

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL



TESIS

**GESTIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL
DISTRITO YANAOCA CANAS CUSCO 2022**

PRESENTADO POR:

Bach. KAREN MONICA CHINO ARMUTO

Bach. ROSA ORCONI LOZANO

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN EDUCACIÓN:**

ESPECIALIDAD EDUCACIÓN INICIAL

ASESOR:

Dr. MOISES RODRÍGUEZ ALVAREZ

CUSCO – PERÚ

2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, **Asesor** del trabajo de investigación/tesis titulada: GESTIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO YANAQCA CANAS CUSCO 2022.

Presentado por: KAREN MONICA CHINO ARMUTO DNI N° 76215360

presentado por: ROSA ORCONI LOZANO DNI N°: 41894094

Para optar el título profesional/grado académico de TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN : ESPECIALIDAD EDUCACIÓN INICIAL.

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 3 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 6 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** las primeras páginas del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 5 de Mayo de 2025

Firma

Post firma Dr. Moisés Rodríguez Álvarez

Nro. de DNI 23983270

ORCID del Asesor 0000-0002-4826-7500

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: **oid:** 27259:455863852

Karen M. Chino Armuto / Rosa Orconi Lozano

GESTIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DIST...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:455863852

124 Páginas

Fecha de entrega

5 may 2025, 11:16 a.m. GMT-5

29.327 Palabras

Fecha de descarga

5 may 2025, 7:53 p.m. GMT-5

164.096 Caracteres

Nombre de archivo

TESIS 5-05-2025.docx

Tamaño de archivo

8.0 MB

6% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Small Matches (less than 10 words)

Exclusions

- 172 Excluded Matches

Top Sources

- 5%  Internet sources
- 1%  Publications
- 4%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía espiritual, por darme la oportunidad de vivir y mostrarme el recorrido de la verdad. Por permitirme alcanzar hasta donde estoy, por darme fortaleza y fuerza para efectuar mis metas y objetivos. Y darle las gracias por su infinito amor.

A mi padre Donato y mi madre Hilda, por haberme brindado sus paciencias, sus consejos y apoyado en cada uno de mi etapa de formación que me vio nacer y convertirme en un profesional dispuesto a servir a la comunidad estudiantil y enseñarme buenos valores, por la motivación perdurable que permitieron que hoy en día sea la persona que soy y por su amor absoluto, que dejaron a un lado su vida propia para el logro de mis metas, gracias por siempre estar conmigo en las buenas y en las malas conmigo.

Y a mi pareja Vladimir Ccallo por su apoyo y enseñanza, a mi hija Abbi Shameli que es mi motor y motivo para seguir adelante y todas las personas especiales que me han acompañado en este ámbito, contribuyendo en mi vida profesional.

Karen Monica Chino Armuto

A Dios por permitirme vivir este momento por llenarme de salud cada día, por ser mi guía espiritual en mi vida y en mi carrera profesional, por regalarme momentos hermosos en mi vida.

A mi papá por darme la vida, por todo el amor que nos diste por tu sabiduría y porque te siento cada día más cerca, desde el cielo me guía, cuida, protege y me bendice para seguir adelante. Esta tesis es para ti papá.

A mi madre Eulalia que es fundamental en mi vida, por brindarme su paciencia, y su lucha incansable por sacarnos adelante han hecho en mí, mi mayor ejemplo a seguir. Dejaste a lado tu vida propia por compartir todo tu tiempo con nosotros te amo mamita.

A mi hija Yuliana que es mi fuerza, motor y motivo e inspiración que me da para seguir adelante, sin su apoyo no hubiese logrado este gran pasó.

Rosa Orconi Lozano.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por habernos guiado y permitido lograr este objetivo, y así mismo nuestro más profundo agradecimiento a nuestras familias, quienes durante estos años nos brindaron su apoyo incondicionalmente.

A la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación, sobre todo a la Escuela profesional de Educación, por habernos cobijado en sus aulas y darnos la oportunidad de crecer como futuro profesional en la docencia de la especialidad de Educación Inicial Filial – Canas.

A nuestros profesores, por habernos formado en la docencia, sobre todo por proporcionarnos su paciencia y todos los conocimientos teórico-prácticos para nuestra profesión.

Queremos dar un agradecimiento especial al Dr. Moisés Rodríguez Álvarez, docente de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, facultad de Educación Inicial Filial– Canas, por su apoyo, orientación y asesoramiento en la elaboración de la presente tesis.

Finalmente, queremos expresar nuestro agradecimiento a los que formaron parte en el cumplimiento y culminación de esta investigación.

Las autoras.

ÍNDICE

	Pág.
<i>DEDICATORIA</i>	<i>II</i>
<i>AGRADECIMIENTO</i>	<i>IV</i>
<i>RESUMEN</i>	<i>XIII</i>
<i>ABSTRACT</i>	<i>XIV</i>
<i>INTRODUCCIÓN</i>	<i>XV</i>
<i>CAPÍTULO I</i>	<i>1</i>
<i>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</i>	<i>1</i>
1.1. Ámbito de estudio: localización política y geografía.....	1
1.2. Área y línea de investigación.....	1
1.3. Descripción de la situación problemática	1
1.4. Formulación del Problema.....	5
1.4.1. Problema general	5
1.4.2. Problemas específicos.....	5
1.5. Justificación de la investigación	6
1.5.1. Justificación teórica	6
1.5.2. Justificación práctica	6
1.5.3. Justificación pedagógica.....	6
1.5.4. Justificación metodológica	6
1.6. Objetivos de la investigación.....	7
1.6.1. Objetivo General.....	7
1.6.2. Objetivos específicos	7
1.7. Delimitación y limitaciones de la investigación	8
<i>CAPÍTULO II</i>	<i>9</i>
<i>MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL</i>	<i>9</i>
2.1. Estado del arte de la investigación.....	9
2.1.1. Antecedente Internacional	9
2.1.2. Antecedente Nacional.....	10
2.1.3. Antecedente Local	11
2.2. Bases Teóricas.	11
2.2.1. Administración educativa.....	11
2.2.2. Gestión Escolar.....	12

2.2.2.1. Gestión	13
2.2.2.2. Características de la Gestión Escolar	14
2.2.2.3. Funciones de la Gestión Escolar en la institución educativa	15
2.2.2.4. Instrumentos de la Gestión Escolar	16
2.2.2.5. Manejo de la normatividad educativa	17
2.2.2.6. Liderazgo directivo y mejora educativa.....	18
2.2.2.7. Estilos de la Gestión Escolar.....	18
2.2.2.8. Educación de calidad	20
2.2.2.9. Dimensiones de la Gestión Escolar	21
2.2.3. Administración de personal	22
2.2.4. Desempeño Docente	23
2.2.4.1. Funciones del Desempeño Docente	24
2.2.4.2. Nuevos profesionales y su encaje en las organizaciones del siglo XXI	25
2.2.4.3. Ámbitos del Desempeño Docente.....	26
2.2.4.4. El marco de buen Desempeño Docente	26
2.2.4.5. Propósitos de Desempeño Docente.....	27
2.2.4.6. Factores que determinan el Desempeño Docente	27
2.2.4.7. Evaluación del Desempeño Docente	28
2.2.4.8. Dominios y competencias del Marco de buen Desempeño Docente.....	29
2.2.4.9. Dimensiones del Desempeño Docente.	31
2.3. Marco Conceptual.....	33
<i>CAPÍTULO III</i>	35
<i>HIPÓTESIS Y VARIABLES</i>	35
3.1. Hipótesis	35
2.3.1. Hipótesis general	35
2.3.2. Hipótesis específicas.....	35
3.2. Identificación de variables e indicadores	36
3.3. Operacionalización de variables	36
<i>CAPÍTULO IV</i>	39
<i>METODOLOGÍA</i>	39
4.1. Tipo, nivel y diseño de investigación	39
4.1.1. Tipo de investigación	39
4.1.2. Nivel de la investigación	39
4.1.3. Diseño de la investigación.....	39

4.2.	Unidad de análisis, población y muestra	40
4.2.1.	Unidad de análisis.....	40
4.2.2.	Población de estudio.....	40
4.2.3.	Muestra	41
4.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de información	42
4.4.	Técnicas de análisis e interpretación de la información.	43
4.5.	Fiabilidad de los instrumentos de investigación	44
<i>CAPÍTULO V.....</i>		<i>45</i>
<i>RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</i>		<i>45</i>
5.1.	Análisis descriptivo.....	45
5.1.1.	Presentación de resultados descriptivos de la variable de Gestión Escolar... 45	
5.1.2.	Resultados de la variable del Desempeño de Docente	51
5.2.	Nivel inferencial	58
5.2.1.	Hipótesis general	58
5.2.2.	Hipótesis específicas.....	60
5.3.	Discusión de resultados	69
<i>CAPÍTULO VI.....</i>		<i>72</i>
<i>PROPUESTA DE MEJORA DE LA GESTIÓN ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES</i>		
<i>EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE YANAOCA.....</i>		<i>72</i>
6.1.	Fundamento	72
6.2.	Base legal.....	72
6.3.	Objetivos.....	74
6.4.	Metodología.....	75
6.5.	Fundamento teórico	75
6.5.1.	Enfoque humanístico y del comportamiento de la administración..... 75	
6.5.2.	Gestión Escolar.....	76
6.5.3.	Liderazgo compartido.....	76
6.5.4.	Pensamiento holístico	76
6.5.5.	Ventajas de la aplicación de una Gestión Escolar adecuada	77
6.6.	Estructura del taller de capacitación	77
6.7.	Presupuesto del taller de capacitación	78
6.8.	Cronograma de acciones del taller de capacitación	79
<i>CONCLUSIONES.....</i>		<i>80</i>
<i>SUGERENCIAS.....</i>		<i>82</i>

BIBLIOGRAFÍA 84
ANEXOS 86

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Limitaciones del distrito de Yanaoca.....	1
Tabla 2 Estructura del marco del buen Desempeño Docente.....	27
Tabla 3 Operacionalización de las variables Gestión Escolar y Desempeño Docente.....	37
Tabla 4 Numero de instituciones educativas del distritito de Yanaoca.....	41
Tabla 5 Número de docentes y directivos participantes del Distrito de Yanaoca.....	42
Tabla 6 Resultados descriptivos la variable Gestión Escolar por condición laboral de directivos y docentes de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Yanaoca.....	45
Tabla 7 Resultados descriptivos sobre la percepción de la Gestión Estratégica según la condición laboral de docentes y directores de las IEs del nivel inicial del distrito de Yanaoca.....	46
Tabla 8 Resultados descriptivos sobre la percepción de la Gestión Pedagógica Curricular según la condición laboral de docentes y directores de las IEs del nivel inicial del distrito de Yanaoca.....	47
Tabla 9 Resultados descriptivos sobre la percepción de la Gestión Administrativa según la condición laboral de docentes y directores de las IEs del nivel inicial del distrito de Yanaoca.....	48
Tabla 10 Resultados descriptivos sobre la percepción de la gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua según la condición laboral de docentes y directores de las IEs del nivel inicial del distrito de Yanaoca.....	49
Tabla 11 Resultados descriptivos sobre la percepción de la Gestión Comunitaria escolar según la condición laboral de docentes y directores de las IEs del nivel inicial del distrito de Yanaoca.....	50
Tabla 12 Resultados descriptivos de la variable Desempeño Docente por condición laboral.....	51
Tabla 13 Resultados descriptivos de la dimensión planificación de clases por condición laboral.....	53
Tabla 14 Resultados descriptivos de la dimensión procedimientos metodológicos por condición laboral.....	54
Tabla 15 Resultados descriptivos de la dimensión medios de enseñanza por condición laboral.....	55
Tabla 16 Resultados descriptivos de la dimensión ambientes de aprendizaje por condición	

<i>laboral.</i>	56
Tabla 17 <i>Resultados descriptivos de la dimensión práctica docente por condición laboral.</i>	57
Tabla 18 <i>Estadísticos contingentes entre las variables Gestión Escolar y Desempeño Docente.</i>	58
Tabla 19 <i>Estadísticos contingentes entre la dimensión Gestión Estratégica y la variable Desempeño Docente.</i>	60
Tabla 20 <i>Estadísticos contingentes entre la dimensión Gestión Pedagógica Curricular y la variable Desempeño Docente.</i>	62
Tabla 21 <i>Estadísticos contingentes entre la dimensión Gestión Administrativa y la variable Desempeño Docente.</i>	64
Tabla 22 <i>Estadísticos contingentes entre la dimensión gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua y la variable Desempeño Docente.</i>	66
Tabla 23 <i>Estadísticos contingentes entre la dimensión gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua y la variable Desempeño Docente.</i>	68

