ($r = 0.790$). Among the specific dimensions, the strategic dimension ($r = 0.711$) and the administrative dimension ($r = 0.662$) have a high positive correlation, while the pedagogical dimension ($r = 0.610$) and the community dimension ($r = 0.522$) present a medium positive correlation with teacher performance. These correlations suggest that effective school management in its different dimensions contributes significantly to improving teacher performance. Conclusion: The results indicate that strengthening the strategic, administrative, pedagogical, and community dimensions of school management can be key to optimizing teacher performance in the Cabanillas district, thus promoting a more effective and supportive educational environment.

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



INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene la finalidad de determinar de qué manera se relaciona la gestión escolar con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas por lo tanto se expone sobre los conceptos relacionados.

La gestión escolar está organizada por un conjunto de acciones planificadas que se relacionan entre sí para movilizar a toda la comunidad educativa, cuya interacción facilitará alcanzar el éxito esperado por la gestión presente. Cómo son: el logro de aprendizajes, garantizar el acceso y la permanencia en la educación básica de los estudiantes, desde una perspectiva de liderazgo pedagógico puesto en la institución educativa o redes educativas. El trabajo de la gestión escolar se orienta precisamente al actuar directivo, y este actuar tenemos claramente definidos en los dominios del Marco de Buen Desempeño Directivo y se concretan en los resultados que se obtuvo de acuerdo a la situación y a las necesidades del entorno, así como la manera en que cada institución educativa o redes educativas organiza su trabajo (RV N° 013-2020-MINEDU, p.6).

La Resolución Ministerial N° 0547 de 2012, al desempeño docente, caracteriza como una adecuada docencia y que se exige a todos los docentes de Educación Básica Regular del país. Ya que está centrada en la práctica profesional y evidencia la eficacia de su desenvolvimiento educativo (Martinez, Esparza y Gómez, 2020). Así mismo, es una política integral que constituye un tratado técnico y social entre el Estado, en torno a las competencias se espera que los profesores del país tengan dominio de ellos en diversas etapas de su carrera profesional, con el único objetivo de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes (p. 16).



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

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

Por consiguiente, el trabajo que desempeña el directivo como líder pedagógico es fundamental, porque ayudará alcanzar dichos objetivos que están planteadas en la gestión escolar. Además, si una gestión escolar es óptima, el desempeño laboral que cumplen los docentes también mejorará.

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



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

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

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

1.2.2. Problemas específicos

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

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

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

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

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La escuela es la principal unidad de cambio del sistema educativo, así también, los actores que participan en ella directamente con los estudiantes tienen una importante influencia en los resultados de los aprendizajes. Y uno de ellos es el maestro, así como indica Baker et al (2010, como se citó en Martínez, 2013), "los maestros eficaces pueden ejercer una influencia importante en los niveles de logro de sus estudiantes" (p. 6). Por eso, cabe señalar que el docente es el actor con mayor influencia en obtener buenos resultados de aprendizajes de sus estudiantes, pues tiene a su cargo el desarrollo de competencias, habilidades y destrezas a través de



diversas estrategias y metodologías que deben ser coherentes con las orientaciones planteadas en el Currículo Nacional de Educación Básica.

Por otra parte, el trabajo de gestión que realiza el directivo es otro agente que contribuye en los logros de aprendizajes de los estudiantes y sobre la buena práctica y desempeño de sus docentes.

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

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

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. *Objetivo general*

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

1.4.2. *Objetivos específicos*

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



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

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

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

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

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

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio no presento limitaciones, así mismo el estudio está delimitado de acuerdo al objetivo determinar la relación y el grado de influencia que existe entre la gestión escolar de los directores y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Cabanillas; provincia de Melgar, departamento de Puno, en el año 2024.

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. Hipótesis general

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



1.7.2. Hipótesis específicas

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

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

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

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

1.8. VARIABLES E INDICADORES

1.8.1. Conceptualización de variables

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



1.8.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión escolar

Variables de estudio	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Definición operacional
V₁= Gestión escolar	Estratégica	Formas de organización de su estructura de la institución. Elaboración o actualización de los documentos PEI, RI, PAT. Responsabilidades y comisiones de trabajo. Liderazgo del directivo a través de una comunicación horizontal.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	El cuestionario consta de 28 ítems, cada uno tiene cinco posibilidades de respuesta: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre
	Administrativa	Cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones. Buen uso de los recursos económicos, materiales y humanos. Respuesta a las necesidades de la comunidad educativa.	18, 19, 20, 21, 22, 23	Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, caso contrario será
	Pedagógica	Desarrollo de las prácticas pedagógicas. Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes. Manejo de estrategias de enseñanza, teorías, Material didáctico y evaluación de aprendizaje	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	invalida el ítem. Los niveles y rangos del cuestionario son: Deficiente: 28-64



	Acompañamiento y monitoreo para la mejora de los aprendizajes.		Regular: 65-101 Muy buena:102-140
Comunitaria	Relaciones de la escuela con el entorno. Alianza con otras instituciones para promover la participación y sensibilización. Participación activa en talleres, charlas.	24, 25, 26, 27, 28	

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño docente.

Variab les de estudio	Dimensio nes	Indicadores	Ítems	Definición operacional
V ₂ = Desempeño docente.	Preparación para el aprendizaje	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral. Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	El cuestionario consta de 24 ítems, cada uno tiene cinco posibilidades de respuesta: (5) Siempre (4) Con frecuencia (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) No observable



Enseñanza para el aprendizaje	<p>Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p> <p>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</p> <p>Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.</p>	9, 10, 11, 12, 13, 14	<p>Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, caso contrario será invalida el ítem.</p> <p>Los niveles y rangos del cuestionario son:</p> <p>Bajo:24-55 Medio:57-87 Alto:88-120</p>
La escuela y la comunidad.	<p>Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda</p>	15, 16, 17, 18, 19	



generar aprendizajes de calidad.

Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Profesionalidad y la identidad docente.	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	20, 21, 22, 23, 24
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. *A nivel internacional*

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

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

En el contexto ecuatoriano tenemos a Olaya (2019), quien investiga sobre "Gestión escolar y ética profesional de los docentes" su objetivo fundamental era establecer la relación entre la gestión escolar y la ética profesional de los docentes de la escuela de educación básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019. Una investigación cuantitativa, transversal, No experimental correlacional, integrado por una población



de 30 profesores. Utilizó la encuesta y dos cuestionarios para ambas variables. La investigación concluye que hay relación significativa entre ambas variables.

Orellana (2019) en San Salvador, desarrolló una investigación sobre “El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños”, su objetivo era conocer si las dimensiones del liderazgo directivo predicen significativamente el desempeño docente. La investigación realizada fue cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal, con una población de 105 docentes pertenecientes a nueve colegios privados, quienes contestaron a una encuesta a través del Cuestionario Multifactorial (MQL) y el cuestionario de Autoevaluación. Como resultado obtuvo que, uno de las dimensiones que es el liderazgo transaccional presentó correlación positiva con el desempeño docente.

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

2.1.2. A nivel nacional

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



propósito principal fue determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente. Fue de tipo básica aplicada, descriptiva y correlacional. Como muestra tuvo a 275 personas. Empleándose como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario. Donde determina que existe una relación significativa entre la gestión educativa con el desempeño docente del nivel secundaria.

También tenemos a Martos (2019) con su investigación "Gestión educativa y su relación con el desempeño docente", su objetivo principal era determinar si hay relación entre gestión educativa y el desempeño docente en la I.E. José Luis Purisaca Aldana-Los Ángeles, Moyobamba de la región San Martín. Diseño No experimental, correlacional y transversal. Su población estuvo conformada por 40 trabajadores de nivel primaria y secundaria de la institución mencionada. Se empleó la técnica de la encuesta y así mismo se utilizó un cuestionario con escala de Likert como instrumento. A través de los resultados se determinó que: "Existe relación significativa entre gestión educativa y el desempeño docente en la institución".

Herrera (2021) realizó un estudio sobre "La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Arequipa. Para alcanzar el grado académico de magister en la UNSA. Este estudio fue cuantitativa, relacional, No experimental y de corte transaccional. El objetivo del estudio fue determinar la relación de la gestión educativa en el desempeño de los docentes. Conformada por una población de 66 docentes que laboran en dicha institución educativa. Para obtener la información se ejecutó la técnica de la encuesta para las dos variables y como instrumento un cuestionario en escala de Likert, y para la verificación de las hipótesis se manejó la prueba de correspondencia en un análisis bidimensional, donde concluyó: "Qué hay una relación altamente significativa, de correlación moderada entre ambas variables".



Por otro lado, Cósar (2021) en Callao, desarrolló la investigación: Gestión educativa y desempeño docente, con el fin de determinar la relación entre gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa Manuel Seoane Corrales del distrito Mi Perú. Fue tipo de estudio Aplicado, No experimental descriptivo, transversal y correlacional. Contando con 85 docentes como población y la muestra fue no probabilístico, integrado por 70 docentes. Se usó la técnica de la encuesta y el instrumento aplicado fue un cuestionario de escala de Likert. En el estudio se concluye que existe una relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la I.E. Manuel Seoane Corrales.

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

Así mismo, Mendoza (2022), quien desarrolló una investigación titulada: Gestión escolar y desempeño docente con el propósito de determinar la influencia que existe entre gestión escolar y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022. El estudio fue de tipo aplicada nivel explicativo correlacional de corte transversal, perteneciente al enfoque cuantitativo, método



hipotético deductivo con diseño No experimental. Formada con una población de 61 educadores de los tres niveles de la I.E. obtenido de un muestreo probabilístico estratificado, se empleó un cuestionario para cada variable de estudio. Donde se evidenciaron a través de los resultados, que la gestión escolar se comporta como un predictor del desempeño docente. Concluyéndose que la gestión escolar influye sobre el desempeño docente.

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

2.1.3. A nivel regional o local

La investigación realizada en la región Puno por Torres (2015) sobre "Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno, 2014", tuvo el objetivo general: determinar la relación existente entre la gestión educativa y la práctica docente. Un estudio descriptivo correlacional, con una muestra probabilística y estratificada integrado por



158 docentes. El instrumento aplicado es un cuestionario. Los resultados concluyeron que sí existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y la práctica docente en la institución mencionada.

Así mismo, Meza (2019), con su investigación "Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas adventista". Tuvo la finalidad: determinar la relación que existe entre Gestión educativa y Desempeño docente en Instituciones Educativas Adventistas: Colegio Adventista del Titicaca, Colegio Adventista Americana y Colegio Adventista Belén de la ciudad de Juliaca, 2018. Estudio realizado de enfoque cuantitativo, No experimental, correlacional, de corte transversal, participaron 85 docentes como muestra, de los cuales fueron encuestados y respondieron un cuestionario del tipo escala Likert. Los resultados obtenidos indican una correlación de nivel moderado, ($r = .504$, $p < 0.05$) entre la Gestión educativa y Desempeño docente; también se correlacionan las dimensiones; Gestión institucional, Gestión pedagógica, Gestión administrativa y Gestión comunitaria. Por lo que se determina la relación positiva de nivel moderado entre la Gestión educativa y Desempeño docente.

Finalmente, tenemos a Meza et al. (2020), quien realizó un estudio sobre "Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19". Su objetivo era analizar el efecto de la gestión educativa sobre el desempeño docente en profesores de educación básica regular del departamento de Puno durante la pandemia Covid-19. Esta investigación cuantitativa, de alcance explicativo No experimental de corte transversal, participaron 650 docentes que pertenecen a 10 Unidades de Gestión Educativa Local, como instrumento se utilizó: una escala de percepción de la gestión educativa y un cuestionario de autoevaluación de desempeño docente. Como



resultado se obtuvo una correlación directa y significativa entre las dos variables, así mismo, con las dimensiones gestión institucional ($r = .523$, $p < .05$), Gestión pedagógica ($r = .499$, $p < 0.05$), Gestión administrativa ($r = .611$, $p < .05$) y Gestión comunitaria ($r = .514$, $p < .05$). Concluye que la gestión educativa, es un factor determinante que explica el nivel de desempeño que logran los profesores de EBR de Puno durante la Pandemia COVID-19.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. *Gestión Escolar*

Definición de Gestión Escolar.

La gestión escolar está organizada por un conjunto de acciones planificadas que se relacionan entre sí para movilizar a toda la comunidad educativa, cuya interacción facilitará alcanzar el éxito esperado por la gestión presente. Cómo son: el logro de aprendizajes, garantizar el acceso y la permanencia en la educación básica de los estudiantes, desde una perspectiva de liderazgo pedagógico puesto en la institución educativa o redes educativas. El trabajo de la gestión escolar se orienta precisamente al actuar directivo, y este actuar tenemos claramente definidos en los dominios del Marco de Buen Desempeño Directivo y se concretan en los resultados que se obtuvo de acuerdo a la situación y a las necesidades del entorno, así como la manera en que cada institución educativa o redes educativas organiza su trabajo (RV N° 013-2020-MINEDU, p.6).

Para el Sistema Educativo Peruano, la gestión escolar es entendida como un conjunto de mecanismos administrativos y estrategias de liderazgo que busca tener el desarrollo íntegro de los estudiantes y así mismo, asegurar el acceso a la educación básica hasta la culminación de su trayectoria educativa (DS N° 006-2021-MINEDU, p.2).



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

Importancia de Gestión Escolar.

En la actualidad, la importancia que tiene esta gestión en los centros educativos es: busca permanentemente la efectividad en cada una de las acciones impulsadas en beneficio de todos los estudiantes, seguidamente padres de familia y finalmente la comunidad (Herrera, 2021). "Se preocupa por la mejora y el compromiso de lograr una buena eficiencia y eficacia entre los miembros de la institución educativa" (Mendoza, 2022) a través de impulsar una gestión de calidad. Lo más importante, la gestión escolar encamina a obtener el logro de dos objetivos principales como es: el desarrollo integral de todos los estudiantes y su acceso al Sistema Educativo Peruano hasta la culminación de su trayectoria educativa (DS N° 006-2021-MINEDU).

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

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

Dimensiones de la Gestión Escolar.

Son alcances de diferentes componente o elementos que la gestión escolar utiliza para organizar sus acciones con todos los integrantes de la comunidad educativa, para lograr y ofrecer un servicio de calidad educativa.

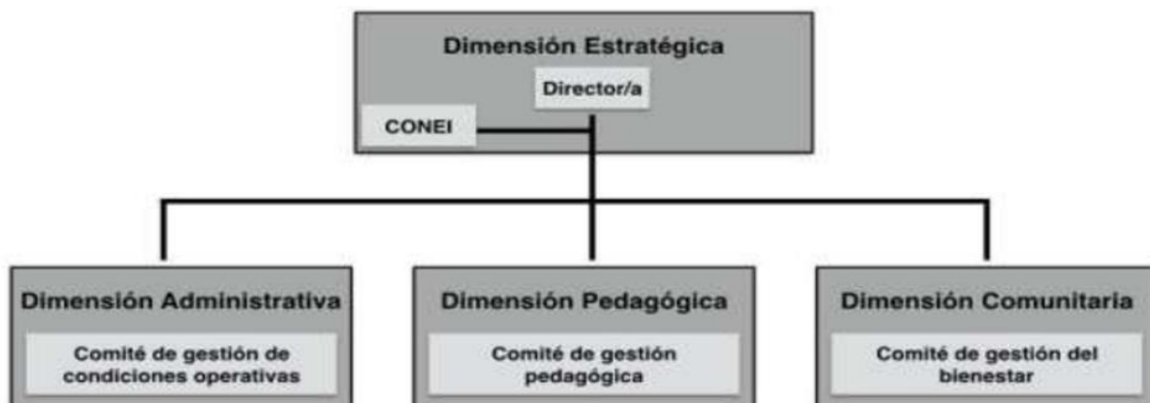
Encontramos diferentes dimensiones de la gestión escolar. Pero de los cuales, distintos autores lo agrupan según sus funciones que cada dimensión cumple.

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

En cuanto a esta temática el Ministerio de Educación (2021), a través de la Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica, muestra en un gráfico la organización de esta gestión:

Figura 1

Organización de la gestión escolar.



Nota. El gráfico muestra como está organizado la gestión escolar. Tomado de Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica (p.10). 2021.

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



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

Por ello, estas cuatro dimensiones deben articularse de forma coherente; y la gestión de una escuela es atender y orientar estas dimensiones para que operen de manera conjunta con el fin de garantizar una formación integral de los estudiantes. Teniendo en cuenta las propuestas, mencionamos las cuatro dimensiones aprobadas según la Resolución Viceministerial N° 220 de 2021-MINEDU.

Estratégica.

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

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

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



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

Por último, la dimensión estratégica se convierte en una acción estratégica que responde a propósitos asumidos como fundamentales para promover el desarrollo integral de la educación. Para esto, es necesario tener en claro que para gestionar esta dimensión es muy importante e indispensables que las escuelas cuenten con los instrumentos de gestión dados según la RV N° 011-2019-MINEDU; ya que a partir de estos instrumentos se formulan metas y objetivos para el buen funcionamiento de cada centro educativo y el manejo de un estilo único para el logro de los aprendizajes, porque permitirán organizar, conducir y evaluar las acciones de la comunidad educativa. También cabe mencionar que quienes participan directamente y lideran, han de convertirse en gestores de la calidad y tomar decisiones para plantear estrategias inteligentes para el mejoramiento del logro educativo.

Administrativa.

Según la UNESCO (2011), en el marco educativo esta dimensión está enfocada en el actuar de: la administración del personal, la designación de funciones y monitoreo de desempeño, mantenimiento de la infraestructura y cuidado de los bienes de la escuela, organización de los documentos, dirección del contable financiero y todos los presupuestos, con la finalidad de favorecer los procesos de enseñanza aprendizaje (p. 36).

Al respecto la Resolución Viceministerial N° 220 de 2021 MINEDU, se refiere a "las actividades de soporte que aseguran las condiciones de operatividad de la



institución educativa y permiten que las tareas pedagógicas, estratégicas y comunitarias se realicen de manera fluida y efectiva” (p. 5).

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

Otra de las acciones que tenemos es “la matrícula oportuna”, que tiene por finalidad lograr que todos los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos puedan ingresar, continuar o reincorporarse al Sistema Educativo Peruano (SEP), proceso que está regulado por Resolución Ministerial N° 447 de 2020-MINEDU. Cabe señalar también, que el Ministerio de Educación desarrolló el proyecto Matrícula Digital y que está dirigido exclusivamente a estudiantes de nivel inicial y primer grado de primaria; este proyecto Matrícula Digital garantiza un proceso de matrícula gratuito y sencilla, para poder contribuir al registro oportuno de los estudiantes en el SIAGIE.

Por otro lado se tiene “la gestión de los recursos propios, infraestructura, equipamiento y mobiliario”; específicamente la gestión de los recursos propios de la IE desde el año 2022 está a cargo del Comité de Gestión de Condiciones Operativas tales como: la matrícula, la asistencia de estudiantes y del personal de la IE, el mantenimiento del local, el funcionamiento adecuado del quiosco escolar, el inventario, la distribución y mantenimiento de recursos educativos, el acceso a la comunicación y la provisión de apoyos educativos que se requieran en un marco de atención a la diversidad, etc. También concentra funciones y competencias ligadas al desarrollo de capacidades para gestión del riesgo, logística, gestión financiera,



contratación (Resolución Ministerial N° 189-2021-MINEDU p.15). En cuanto a infraestructura, equipamiento y mobiliario, el Programa Nacional de Infraestructura Educativa (PRONIED), a través de su Unidad Gerencial de Mantenimiento, lidera el Programa de Mantenimiento, que consiste en la transferencia de recursos a los locales educativos con el fin de que la infraestructura, funcionalidad, habitabilidad y seguridad de las escuelas se encuentren siempre en las mejores condiciones.

Así mismo, en las intervenciones para mejorar la accesibilidad a las II.EE. bajo la iniciativa del Ministerio de Educación se implementaron: las "Rutas Solidarias", que consiste en la dotación de Bicicletas Rurales para llegar a la escuela (R.M. N° 031-2018- MINEDU). Lo otro que se implementó son: las "Rutas Fluviales", trata del servicio de traslado de estudiantes en la Amazonia en el ámbito rural de nivel secundario (R.M. N° 560-2018-MINEDU).

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

En síntesis, la dimensión administrativa facilita que el personal que integra la comunidad educativa tenga conocimiento del cumplimiento de normas y supervisión de acuerdo a las funciones que desempeña, considerando factores como humanos, materiales y económicos, cuyo único fin es fortalecer, tomar decisiones y ejecutarlas para concretar acciones y con ello alcanzar los objetivos.

Pedagógica.

En cuanto a esta dimensión, la UNESCO (2011) define que es el proceso primordial de prácticas pedagógicas dentro del salón y los integrantes que conforman este desarrollo de enseñanza y aprendizaje deben tener en cuenta, así como: el uso y dominio de la contextualización curricular, las programaciones, las estrategias



metodológicas, la evaluación permanente de los aprendizajes, el manejo de materiales y medios didácticos; para fortalecer sus competencias didácticas pedagógicas (p. 36).

Para Quispe (2011), la dimensión pedagógica es el dominio de los contenidos de su especialidad, la forma de planificación, ejecución de la sesión de aprendizaje, metodología y poner en práctica el conocimiento adquirido en la vida diaria.

Así mismo se afirma, que dicha dimensión es “la gestión del núcleo pedagógico de la IE, es decir, el conjunto de actividades y recursos que tiene mayor cercanía al logro de aprendizajes” (Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica, p. 3).

Al respecto la Resolución Viceministerial N° 220 de 2021 MINEDU, recalca que esta dimensión es fundamental para todas las actividades que se desarrollan durante el proceso de enseñanza - aprendizaje, que conducen a una formación íntegro de cada estudiante, de acuerdo con sus intereses, características y necesidades.

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

Comunitaria.

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



privadas que existen en el entorno de la institución educativa (RVM N° 011-2019-MINEDU).

Al mismo tiempo, la dimensión comunitaria se refiere al fomento de una administración adecuada de la convivencia escolar (RV N° 220-2021-MINEDU), y según los lineamientos del Ministerio de Educación, para esta gestión de convivencia escolar, para la prevención y la atención oportuna de la violencia contra niñas, niños y adolescentes, se define como: "El conjunto de relaciones interpersonales que forma a la comunidad educativa". Además, es una construcción general y permanente, cuya función es distribuida por todos los miembros que componen la comunidad educativa (DS N° 004-2018-MINEDU, p. 30).

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

Se puede incluir, que a través de la convivencia escolar existen un conjunto de relaciones interpersonales que se construyen de manera colectiva para un desarrollo de aprendizaje y el clima de la escuela. Es por lo cual considerada como uno de los componentes fundamentales de la gestión escolar. Y si bien es cierto una función compartida por todos los miembros de la comunidad educativa, pero también cabe señalar que recae en primer lugar en el director y en la escuela la responsabilidad de



proteger a los estudiantes, sin exponer a situaciones de inseguridad o violencia; y desarrollar los procedimientos adecuados y oportunos si es que se dan, para garantizar su atención y recuperación de manera efectiva (Cartilla sobre la convivencia escolar, págs. 2, 8).

Entonces, la dirección de la convivencia escolar es una de las principales responsabilidades de los directivos de I.E.E., ya que se trata de un aspecto fundamental para la construcción de un ambiente escolar que garantice el desarrollo integral de los niños y niñas. Por esa razón, en el año 2022 se impulsó la implementación de buenas prácticas para promocionar la importancia de la convivencia escolar y la prevención de situaciones de discriminación y violencia, para que movilicen a la comunidad educativa en acciones creativas e innovadoras.

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

2.2.2. Desempeño Docente

Definiciones del Desempeño Docente.

La Resolución Ministerial N° 0547 de 2012, al desempeño docente, caracteriza como una adecuada docencia y que se exige a todos los docentes de Educación Básica Regular del país. Ya que está centrada en la práctica profesional y evidencia la eficacia de su desenvolvimiento educativo (Martinez, Esparza y Gómez, 2020). Así



mismo, es una política integral que constituye un tratado técnico y social entre el Estado, en torno a las competencias se espera que los profesores del país tengan dominio de ellos en diversas etapas de su carrera profesional, con el único objetivo de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes (p. 16).

Sosa (2017), define al desempeño docente como un conjunto de acciones que ejecuta el docente en el transcurso del desarrollo de su actividad pedagógica, para lograr aprendizajes favorables en los estudiantes. Además, argumenta que estas acciones deben tener un carácter consciente, propio e innovador.

A esto Cáceres (2019), añade que este conjunto de acciones comprende: la preparación y desarrollo de sesiones de aprendizaje, asesoría o tutoría estudiantil, valoración de los trabajos, organización con sus pares, charlas y reuniones con los miembros de la comunidad educativa, y la participación activa en programas de capacitación y actualización docente.

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

Importancia del Desempeño Docente.

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

Para Ojeda y Yokota (2019), es importante porque moviliza todo el proceso de un sistema educativo formal y por ello es indispensable evaluar el desempeño



docente de manera continua, para que el accionar de un docente profesional mejore a medida en que su práctica es corregida y valorada. Así también, se menciona que involucra de forma organizada los valores, las actitudes, los saberes y las habilidades que se encuentran en cada persona y que influyen en el modo de actuar en su contexto.

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

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

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

Factores que Influyen en el Desempeño Docente.

Sabemos que actualmente la educación tiene que enfrentar muchos desafíos en la sociedad y dentro de la educación tenemos como actores claves a los docentes; donde son responsables de enfrentar este reto. Para avanzar en la búsqueda de soluciones frente a esta situación, es necesario analizar algunos agentes o factores



que intervienen en el buen desempeño docente, asumiendo que la enseñanza es una de los factores principales para el logro de buenos aprendizajes.