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 <i>Condiciones del docente como factor central</i>	28
Figura 2 <i>Los 4 dominios del marco de buen Desempeño Docente</i>	31
Figura 3 <i>Gráfico de barras agrupadas la variable Gestión Escolar por condición laboral de directivos y docentes de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Yanaoca.</i>	45
Figura 4 <i>Gráfico de barras agrupadas sobre la percepción de la Gestión Estratégica según la condición laboral de docentes y directores de las IEs del nivel inicial del distrito de Yanaoca.</i>	46
Figura 5 <i>Gráfico de barras agrupadas sobre la percepción de la Gestión Pedagógica Curricular según la condición laboral de docentes y directores de las IEs del nivel inicial del distrito de Yanaoca.</i>	47
Figura 6 <i>Gráfico de barras agrupadas sobre la percepción de la Gestión Administrativa según la condición laboral de docentes y directores de las IEs del nivel inicial del distrito de Yanaoca.</i>	48
Figura 7 <i>Gráfico de barras agrupadas sobre la percepción de la gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua según la condición laboral de docentes y directores de las IEs del nivel inicial del distrito de Yanaoca.</i>	49
Figura 8 <i>Gráfico de barras agrupadas sobre la percepción de la Gestión Comunitaria escolar según la condición laboral de docentes y directores de las IEs del nivel inicial del distrito de Yanaoca.</i>	50
Figura 9 <i>Gráfico de barras agrupadas de la variable Desempeño Docente por condición laboral.</i>	52
Figura 10 <i>Gráfico de barras agrupadas de la dimensión planificación de clases por condición laboral</i>	53
Figura 11 <i>Gráfico de barras agrupadas de la dimensión procedimientos metodológicos por condición laboral.</i>	54
Figura 12 <i>Gráfico de barras agrupadas de la dimensión medios de enseñanza por condición laboral</i>	55
Figura 13 <i>Gráfico de barras agrupadas de la dimensión ambientes de aprendizaje por condición laboral</i>	56
Figura 14 <i>Gráfico de barras agrupadas de la práctica docente por condición laboral</i> ...57	57
Figura 15 <i>Gráfico de barras agrupadas entre las variables Gestión Escolar y Desempeño</i>	

<i>Docente</i>	58
Figura 16 <i>Gráfico de barras agrupadas entre la dimensión Gestión Estratégica y la variable Desempeño Docente</i>	60
Figura 17 <i>Gráfico de barras agrupadas de la dimensión Gestión Pedagógica Curricular y la variable Desempeño Docente</i>	62
Figura 18 <i>Gráfico de barras agrupadas de la dimensión Gestión Administrativa y la variable Desempeño Docente</i>	64
Figura 19 <i>Gráfico de barras agrupadas de la dimensión gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua y la variable Desempeño Docente</i>	66
Figura 20 <i>Gráfico de barras agrupadas de la dimensión gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua y la variable Desempeño Docente</i>	68

RESUMEN

Este estudio evalúa la existencia o no de la relación entre la Gestión Escolar y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel inicial del distrito Yanaoca Canas Cusco 2022. Dicho estudio, se desarrolló con un diseño transversal – no experimental de nivel correlacional y enfoque cuantitativo. Como población de estudio está conformada por 21 instituciones educativas del nivel inicial, pertenecientes al distrito de Yanaoca, provincia de Canas y departamento del Cusco, sumando un total de 59 personas entre directores y docentes. La muestra obtenida mediante muestreo no probabilístico, estuvo conformada por 56 personas seleccionadas de acuerdo con el juicio de los investigadores. La aplicación de la técnica encuesta, permitió evidenciar que, al 44,6 % de encuestados, tienen una percepción *poco adecuada* de la Gestión Escolar, y al 50,0%, tienen un Desempeño Docente *regular*. La conclusión, producto de la investigación, permitió establecer la relación entre ambas variables, señalando que existe una relación directa entre Gestión Escolar y Desempeño Docente. Al mismo tiempo, se hace notoria la necesidad de fortalecer las capacidades directivas y liderazgo pedagógico de los máximos responsables de cada institución educativa y el empoderamiento de los miembros de la comunidad educativa.

Palabras clave: administración educativa, liderazgo pedagógico, rendimiento docente.

ABSTRACT

This study evaluates the existence or not of the relationship between School Management and Teaching Performance in the Educational Institutions of the initial level of the district Yanaoca Canas Cusco 2022. The study was developed with a cross-sectional design - non-experimental correlational level and quantitative approach. The study population consisted of 21 educational institutions of the initial level, belonging to the district of Yanaoca, province of Canas and department of Cusco, totaling 59 people between directors and teachers. The sample obtained through non-probabilistic sampling consisted of 56 people selected according to the researchers' judgment. The application of the survey technique showed that 44,6% of the respondents have a poor perception of school management and 50,0% have a regular teaching performance. The conclusion, product of the research, allowed establishing the relationship between both variables, pointing out that there is a direct relationship between School Management and Teaching Performance. At the same time, the need to strengthen the managerial skills and pedagogical leadership of those in charge of each educational institution and the empowerment of the members of the educational community is evident.

Translated with DeepL.com (free version) *Key words:* educational administration, pedagogical leadership, teacher performance.

INTRODUCCIÓN

Gestión Escolar y Desempeño Docente ha sido un tema tratado recurrentemente en la literatura y poco en la evidencia empírica, principalmente, para los responsables del sector educativo, que ha sido de gran utilidad en la mejora de la calidad del servicio que brinda. En ese sentido, la Gestión Escolar, tomada como reto y como exigencia educativa actual, es fundamental para crear un entorno que favorezca el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes y el Desempeño Docente, como parte de la calidad educativa, es crucial para la transmisión de conocimientos y habilidades. Sin embargo, la literatura sugiere que la Gestión Escolar y Desempeño Docente enfrentan desafíos en las instituciones públicas, lo que puede afectar negativamente la calidad educativa. Hasta donde se sabe, se desconoce la relación entre la Gestión Escolar y Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito Yanaoca. Por ello, esta investigación busca determinar la relación entre Gestión Escolar y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel inicial del distrito Yanaoca Canas Cusco 2022.

En consecuencia, el título de la presente investigación es de la siguiente manera: Gestión Escolar y Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Yanaoca, Canas, departamento del Cusco, año escolar 2022, para respaldar la implementación. Dicha investigación está estructurada en seis capítulos:

CAPITULO I. En este capítulo se identifica y describe el problema que se busca resolver a través de esta investigación, donde surge la siguiente pregunta general ¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión Escolar y el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022? En esa línea, surgen las preguntas específicas de acuerdo a las dimensiones de la variable Gestión Escolar. Además, dicha investigación se justifica de manera pedagógica, ya que incide en el fortalecimiento de la capacidad de Gestión Escolar orientado a alcanzar un rendimiento óptimo y en mayor consecuencia el óptimo aprendizaje de los estudiantes de las instituciones y servirá como evidencia empírica para las líderes institucionales de la localidad de estudio. Por ende, nace el objetivo general de la investigación de determinar el nivel de relación entre la Gestión Escolar y el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022. Así mismo, surgen las preguntas

específicas en referencia a las preguntas específicas de la investigación.

CAPITULO II. Marco teórico y conceptual se definen las variables de análisis y sus características principales. Además, se hace una revisión de la literatura a nivel internacional, nacional y local. Esto permite mejorar la formulación y la interpretación de los resultados de la investigación, es, además, una base para la discusión de los resultados.

CAPITULO III. Después de haber realizado una revisión detallada de las bases teóricas y la literatura, se plantea la hipótesis general de la siguiente manera: la Gestión Escolar se relaciona de manera significativa con el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022. Así mismo, nacen las hipótesis específicas en base a los objetivos específicos. Por otro lado, se identifican las variables de estudio e indicadores realizando la operacionalización de las variables.

CAPITULO IV. Dicho trabajo de investigación es de tipo correlacional, y no experimental-trasversal. La unidad de análisis son los docentes de las instituciones educativas del distrito de Yanaoca. La población asciende a 59 docentes de las instituciones educativas del distrito de Yanaoca y con una muestra de 56 docentes. Se precisa que el tipo de muestreo es no probabilístico intencional, con la finalidad de encuestar a la mayor cantidad de docentes. Por otro lado, como instrumento de recolección de información, se utiliza el cuestionario para cada variable. Además, se determina la fiabilidad de dicho instrumento, mediante el estadístico de Alfa de Cronbach. Además, se analizará los resultados mediante el análisis descriptivo e inferencial. Para la segunda, se utilizarán el estadístico de Chi-cuadro de Pearson para realizar la prueba de hipótesis y el coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall para medir el grado de relación.

CAPITULO V. Este capítulo está constituido por los resultados producto del trabajo de campo abarcando un análisis descriptivo par cada variable y sus dimensiones, el análisis inferencial donde se acepta o rechaza las hipótesis de interés mediante las pruebas de contraste. Finalmente se incluye la discusión de resultados.

CAPITULO VI. Abarca una propuesta fundamentada en los hallazgos de la investigación.

Finalmente, la redacción de las conclusiones y recomendaciones de la investigación, adicionalmente, la bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. **Ámbito de estudio: localización política y geografía**

El distrito de Yanaoca ubicada entre las coordenadas geográficas: 14° 13' 05" latitud Sur, 71° 25' 54" longitud Oeste y tiene una altitud de 3.879 metros sobre el nivel del mar.

- Departamento : Cusco
- Provincia : Canas
- Distrito : Yanaoca

Limita por el norte con la provincia de Acomayo; por el sur, la provincia de Espinar; por el este, la provincia de Canchis y el departamento de Puno y por el oeste, la provincia de Chumbivilcas.

Tabla 1

Limitaciones del distrito de Yanaoca

Cardinales	Ciudades limítrofes
Este	Provincia Canchis
Oeste	Provincia de Chumbivilcas
Norte	Provincia de Acomayo
Sur	Provincia de Espinar

Nota. Información obtenida de MTC-Provias rural

1.2. **Área y línea de investigación**

El estudio pertenece al área de conocimiento de “**Ciencias Sociales, Económicas y Humanidades – CSEH**”, donde la línea de investigación “**Formación Académica y Curriculum**” en correspondencia a la Líneas de Investigación UNSAAC 2018-2021, formulado y aprobado por el Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

1.3. **Descripción de la situación problemática**

La política educativa a escala mundial ha experimentado numerosas modificaciones y la gestión educativa ha tenido que ajustar su estructura a la misma velocidad para ser más

eficaz frente a las demandas y desafíos presentes, transformando a la Gestión Escolar en el factor crucial para mejorar la calidad educativa. En naciones desarrolladas, estas políticas generalmente están más organizadas y con recursos destinados, mientras que en los países en vías de desarrollo se encuentran con retos considerables debido a la escasez de financiación, infraestructura deficiente y restricciones en la formación del personal administrativo y educativo. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2023) ha informado que los rendimientos académicos de los profesores difieren considerablemente dependiendo de la calidad de la Gestión Escolar, lo que indica que una administración ineficiente podría estar perpetuando estas desigualdades. De tal manera que la Gestión Escolar aparece como una matriz en la coordinación de las acciones educativas; con medios y objetivos, y especialmente aquellos de los que forman parte, en una relación dinámica y duradera sobre los docentes.

Por otra parte, la pandemia del Covid-19 generó numerosos obstáculos, tales como el cierre inesperado de colegios y la transición rápida hacia modelos de enseñanza remota, poniendo en evidencia una serie de vulnerabilidades en los sistemas educativos, impactando en la administración de los recursos humanos. En este contexto, la articulación del despliegue laboral con las necesidades de los alumnos de educación básica son criterios esenciales para alcanzar los objetivos (García, 2020). Este inconveniente, obstaculizó al líder institucional lograr las metas institucionales establecidas en los proyectos o programas de educación.

Por lo tanto, la responsabilidad de la Gestión Escolar recae directamente en el líder institucional o director, quien dirige y supervisa la realización de las tareas programadas, garantizando un correcto proceso educativo, en el que se involucre al profesor y se guía el aprendizaje. Esto conlleva la implementación de la práctica docente con un sentido de responsabilidad y obligación hacia la gestión institucional, para así evidenciar un rendimiento acorde con las demandas educativas de los alumnos.