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

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

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

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

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

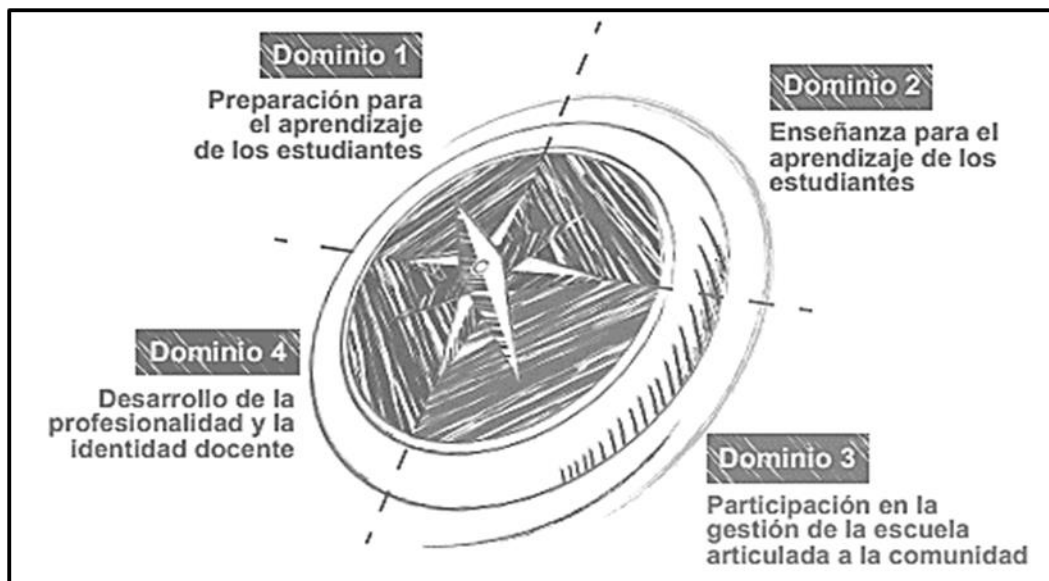
Así mismo en el Marco del Buen Desempeño Directivo (2014), en el dominio 2, competencia 5 y desempeño 17, pone énfasis en que el directivo debe estimular, reforzar y apoyar las iniciativas de los docentes que implementan o inician innovaciones e investigaciones pedagógicas.

Dominios del Desempeño Docente.

El Ministerio de Educación (2014) y la Resolución Ministerial N° 0547 de 2012, nos da a conocer cuatro dominios del MBDD, donde se agrupa un conjunto de desempeños que se centran fundamentalmente en los aprendizajes y en el desarrollo íntegro de los estudiantes. Tal como se muestra en la figura 2.

Figura 2

Los cuatro dominios del Marco de Buen desempeño Docente



Nota. El gráfico muestra los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente.

Tomado de Marco de Buen Desempeño Docente (p.25), 2014.

Preparación para el aprendizaje.

El Ministerio de Educación (2014) en la guía del Marco del Buen Desempeño da a conocer, que este dominio comprende en la elaboración de: programa curricular de acuerdo al contexto, las unidades didácticas según las necesidades y las sesiones



de aprendizaje teniendo en cuenta las características de cada estudiante; también se remite al conocimiento de características culturales, sociales y cognitivas de cada niño, dominio de temas pedagógicos y disciplinares; elección de estrategias, materiales y evaluaciones.

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

Enseñanza para el aprendizaje.

De acuerdo al Ministerio de Educación (2014), comprende la guía y el acompañamiento en el transcurso de la enseñanza y aprendizaje a través de una perspectiva que tenga en cuenta la inclusión y la diversidad de los estudiantes. También, se atiende a la mediación del docente durante el aprendizaje bajo un clima favorable, el dominio de los contenidos curriculares, una permanente motivación de los estudiantes, la ejecución de diferentes estrategias, uso de medios didácticos adecuados. Así mismo, el uso de diversos criterios e instrumentos de evaluación que ayuden a analizar los logros y los desafíos durante el aprendizaje (p. 25).

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

Por lo tanto, en este dominio están los elementos fundamentales que se involucran directamente con el proceso de enseñanza. Su importancia radica en que genera que todos los estudiantes tengan diversas oportunidades de aprendizaje, tomando en cuenta siempre los saberes previos e intereses de cada estudiante y de



esta manera proveer los recursos y materiales adecuados, también se refiere al monitoreo y acompañamiento permanente de los aprendizajes de parte del docente, con la finalidad de retroalimentar de acuerdo a las necesidades que presentan los estudiantes.

La escuela y la comunidad.

Este dominio comprende la participación articulada y democrática de la escuela y la comunidad, donde los diversos actores de la comunidad participen en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, para generar un clima institucional favorable, a través del respeto a las características de cada familia y la comunidad, así mismo también son corresponsables en el logro de los aprendizajes (Ministerio de Educación, 2014, p. 26).

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

Profesionalidad y la identidad docente.

En la guía del Marco del Buen Desempeño (2014), este dominio comprende principalmente las prácticas que caracterizan la formación y el desarrollo profesional de los docentes. Se refiere también a la reflexión sobre su práctica pedagógica y la de sus colegas, sobre el trabajo colegiado y su participación a cursos de actualización que competen a su desarrollo profesional (p.26).

Por su parte Meza, agrega que para crear la identidad profesional es necesario reflexionar y analizar sobre la práctica pedagógica e institucional a menudo y a la vez el aprendizaje de todos sus estudiantes. Así mismo ser participe en políticas educativas de nivel local, regional y nacional, manifestando argumentos concordantes y



actualizadas sobre las mismas, en el marco de su trabajo y formación profesional (2019, p. 46)

Gestión Escolar y Desempeño Docente

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

Para Quintana (2018), la expectativa general que se tiene de la gestión escolar, es realizar de manera organizada las actividades planificadas para tener resultados satisfactorios, sin embargo, muchas veces se convierte en una tarea de control donde se somete a una dinámica escolar que es inflexible, haciendo que sus técnicas terminen incapacitando tanto a los maestros como a los estudiantes y obstaculizando mejorías de una educación de calidad. A pesar que el principal propósito que tiene la gestión escolar es buscar y lograr calidad educativa, y este último solo se obtiene a través de un buen desempeño docente.

Dimensión Estratégica y Desempeño Docente.

En el MBDDir en la competencia "conduce la planificación institucional a partir de conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, orientándola hacia el logro de metas" desempeño 2, señala claramente que el director debe convocar a todos los integrantes de la comunidad educativa para formular y reajustar los documentos de gestión escolar de manera conjunta, considerando las características propios de los estudiantes, del contexto social, familiar e institucional. De esta manera anticipar y predecir objetivos de mejora del desempeño docente, institucional y de aprendizaje (2014).



Dimensión Administrativa y Desempeño Docente.

Sabemos que esta dimensión, tal como indica la Resolución Viceministerial N° 220 de 2021 MINEDU, se enfoca a las acciones de ayuda que garantizan el funcionamiento de la institución educativa con todas las condiciones; esto se relaciona justamente con la competencia 3 y 4 del MBDDir, en la cual el director debe gestionar el uso adecuado y el mantenimiento de la infraestructura, equipamiento de material educativo como son: textos, cuadernos de trabajo, abastecimiento tecnológico, material concreto, rutas de aprendizajes, kits de evaluaciones y entre otros, para la utilización y aprovechamiento en beneficio del estudiante. También debe gestionar el buen uso del tiempo en la institución educativa asegurando el uso efectivo de las horas lectivas, elaborar la calendarización del año escolar de acuerdo al contexto, gestionar el trabajo y el horario del personal docente. Así mismo tener conocimiento básico sobre la administración financiera en favor de los objetivos trazados para la mejora del aprendizaje. Establecer medios que garanticen la protección de la integridad de los componentes de la comunidad educativa frente a posibles riesgos y amenazas que podrían afectar. Por último, es muy importante que impulse una cultura organizada y orientada al trabajo cooperativo, ser transparente al emplear medios prácticos para la rendición de cuentas y reflexión permanente de la gestión escolar, de esta manera se obtendrá el logro esperado de las metas de aprendizaje, caso contrario se habrá fracasado en el desempeño de los docentes.

Dimensión Pedagógica y Desempeño Docente.

En el Marco del Buen Desempeño Directivo (2014), indica que quien dirija la institución educativa, tenga el conocimiento pedagógico, para lograr una gestión eficaz y eficiente, promoviendo un ejemplo de gestión escolar centrado principalmente



en aprendizajes. Así mismo, que alcance al docente las condiciones necesarias de trabajo, para que logre los aprendizajes esperados de acuerdo al estándar.

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

Dimensión Comunitaria y Desempeño Docente.

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

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Gestión Escolar.- La gestión escolar desde un enfoque pedagógico, es el conjunto y la conducción de acciones planificadas de una serie de procesos relacionados con temas estratégicos, administrativos, pedagógicos y comunitarios, que movilizan a toda la comunidad educativa para lograr el cumplimiento de las metas y objetivos de las II.EE. centrados en el desarrollo integral de los estudiantes (RV N° 011-2019-MINEDU).

Estratégica.- Es una orientación precisa y estratégica que comparte los fines y propósitos educativos, a partir de la cual se formulan objetivos y metas para mejorar y lograr la gestión (DS N° 006-2021- MINEDU), en gran parte a través de la construcción de instrumentos de gestión (RV N° 011-2019- MINEDU). Con el



propósito de lograr una visión integral de los recursos, oportunidades y responder a las necesidades de cada institución educativa para el desarrollo integral de los estudiantes.

Administrativa.- Es el conjunto de acciones y estrategias de conducción y mantenimiento de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, seguridad e higiene y de esta forma asegurar las condiciones de operatividad de la institución educativa para realizar de manera efectiva las tareas pedagógicas, estratégicas y comunitarias (DS N° 006-2021- MINEDU).

Pedagógica.- Es la implementación de un conjunto de actividades y recursos para las practicas pedagógicas, como son: el uso y dominio de la diversificación curricular, las programaciones en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos, manejo de enfoques pedagógicos y elaboración de unidades de aprendizaje para fortalecer sus competencias didáctico pedagógico. Esta dimensión se centra fundamentalmente, en todas las actividades que sostienen y acompañan los procesos de enseñanza y aprendizaje (DS N° 006-2021- MINEDU).

Comunitaria.- Es la gestión de un conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores de la comunidad de la cual es parte la institución educativa, también es una dimensión que fomenta una gestión de convivencia escolar, al rechazo de toda forma de violencia y discriminación, al aprovechamiento de oportunidades, a la implementación pertinente de la Educación Sexual Integral, a la articulación con aliados estratégicos, al acompañamiento socio afectivo y cognitivo, al involucramiento de las familias, a fortalecer los factores protectores y a reducir los factores de riesgos desde una línea de acción formativa, promocional y preventiva (DS N° 006-2021- MINEDU, p.2). Y de esta manera exista



una relación permanente y trabajo colaborativo entre la escuela y la comunidad, para la concretización de aprendizajes significativos en los estudiantes.

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

Preparación para el Aprendizaje.- Es un dominio donde se demuestra el conocimiento y comprensión de las características de los estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares, los enfoques y procesos pedagógicos. También comprende la revisión permanente de la programación curricular, planificación de la enseñanza de forma colegiada, el uso adecuado de los recursos disponibles y la evaluación, con el propósito de garantizar la coherencia entre los aprendizajes y las capacidades que quiere lograr y promover su formación integral del estudiante (Ministerio de Educación, 2014).

Enseñanza para el Aprendizaje.- Comprende la conducción del proceso de enseñanza desde un enfoque de inclusión y diversidad en todas sus expresiones, También se refiere a la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de la sesión de aprendizaje, manejo de los contenidos disciplinares, uso de estrategias y recursos pertinentes, utilización de diversos métodos y técnicas para evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados (Ministerio de Educación, 2014).

La Escuela y la Comunidad.- En este dominio se demuestra la participación activa, democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, Además, se refiere a la relación y comunicación efectiva con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil, para que se genere aprendizajes de calidad (Ministerio de Educación, 2014).



Profesionalidad y la Identidad Docente.- Se refiere a la reflexión profesional sobre la práctica pedagógica de uno mismo ya sea en forma individual y colectivo, así mismo ejercer una profesión desde una ética de respeto, honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional (Ministerio de Educación, 2014).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

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

3.2. MÉTODO O MÉTODOS APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN

Métodos generales

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

Métodos específicos

Según Hernández y Mendoza (2023), la investigación se fundamenta en un esquema deductivo, porque va desde un pensamiento general a lo particular y que transita de las leyes y la teoría a los datos y resultados.

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es de tipo cuantitativo, ya que supone el uso de procedimientos estadísticos para el procesamiento de datos (Hernández et al.,2006).

Así mismo es una investigación básica, porque sirve de fundamento a la investigación aplicada. Pura, porque su motivación es la curiosidad científica, su objetivo es profundizar el conocimiento científico ya existente. Es fundamental, porque es esencial para el desarrollo de la ciencia, el de incrementar el conocimiento (Paniagua y Condori, 2018, p. 23).

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

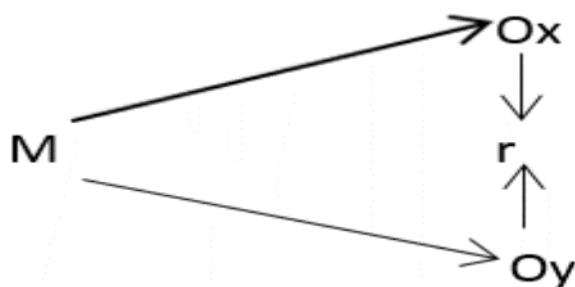
Según Paniagua y Condori (2018), el nivel de estudio es investigación correlacional, porque examina la relación entre la gestión escolar y el desempeño docente.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre las dos variables. Es por lo cual corresponde por su naturaleza a un diseño de investigación no experimental, de corte transeccional, correlacional.

De acuerdo a Hernández et al. (2006), es: No experimental, porque no hay manipulación deliberada de los variables, solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Transeccional o transversal, porque los datos se recopilan en un momento único y. Correlacional, porque describen las relaciones que existen entre las dos variables en un momento determinado (págs. 205, 208, 213).

El diagrama de estudio se presenta de la siguiente manera:





Donde:

M=muestra (Docentes de la institución educativa pública de nivel primaria del distrito de Cabanillas)

Ox=observaciones obtenidas del V1 (Gestión Escolar)

Oy=observaciones obtenidas del V2 (Desempeño docente)

r= relación de variables en estudio.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población

La población está constituida por 19 instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas. Lo cual se detalla en la tabla 3.