En Perú, se ha reconocido la Gestión Escolar como un elemento crucial para incrementar la calidad de la educación. En las últimas décadas, el país ha llevado a cabo reformas en la educación con el objetivo de potenciar los resultados académicos y disminuir las disparidades en el acceso a una educación de alta calidad (Espinoza, 2024). No obstante, aún existen retos significativos que impactan el desempeño eficiente de las escuelas, especialmente en áreas rurales y áreas desfavorecidas, donde las restricciones estructurales

y la escasez de recursos apropiados restringen las oportunidades de poner en práctica eficientes prácticas de la gestión.

Uno de los problemas más significativos se encuentra en la ausencia de formación y capacitación para los directores y líderes escolares en cuestiones de liderazgo pedagógico y administración eficaz de recursos. Frecuentemente, en Perú, la Gestión Escolar se restringe a elementos administrativos, ignorando la relevancia de un liderazgo educativo enfocado en potenciar la enseñanza y el aprendizaje. Adicionalmente, numerosos directores de escuelas se encuentran con una carga administrativa excesiva, lo que les dificulta dedicar tiempo adecuado a labores educativas y de liderazgo que puedan mejorar el desempeño académico de los alumnos. En ese contexto, la desigualdad en la repartición de recursos entre las zonas urbanas y rurales también representa un desafío importante en la Gestión Escolar. En áreas rurales, las instituciones educativas a menudo no cuentan con la infraestructura apropiada, conexión a internet, recursos didácticos y personal cualificado, lo que complica la puesta en marcha de estrategias de la Gestión Escolar eficientes. Estas inequidades estructurales se han intensificado debido a la pandemia de COVID-19, evidenciando la vulnerabilidad de numerosas instituciones educativas y su incapacidad para ajustarse con rapidez a la enseñanza remota. Para este trabajo complicado, se necesitan profesores formados, fortalecidos en su función en el proceso de educación de los niños y en la colaboración con los padres.

Por lo tanto, la Gestión Escolar juega un rol crucial en la mejora de la calidad educativa, influyendo directamente en el Desempeño Docente (Escribano, 2018). Los directores escolares y los equipos de gestión tienen la responsabilidad de crear las condiciones necesarias para que los docentes puedan desempeñar su labor de manera eficaz, motivada y alineada con los objetivos pedagógicos. Sin embargo, existen múltiples factores que dificultan esta relación entre una gestión eficiente y un alto rendimiento de los docentes, generando disparidades en los resultados educativos. Uno de los principales problemas es la falta de formación en liderazgo pedagógico de muchos directores escolares. Quienes, en muchos casos, carecen de las herramientas necesarias para promover un entorno de colaboración y desarrollo profesional continuo entre los docentes.

Aunque el Ministerio de Educación ha implementado políticas de capacitación y desarrollo para directores a través de la Ley de Reforma Magisterial, el impacto de estas iniciativas ha sido desigual, especialmente en áreas rurales y de difícil acceso. La carencia

de un liderazgo efectivo en las escuelas afecta la motivación, el compromiso y la eficacia de los docentes, lo que a su vez impacta negativamente en el aprendizaje de los estudiantes.

En el caso de las instituciones educativas del distrito de Yanaoca, es evidente la problemática antes expuesta, donde la práctica docente presenta dificultades en cuanto a la planificación de las clases a desarrollar, muchas veces es un copia y pega, sin responder a la necesidades educativas de los estudiantes, el uso de procedimientos metodológicos continua respondiendo a un contexto tradicional, con medios de enseñanza poco atractivos o que despierten la curiosidad, placer y necesidad del estudiantes, el uso de los medios digitales es poco adecuado o articulado con el logro de las competencias, las condiciones físicas de las instituciones educativas no responden a un ambiente de aprendizaje favorable para el estudiante y además la práctica docente es realizada de forma rutinaria con el mismo momento motivador, son la articulación del conocimiento de cómo aprende el cerebro.

Adicionalmente, las instituciones educativas de Yanaoca, se encuentran con restricciones en recursos materiales y tecnológicos, lo que obstaculiza la aplicación de tácticas pedagógicas innovadoras y restringe las oportunidades de los profesores para potenciar su rendimiento. Esta inequidad en la distribución de recursos en comparación con otras zonas más urbanizadas de Cusco provoca desigualdades en la educación que impactan de forma desmedida a los alumnos de la provincia.

Otro problema relevante es la poca capacidad administrativa de la UGEL; es decir, pesar de los esfuerzos realizados por el Ministerio de Educación, la UGEL todavía enfrenta una serie de desafíos administrativos como: capacitación y formación en Gestión Administrativa, incremento de recursos financieros y materiales y mejora en la implementación de Sistemas de Gestión y Planificación Estratégica. Este problema, afecta negativamente la calidad educativa en las instituciones de su jurisdicción.

Por último, el Desempeño Docente también se ve afectado por la falta de un liderazgo pedagógico fuerte y una cultura de retroalimentación y mejora continua. Muchos docentes no reciben la orientación ni el apoyo necesario para desarrollar las competencias pedagógicas de manera adecuada, lo que repercute en el aprendizaje de los estudiantes. La Gestión Escolar, en este sentido, debería desempeñar un papel más activo en la promoción de programas de desarrollo profesional y la creación de un ambiente colaborativo entre docentes. Este es el contexto del problema lo cual viene a ser un tema ser tratado con la debida atención. Frente a la problemática expuesta, surge la necesidad de plantear la

siguiente pregunta de investigación.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión Escolar y el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022?

1.4.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión Estratégica y el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022?
- b) ¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión Pedagógica Curricular y el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022?
- c) ¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022?
- d) ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua y el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022?
- e) ¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión comunitaria escolar y el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022?

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

El trabajo de investigación se argumenta mediante 2 modelos principales que relaciona la teoría de Gestión Escolar y Desempeño Docente. La primera, es el modelo de Gestión Escolar de Leithwood y Riehl (2005), donde se resume que la Gestión Escolar influye en el Desempeño Docente a través de la planificación, instrucción y evaluación. La segunda es el modelo de Desempeño Docente de Danielson (2011), donde se plantea que la Gestión Escolar impacta en el Desempeño Docente a través de la planificación, instrucción y evaluación.

1.5.2. Justificación práctica

La relevancia de la investigación en un contexto práctico radica en la necesidad de fortalecer las habilidades liderazgo en los responsables de dirigir las instituciones educativas, desde una perspectiva ideal de gestión de calidad contribuyendo al buen Desempeño Docente y basándose en la realización de dominios, capacidades y competencias que aseguren un desempeño de nivel óptimo, ello posibilita a los miembros del sector educativo estar en línea a las exigencias de la actualidad, de tal manera que sea posible lograr un mejor Desempeño Docente en función al nivel de gestión ejecutado por la administración de la institución educativa.

1.5.3. Justificación pedagógica

En cuanto a la relevancia, desde el enfoque pedagógico, la investigación es apreciada, porque realizó el análisis bivariado de la Gestión Escolar, las que a su vez pueden contar con generalizaciones en el buen Desempeño Docente, incluyendo a todos los actores de las instituciones educativas del distrito de Yanaoca. De igual manera al identificar la direccionalidad de la relación se pudo incidir en el fortalecimiento de la capacidad de Gestión Escolar orientado a alcanzar un rendimiento óptimo y en mayor consecuencia el óptimo aprendizaje de los estudiantes.

1.5.4. Justificación metodológica

La presente investigación adopta un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional, debido a que su propósito principal es determinar si existe una relación significativa entre la Gestión Escolar y el Desempeño Docente en instituciones de

Educación Inicial en el contexto peruano. Este enfoque permite analizar datos objetivos y establecer asociaciones estadísticas entre las variables estudiadas.

El diseño correlacional resulta adecuado, ya que no se pretende manipular ninguna de las variables, sino observarlas tal como se presentan en el entorno educativo. A través de este diseño, se busca identificar el grado de asociación entre la calidad de la gestión que ejerce la institución educativa y el nivel de desempeño profesional que demuestran los docentes en el aula. Además, los resultados obtenidos permitirán establecer líneas de mejora en la gestión institucional.

1.6. Objetivos de la investigación.

1.6.1. Objetivo General

Determinar el nivel de relación entre la Gestión Escolar y el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022.

1.6.2. Objetivos específicos

- a) Determinar el nivel de relación entre la Gestión Estratégica y el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022.
- b) Determinar el nivel de relación entre la Gestión Pedagógica Curricular y el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022.
- c) Determinar el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022.
- d) Determinar el nivel de relación entre la Gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua y el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas,

departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022.

- e) Determinar el nivel de relación entre la Gestión comunitaria escolar y el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022.

1.7. Delimitación y limitaciones de la investigación

El presente trabajo de investigación se ubica en el área de Educación currículo Pedagógica en línea políticas educativas, diseño, desarrollo y evaluación curricular. En el marco de buen Desempeño Docente. Las variables implicadas en el presente trabajo de investigación son Gestión Escolar y el Desempeño Docente, variables relacionadas con el desarrollo del proceso educativo y una prestación de servicio de calidad, situación que define al trabajo como social educativo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Estado del arte de la investigación

2.1.1. Antecedente Internacional

En cuanto a la literatura internacional, existe un amplio estudio sobre las variables de Gestión Escolar y Desempeño Docente. Por un lado, Escobar (2022), realiza una investigación titulada “Gestión Escolar y calidad educativa: análisis comparado de la incidencia de la Gestión Escolar en la calidad educativa en las sedes San Luis y San Vicente de la Institución Educativa San Luis, municipio de Yarumal, Antioquia”. Donde el objetivo fue analizar la incidencia de la Gestión Escolar en la calidad educativa. Para demostrarlo, el autor, empleó un enfoque cuantitativo, con el tipo de investigación descriptivo y diseño no experimental - predictivo. Los resultados de dicha investigación mostraron que, a mayor nivel de Gestión Escolar, mejor calidad educativa, mientras que, a menor nivel de Gestión Escolar, menor calidad de los resultados educativos. Del mismo modo, se observó que el centro de San Luis tenía un mejor proceso de Gestión Escolar, lo que repercutía en la mejora de la calidad de los resultados educativos, a diferencia del centro de San Vicente, donde había dificultades con el proceso de Gestión Escolar y el nivel de calidad de la educación era realmente muy bajo.

Así mismo, Martínez et al. (2020), realizó una investigación titulada “El Desempeño Docente desde la perspectiva de la práctica profesional”. Donde el objetivo fue conocer la relación entre la evaluación del Desempeño Docente en su práctica y la evaluación docente a través de una prueba estandarizada. Para demostrarlo, los autores, emplearon un enfoque mixto, y diseño secuencial exploratorio – correlacional. Los hallazgos de la investigación permitieron concluir que, la evaluación continua del Desempeño Docente proporciona una imagen realista de lo que los profesores afrontan en su trabajo diario en las diferentes etapas del ciclo escolar, desde la perspectiva de la práctica profesional, de modo que se puedan identificar oportunidades para profesores individuales, centros escolares e incluso distritos, y elaborar planes en consecuencia para mejorar la profesionalidad docente, lo que a su vez repercute en el aprendizaje de los alumnos. Además, los autores

consideran una formación continua que desarrolle herramientas que permitan a los profesores reflexionar de forma sistemática y crítica sobre su Desempeño Docente, identificar sus puntos débiles e identificar vías de preparación o renovación que les permitan elegir y aprender lo que realmente necesitan para mejorar su desempeño, en lugar de obtener calificaciones por el mero hecho de aprender, ya que la evidencia de este estudio muestra que no existe relación entre las calificaciones de los profesores y su Desempeño Docente.

2.1.2. Antecedente Nacional

En esa línea, se encontraron trabajos limitados a nivel nacional, donde Díaz (2022), realizó el estudio sobre un “Modelo de Gestión Escolar para mejorar el acompañamiento pedagógico docente en una institución de nivel inicial en la ciudad de Lima”. El objetivo de dicho estudio, fue Diseñar un modelo de Gestión Escolar del acompañamiento pedagógico docente en una institución del nivel inicial en la ciudad de Lima, por lo que se utilizó un método cualitativo de tipo aplicada y diseño no experimental de corte transversal. El resultado de la investigación permitió a las instituciones educativas, la participación de todos los actores educativos alcanzando resultados significativos a través de la implementación de estrategias liderazgo distribuido, cultura de trabajo colaborativo, desarrollo profesional basado en las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, reflexión sobre la práctica docente y trabajo sistemático para mejorar el apoyo a los docentes de una institución educativa.

Por otro lado, en cuanto a la literatura donde afirme la relación entre Gestión Escolar y Desempeño Docente, tenemos a Yancce (2022), donde realizó un estudio sobre “Gestión Escolar y Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Churcampa, región Huancavelica - 2022”. El objetivo de dicho estudio fue describir la correlación entre la Gestión Escolar y el Desempeño Docente, la metodología correspondió al de tipo básico, nivel descriptivo – correlacional y enfoque cuantitativo. El producto de la investigación permitió observar que, el 90,20% de los docentes, consideran que la Gestión Escolar es buena, mientras que el 9,80%, la considera como regular. Además, se afirma la existencia de una relación moderadamente positiva y estadísticamente significativa entre la Gestión Escolar y el Desempeño Docente en las escuelas primarias del distrito de Chulkampa en la región Huancavelica. Por tanto, fue posible afirmar que la preparación para el aprendizaje,

enseñanza, participación en la gestión y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente fueron fundamentales para mejorar el desempeño de los docentes.

2.1.3. Antecedente Local

Así mismo, a nivel local, Concha (2022), realizó una investigación titulada “Gestión educativa y desempeño laboral del personal docente y administrativo de la institución educativa emblemática “Inca Garcilaso de la Vega”, Cusco – 2019” con el propósito de esclarecer el rol que ejerce el director como líder transformador y pieza fundamental en el interior de la institución educativa y, sobre todo, en el desempeño óptimo del personal docente y administrativo. Para tal fin, se desarrolló bajo el diseño metodológico y de tipo básico, nivel descriptivo – correlacional. El investigador concluye con la existencia de un nivel de influencia muy alto entre ambas variables. La gestión efectuada bajo las capacidades de liderazgo del director favorece al buen funcionamiento de la institución educativa y resulta de fundamental importancia para lograr mejoras importantes en el desempeño laboral. Asimismo, se comprueba la existencia de la asociación directa entre las dimensiones gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria con el rendimiento del personal docente de dicha institución educativa.

2.2. Bases Teóricas.

2.2.1. Administración educativa

De forma práctica Martínez (2012), refiere a la administración como “aquella actividad de estructurar y utilizar un conjunto de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo tareas en un entorno organizacional” (p.10). Esta se aplica en cualquier organización social o empresa, puesto que en todas se requiere de saber cómo, cuándo, por qué, etc., asimismo, para provechar y utilizar todo recurso que nos lleve a la satisfacción de necesidades para esa organización o empresa. En este contexto, las instituciones educativas también tienen esta cualidad en su administración (p.15).

La administración educativa es un proceso de introducción de un orden jerárquico en una institución y, como tal, contribuye a estructurar y coordinar todas las actividades educativas con el fin de definir y alcanzar los objetivos educativos de la institución, en otras palabras, es un proceso destinado a integrar los recursos

educativos y coordinar las actividades especializadas e interdependientes con el fin de alcanzar los objetivos educativos propuestos (Cárdenas et al., 2022).

La Administración Educativa se encarga, por lo tanto, de administrar el currículo, con base en determinado paradigma educativo. Esto implica que la disciplina debe encontrar el paradigma administrativo coherente con los objetivos curriculares del paradigma educativo al que se adscriba. (Salas 2003, p.14).

Asimismo, la administración educativa se asocia con las decisiones de la política educativa, esto significa que, las acciones tomadas a nivel del sistema de gobierno, misma que abarca la Gestión Escolar vinculada con las acciones emprendidas por el equipo directivo de una institución educativa en particular.

2.2.2. Gestión Escolar

De acuerdo con lo dispuesto por el Ministerio de Educación del Perú [MINEDU] (2023), La Gestión Escolar es el conjunto de procesos administrativos y estrategias de liderazgo que buscan lograr el desarrollo integral de las y los estudiantes, así como garantizar su acceso a la educación básica hasta la culminación de su trayectoria educativa. Esto se logra a través de la gestión de las condiciones operativas, de la gestión de la práctica pedagógica y de la gestión del bienestar escolar.

Por su parte, Romero y Santa María (2021), señalan que la Gestión Escolar (GE) se halla bajo las perspectiva de la administración y la pedagogía, la cual cumple una función de transformación y organización atendiendo las diferentes necesidades del los miembros de la comunidad escolar tanto a nivel pedagógico, administrativo, institucional y comunitario; siendo el principal objetivo el lograr la calidad educativa a través el manejo apropiado de los recursos técnicos, financieros, y humanos articulados bajo la dirección del líder institucional quien es el responsable de la coordinación de tareas y la toma de decisiones para alcanzar la situación deseada dentro de una institución educativa.

La gestión en el campo de la educación, es un proceso concebido para integrar recursos educativos y coordinar actividades especializadas e interdependientes, en busca del cumplimiento de los objetivos educativos propuestos. Es la manera en que está organizada la institución educativa atendiendo las distintas áreas directivas como la institucional, administrativa, pedagógica, curricular y comunitaria de tal forma que

se respondan a las exigencias de la institución y cumpla con el objetivo de mejorar la calidad educativa (Cárdenas et al., 2022).

De acuerdo con Vega (2020), la Gestión Escolar es un conjunto de procesos organizados que permiten a una institución alcanzar sus metas y objetivos. La buena gestión implica diagnóstico, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación, procesos que se refuerzan mutuamente y que, en última instancia, conducen a la consecución de los resultados fijados por la dirección. El buen gobierno es la clave para que el trabajo de todos los miembros de la institución tenga sentido y sea un proyecto de todos.

Carrillo (2010), la Gestión Escolar se puede definir como “el gobierno o la dirección participativa de la educación” (p.46), debido a sus cualidades particulares de sus procesos educativos y la toma de decisiones en el nivel correspondiente es una tarea colectiva que implica a muchas personas, mismas que persiguen un objetivo en común y mantienen comunicación eficiente en todos sus niveles.

La Gestión Escolar es el arte de organizar los talentos presentes en el sector educativo para cumplir con las condiciones de calidad y eficacia que la sociedad espera de la educación, que tiene la función de socializar al niño formalmente, de educarlo, de incorporar a las nuevas generaciones los valores, costumbres y conocimientos de nuestra sociedad (p.46).

En este sentido, la gestión es un elemento esencial en la articulación de las actividades educativas; además, abarca una serie de procesos institucionales cuyos recursos, objetivos y, sobre todo, las personas que los integran están en interacción dinámica y continua. La gestión educativa consiste en una serie de actividades que se llevan a cabo en una institución educativa bajo el liderazgo del director, quien establece objetivos, planifica tareas, las hace efectivas e involucra a sus miembros en los ámbitos pedagógico, administrativo y social (Pacco & Dávila, 2022).

2.2.2.1. Gestión

El término gestión está estrechamente asociado al ámbito directivo, es decir a las funciones del líder. Etimológicamente proviene del latín “gestio” que alude a la acción de administrar, y “onis” que se refiere al accionar o llevar a cabo alguna acción, en este sentido la gestión originalmente fue concebida como la actividad que busca

establecer objetivos y hallar los medios para su ejecución (Navarro & Lladó, 2014).

Por otra parte, la gestión es concebida como parte de la administración y no como una ciencia o disciplina independiente, definiéndose como una serie de reglas y decisiones dirigidas a la coordinación de acciones con el fin de alcanzar metas colectivas implicando la innovación, el liderazgo, el asumir retos, y un enfoque estratégico. Por tanto, la gestión es entendida como el “sistema de actividades estratégicas y planificadas que se llevan a cabo guiadas por instrucciones y técnicas apropiadas para obtener determinados fines o metas” (Vega, 2020).

Para Brandstadtler (2007), la gestión cumple las siguientes funciones básicas en una organización:

- Diseñar escenarios que faciliten los procesos institucionales
- Crear vínculos
- Encauzar la energía organizacional.
- Establecer el equilibrio entre las necesidades de la organización y sus miembros

2.2.2.2. Características de la Gestión Escolar

Vega (2020), propone las siguientes características sobre la Gestión Escolar:

- Es un proceso dinamizador. La Gestión Escolar no sólo permite a las instituciones educativas gestionar, sino que también les provee las herramientas básicas para la innovación y el cambio continuos.
- Es un proceso sistémico. Los procedimientos, técnicas, herramientas y estrategias de Gestión Escolar son un conjunto de elementos que están interconectados y funcionan conjuntamente para alcanzar las metas y objetivos de una institución educativa.
- Es un proceso flexible. Como sistema de estrategias, métodos y técnicas, tiene un alto grado de flexibilidad porque debe adaptarse a diferentes situaciones y contextos.
- Se sustenta más en la coordinación que en la imposición. La coordinación es una herramienta clave en la conducción y dirección de las instituciones educativas,

por tanto, una buena gestión basada en esta estrategia tendrá definitivamente mayor éxito que aquellas que toman la imposición y la arbitrariedad como práctica permanente.

- Se basa en la coordinación y no en la imposición. La coordinación es una herramienta importante en la gestión y dirección de los centros educativos, por lo que un buen liderazgo basado en esta estrategia está llamado a tener más éxito que un liderazgo que admitan la imposición y arbitrariedad.
- Incluyente y participativa. La inclusión es una actitud que incluye la escucha, el diálogo, la participación, la colaboración, el cuestionamiento, la confianza, la aceptación y la adaptación a las necesidades de los demás.
- Reflexiva. Sugiere la formación de espacios para la reflexión, es decir, una revisión continua de la práctica profesional de los responsables de supervisar, tutelar, dirigir y enseñar para garantizar que se cumplen los objetivos establecidos.
- Trabajo colegiado y colaborativo. Actitud positiva y abierta que integra el potencial del equipo en el trabajo colectivo, a través de la cual supervisores y orientadores participan en análisis, evaluaciones, acuerdos, discusiones, consultas, debates intelectuales o académicos entre colegas;
- Co-liderazgo. El papel de liderazgo del supervisor requiere una coordinación académica profesional y flexible con el equipo para dirigir las actividades;
- Fomenta la participación social. Involucrar a los padres en el aprendizaje de sus hijos es esencial en el proceso de desarrollo social, incluyendo la educación.

2.2.2.3. Funciones de la Gestión Escolar en la institución educativa

De acuerdo con Kaufman (2004), la función de la administración en una institución educativa indica “el planificar, diseñar, e implementar un sistema eficiente y eficaz para el logro de la enseñanza-aprendizaje en un entorno social en el que se imparte el servicio, para que responda a las necesidades de los alumnos y de la sociedad” (p.26).

Esa función, de la administración educacional, es posible destacar 6 funciones elementales (p. 27).

- a) Identificación de las principales necesidades y problemas.
- b) Determinación de las necesidades para resolver el problema y de las posibles alternativas de solución para satisfacer dichas necesidades.
- c) Selección de los medios y estrategias para la solución.
- d) Implantación de estrategias.
- e) Evaluación de la eficiencia de realización.
- f) Revisión de las etapas previas para asegurar el funcionamiento del sistema, que sea pertinente, eficaz y efectivo.

Por parte de Carrillo (2010), en el sector educativo la intención de una labor gestora, independientemente del nivel en que se encuentre, asume 3 funciones básicas:

- Gestión normativa, la cual está orientada a definir y hacer cumplir determinadas funciones plasmadas en documentos con carácter oficial y jurídico.
- Gestión participativa, que está orientada a incorporar a director y profesores como parte de un mismo grupo, en el que se propicie la coparticipación con un sentido humanístico y social.
- Gestión Administrativa, que está centrada en la realización de trámites como medio de relación entre las autoridades, los maestros y la escuela.

2.2.2.4. Instrumentos de la Gestión Escolar

Una Gestión Escolar efectiva requiere de la formulación de normas y guías que orienten la consecución de objetivos bajo el liderazgo del director de la institución educativa. Los instrumentos de Gestión Escolar deben responder a las necesidades de la comunidad educativa, habiendo la posibilidad de realizar modificaciones o complementar su contenido de ser necesario. Asimismo los miembros de la comunidad educativa deben ser participes de la elaboración o modificación de los instrumentos de gestión.