Tabla 3

Cantidad de docentes de instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Cabanillas.

N°	II.EE. primaria	Docentes
01	N° 70477	06
02	N° 70484	01
03	N° 70485	01
04	N° 70844	01
05	N° 70847	06
06	N° 70505	08
07	N° 70512	01
08	N° 70513	02
09	N° 70515	01
10	N° 70516	01
11	N° 70617	03
12	N° 71012	36
13	N° 70855	01
14	N° 70480 Niño Jesús de Praga	56
15	N° 70487 San Martín de Porres	19
17	N° 71011 San Luis Gonzaga	54
18	N° 70831	01
19	N° 72659	10
	TOTAL	202

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



3.6.2. Muestra

Para determinar la muestra se utilizó el muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, porque cada una de los miembros de la población está en la probabilidad de ser seleccionados y formar parte de la muestra (Hernández y Mendoza, 2023. Pacori y Tito, 2018).

Por tanto, el tamaño de muestra representativa se realiza aplicando la siguiente fórmula de ecuación estadística.

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

Donde:

n= tamaño de muestra

z2=factor de confiabilidad al 95% (0.95)

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

N= población de estudio (202)

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

q=complemento de p. 50% (0.05)

Tomando esa información se dio inicio al siguiente calculo:

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

$$n=101$$

Obteniendo, como muestra total 101 docentes que laboran en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas.



3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.7.1. Técnicas de la investigación

Para recoger la información de la variable gestión escolar y la variable desempeño docente de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Cabanillas, para ambos se utilizó la encuesta.

3.7.2. Instrumentos de la investigación

Según Paniagua y Condori (2018), el instrumento que se utilizará para medir la variable 1 gestión escolar, es un cuestionario usado por Mendoza (2022), este instrumento está diseñado con un total de 28 ítems que están estrechamente de acuerdo con las dimensiones.

Tabla 4

Diseño del instrumento de la variable gestión escolar.

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

Nota. De la misma manera, para medir la variable 2 desempeño docente se utiliza como instrumento un cuestionario elaborado por Mendoza (2022), que comprende un total de 24 ítems.



Tabla 5

Diseño del instrumento de la variable desempeño docente.

Dimensión	Ítems
1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8
2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	9; 10,11; 12; 13; 14
3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	15; 16; 17; 18; 19
4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente.	20; 21; 22; 23; 24

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

3.8.1. Validación de los instrumentos

Validez del Instrumento. Para Hernández et al. (2006), la validez es el grado en el que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. Por lo tanto, para ambas variables: Gestión escolar y Desempeño docente, se utilizó el juicio de expertos.

Validez del Contenido. De acuerdo a Hernández et al. (2006), se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide.

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

Por consiguiente, la validez del contenido del instrumento de la variable gestión escolar y desempeño docente, se sometió a la validación por técnicas de evaluación de 3 expertos.



3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

Para medir la confiabilidad de un instrumento existen diversos métodos y cada uno utiliza procedimientos y fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad (Hernández y Mendoza, 2023). Por lo tanto, para determinar la seguridad de los dos cuestionarios, se realizó un ensayo piloto apartando los datos por variables y dimensiones, aplicando con el Alfa de Cronbach, con el apoyo de programas especializados como el SPSS, Además, obteniendo como resultado en el software, la variable gestión escolar 0,87 y del cuestionario desempeño docente 0,94 se determina que ambos instrumentos evidencian una muy alta confiabilidad, siendo pertinente para recoger información (Mendoza, 2022, p. 20).

3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Procedimiento de Tratamiento de Datos

El proyecto de investigación se realizó mediante la manipulación de las variables: gestión escolar y desempeño docente, la cual consiste en la elaboración de herramientas basadas en escalas de Likert, las cuales son confiables y validadas por 3 expertos en verificación. Luego se procederá a pedir permiso a los directivos de las instituciones educativas del distrito de Cabanillas, se gestionarán las coordinaciones a fin de aplicar dichos cuestionarios a los docentes de nivel primaria, para que de esta forma nos brinden información sobre las variables en estudio. Luego de contar con la autorización, se procedió a la recolección de los datos, y para ello se realizarán visitas periódicas a las instituciones educativas hasta completar los datos. Finalmente se organizará la información en Excel donde se hará la medición y estadística de los resultados obtenidos. Se tomó en cuenta la confidencialidad respectiva durante la investigación y en la presentación de los resultados.

Procesamiento de Datos

Para el procesamiento de los datos se utilizará la estadística descriptiva y el software estadístico SPSS versión 15.

Diseño de Contrastación de Hipótesis

Para contrastar la hipótesis es importante someter a los datos mediante análisis estadístico para aceptar o rechazar las hipótesis, dichos supuestos son equivalentes a establecer previamente la (H_0) recogiendo la idea en la medida que una variable muestra un valor predeterminado, y la (H_1) la misma que es aprobada cuando se objeta la hipótesis nula, en tal sentido la medida de decisión será Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0 ; Si $p > 0.05$ no se rechaza H_0 (Amaiquema, 2019).

Prueba de Hipótesis General:

H_0 : La gestión escolar se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024.

H_1 : La gestión escolar no se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024.

Tabla 6

Información respecto al ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Sólo intersección	27,625			
Final	17,599	10.026	2	,007

Nota. Función de enlace Logit.

En la tabla 6, el ajuste del modelo muestra un p valor = 0,00 (valor de significancia) inferior el valor 0,05 (p valor $< \alpha$), razón por la cual se determina que la gestión escolar se relaciona positivamente con el desempeño docente.

Tabla 7*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,196
Nagelkerke	,228
McFadden	,112

Nota. Función de enlace Logit.

Según los resultados de la tabla 7 se demuestra que la variabilidad en el desempeño docente es producto de la gestión escolar.

Prueba de hipótesis específica 1:

H0: La dimensión estratégica se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024.

H1: La dimensión estratégica no se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024.

Tabla 8*Información respecto al ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	23,736			
Final	12,078	11.658	2	,003

Nota. Función de enlace Logit.

En la tabla 8, el ajuste del modelo muestra un p valor = 0,00 (valor de significancia) inferior el valor 0,05 ($p \text{ valor} < \alpha$), razón por la cual se determina que la dimensión estratégica se relaciona positivamente con el desempeño docente.

Tabla 9*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,224
Nagelkerke	,261
McFadden	,130

Nota. Función de enlace Logit.

Según los resultados de la tabla 9 se observa que la variabilidad en el desempeño docente es producto de la dimensión estratégica.

Prueba de hipótesis específica 2:

H0: La dimensión pedagógica se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024.

H1: La dimensión pedagógica no se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024.

Tabla 10*Información respecto al ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	23,930			
Final	13,588	10.342	2	,006

Nota. Función de enlace Logit.

En la tabla 10, el ajuste del modelo muestra un p valor = 0,00 (valor de significancia) inferior el valor 0,05 ($p \text{ valor} < \alpha$), razón por la cual se determina que la dimensión pedagógica se relaciona positivamente con el desempeño docente.

Tabla 11*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,201
Nagelkerke	,235
McFadden	,115

Nota. Función de enlace Logit.

Según los resultados de la tabla 11 se observa a partir del coeficiente Nagelkerke, que la variabilidad en el desempeño docente es producto de la dimensión pedagógica.

Prueba de Hipótesis Específica 3:

H0: La dimensión administrativa se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024.

H1: La dimensión administrativa no se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024.

Tabla 12*Información respecto al ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	20,599			
Final	13,855	6.744	2	,034

Nota. Función de enlace Logit.

En la tabla 12, el ajuste del modelo muestra un p valor = 0,03 (valor de significancia) inferior el valor 0,05 ($p \text{ valor} < \alpha$), razón por la cual se determina que la dimensión administrativa se relaciona positivamente con el desempeño docente.

Tabla 13*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,136
Nagelkerke	,159
McFadden	,075

Nota. Función de enlace Logit.

Según los resultados de la tabla 13 se observa a partir del coeficiente Nagelkerke, que la variabilidad en el desempeño docente es producto de la dimensión administrativa.

Prueba de Hipótesis Específica 4:

H0: La dimensión comunitaria se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024.

H1: La dimensión comunitaria no se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024.

Tabla 14*Información respecto al ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	22,417			
Final	17,142	5.274	2	,072

Nota. Función de enlace Logit.

En la tabla 14, el ajuste del modelo muestra un p valor = 0,07 (valor de significancia) inferior el valor 0,05 ($p \text{ valor} < \alpha$), razón por la cual se determina que la dimensión comunitaria no se relaciona positivamente con el desempeño docente.



Tabla 15

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,108
Nagelkerke	,126
McFadden	,059

Nota. Función de enlace Logit.

Según los resultados de la tabla 15 se observa a partir del coeficiente Nagelkerke, que la variabilidad en el desempeño docente es poco significativa de la dimensión comunitaria.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

A continuación, se presenta los resultados mediante tablas y figuras

4.1.1. Interpretación de los resultados

Tabla 16

Nivel de gestión escolar en las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primaria del Distrito de Cabanillas, 2024

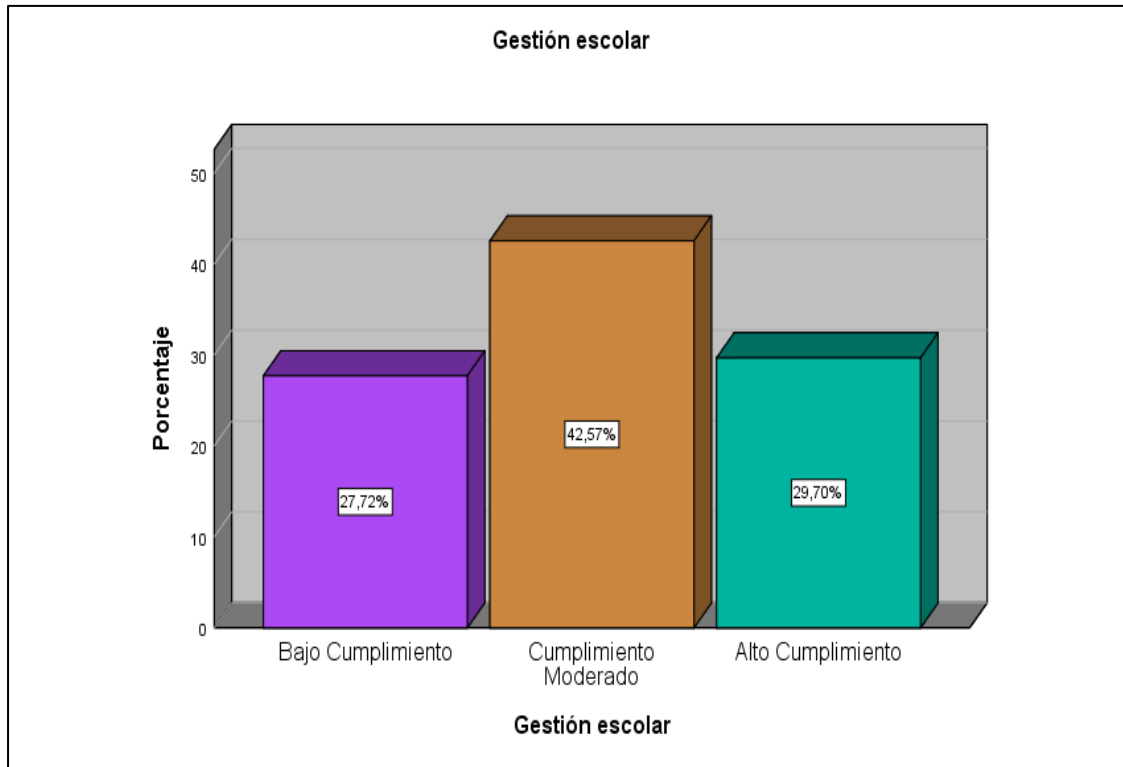
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	28	27.7	27.7	27.7
Cumplimiento				
Cumplimiento	43	42.6	42.6	70.3
Moderado				
Alto	30	29.7	29.7	100.0
Cumplimiento				
Total	101	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 3

Distribución de frecuencia de la gestión escolar en las Instituciones Educativas

Públicas de Nivel Primaria del Distrito de Cabanillas, 2024



Nota. Tabla 16

Interpretación:

El nivel de gestión escolar en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas en 2024 se ha evaluado a través de una distribución de frecuencia que clasifica las instituciones en tres categorías: bajo cumplimiento, cumplimiento moderado y alto cumplimiento. De un total de 101 instituciones evaluadas, 28 se ubicaron en la categoría de bajo cumplimiento, lo que representa el 27.7% del total. Esto indica que aproximadamente una cuarta parte de las instituciones educativas presenta deficiencias significativas en la gestión escolar, posiblemente afectando negativamente el ambiente educativo y el desempeño de los docentes y estudiantes.



La categoría de cumplimiento moderado incluye a 43 instituciones, que corresponden al 42.6% del total. Esta categoría es la más representada en el estudio, sugiriendo que casi la mitad de las instituciones educativas se encuentran en un nivel medio de gestión. Estas instituciones probablemente tienen algunos elementos de gestión eficaces, pero también áreas que requieren mejoras. El cumplimiento moderado puede reflejar una mezcla de prácticas de gestión que funcionan bien junto con otras que no son tan efectivas, lo cual puede resultar en un desempeño docente y resultados estudiantiles variables.