De este modo el Ministerio de Educación del Perú [MINEDU] (2023), señala los instrumentos de gestión básicos para organizar, direccionar y evaluar la gestión

de la institución educativa hacia el cumplimiento de metas:

- **Proyecto Educativo Institucional (PEI):** Orienta la gestión de la Institución educativa, en el mediano plazo (entre 3 y 5 años).
- **Plan Anual de Trabajo (PAT):** Consolida los objetivos y metas del PEI y contiene las acciones mínimas para el despliegue del periodo lectivo (1año)
- **Proyecto Curricular de la IE (PCI):** Direcciona los procesos pedagógicos de la Institución educativa para el despliegue de los aprendizajes formulados en el currículo Nacional de Educación Básica, alineado con lo dispuesto por el PEI, así como las disposiciones de los modelos de servicio educativo.
- **Reglamento Interno (RI):** Regula la organización y funcionamiento integral de la Institución Educativa para fomentar una convivencia escolar democrática y un ambiente favorable para los aprendizajes.
- **Documento de gestión:** Para el caso de las Instituciones Educativas unidocentes, multigrado y programas educativos formulan un documento de gestión el cual abarca aspectos elementales de cada Instrumento de Gestión. Si la Institución Educativa se encuentra circunscrito a una red educativa, acoge los instrumentos gestión de ella.

2.2.2.5. Manejo de la normatividad educativa

Las normas regulan las relaciones y el comportamiento de los individuos en todo tipo de organización o sistema por lo que deben respetarse. En el ámbito educativo ocurre lo mismo, directivos y profesorado tienen deberes y derechos en virtud de las leyes aplicables, y sus acciones deben llevarse a cabo dentro de los parámetros establecidos por la ley y de acuerdo con los requisitos de un sistema educativo comprometido con la calidad de la enseñanza. Los buenos directores se preocupan por conocer y entender las leyes y reglamentos conexos usándolos como guía para gestionar sus actividades. El grado de comprensión de la normativa por parte de profesores y directores influye en su aplicación en el aula, y un buen conocimiento del marco normativo vigente es esencial para hacer bien su trabajo.

Sin embargo, se ha cuestionado el hecho de que, la normativa promueva la autonomía de las instituciones educativas y dé libertad a los dirigentes para centrarse

en las especificidades de sus instituciones, pero que al mismo tiempo fije los mismos objetivos que todos deben seguir, lo que resulta paradójico y plantea un reto a los dirigentes para adaptarse a las especificidades de sus instituciones. Esta es otra razón por la que los directivos deben leer, comprender, interpretar y aplicar las normas con cuidado (Pacco & Dávila, 2022).

2.2.2.6. Liderazgo directivo y mejora educativa

La gestión educativa esta fundamentada en los principios de liderazgo y la mejora continua con el propósito de generar beneficios para el usuario final (estudiante).

De acuerdo con Acevedo (2019), la mejora es el esfuerzo sistemático y continuo, dirigido a transformar las condiciones de aprendizaje y otras vinculadas al contexto escolar con el objetivo de lograr un aprendizaje efectivo. De manera general, el objetivo de la mejora educativa es el éxito educativo, para alcanzar tal propósito es necesario considerar los siguientes elementos: las condiciones educativas actuales, referida específicamente al aprendizaje; el nivel de liderazgo presentado por los directivos y docentes; asimismo, el esfuerzo en favor de lograr la transformación esperada; finalmente, el establecimiento de los fines (p.29).

El liderazgo y la optimización constituyen los dos lados de la misma moneda para alcanzar la mejora educativa. En tanto el liderazgo no sea ejercido en función de la mejora educativa, en otras palabras, de la adecuada modificación de las condiciones escolares, terminaría por ser un liderazgo vacío y enredado en la misma trama de relaciones que forma parte de lo que debe ser, si no suprimido, al menos modificado en favor de una mayor eficiencia educativa; una optimización, por su parte, que prescindiese por completo del liderazgo, acabaría por ser caótica, inconstante, sujeta a la contingencia de la acción individual, y perdería por completo la visión de conjunto y la unidad colectiva del esfuerzo transformador. Liderazgo sin optimización es, en última instancia, más burocracia administrativa; optimización sin liderazgo es, básicamente, un proceso anárquico, voluntarista, sin coordinación racional y, por ende, condenado al fracaso.

2.2.2.7. Estilos de la Gestión Escolar

El liderazgo es una cualidad esencial y necesaria para la conducción cualquier

tipo de organización, las instituciones educativas no son la excepción pues también requieren alcanzar objetivos propios. Por ello el rol del director como conductor, facilitador y autoridad, es el responsable de alcanzar dichos objetivos, ante ello este adoptará determinados estilos de que generen cambios y concrete el logro de los objetivos propuestos. De acuerdo con Cárdenas et al. (2022), se pueden señalar los siguientes estilos de gestión:

a) El estilo interpersonal

El director de la IE fomenta la comunicación con los profesores y prefiere escuchar directamente de ellos o sus sugerencias; de este modo, sus opiniones pueden ser escuchadas. Al mismo tiempo, crea un clima de confianza y muestra flexibilidad.

b) Estilo administrativo

En este estilo de gestión, el director es el jefe principal y trabaja o se reúne con un equipo directivo formado por el subdirector y los profesores con mayor experiencia. No se consultan, sino que se asesoran basándose en órdenes del día y actas que recogen los acuerdos. El director es responsable de la planificación, la organización y el control. La comunicación entre el director y el personal es ascendente. Este estilo es muy tradicional en las instituciones educativas.

c) El estilo político

Se trata de un estilo de gestión que fomenta el debate abierto en el que el directivo es un participante clave. Se dialoga y se intercambian opiniones sobre las actividades educativas.

d) Estilo antagónico

El director antagónico tiene la capacidad de responder a los ataques de sus oponentes, de persuadirlos y de llegar a compromisos con sus aliados. Utiliza estrategias que motivan a sus aliados y, en el caso de los oponentes, es capaz de convencerlos y satisfacerlos.

e) Estilo autoritario

El directivo trata de imponer su opinión porque ignora las objeciones y no acepta puntos de vista que difieran de los que él mismo percibe. Este modelo

autoritario se considera un liderazgo crítico.

2.2.2.8. Educación de calidad

La Gestión Escolar se centra en proporcionar una educación de calidad con equidad y atención a las diversas necesidades educativas. Así, la calidad de la educación es el resultado de los esfuerzos coordinados de los profesores, apoyados por la administración en términos de enseñanza y aprendizaje; la administración es responsable de planificar la enseñanza y el aprendizaje y de asumir la responsabilidad del liderazgo pedagógico frente a la gestión del conocimiento, y todas estas variables repercuten en la calidad de la educación (Pacco & Dávila, 2022).

En el contexto de la educación, la calidad mide el nivel de compromiso en las instituciones educativas, de acuerdo con Barba y Delgado (2021), la calidad educativa, es definido como un constructo multidimensional, abarca un conjunto de políticas, estrategias, discursos y prácticas, estos constituyen parámetros para identificar si la institución educativa cumple los preceptos establecidos. Entre sus factores se puede mencionar al proceso formativo, visión curricular, aprendizajes de los estudiantes, asimismo, el nivel de involucración de actores externos a la escuela como familiares y la comunidad. Por tanto, la calidad educativa se puede definir desde 2 perspectivas, la primera de carácter social y la segunda de carácter escolar o institucional.

En este hecho se habla de calidad en el centro educativo cuando se potencian las capacidades cognitivas, sociales, afectivas y éticas de los alumnos; asimismo promueve el desarrollo profesional del profesorado

Para lograr una calidad educativa es necesario tomar en cuenta una serie de enfoques

- ✓ Calidad como excelencia
- ✓ Calidad como satisfacción de las necesidades y expectativas de los usuarios
- ✓ Calidad como el grado en que se adecuan a ciertos estándares o criterios preestablecidos
- ✓ Calidad como el grado de consistencia, eficiencia y perfeccionamiento de ciertos procesos para el logro de objetivos

- ✓ Calidad como un marco o carta fundacional de ciertos derechos y deberes entre proveedores y usuarios de algo
- ✓ Calidad como transformación de los sujetos e instituciones implicados y comprometidos en la provisión de bienes o servicios

2.2.2.9. Dimensiones de la Gestión Escolar

Una gestión educativa exitosa requiere desenvolverse sobre las dimensiones estratégica, pedagógica – curricular, administrativa, del acompañamiento y la comunitaria de manera articulada. Para ello, es fundamental la capacidad de liderazgo del director/a o máximo responsable de la institución educativa. En este contexto el Ministerio de Educación del Perú [MINEDU] (2023), las define:

a) Gestión Estratégica

“Referida a la generación de una orientación clara y compartida de los fines y propósitos educativos de la IE, a partir de la cual se formulan objetivos y metas para la mejora de la misma” (p.3). en resumen, supone la visualización de la situación educativa, la formulación de estrategias y la integración de acciones que conlleven a la consecución de objetivos.

b) Gestión pedagógica curricular

“Referida a la gestión del núcleo pedagógico de la IE, en otras palabras, es el conjunto de actividades y recursos con mayor proximidad al logro de aprendizajes” (p.3). Es el proceso de trabajo básico de la institución educativa y sus miembros, el proceso de enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, los programas estructurados de formación continua, los métodos y estrategias de enseñanza, la evaluación del aprendizaje, el uso de materiales y recursos didácticos.

c) Gestión Administrativa

“Referida a las actividades de soporte que aseguran las condiciones de operatividad de la IE y permiten que las tareas pedagógicas, estratégicas y comunitarias se realicen de manera fluida y efectiva” (p.4). en otras palabras, las actividades relacionadas con los aspectos estructurales, la asignación y el reparto de tareas, el uso del tiempo y del espacio.

d) Gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua

Son acciones que buscan incorporar estrategias de apoyo a la mejora personal y colectiva de la práctica docente y al autodesarrollo de la profesión docente que contribuyan a mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Es importante que los docentes y/o formadores, así como otros profesionales de la educación y actores involucrados en el proceso educativo, fomenten y apoyen prácticas pedagógicas basadas en la reflexión crítica sobre sus propios resultados de enseñanza y aprendizaje. A través del seguimiento y la autoevaluación, y la comunidad colegiada que se crea en la educación inclusiva, los docentes pueden identificar sus fortalezas y áreas a fortalecer, promoviendo así la mejora sistemática y continua de su práctica pedagógica, lo que a su vez influirá en la mejora del aprendizaje de los estudiantes (p.33).

e) Gestión Comunitaria escolar

“Referida al fomento de una gestión de la convivencia escolar sustentada en los enfoques del CNEB, que garanticen un espacio seguro para el aprendizaje y el desarrollo integral de las y los estudiantes” (p.4).

2.2.3. Administración de personal

Castillo (2007), refiere a la administración de personal dentro de la administración general teniendo en cuenta los intereses de los trabajadores y de la organización, es a su vez “un conjunto de principios, procedimientos e instituciones que procuran la mejor selección, educación y armonización de los servidores de una organización, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento en favor de unos y otros” (p.6).

En este sentido la administración del personal como el sistema administrativo “está constituido por la planeación, organización, coordinación, dirección y control de las actividades necesarias con el objetivo de crear las condiciones laborales donde los trabajadores desarrollen todo su potencial laboral dentro de las organizaciones” (p.10). Para ello se considera la existencia de una serie de funciones concretas de la gestión de personal, las cuales le dan sentido a cada uno de los procesos del sistema de personal.

El control de personal, como parte de la administración del personal, es entendido como el proceso de medición del resultado que se está logrando para compararlo con lo planeado y aplicar medidas correctivas que sean necesarias en el caso de existir una desviación negativa entre lo alcanzado y lo planeado; para ello, es necesario evaluar el desempeño del colaborador, ofreciendo a la organización información útil para tomar decisiones sobre previsión de la fuerza laboral (p.303)

✓ **Evaluación del desempeño**

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del valor que una persona demuestra, por sus características personales y/o por sus prestaciones, a la organización de la que forma parte, expresada periódicamente conforme a un preciso procedimiento conducido por una o más personas conocedoras tanto de la persona como del puesto de trabajo. Asimismo, es un procedimiento sistemático idéntico para todos los miembros de la organización —todos son evaluados por sus resultados (objetivos de orientación cuantitativa y/o por sus actitudes (objetivos cualitativos o competencias) (Jaume 2012, p.305).