En la categoría de alto cumplimiento, se encontraron 30 instituciones, representando el 29.7% del total. Esto indica que casi un tercio de las instituciones educativas ha alcanzado un nivel alto de gestión escolar. Estas instituciones probablemente implementan prácticas de gestión escolar efectivas y eficientes, creando un entorno propicio para el aprendizaje y el desarrollo profesional de los docentes. Un alto cumplimiento en la gestión escolar sugiere que las instituciones tienen liderazgo directivo fuerte, planificación escolar adecuada, gestión de recursos eficiente y un clima institucional positivo, todos factores que contribuyen a un mejor desempeño educativo general.

Al observar los porcentajes acumulados, se puede ver que el 70.3% de las instituciones se encuentra en las categorías de bajo cumplimiento y cumplimiento moderado. Esto subraya la necesidad de intervenciones dirigidas a mejorar la gestión escolar en una mayoría significativa de las instituciones. Las políticas educativas y los programas de desarrollo profesional deben enfocarse en elevar el nivel de gestión escolar en estas instituciones para asegurar que más estudiantes y docentes se beneficien de un entorno educativo optimizado.



El hecho de que el 29.7% de las instituciones se clasifiquen en la categoría de alto cumplimiento es alentador y sugiere que existen ejemplos exitosos de buena gestión escolar dentro del distrito. Estas instituciones pueden servir como modelos a seguir y proporcionar ejemplos de mejores prácticas que otras escuelas pueden adoptar. Además, los resultados muestran que, a pesar de los desafíos, hay un número considerable de instituciones que están logrando niveles altos de gestión escolar, lo que es un indicativo positivo del potencial para mejoras sistémicas.

Tabla 17

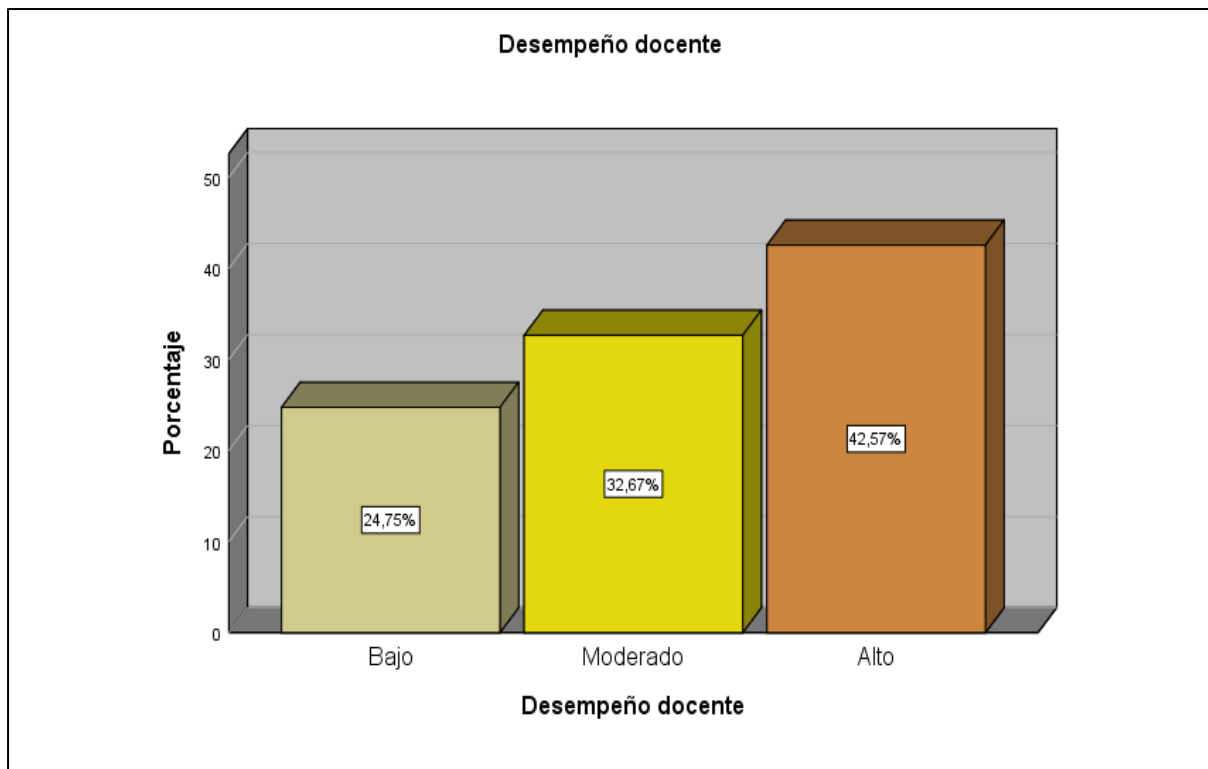
Nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primaria del Distrito de Cabanillas, 2024

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	25	24.8	24.8	24.8
Moderado	33	32.7	32.7	57.4
Alto	43	42.6	42.6	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 4

Nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primaria del Distrito de Cabanillas, 2024



Nota. Tabla 17



Interpretación:

El nivel de desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas en 2024 se ha evaluado mediante una distribución de frecuencia que clasifica el desempeño en tres categorías: bajo, moderado y alto. De un total de 101 docentes evaluados, 25 se ubicaron en la categoría de bajo desempeño, representando el 24.8% del total. Esto indica que aproximadamente una cuarta parte de los docentes muestra un rendimiento que no cumple con los estándares esperados, lo cual puede tener implicaciones significativas en la calidad de la educación que reciben los estudiantes. Un bajo desempeño docente puede estar relacionado con diversos factores, como la falta de recursos, insuficiente capacitación profesional, o condiciones laborales desfavorables.

En la categoría de desempeño moderado, se encuentran 33 docentes, lo que equivale al 32.7% del total. Esta categoría es significativa ya que representa a casi un tercio de los docentes. El desempeño moderado sugiere que estos docentes cumplen con los estándares básicos, pero aún tienen margen para mejorar. Es probable que estos docentes necesiten apoyo adicional, como oportunidades de desarrollo profesional y recursos pedagógicos, para mejorar su eficacia en el aula. La categoría moderada también puede reflejar una variabilidad en la aplicación de técnicas de enseñanza y gestión de la clase, lo que puede resultar en un impacto inconsistente en el aprendizaje de los estudiantes.

La categoría de alto desempeño incluye a 43 docentes, representando el 42.6% del total. Esta es la categoría más numerosa, lo cual es un indicador positivo de que una proporción significativa de los docentes está superando las expectativas y proporcionando una educación de alta calidad. Los docentes con alto desempeño suelen emplear prácticas pedagógicas efectivas, tienen una buena gestión de la clase



y muestran un fuerte compromiso con el desarrollo académico y personal de sus estudiantes. El hecho de que casi la mitad de los docentes se encuentren en esta categoría sugiere que hay un buen potencial para el intercambio de mejores prácticas y mentoría entre colegas, lo cual puede ser un recurso valioso para aquellos en las categorías de bajo y moderado desempeño.

Al considerar los porcentajes acumulados, se observa que el 57.4% de los docentes se encuentran en las categorías de bajo y moderado desempeño. Este dato resalta la necesidad de intervenciones específicas y sostenidas para apoyar a más de la mitad de los docentes en mejorar su rendimiento. Las estrategias para abordar este desafío pueden incluir programas de capacitación continua, talleres de desarrollo profesional enfocados en metodologías pedagógicas innovadoras y un mayor acceso a recursos educativos. Es fundamental crear un entorno de apoyo y colaboración que fomente el crecimiento profesional y la mejora continua del desempeño docente.

El hecho de que el 42.6% de los docentes se clasifiquen en la categoría de alto desempeño es alentador y demuestra que existen muchas buenas prácticas y estrategias efectivas en uso dentro del distrito. Estos docentes pueden desempeñar un papel crucial en la mentoría y apoyo a sus colegas, compartiendo sus conocimientos y experiencias para elevar el nivel de enseñanza en toda la comunidad educativa. Además, estos resultados indican que, a pesar de los desafíos, hay un fuerte núcleo de docentes que están comprometidos con la excelencia educativa y están logrando resultados positivos significativos.



4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis General

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

1. Formulación de hipótesis estadísticas

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

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

2. Elección del nivel de significancia

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

3. Selección de la prueba estadística

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

4. Lectura de P – valor

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

Tabla 18

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

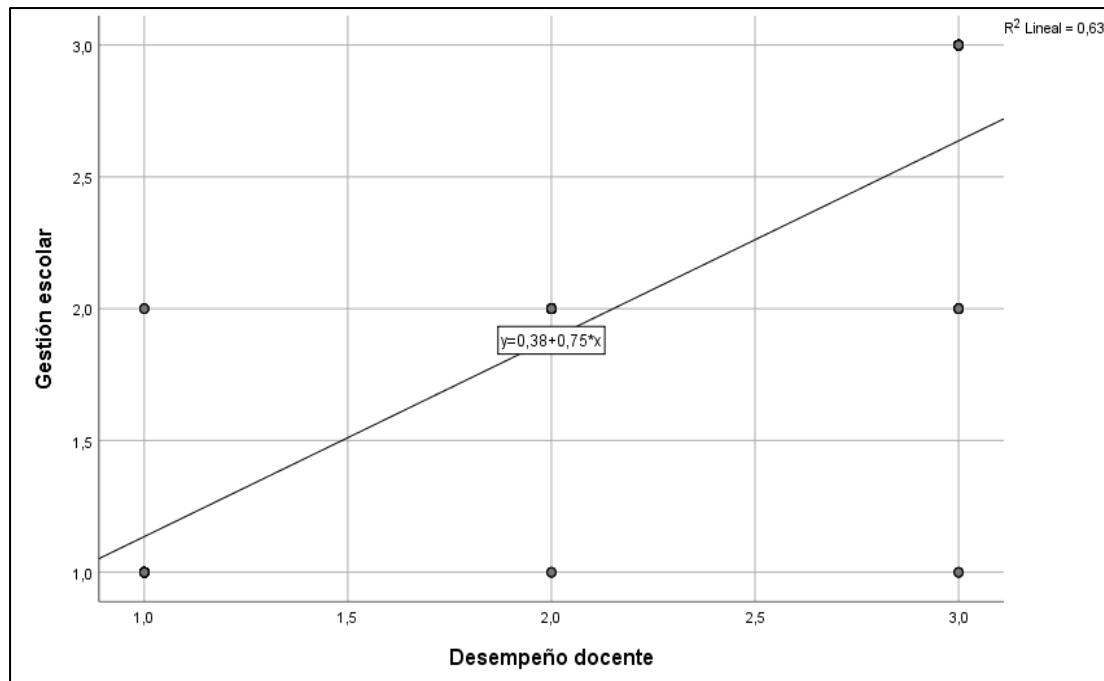
		Gestión escolar	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión escolar	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,790**
		N	101
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,790**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	101

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

Nota: Elaboración propia.

Figura 5

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



Nota: Elaboración propia.



Decisión estadística

Basándonos en los datos para tomar una decisión estadística de aceptar o rechazar a la H_0 , tenemos los siguientes criterios.

Criterio: regla de decisión

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

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

Interpretación:

La relación entre la gestión escolar y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas en 2024 se ha analizado utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados muestran un coeficiente de correlación de 0.790, lo cual indica una relación positiva y fuerte entre las dos variables. Este valor es altamente significativo con un nivel de significancia (p) de 0.000, lo que sugiere que la probabilidad de que esta correlación haya ocurrido por azar es extremadamente baja.

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

La planificación escolar adecuada asegura que los recursos estén alineados con los objetivos educativos y que se tomen decisiones informadas basadas en datos. Esto contribuye a un entorno de enseñanza más organizado y eficiente, permitiendo



a los docentes concentrarse en la enseñanza y en el aprendizaje de los estudiantes. La gestión eficaz de los recursos garantiza que los docentes tengan acceso a materiales y herramientas necesarias para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva, lo cual se refleja en su desempeño.

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

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

La significancia estadística del coeficiente de correlación refuerza la validez de estos hallazgos, indicando que la relación observada es robusta y confiable. Esto proporciona una base sólida para que los responsables de la toma de decisiones educativas implementen cambios que mejoren la gestión escolar con el objetivo de potenciar el desempeño docente. La implementación de programas de desarrollo



profesional para líderes escolares y la creación de entornos de apoyo pueden ser estrategias efectivas para lograr estos objetivos.

La correlación de 0.790 entre la gestión escolar y el desempeño docente en Cabanillas destaca la importancia de una gestión escolar efectiva para mejorar el rendimiento de los docentes. La significancia de los resultados sugiere que las mejoras en la gestión escolar pueden tener un impacto positivo y tangible en la calidad de la enseñanza. Por lo tanto, las instituciones educativas deben priorizar el fortalecimiento de su gestión escolar como una vía para elevar el desempeño docente y, en última instancia, mejorar los resultados educativos para los estudiantes.