2.2.4. Desempeño Docente

La palabra desempeño proviene de la administración de empresas y muy en particular de la gestión de recursos humanos al seleccionar a su personal. En el sentido de la investigación, el desempeño del docente debe estar orientado a obtener como resultado el desarrollo deseado del plan curricular que se esté dictando; para ello es indispensable saber cuán, actualizado y preparado debe estar el docente (García, 2020).

Para Montenegro (2003), el desempeño se describe como el conjunto de acciones concretas. En cambio, el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de

evaluación.

Cuenca (2011), define el Desempeño Docente como “Una práctica relacional; entendida, como el desarrollo de capacidades de interacción con el otro, de conocimiento del otro, así como del uso de diversos medios y modos para comunicarse con ese otro” (p. 32).

Guzmán (2016), indica que: “El Desempeño Docente representa la experticia y dominio de los conocimientos y competencias que el docente pone en juego para resolver situaciones hipotéticas de la práctica educativa, fundamentadas en situaciones reales y contextualizadas” (p.288).

Por lo tanto, podemos definir el Desempeño Docente como el conjunto de tareas o acciones demostrables en el aula y en otros ambientes para lograr los objetivos propuestos dentro de la institución de acuerdo a las necesidades del alumno y alineados al Ministerio de Educación.

2.2.4.1. Funciones del Desempeño Docente

De acuerdo con Estrada (2013), una adecuada evaluación del Desempeño Docente debe cumplir, por lo menos, las funciones siguientes:

- ✓ Función de diagnóstico: La evaluación debe describir el Desempeño Docente del profesor en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad
- ✓ Función instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales
- ✓ indicadores del Desempeño Docente de los educadores
- ✓ Función educativa: Cuando el proceso de evaluación del Desempeño Docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el profesor percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su Desempeño Docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador

- ✓ -Función desarrolladora: Esta función de la evaluación del Desempeño Docente, se percibe como la de mayor importancia para los profesores evaluados. Esta función desarrolladora se cumple, cuando como resultado del proceso de evaluación del Desempeño Docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado.

2.2.4.2. Nuevos profesionales y su encaje en las organizaciones del siglo XXI

En un nuevo mercado de trabajo disruptivo y cambiante, requiere de profesionales cada vez más adaptable y empleables. Durán (2020), menciona las características de los nuevos profesionales bajo este paradigma, entre las que se pueden destacar:

a) Flexible

Implica mantener la mente abierta ante cualquier cambio, opinión e ideas nuevas mostrando adaptabilidad, asimismo, los profesionales flexibles no son atraídos por formas de trabajo tradicional, buscan la dinamicidad y nuevas formas de realizar una misma actividad

b) Disruptivo

Piensa fuera de los círculos tradicionales, buscan resolver problemas de formas no tradicionales explorando soluciones innovadoras, aunque suponga replantear todo lo establecido anteriormente, también se caracterizan por ser generadores de reflexión que incite a el cambio de paradigma.

c) Digital

Se desenvuelve con facilidad en el medio digital, considerando a la tecnología como aliada y desarrolla sus competencias en torno a ella.

d) Conector

Tiene buena capacidad para crear redes de contactos pues son conscientes del valor de las relaciones interpersonales, por ello, utilizan redes sociales y profesionales. Asimismo, disfrutan del trabajo en equipo, no necesariamente en el mismo espacio físico, prefieren el trabajo remoto, para ello desarrollan capacidades de gestión, organización y planificación.

e) **Learnability**

Relacionado con su alta capacidad de aprendizaje.

2.2.4.3. Ámbitos del Desempeño Docente

Respecto al desenvolvimiento profesional del docente, es posible reconocer 3 ámbitos fundamentales donde desarrolla sus capacidades, de acuerdo con lo mencionado por (Anaya, 2022) en referencia al texto MINEDU 2002 señala los siguientes:

- ✓ **Ámbito pedagógico**, implica el eje principal de la razón de ser del docente, son los saberes y competencias que le permiten desarrollar su función. Es la práctica pedagógica, el desenvolverse en clases, de tal manera que logre captar el interés y responsabilidad de los alumnos; implica además la ética profesional en las interrelaciones con los integrantes de la sociedad académica. Supone además el juicio pedagógico, que quiere decir en cuanto a la aptitud de llamar la atención y motivación de los educandos por aprender, esperanzas y características y la vinculación; relacionado a la familiarización con los estudiantes
- ✓ **Ámbito cultural**, involucra el conocimiento de su entorno para ser capaces de aceptar desafío de toda índole, y aplicados en contextos locales, regionales y nacionales.; analizando la evolución y la adquisición de aprendizajes de diversos contextos
- ✓ **Ámbito político**, indica que es la responsabilidad del docente con la formación de sus educandos, como futuros ciudadanos sociales orientados a la justicia social y equidad, es la capacidad de contribuir a una sociedad más justa, libre y la formación de ciudadanos activos, conscientes y con valores humanos

2.2.4.4. El marco de buen Desempeño Docente

El marco de buen Desempeño Docente, de hoy a más allá el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que identifican una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un convenio técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se logre que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los escolares. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo

docente (Ministerio de Educación del Perú [MINEDU], 2016).

Tabla 2

Estructura del marco del buen Desempeño Docente

4	9
Dominios	Competencias

2.2.4.5. Propósitos de Desempeño Docente

Ministerio de Educación Indica los siguientes propósitos:

- a) Instaurar un lenguaje común entre los que realizan la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- b) Promover a que los docentes reflexionen sobre su práctica, se adecuen a los desempeños que caracterizan a la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión acompañada de la enseñanza.
- c) Impulsar la revaloración social y profesional de los docentes para fortalecer su perfil como profesionales competentes que aprenden, se desarrollen y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- d) Guiar y dar la coherencia al diseño e implementación de las políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente (Ministerio de Educación del Perú [MINEDU], 2016).

2.2.4.6. Factores que determinan el Desempeño Docente

Para Montenegro (2003), Los factores relacionados al docente y el buen desarrollo de sus funciones, es posible destacar su formación profesional, sus condiciones de salud, y el grado de motivación y compromiso con su labor.

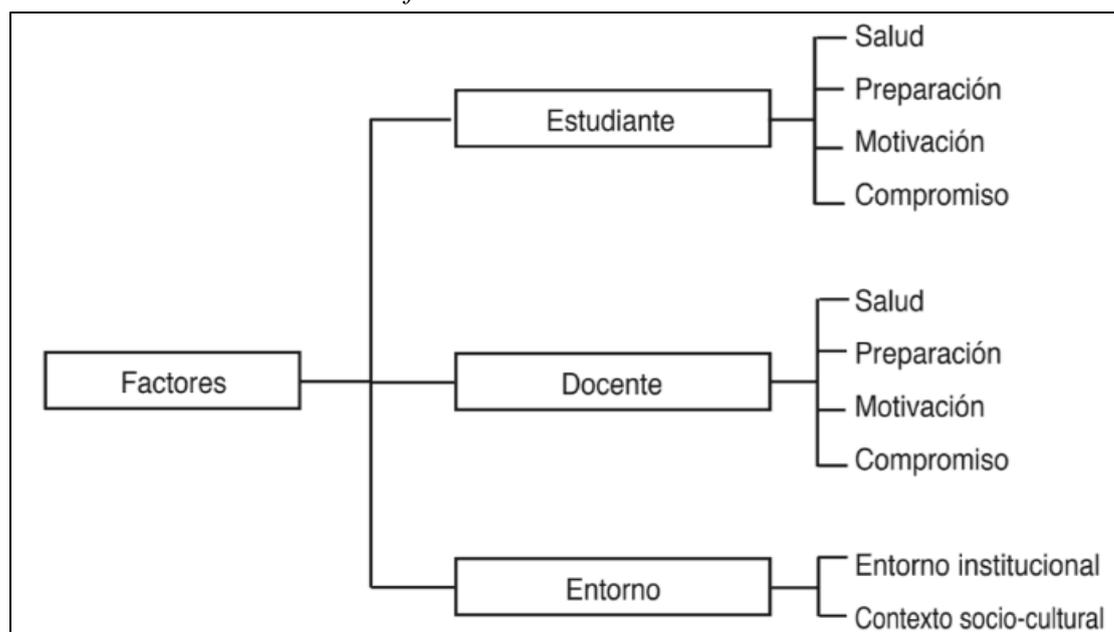
La formación profesional provee el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante. A mayor calidad de formación, mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia. Así mismo, entre mejores sean sus condiciones de salud física y mental, mejores posibilidades tendrán para ejercer sus funciones. La salud y el bienestar general dependen a su vez, de las condiciones de vida, de la satisfacción de las

necesidades básicas, incluyendo el afecto. Sin embargo, puede haber excelente formación, muy buena salud, pero si no se tiene la suficiente motivación por lo que se hace, los resultados de la gestión serán pobres (p.49).

La motivación se refuerza con el grado de compromiso, con la convicción de que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social. Por ello es muy importante la manifestación constante de las actitudes que demuestren compromiso con el trabajo como son la puntualidad, el cumplimiento de la jornada, las excelentes relaciones con los estudiantes y colegas, la realización de las actividades pedagógicas con organización, dedicación, concentración y entusiasmo. Estos cuatro factores: formación, salud, motivación y compromiso se refuerzan de manera mutua y generan (p.38).

Figura 1

Condiciones del docente como factor central



Nota. Adaptado de Montenegro (2003). Condiciones del docente como factor central

2.2.4.7. Evaluación del Desempeño Docente

Estrada (2013), lo define como un “proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes” (p.10). Para ello, es necesario incidir en sus capacidades didácticas, su emocionalidad,

responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivos.

Por consiguiente, se infiere que el proceso de evaluación consiste en proceder a conocer una realidad que existe en forma real, en constante movimiento, y en donde influyen una infinidad de factores evidentes y otros no tan evidentes. Dentro de una situación de esta naturaleza, la evaluación del Desempeño Docente resaltaría aquellas situaciones conflictivas, en las condiciones y acciones realizadas por el personal docente (p.12).

2.2.4.8. Dominios y competencias del Marco de buen Desempeño Docente

El (Ministerio de Educación del Perú [MINEDU], 2016), señala los siguientes dominios y sus competencias.

a) Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 1: Conoce y entiende las particularidades de todos sus escolares y sus contextos, los contenidos disciplinares que les enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con la intención de promover capacidades de alto nivel y su buena formación integral.

Competencia 2: Proyecta la enseñanza de forma colegiada, garantizando la relación entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos útiles y la evaluación, en una programación curricular en contante revisión.

b) Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 3: Crea un clima favorable para el aprendizaje de sus estudiantes, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con finalidades de formar personas críticos e interculturales.

Competencia 4: Transporta 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 una manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Competencia 5: Evalúa continuamente el aprendizaje según los objetivos institucionales previstos, retroalimentar y tomar decisiones a los estudiantes y también a la comunidad educativa, siempre tomando en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales de la Institución Educativa (Ministerio de Educación [MINEDU], 2016).

c) Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Competencia 6: Participación activa, con la actitud democrática, crítica y cooperativa, en la gestión de la institución educativa, favoreciendo en la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y así se pueda generar aprendizajes de calidad.

Competencia 7: Establece relaciones de respeto, colaboración y responsabilidad con los padres de familia, la comunidad y otras instituciones educativas del Estado y la sociedad civil; beneficia sus saberes y recursos en cada proceso educativo y da avance de los resultados.

d) Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Competencia 8: Reflexiona sobre la práctica y experiencia institucional y desarrolla los procesos de aprendizaje continuo de modo particular y agrupado, para construir y certificar su identidad y responsabilidad profesional (Ministerio de Educación del Perú [MINEDU], 2016).

Competencia 9: Ejecuta su profesión desde un comportamiento de respeto de los derechos primordiales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con la función social.