Prueba de Hipótesis específica 1

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

1. Formulación de hipótesis estadísticas

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

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

2. Criterio: regla de decisión

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

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

Tabla 19

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

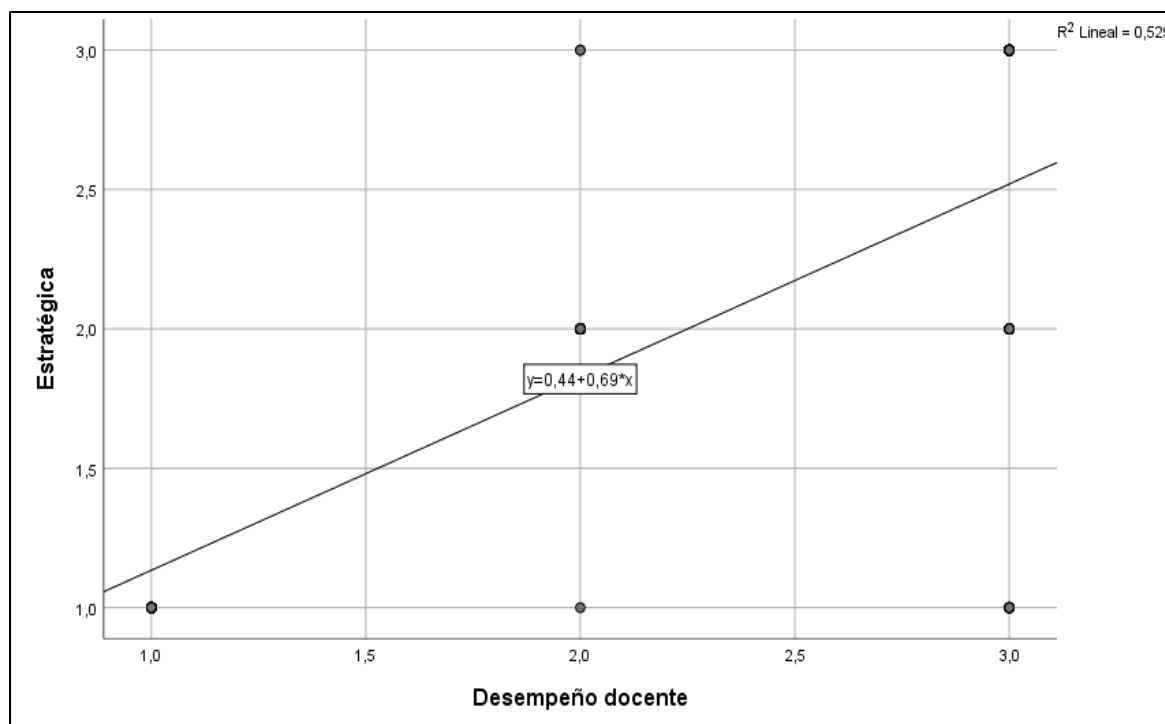
			Estratégica	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estratégica	Coeficiente de correlación	1.000	,711**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	101	101
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,711**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	101	101

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

Nota: Elaboración propia.

Figura 6

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



Nota: Elaboración propia.



Interpretación:

La relación entre la dimensión estratégica de la gestión escolar y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas en 2024 ha sido analizada utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados muestran un coeficiente de correlación de 0.711, lo cual indica una relación positiva y fuerte entre la dimensión estratégica y el desempeño docente. Este valor es altamente significativo con un nivel de significancia (p) de 0.000, sugiriendo que la probabilidad de que esta correlación ocurra por azar es extremadamente baja.

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

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



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

La toma de decisiones informadas basadas en datos es otro componente crítico de la dimensión estratégica. Al utilizar datos para guiar las decisiones, las instituciones pueden identificar áreas de mejora y diseñar intervenciones específicas para abordar las debilidades. Esto no solo optimiza el uso de recursos, sino que también asegura que las acciones tomadas tengan un impacto positivo en el desempeño docente y, por ende, en el aprendizaje de los estudiantes.

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

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

La correlación de 0.711 entre la dimensión estratégica y el desempeño docente en Cabanillas destaca la importancia de una planificación y ejecución estratégica efectiva para mejorar el rendimiento de los docentes. La significancia de los resultados refuerza la validez de estos hallazgos, sugiriendo que las mejoras en la dimensión estratégica pueden tener un impacto significativo y positivo en la calidad



de la enseñanza. Las instituciones educativas deben priorizar el fortalecimiento de sus capacidades estratégicas como una vía para elevar el desempeño docente y, en última instancia, mejorar los resultados educativos de los estudiantes. Esto puede incluir el desarrollo de habilidades de liderazgo estratégico, la utilización de datos para la toma de decisiones y la implementación de metas y objetivos claros y alcanzables.

Prueba de Hipótesis específica 2

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

3. Formulación de hipótesis estadísticas

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

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

4. Criterio: regla de decisión

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

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

Tabla 20

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

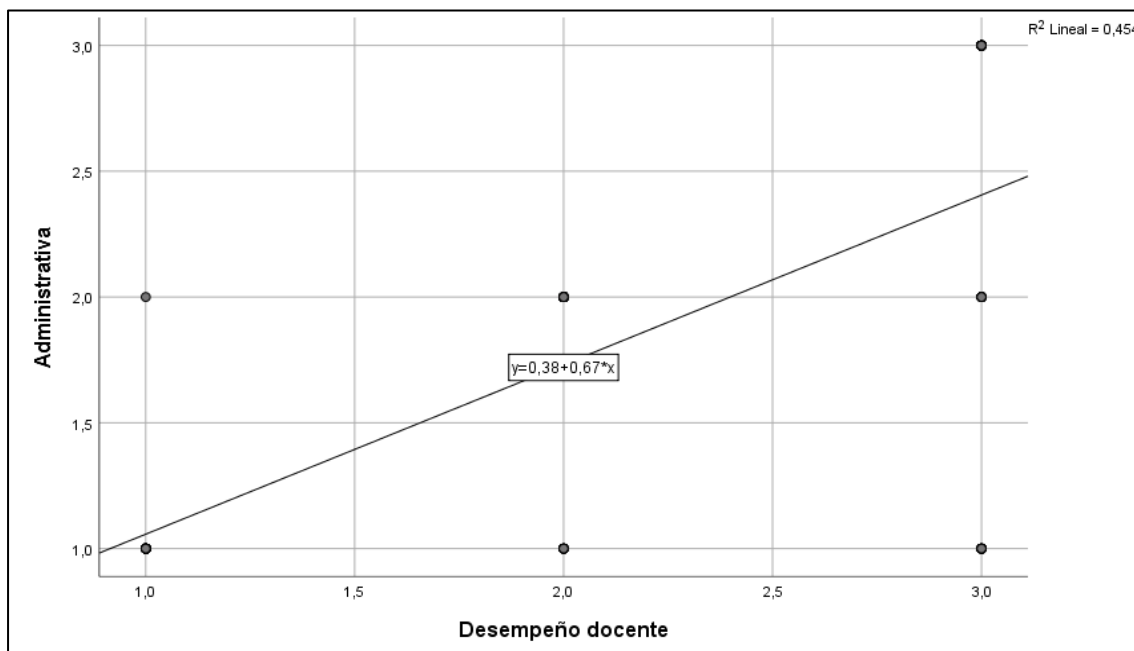
			Administrativa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Administrativa	Coefficiente de correlación	1.000	,662**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	101	101
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,662**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	101	101

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

Nota: Elaboración propia.

Figura 7

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



Nota: Elaboración propia.



Interpretación:

La relación entre la dimensión administrativa de la gestión escolar y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas en 2024 se ha examinado mediante el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados muestran un coeficiente de correlación de 0.662, lo cual indica una relación positiva y moderadamente fuerte entre la dimensión administrativa y el desempeño docente. Este resultado es altamente significativo, con un nivel de significancia (p) de 0.000, lo que sugiere que es muy improbable que esta correlación se deba al azar.

La dimensión administrativa de la gestión escolar abarca una variedad de funciones críticas que incluyen la gestión eficiente de recursos humanos, financieros y materiales, así como la implementación de políticas y procedimientos organizacionales que facilitan el funcionamiento diario de la institución educativa. Una administración eficaz proporciona el soporte logístico y organizacional necesario para que los docentes puedan concentrarse en su labor pedagógica sin enfrentar barreras operativas.

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

La gestión financiera también juega un papel crucial. La asignación y uso efectivo de los fondos asegura que las escuelas tengan los recursos necesarios para



operar de manera óptima. Esto incluye la compra de materiales educativos, la mejora de infraestructuras y la financiación de programas de desarrollo profesional. Una administración financiera sólida permite a los docentes tener acceso a los materiales y recursos que necesitan para implementar estrategias de enseñanza efectivas, lo que directamente influye en su desempeño.

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

La implementación de políticas y procedimientos organizacionales también es esencial. Un sistema administrativo claro y bien definido establece normas y expectativas que guían el comportamiento y las actividades dentro de la escuela. Esto incluye políticas sobre disciplina, evaluaciones, horarios y responsabilidades docentes. Un marco administrativo bien diseñado crea un ambiente ordenado y predecible que permite a los docentes enfocarse en la enseñanza sin distracciones innecesarias.

La correlación moderadamente fuerte de 0.662 sugiere que aunque hay otros factores que también influyen en el desempeño docente, la dimensión administrativa tiene un impacto significativo. Las mejoras en la administración escolar pueden llevar a mejoras en el desempeño docente al crear un entorno más organizado y de apoyo. Esto destaca la importancia de fortalecer las capacidades administrativas dentro de las instituciones educativas como una estrategia para mejorar el desempeño docente.



En conclusión, la relación positiva entre la dimensión administrativa y el desempeño docente en Cabanillas subraya la importancia de una administración escolar eficiente para mejorar la calidad de la enseñanza. Las instituciones educativas deben enfocarse en optimizar sus prácticas administrativas, gestionando de manera eficaz los recursos humanos, financieros y materiales, e implementando políticas y procedimientos claros. Al hacerlo, pueden crear un entorno de trabajo más favorable para los docentes, lo que a su vez mejorará su desempeño y contribuirá a mejores resultados educativos para los estudiantes.

Prueba de Hipótesis específica 3

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

5. Formulación de hipótesis estadísticas

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

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

6. Criterio: regla de decisión

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

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

Tabla 21

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

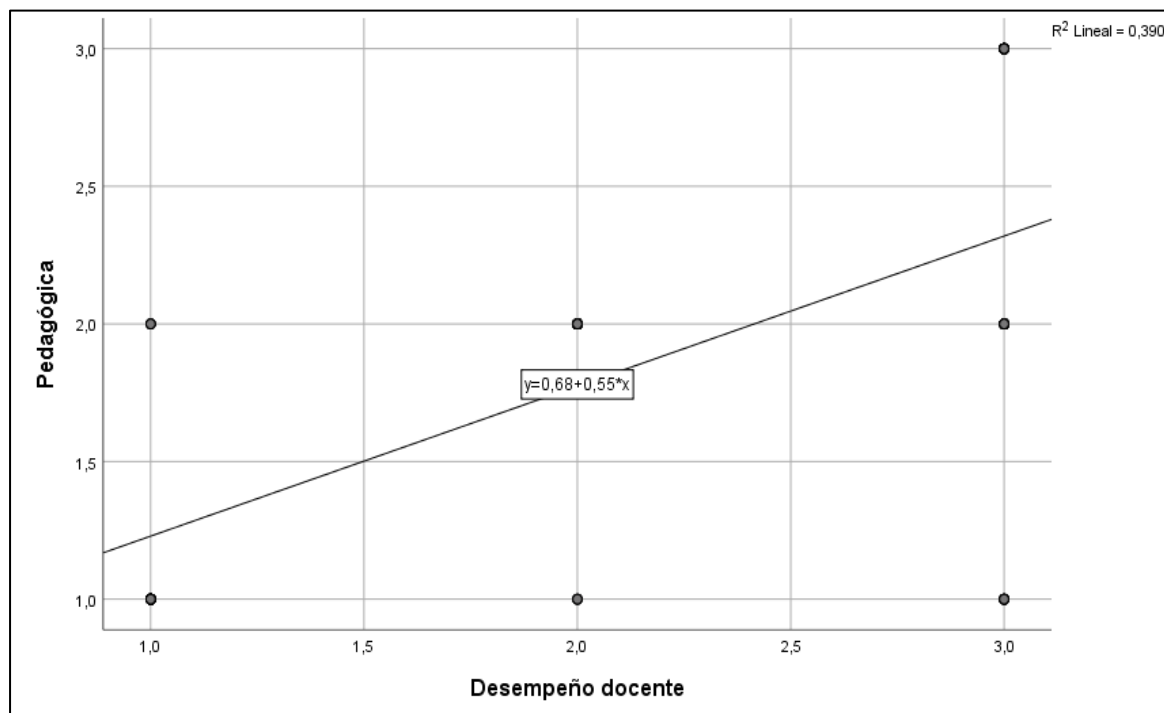
			Pedagógica	Desempeño docente
Rho de Spearman	Pedagógica	Coefficiente de correlación	1.000	,610**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	101	101
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,610**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	101	101

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

Nota: Elaboración propia.

Figura 8

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



Nota: Elaboración propia.



Interpretación:

La relación entre la dimensión pedagógica de la gestión escolar y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas en 2024 se ha evaluado utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados muestran un coeficiente de correlación de 0.610, lo cual indica una relación positiva y moderada entre la dimensión pedagógica y el desempeño docente. Este valor es altamente significativo con un nivel de significancia (p) de 0.000, lo que sugiere que la probabilidad de que esta correlación ocurra por azar es extremadamente baja.

La dimensión pedagógica de la gestión escolar abarca varios aspectos esenciales relacionados con las prácticas de enseñanza y aprendizaje, la formación y el desarrollo profesional de los docentes, así como el diseño y la implementación del currículo. Una gestión pedagógica efectiva implica la creación de un entorno de enseñanza que promueva el desarrollo de habilidades y competencias tanto en los docentes como en los estudiantes.

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

La formación y el desarrollo profesional de los docentes son otros aspectos cruciales de la dimensión pedagógica. Las instituciones educativas que invierten en el desarrollo profesional continuo de sus docentes mediante talleres, seminarios y



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

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

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

La correlación moderada de 0.610 indica que, aunque hay otros factores que también influyen en el desempeño docente, la dimensión pedagógica tiene un impacto significativo. Esto subraya la importancia de fortalecer la gestión pedagógica dentro de las instituciones educativas como una estrategia para mejorar el rendimiento docente. Las mejoras en la dimensión pedagógica pueden llevar a un entorno de enseñanza más eficaz y colaborativo, beneficiando tanto a los docentes como a los estudiantes.



En conclusión, la relación positiva entre la dimensión pedagógica y el desempeño docente en Cabanillas destaca la importancia de una gestión pedagógica sólida para mejorar la calidad de la enseñanza. Las instituciones educativas deben enfocarse en optimizar sus prácticas pedagógicas, apoyando el desarrollo profesional de los docentes, proporcionando recursos pedagógicos actualizados y diseñando un currículo coherente y bien estructurado. Al hacerlo, pueden crear un entorno de enseñanza más favorable que mejore el desempeño docente y, en última instancia, los resultados educativos de los estudiantes.

Prueba de Hipótesis específica 4

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

7. Formulación de hipótesis estadísticas

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

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

8. Criterio: regla de decisión

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

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

Tabla 22

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

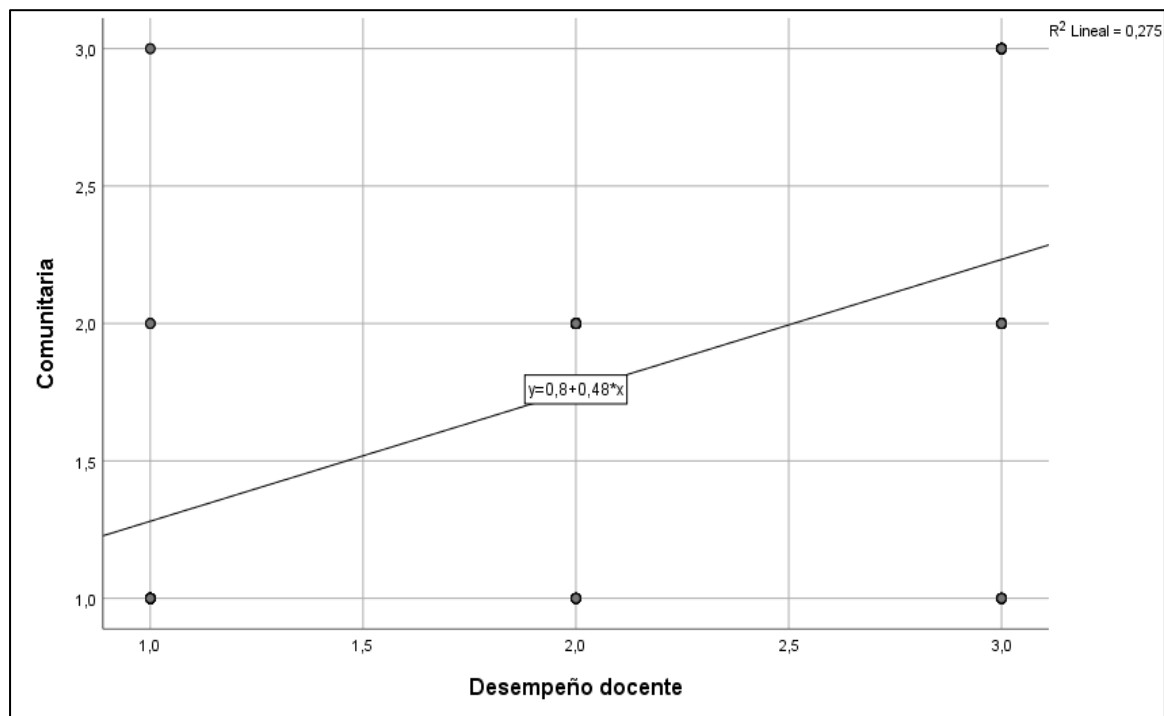
		Comunitaria	Desempeño docente
Rho de Spearman	Comunitaria	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,522**
	Desempeño docente	N	101
		Coeficiente de correlación	,522**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	101

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

Nota: Elaboración propia.

Figura 9

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



Nota: Elaboración propia.



La relación entre la dimensión comunitaria de la gestión escolar y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas en 2024 se ha evaluado utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados muestran un coeficiente de correlación de 0.522, lo cual indica una relación positiva y moderada entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente. Este resultado es altamente significativo, con un nivel de significancia (p) de 0.000, lo que sugiere que la probabilidad de que esta correlación ocurra por azar es extremadamente baja.

La dimensión comunitaria de la gestión escolar se refiere a la interacción y colaboración entre la escuela y la comunidad en general, incluyendo a padres, organizaciones locales y otros actores relevantes. Una gestión comunitaria efectiva promueve la participación activa de la comunidad en la vida escolar, lo cual puede tener un impacto positivo en el desempeño docente a través de varias vías.

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

La participación de organizaciones locales y la creación de alianzas estratégicas también son componentes importantes de la gestión comunitaria. Estas alianzas pueden proporcionar recursos adicionales, como materiales educativos, oportunidades de formación y experiencias extracurriculares para los estudiantes. La



colaboración con la comunidad local puede enriquecer el currículo y proporcionar a los docentes herramientas y recursos adicionales para mejorar su práctica pedagógica. Además, las organizaciones locales pueden ofrecer programas de apoyo que aborden las necesidades específicas de la comunidad escolar, como programas de nutrición, salud y bienestar, que contribuyen a un entorno de aprendizaje más saludable y productivo.

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

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

La correlación moderada de 0.522 indica que, aunque hay otros factores que también influyen en el desempeño docente, la dimensión comunitaria tiene un impacto significativo. Esto subraya la importancia de fortalecer la gestión comunitaria dentro



de las instituciones educativas como una estrategia para mejorar el rendimiento docente. Las mejoras en la dimensión comunitaria pueden llevar a un entorno de enseñanza más integrado y de apoyo, beneficiando tanto a los docentes como a los estudiantes.



4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En esta investigación al determinar de qué manera se relaciona la gestión escolar con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024. Se pudo encontrar que el valor (p calculado = 0.000) < (p tabular = 0.05), a través de la prueba paramétrica de Rho - Spearman, lo que nos da a entender que existe una relación entre ambas variables. Estos resultados convergen en la investigación de Meza (2019), donde la finalidad fue determinar la relación que existe entre Gestión educativa y Desempeño docente en Instituciones Educativas Adventistas: Colegio Adventista del Titicaca, Colegio Adventista Americana y Colegio Adventista Belén de la ciudad de Juliaca, 2018. Estudio realizado de enfoque cuantitativo, No experimental, correlacional, de corte transversal, participaron 85 docentes como muestra, de los cuales fueron encuestados y respondieron un cuestionario del tipo escala Likert. Los resultados obtenidos indican una correlación de nivel moderado, ($r = .504$, $p < 0.05$) entre la Gestión educativa y Desempeño docente; también se correlacionan las dimensiones; Gestión institucional, Gestión pedagógica, Gestión administrativa y Gestión comunitaria. Por lo que se determina la relación positiva de nivel moderado entre la Gestión educativa y Desempeño docente.

El análisis de la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas en 2024 revela resultados que merecen una discusión detallada, especialmente al considerar estudios previos como el de Meza (2019). En el estudio de Meza, se investigó la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en tres instituciones educativas adventistas en Juliaca, encontrando una correlación moderada ($r = 0.504$, $p < 0.05$). Este hallazgo es consistente con la presente



investigación en Cabanillas, donde también se observó una relación positiva y significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente.

En el contexto de Cabanillas, el análisis muestra que la gestión escolar, comprendida en sus diferentes dimensiones, tiene una influencia significativa en el desempeño docente. La correlación de 0.790 entre la gestión escolar y el desempeño docente indica una relación positiva fuerte, lo que sugiere que una gestión escolar efectiva puede contribuir considerablemente a mejorar el rendimiento de los docentes. Esta correlación es notablemente más alta que la reportada por Meza (2019), lo que podría deberse a diferencias contextuales o a mejoras en las prácticas de gestión implementadas en Cabanillas.

La dimensión estratégica de la gestión escolar en Cabanillas muestra una correlación positiva fuerte con el desempeño docente ($r = 0.711$). Esta dimensión abarca la planificación a largo plazo, el establecimiento de objetivos claros y la toma de decisiones basadas en datos, aspectos que, según Meza (2019), también son fundamentales en la gestión institucional. Meza identificó que una gestión institucional bien estructurada y orientada estratégicamente tiene un impacto positivo en el desempeño docente, lo cual es respaldado por los hallazgos actuales. La fuerte relación en Cabanillas sugiere que los esfuerzos en planificación y dirección estratégica son cruciales para lograr un entorno educativo eficaz.

En cuanto a la dimensión administrativa, la correlación moderadamente fuerte ($r = 0.662$) con el desempeño docente refuerza la importancia de una gestión eficiente de recursos humanos, financieros y materiales. Meza (2019) también encontró que la gestión administrativa es una dimensión clave que influye en el desempeño docente, aunque con una correlación más baja en comparación con Cabanillas. Esto indica



que en Cabanillas, las prácticas administrativas podrían estar más desarrolladas o ser más efectivas, contribuyendo así a un mejor desempeño de los docentes.

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

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

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



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



CONCLUSIONES

PRIMERA. Se determinó qué, la gestión escolar se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024, entre ambas unidades de estudio, el cual es corroborado con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman el cual resulto 0.790 y su P-valor fue de 0.000 el cual es menor al nivel de significancia, por lo que se afirma que tiene una correlación positiva alta por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

SEGUNDA. Se determinó que, la dimensión estratégica se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024, se concluye que existe una relación significativa entre ambas unidades de estudio, el cual es corroborado con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman el cual resulto 0.711 y su P-valor fue de 0.000 el cual es menor al nivel de significancia, por lo que se afirma que tiene una correlación positiva alta por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

TERCERA. Se determino que, la dimensión administrativa se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024, se concluye que existe una relación significativa entre ambas unidades de estudio, el cual es corroborado con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman el cual resulto 0.662 y su P-valor fue de 0.000 el cual es menor al nivel de significancia, por lo que se afirma que tiene una correlación positiva alta por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.



CUARTA. Se determino que, la dimensión pedagógica se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024, se concluye que existe una relación significativa entre ambas unidades de estudio, el cual es corroborado con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman el cual resulto 0.610 y su P-valor fue de 0.000 el cual es menor al nivel de significancia, por lo que se afirma que tiene una correlación positiva media por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

QUINTA. Se determino que, la dimensión comunitaria se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024, se concluye que existe una relación significativa entre ambas unidades de estudio, el cual es corroborado con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman el cual resulto 0.522 y su P-valor fue de 0.000 el cual es menor al nivel de significancia, por lo que se afirma que tiene una correlación positiva media por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.



RECOMENDACIONES

PRIMERA. A los administradores escolares y a los responsables de políticas educativas que fortalezcan y optimicen las prácticas de gestión escolar, considerando la relación positiva alta identificada entre la gestión escolar y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas. Es crucial centrarse en mejorar los procesos de planificación estratégica, administración eficiente y apoyo pedagógico, ya que estas áreas tienen un impacto significativo en la calidad de la enseñanza.

SEGUNDA. A los responsables de la gestión escolar y a los directivos de las instituciones educativas que prioricen el desarrollo y la implementación de estrategias efectivas en la planificación y dirección educativa. Dado que se ha establecido una relación significativa y positiva alta entre la dimensión estratégica y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, es fundamental enfocar los esfuerzos en mejorar las prácticas relacionadas con la planificación estratégica y la toma de decisiones

TERCERA. Priorizar la implementación de sistemas de gestión administrativa que aseguren una adecuada administración de recursos, tanto financieros como materiales. Una gestión administrativa eficiente incluye la planificación adecuada del presupuesto, la provisión de recursos necesarios para el desarrollo educativo y la optimización de los procesos internos para reducir la carga administrativa de los docentes



CUARTA. A los responsables de la gestión educativa y a los directivos de las instituciones públicas de nivel primaria que enfoquen esfuerzos en fortalecer la dimensión pedagógica dentro de sus prácticas de gestión escolar. La correlación significativa y positiva observada entre la dimensión pedagógica y el desempeño docente, con un coeficiente de 0.610 y un P-valor de 0.000, indica que la calidad de las prácticas pedagógicas tiene un impacto importante en el rendimiento de los docentes.

QUINTA. A los directivos y administradores de las instituciones educativas públicas de nivel primaria que refuercen la dimensión comunitaria dentro de sus estrategias de gestión escolar. La relación significativa y positiva entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente, evidenciada por un coeficiente de correlación de 0.522 y un P-valor de 0.000, subraya la importancia de la colaboración y el apoyo de la comunidad en la mejora del rendimiento docente.