Figura 2

Los 4 dominios del marco de buen Desempeño Docente



Nota: Rescatado del informe “buen Desempeño Docente” del MINEDU (2016)

2.2.4.9. Dimensiones del Desempeño Docente.

De igual manera, (Ministerio de Educación del Perú [MINEDU], 2016) elaboró un documento para evaluar el buen Desempeño Docente al 2012, en consenso con el gobierno, los docentes y la ciudadanía sobre las competencias que deben tener los docentes del país y así lograr el aprendizaje de los estudiantes. La estructura de este marco del buen Desempeño Docente está organizada por cuatro dominios (Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación a la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente), nueve competencias y cuarenta desempeños.

a) Planificación de clases

Entiende la planificación del trabajo pedagógico mediante la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Relata el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus escolares, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de estrategias de enseñanza, materiales educativos y evaluación del aprendizaje.

b) Procedimientos metodológicos

Entiende el manejo del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que aprecie la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima próspero al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus escolares, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y notables. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que les proporcionan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar

c) Medios de enseñanza

La constante evolución tecnológica obliga al profesor a que no se mantenga en el uso exclusivo de los recursos que le fueron eficaces hace tiempo, ya que los alumnos de hoy son niños que están creciendo en la era de la tecnología. Por este motivo, dentro del repertorio de recursos docentes, son necesarias las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Sin embargo, en contraste

d) Ambientes de aprendizaje

Esta dimensión permite suponer que los docentes, durante su práctica profesional, consideran los aspectos físicos del aula, los contenidos a trabajar, los materiales en que se pueden apoyar y a los alumnos. Asimismo, propicia un espacio y tiempo de trabajo, con sus actitudes hacia los alumnos, favorece un clima para que estos puedan expresar sus sentimientos, así como el respeto en las relaciones que establecen con sus pares. Es decir, se desarrolla un ambiente donde los estudiantes desarrollan sus competencias.

e) Práctica docente

Entiende el proceso y las prácticas que especifican la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en conjuntos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional.

2.3. Marco Conceptual

- **Gestión:** sistema de actividades estratégicas y planificadas que se llevan a cabo guiadas por instrucciones y técnicas apropiadas para obtener determinados fines o metas
- **Gestión Escolar:** es el conjunto de procesos administrativos y estrategias de liderazgo que buscan lograr el desarrollo integral de las y los estudiantes, así como garantizar su acceso a la educación básica hasta la culminación de su trayectoria educativa. Esto se logra a través de la gestión de las condiciones operativas, de la gestión de la práctica pedagógica y de la gestión del bienestar escolar.
- **Desempeño Docente:** es un conjunto de tareas o acciones demostrables en el aula y en otros ambientes para lograr los objetivos propuestos dentro de la institución de acuerdo a las necesidades del alumno y alineados al Ministerio de Educación.
- **Currículo Nacional de la Educación Básica:** Es uno de los instrumentos de la política educativa de la Educación Básica, que rige nuestro que hacer docente en donde se explica la visión de la educación que queremos para los estudiantes de las tres modalidades de la Educación Básica: Educación Básica Regular, Educación Básica Especial y Educación Básica Alternativa.
- **Competencia:** Es un conjunto de capacidades que tiene una persona para poder lograr sus objetivos.
- **Capacidades:** Son los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona tiene para ser competente para utilizar en una situación determinada.
- **Desempeño:** Es una acción que designa el cumplimiento de funciones, metas y responsabilidades, cumplir las obligaciones inherentes a una profesión lo cual conlleva a realizar buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional.
- **Evaluación pedagógica:** Es un proceso sistemático de verificación de la actividad pedagógica, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de las capacidades del docente, su responsabilidad laboral y sus relaciones interpersonales con los estudiantes, padres de familia, colegas y representantes de la comunidad educativa.

- **Administración educativa:** Se refiere a la planificación, organización, dirección y control de los recursos, humanos, académicos, tecnológico y materiales de las instituciones educativas, siendo su objetivo primordial el elevar la calidad educativa en cada unidad.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

La Gestión Escolar se relaciona de manera significativa con el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

- a) La Gestión Estratégica se relaciona de manera significativa con el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022.
- b) La Gestión pedagógica curricular se relaciona de manera significativa con el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022.
- c) La Gestión Administrativa se relaciona de manera significativa con el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022.
- d) La gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua se relaciona de manera significativa con el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022.
- e) La Gestión comunitaria escolar se relaciona de manera significativa con el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022.

3.2. Identificación de variables e indicadores

Variable 1:

Gestión Escolar

Dimensiones:

- a) Gestión Estratégica
- b) Gestión pedagógica curricular
- c) Gestión Administrativa
- d) Gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua
- e) Gestión Comunitaria escolar

Variable 2:

Desempeño Docente

Dimensiones:

- a) Planificación de clases
- b) Procedimientos metodológicos
- c) Medios de enseñanza
- d) Ambientes de aprendizaje
- e) Práctica docente

3.3. Operacionalización de variables

Esta tuvo en cuenta la revisión teórica de diversos autores, pero en el proceso de construcción y generalización se recayó en autores que mejor respondan a la problemática en estudio, el cual ya fue señalado en el primer capítulo.

Tabla 3*Operacionalización de las variables Gestión Escolar y Desempeño Docente*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Gestión Escolar	Es el conjunto de estrategias directivas y procesos administrativos orientados a lograr el desarrollo integral de los estudiantes. Asimismo, garantizar el acceso a la educación básica hasta su culminación en concordancia con el perfil del egresado de educación básico (Ministerio de Educación del Perú [MINEDU], 2023).	La Gestión Escolar está compuesta por el conjunto de actividades desarrolladas en las instituciones educativas, donde es fundamental el despliegue del liderazgo del director, quien es responsable planifica y organiza objetivos con el fin de efectivizar las tareas pedagógicas, administrativas y comunitarias, enfatizando el acompañamiento, monitoreo y la formación continua de los docentes (Pacco & Dávila, 2022).	Gestión Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderazgo directivo ▪ Objetivos institucionales ▪ Calidad de enseñanza ▪ Trabajo en equipo
			Gestión pedagógica curricular	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Priorizar contenidos curriculares ▪ Estrategias de enseñanza ▪ Desarrollo de habilidades y destrezas
			Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificar procesos académicos y administrativos ▪ Organizar y establecer las funciones del personal ▪ Liderazgo orientado al logro de objetivos y metas
			Gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estables acciones de acompañamiento pedagógico ▪ Realiza monitoreo docente ▪ Promueve la formación continua del docente
			Gestión Comunitaria escolar	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestionar la convivencia escolar ▪ Organizar actividades extracurriculares ▪ Actividades pedagógicas con participación de padres de familia
Desempeño Docente	Son aquellas capacidades profesionales observables y medibles. Se refieren a las competencias, disposición personal	Demostrar el pleno desarrollo y despliegue de las capacidades profesionales del educador a	Planificación de clases	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración de las sesiones de aprendizaje ▪ Planeación didáctica en aula según necesidades y estilos de aprendizaje

y responsabilidad social del profesional docente, es decir el cumplimiento cabal de sus responsabilidades el cual se encuentra determinado por factores asociados al mismo docente, a los estudiantes y a su contexto (Estrada & Mamani, 2020).

través de elementos de juicio y medibles es mediante la forma en como demostró la planeación de clases, el uso de procedimientos metodológicos, empleo de medios de enseñanza, con la implementación de ambientes de aprendizaje y una práctica docente teniendo en cuenta la prioridad y necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

Procedimientos metodológicos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización de actividades en clase ▪ Orientación de actividades en clase
Medios de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uso de recursos didácticos digitales ▪ Actividades lúdicas con material concreto
Ambientes de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Condiciones físicas del aula ▪ Contenidos y materiales para el aprendizaje
Práctica docente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ejecución de la planificación curricular según cronograma ▪ Dominio de los contenidos.

Nota. Adaptación realizada en base a la “Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica” publicada por el Ministerio de Educación de Perú (2023) y la publicación efectuada por Pacco y Dávila (2022), quienes señalan la necesidad de orientar la Gestión Escolar a la atención de necesidades educativas diferenciadas de los estudiantes y no solo aspectos administrativos burocráticos. En el caso del Desempeño Docente (DD) se realizó la adaptación de Estrada & Mamani (2020) en cuanto a los elementos para observar y medir el DD.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

4.1.1. Tipo de investigación

La presente tesis se enmarca dentro del diseño de investigación correlacional, cuyo propósito es medir el grado de relación existente entre dos o más variables sin manipularlas. Este enfoque permite identificar patrones de asociación que pueden ser útiles para predecir comportamientos o tendencias.

Según Hinojosa Benavides (2022), la investigación correlacional "mide dos variables entendiendo y evaluando la relación estadística entre ellas sin que intervenga otra variable ajena a esas dos variables".

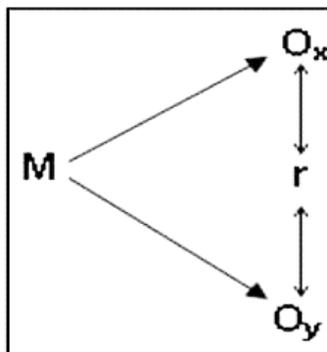
4.1.2. Nivel de la investigación

El nivel de investigación corresponde al nivel correlacional, dado el carácter de las variables Gestión Escolar y Desempeño Docente, de ser medibles y buscar establecer la relación estadística entre ambas, su propósito es el de describir y analizar la relación entre las variables de estudio (Hernández et al., 2014). Conocer la forma en como está dispuesta la relación de ambas variables fue posible porque en un primer paso se realizó el análisis descriptivo de ambas variables en estudio.

4.1.3. Diseño de la investigación

La presente tesis emplea un diseño de investigación correlacional, el cual se centra en examinar la relación existente entre dos o más variables sin manipularlas de forma intencional. Este enfoque permite identificar patrones de asociación y medir el grado en que las variables están vinculadas. Según Sampieri y Mendoza (2018), "los estudios correlacionales tienen como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular" (p. 10).

Es importante destacar que, aunque este tipo de diseño puede evidenciar asociaciones significativas entre variables, no establece causalidad directa entre ellas.. El diagrama se diseña de la siguiente manera.



Nota. Adaptado del libro “Metodología de la investigación” de (Hernández et al., 2014).

M: Muestra representativa

Ox: Variable 1, Gestión escolar

Oy: Variable 2, Desempeño Docente

r: Relación / Correlación / fuerza de correlación

La relación viene dada del análisis de las respuestas dadas por los encuestados quienes representan a la población en estudio, a partir de ello el análisis bivariado determinó la relación y fuerza de asociación entre las variables en estudio.

4.2. Unidad de análisis, población y muestra

4.2.1. Unidad de análisis

La unidad de análisis de la presente investigación son los docentes de las Instituciones Educativas del nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco. Se analizará de acuerdo a la condición laboral del docente; nombrado y/o contratado.

4.2.2. Población de estudio

Estuvo conformada por todas aquellas instituciones educativas del nivel inicial pertenecientes al distrito de Yanaoca, provincia de Canas y departamento del Cusco, los cuales se clasifican de la siguiente manera.

Tabla 4*Numero de instituciones educativas del distritito de Yanaoca*

N°	Nivel	Área geográfica	Institución educativa	Directores	Docentes	Total	Porcentaje
1		Urbana	N° 56105	1	4	5	8%
2			N° 56106	1	5	6	10%
3			N° 56107	1	3	4	7%
4			N° 81	1	6	7	12%
5			N° 1010	1	1	2	3%
6			N° 1011	1	1	2	3%
7			N° 1128	1	1	2	3%
8			N° 1129	1	1	2	3%
9			N° 493	1	1	2	3%
10			N° 494	1	3	4	7%
11	Inicial - Jardín		N° 495	1	1	2	3%
12			N° 496	1	1	2	3%
13		Rural	N° 497	1	1	2	3%
14			N° 498	1	2	3	5%
15			N° 499	1	1	2	3%
16			N° 500	1	1	2	3%
17			N° 845	1	1	2	3%
18			N° 846	1	1	2	3%
19			N° 847	1	1	2	3%
20			Machaccoyo – A	1	1	2	3%
21		Puca Puca	1	1	2	3%	
Total				21	38	59	100%

Nota. Información obtenida de ESCALE del MINEDU

Por tanto, la población asciende a un total de 59 personas entre docentes y directores de las 21 instituciones educativas del distrito de Yanaoca.

4.2.3. Muestra

El tipo de muestreo efectuado para el estudio corresponde al **no probabilístico intensional**, donde la selección de los participantes está sujeto al juicio y conocimientos de los investigadores en el ámbito de estudio, en este panorama el número de muestra asciende a un total de 56 personas entre directores y docentes de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Yanaoca.