REFERENCIAS

- Amaiquema, F. & Zumba, I. (2019). Enfoques para la formulación de la hipótesis en la investigación científica. *Conrado*, 15(70), 354-360. Epub 02 de diciembre de 2019. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500354&lng=es&tlng=es
- Aquise, J. N. y Rojas, R. A. (2020). Factores del buen desempeño del docente de educación Intercultural Bilingüe desde la perspectiva del propio docente. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola-Perú]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a8873c44-2ca5-4119-b651-a0a42fa9350b/content>
- Benavides, A., Palacios, J., Fuster, D. y Hernández, R. M. (2019). Evaluación del desempeño docente en el logro de aprendizaje del área de matemáticas. *Revista de Psicología*. Vol. 16 (N° 31), 48-57 [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/10881/1/evaluacion-desempeno-docente-logros.pdf>
- Cáceres, M. F. (2019). Incentivos laborales y su relación con el desempeño docente, en la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en los periodos académicos 2017-I y 2017-II [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. file:///E:/POST%20GRADO%20ANDINA/TESIS%202022/Maria_Caceres_Trabajo_de_Investigacion_Maestria_2019.pdf
- Cartilla sobre Convivencia Escolar (2021). Ministerio de Educación. Lima. Perú.
- Cósar, R. A. (2021). Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales, distrito Mi Perú 2021. Callao [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/>



[bitstream/handle/20.500.12692/61737/C%20c3%b3sar_SRA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61737/C%20c3%b3sar_SRA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

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

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

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

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

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

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

Haro, L. M. (2022). La gestión educativa y el desempeño docente en la I.E.N° 20359 Reyna de la Paz-Végueta. Huacho [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6746/LIZ%20MARGOT%20HARO%20PAJUELO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



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

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

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

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

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

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

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

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



%20Martos%20Machuca%2C%20Shirley%20Pamela.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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

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

Meza, L. F., Torres Miranda, J. S. y Mamani-Benito, O. (2020). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, Puno, Perú. Apuntes Universitarios, 2021. 11(1).file:///C:/Users/hp/Downloads/543-Textodelartculo-1236-1-10-20201026.pdf

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

Monroy, J. (2013). Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente; Caso de estudio: Escuela estatal "Rafael Saturno Guerra" Valencia-Estado Carabobo. Venezuela [Tesis de Maestría, Universidad de Carabobo] <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/700035BB.pdf>

Ojeda, R. C. y Yokota, C. K. (2019). Gestión educativa y su relación con el desempeño profesional de los docentes en la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC, 2018 [Tesis de Maestría, Escuela Internacional de



Posgrado]. file:///E:/POST%20GRADO%20ANDINA/
PROYECTO%202024/TESIS/OJEDA%202019%20gesti%C3%B3n%20educa
tiva%20y%20desempe%C3%B1o%20docente.pdf

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

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

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

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

Peniche, R., Ramón, C., Guzmán, C. y Mora, N. (2020). Factores que Afectan el
Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México. REICE.
Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 2020,
18(2), 77-95. file:///C:/Users/hp/Downloads/document.pdf

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

Quispe, P. (2011). Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño
docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa el
Salvador de la Ugel 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010, Lima
[Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor De San Marcos].



https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2408/Quispe_qp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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

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

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

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

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

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



- Resolución Ministerial N° 447 de 2020 [Ministerio de Educación]. Norma sobre el proceso de matrícula en la Educación Básica. Lima, 4 de noviembre del 2020.
- Resolución Ministerial N° 189 de 2021 [Ministerio de Educación]. Disposiciones para los Comités de Gestión Escolar en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica. Lima, 6 de mayo del 2021.
- Resolución Ministerial N° 031 de 2018 [Ministerio de Educación]. Disposiciones que regulan la implementación de la intervención "Rutas Solidarias: Bicicletas para llegar a la Escuela". Lima, 26 de enero 2018.
- Resolución Ministerial N° 560 de 2018 [Ministerio de Educación]. Disposiciones que regulan la iniciativa "Rutas Fluviales: traslado de estudiantes a instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la Educación Básica Regular en el ámbito rural". Lima, 12 de octubre 2018.
- Resolución Viceministerial N° 013 de 2020 [Ministerio de Educación]. Lineamientos del Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de Instituciones Educativas. Lima, 15 de enero del 2020.
- Resolución Viceministerial N° 330 de 2019 [Ministerio de Educación]. Disposiciones que regulan el funcionamiento del Sistema de registro de datos del personal de instituciones educativas privadas en el marco de la Ley N° 29988 (REGIEP) y del Sistema de gestión de información y seguimiento a los casos comprendidos en la Ley N° 29988 (SGIS). Lima, 23 de diciembre 2019.
- Resolución Ministerial N° 0547 de 2012 [Ministerio de Educación]. Marco de Buen Desempeño Docente para Docentes de Educación Básica Regular. Lima, 27 de diciembre 2012.
- Rosario, A. R. (2017). La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente



- Piedra. Lima 2016 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://core.ac.uk/download/pdf/323342228.pdf>
- Sosa, G. V. (2017). La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra [Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1171?show=full>
- Torres, E. (junio 2015). Gestión Educativa y su relación con la práctica docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno – 2014. Comuni@cción vol. 6 no. 1. obtenido en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000100006
- UNESCO (2011). Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. Lima. Perú.
- Villareal, S. J. (mayo, 2019). Desempeño docente. Universidad Científica del Perú. Facultad de Educación y Humanidades. obtenido en: <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/826>
- Zaldivar, M. y Quintal Escovedo, S. A. (2021). Factores que influyen en el desempeño docente del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán, México. Plumilla Educativa, 29 (1), 15-27. DOI: 10.30554/pe.1.4465.2022. Obtenido en: <file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet-FactoresQueInfluyenEnElDesempenoDocenteDelNivelBas-8539876.pdf>



ANEXOS

Anexo 01.

Matriz de consistencia

PROB LEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Gestión escolar	1.1. Estrategia	Métodos Estadístico deductivo Tipo Básica, teórica Nivel Descriptivo Diseño Correlacional Instrumento - Cuestionario de gestión escolar con escala de Likert. - Cuestionario de desempeño docente con escala de Likert.
¿Cómo se relaciona la gestión escolar con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024?	Determinar de qué manera se relaciona la gestión escolar con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024.	La gestión escolar se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024.		1.2. Administrativa	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		1.3. Pedagógica	
- ¿Cómo se relaciona la dimensión estratégica con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024? - ¿Cómo se relaciona la dimensión administrativa con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024? - ¿Cómo se relaciona la dimensión pedagógica con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024? - ¿Cómo se relaciona la dimensión comunitaria con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024?	- Determinar la relación que existe entre la dimensión estratégica con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024. - Determinar la relación que existe entre la dimensión administrativa con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024. - Determinar la relación que existe entre la dimensión pedagógica con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024. - Determinar la relación que existe entre la dimensión comunitaria con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024.	- La dimensión estratégica se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024. - La dimensión administrativa se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024. - La dimensión pedagógica se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024. - La dimensión comunitaria se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas, 2024.			
			Variable 2: Desempeño docente	2.1. Preparación para el aprendizaje.	Población 202 docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Cabanillas. Muestra Conformada por 101 unidades de análisis.
				2.2. Enseñanza para el aprendizaje.	
				2.3. La escuela y la comunidad.	
				2.4. Profesores.	



				ionalidad y la identidad docente.	
--	--	--	--	--------------------------------------------	--

Anexo 02.

Matriz instrumental

Matriz instrumental de la variable gestión escolar

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

Matriz instrumental de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Rango
Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Conoce y comprende las características de sus estudiantes. Dominio del área y planifica de forma colegiada. 	1,2,3,4,5,6,7,8	(5) Siempre (4) Con frecuencia	24-55 Bajo
Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Crea un clima propicio y convivencia democrática. Conduce el proceso de enseñanza. 	9,10,11,12,13,14	(3) Algunas veces (2) Casi nunca	57-87 Medio
La escuela y la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> Participa con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela. Establece relaciones de respeto, colaboración con las familias, la comunidad. 	15,16,17,18,19	(1) No observable	88-120 Alto
Profesionalidad y la identidad del docente.	<ul style="list-style-type: none"> Reflexiona sobre su práctica profesional. Ejerce su profesión desde una ética de respeto. 	20,21,22,23,24		

Anexo 03.

Instrumento(s) de la investigación

Cuestionario que mide la variable 1: Gestión Escolar

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

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

Instrucción:

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

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

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



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

Muchas gracias.



Cuestionario que mide la variable 2: Desempeño Docente

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

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

Instrucción:

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

1	2	3	4	5
No Observable	Casi Nunca	Algunas Veces	Con Frecuencia	Siempre

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



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

Muchas gracias.



GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MUÑOZ SILVA, JAIME ALEJANDRO DNI 27074405	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 03/09/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
MUÑOZ SILVA, JAIME ALEJANDRO DNI 27074405	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO Fecha de diploma: 03/01/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/04/2018 Fecha egreso: 28/11/2018	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. <i>PERU</i>
MUÑOZ SILVA, JAIME ALEJANDRO DNI 27074405	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 18/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/03/2013 Fecha egreso: 09/01/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>



Ficha de validación de expertos N° 2

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario sobre la gestión escolar se encuentra apto para ser aplicado a la muestra de estudio

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador.

Dr. / Mg: Alejandro Segundo Ramirez Beltrán

DNI: 15974312

Especialidad del validador:

MASTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN EDUCACIÓN DE LA CREATIVIDAD

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

conciso, exacto y directo

Hualal 25 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario sobre desempeño docente se encuentra apto para ser aplicado a la muestra de estudio

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador.

Dr. / Mg: Alejandro Segundo Ramirez Beltrán

DNI: 15974312

Especialidad del validador:

MASTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN EDUCACIÓN DE LA CREATIVIDAD

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Hualal, 25 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante.



GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

RAMIREZ BELTRAN, ALEJANDRO FIDEL DNI 15747172	INGENIERO CIVIL Fecha de diploma: 22/07/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
RAMIREZ BELTRAN, ALEJANDRO SEGUNDO DNI 15974312	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD: EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 26/05/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
RAMIREZ BELTRAN, ALEJANDRO SEGUNDO DNI 15974312	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO Fecha de diploma: 03/01/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 30/04/2018 Fecha egreso: 28/11/2018	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. PERU
RAMIREZ BELTRAN, ALEJANDRO SEGUNDO DNI 15974312	TÍTULO DE MÁSTER EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN DE LA CREATIVIDAD Fecha de Diploma: 13/12/2010 TIPO: • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 20/10/2014	INSTITUTO PEDAGÓGICO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO (IPLAC) CUBA



Ficha de validación de expertos N° 3

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario sobre gestión escolar se encuentra apto para ser aplicado a la muestra de estudio

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [_] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. D.r/ Mg: MUÑOZ SILVA ROGER EDUARDO DNI: 27049719

Especialidad del validador: Dr. EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD.

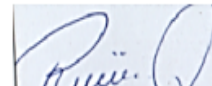
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huara, 25 de mayo del 2022



Róger Eduardo Muñoz Silva
Docente en Gestión Pública y Gobernabilidad

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario sobre desempeño docente se encuentra apto para ser aplicado a la muestra de estudio

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. D.r/ Mg: MUÑOZ SILVA ROGER EDUARDO DNI: 27049719

Especialidad del validador: Dr. EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Huara, 25 de mayo del 2022



Róger Eduardo Muñoz Silva
Docente en Gestión Pública y Gobernabilidad

Firma del Experto Informante.



GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

<p>MUÑOZ SILVA, ROGER EDUARDO DNI 27049719</p>	<p>MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN MENCION: DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS Fecha de diploma: 27/06/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/08/2012 Fecha egreso: 29/10/2015</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i></p>
<p>MUÑOZ SILVA, ROGER EDUARDO DNI 27049719</p>	<p>TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO Fecha de diploma: 03/01/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/04/2018 Fecha egreso: 28/11/2018</p>	<p>UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. <i>PERU</i></p>
<p>MUÑOZ SILVA, ROGER EDUARDO DNI 27049719</p>	<p>DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 19/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2018 Fecha egreso: 17/01/2021</p>	<p>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i></p>

Anexo 05.

Baremo de las dimensiones y las variables

Baremos

Variable y dimensiones		DEFICIENTE	REGULAR	MUY BUENA
GESTIÓN ESCOLAR		28 - 64	65 - 101	102 - 140
D1	Gestión estratégica	08 - 18	19 - 29	30 - 40
D2	Gestión pedagógica	09 - 20	21 - 32	33- 45
D3	Gestión administrativa	06 - 13	14 - 21	22 - 30
D4	Gestión Comunitaria	05 - 11	12 - 18	19 - 25

Variable y dimensiones		BAJO	MEDIO	ALTO
DESEMPEÑO DOCENTE		24--55	56--87	88--120
D1	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	08 - 18	19 - 29	30 - 40
D2	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	06- 13	14 - 21	22 - 30
D3	Participación en la gestión articulada a la comunidad	05 - 11	11 - 18	19 - 25
D4	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	05 - 11	11 - 18	19 - 25



Anexo 06.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión escolar	,948	46	,040
Desempeño docente	,951	46	,050

Anexo 07. Confiabilidad de los instrumentos

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión escolar	,948	46	,040
Desempeño docente	,951	46	,050



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: CRUCINOA CERVANTES QUISPE
- 1.2. Validado por: DR. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES
- 1.3. Título de la investigación:
GESTIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE CABANILLAS, 2024
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR

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

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%
- V. OBSERVACIONES: NINGUNA
- LUGAR Y FECHA: 23/05/2025

FIRMA DEL EXPERTO



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 22 de mayo 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: CRUCINDA CERVANTES QUISPE

Dirección: JR.SANTA ANA 412

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 43688520

Teléfono: 981809331

email: crucinda2@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. JESUS MAMANI MAMANI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación []

Tesis [X]

Trabajo de Suficiencia Profesional []

Trabajo Académico []

Título: GESTIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE CABANILLAS, 2024

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

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

1

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

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



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

Autorizo su publicación (marque con una X)

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

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

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

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

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

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

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

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

Firma de Autor



huella digital

22 de mayo del 2025

Fecha