Tabla 5*Número de docentes y directivos participantes del Distrito de Yanaoca*

N°	Nivel	Área geográfica	Directores	Docentes	Total	Porcentaje
1			1	4	5	9%
2		Urbana	1	5	6	11%
3			1	3	4	7%
4			1	6	7	13%
5			1	1	2	4%
6			1	1	2	4%
7			1	1	2	4%
8			1	1	2	4%
9			1	1	2	4%
10	Inicial - Jardín		1	3	4	7%
11			1	1	2	4%
12		Rural	1	1	2	4%
13			1	1	2	4%
14			1	1	2	4%
15			1	1	2	4%
16			1	1	2	4%
17			1	1	2	4%
18			1	1	2	4%
19			1	1	2	4%
20			1	1	2	4%
Total			20	36	56	100%

Nota. Información obtenida de ESCALE del MINEDU

4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de información

El estudio empleó la “**encuesta**” como técnica de estudio y al “**cuestionario**” como instrumento la cual consta de una serie de preguntas dirigidas a los participantes en la investigación. Las encuestas pueden ser aplicadas en persona, por correo, teléfono o electrónicamente (como correo electrónico o a través de un formulario de Internet).

La técnica de la encuesta fue aplicada con el motivo de recolectar información cuantificable y posibilitar el análisis estadístico, teniendo en cuenta las dimensiones de las variables de Gestión Escolar y el Desempeño Docente.

El cuestionario como instrumento estuvo conformado por preguntas orientadas a recolectar datos referentes a como es la percepción de la Gestión Escolar y el Desempeño Docente, en el primer caso el instrumento correspondió al “cuestionario de percepción de la Gestión Escolar” contó con un total de 20 ítems distribuido en 5 dimensiones como se muestra en los anexos del estudio. En segundo instrumento fue denominado “cuestionario

de percepción del Desempeño Docente de educación básica” el cual estuvo dado por un total de 20 ítems distribuido en 5 dimensiones como lo señala el anexo 2. Ambos instrumentos cuentan con la revisión de la fiabilidad de Alfa de Cronbach. En resumen, las técnicas e instrumentos utilizados fueron:

Variable	Técnica	Instrumento	Fiabilidad
Gestión Escolar	Encuesta	Cuestionario de percepción de la Gestión Escolar	Alfa de Cronbach
Desempeño Docente	Encuesta	Cuestionario de percepción del Desempeño Docente	Alfa de Cronbach

4.4. Técnicas de análisis e interpretación de la información.

El procedimiento y análisis de los datos recolectados fue realizado de la siguiente manera:

a) Recolección de datos

Luego de ser aplicados los cuestionarios de las variables, fueron tamizados y los datos registrados en una hoja de cálculo de Excel, denominado matriz de datos.

b) Organización de datos

Los datos fueron organizados por variables y dimensiones, teniendo en cuenta el número de ítems en cada caso, en los posterior fueron registrados en el programa estadístico IBM SPSS para el procesamiento respectivo, teniendo en cuenta que no haya valores o datos perdidos y evitar análisis erróneos. Además, en las variables de Gestión Escolar y Desempeño Docente, la unidad de análisis se categoriza de acuerdo a la condición laboral del docente; nombrado y contratado.

c) Análisis de datos

El procesamiento de los datos contó con el análisis estadístico descriptivo, el cual fue realizado teniendo en cuenta las tablas de frecuencia segmentado por la condición laboral de los docentes; nombrados y contratados, mostrando las frecuencias observadas y relativas con su respectivo gráfico de barras. En el caso del análisis inferencial, este fue determinado que ambas variables presentan distribución normal, pero a pesar de ello se eligió realizar el contraste de hipótesis con estadígrafos no paramétricos como es el caso de Chi cuadrado de

Pearson, el cual no requiere la revisión de la distribución normal, además se consideró los baremos en estudio. De igual forma fue considerado el poco conocimiento de estadígrafos paramétricos por parte de las investigadoras. Asimismo, se realizó el análisis de la correlación mediante el estadígrafo correlación de Kendall, considerando el coeficiente Tau-b para tablas cuadradas o con el mismo número de reglones y filas.

d) Interpretaciones y conclusiones

Las interpretaciones fueron realizadas teniendo en cuenta la matriz de operacionalización y los resultados descriptivos de las frecuencias relativas y la revisión de los fundamentos teóricos de la Gestión Escolar y Desempeño Docente.

4.5. Fiabilidad de los instrumentos de investigación

Para determinar si un instrumento es fiable o no, es necesario considerar el tipo de instrumento a tratar, en el caso actual, al ser un cuestionario en escala fue oportuno el uso del alfa de Cronbach, mismo que establece una escala de significancia donde: un coeficiente entre 0,00 a 0,69 indica una fiabilidad deficiente, de 0,70 a 0,96 indica una fiabilidad buena y un coeficiente entre 0,97 a 1,00 indica una fiabilidad excelente (Rodríguez & Reguant, 2020).

El coeficiente Alfa de Cronbach fue aplicado a través del programa estadístico IBM SPSS, de donde se obtuvo los siguientes resultados:

a) Estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach del cuestionario Gestión Escolar

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,942	20

El coeficiente obtenido de 0,942; indica una fiabilidad buena y permite continuar con el análisis descriptivo e inferencial pertinente.

b) Estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach del cuestionario Desempeño Docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,806	20

El coeficiente obtenido de 0,806; indica una fiabilidad buena y permite continuar con el análisis descriptivo e inferencial pertinente.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

5.1.1. Presentación de resultados descriptivos de la variable de Gestión Escolar

Tabla 6

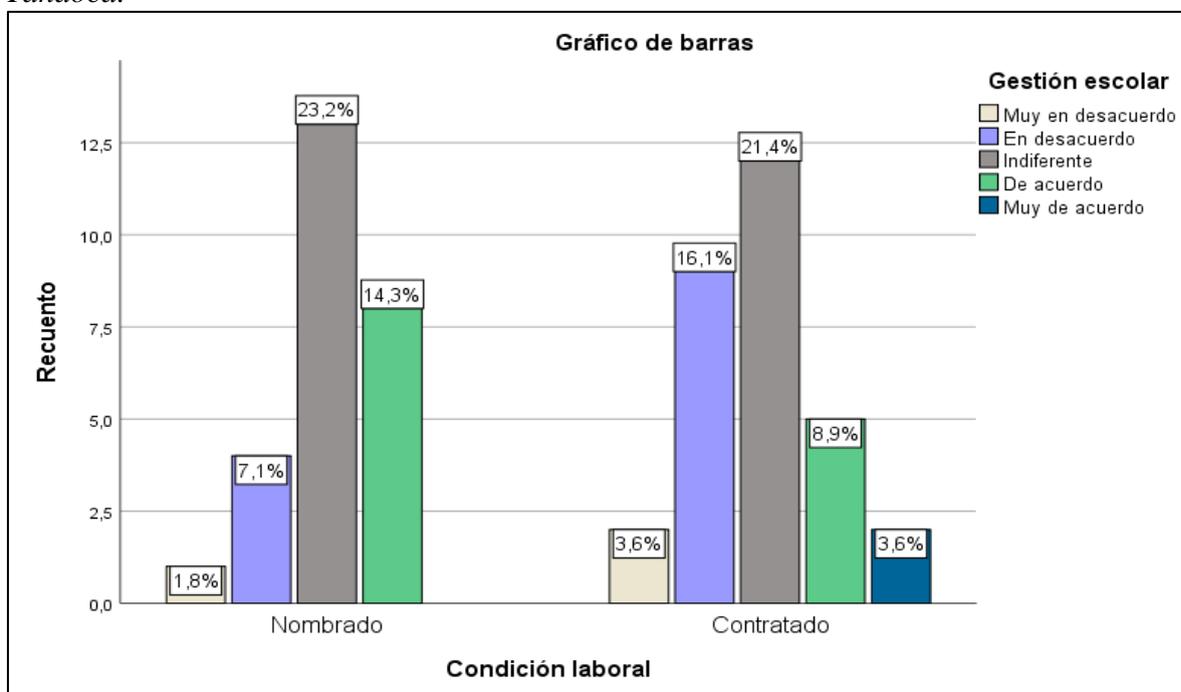
Resultados descriptivos la variable Gestión Escolar por condición laboral de directivos y docentes de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Yanaoca

Condición laboral	Gestión escolar										Total	
	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo			
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nombrado	1	1,8%	4	7,1%	13	23,2%	8	14,3%	0	0,0%	26	46,4%
Contratado	2	3,6%	9	16,1%	12	21,4%	5	8,9%	2	3,6%	30	53,6%
Total	3	5,4%	13	23,2%	25	44,6%	13	23,2%	2	3,6%	56	100,0%

Nota. Encuesta aplicada a directivos y docentes de las II.EE de Yanaoca, Canas.

Figura 3

Gráfico de barras agrupadas la variable Gestión Escolar por condición laboral de directivos y docentes de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Yanaoca.



Interpretación:

En la tabla de frecuencia y el gráfico de barra, el resultado obtenido evidencia que, del total de los encuestados, el 5,4% de directivos y docentes de las instituciones educativas

de nivel inicial de Yanaoca, están muy en desacuerdo con la Gestión Escolar, un 23,2% están en desacuerdo; el 44,6% se mantiene indiferente; asimismo, un 23,2% está de acuerdo y solo un 3,6% esta se encuentra totalmente de acuerdo. Las frecuencias señaladas indican que, en este caso particular la gestión escolar aun se encuentra en un nivel regular donde las IEs de nivel inicial de Yanaoca cumplen con los requisitos mínimos para funcionar y lograr algunos objetivos educativos.

Tabla 7

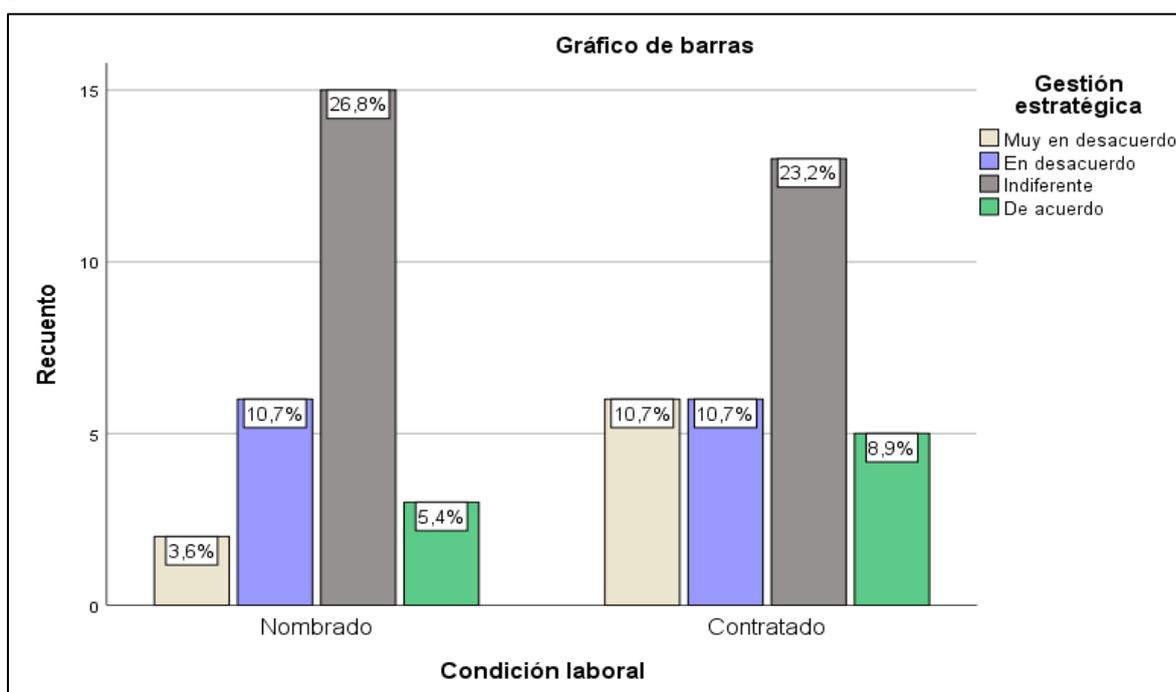
Resultados descriptivos sobre la percepción de la Gestión Estratégica según la condición laboral de docentes y directores de las IEs del nivel inicial del distrito de Yanaoca.

Condición laboral	Gestión estratégica										Total	
	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo			
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nombrado	2	3,6%	6	10,7%	15	26,8%	3	5,4%	0	0,0%	26	46,4%
Contratado	6	10,7%	6	10,7%	13	23,2%	5	8,9%	0	0,0%	30	53,6%
Total	8	14,3%	12	21,4%	28	50,0%	8	14,3%	0	0,0%	56	100,0%

Nota. Encuesta aplicada a directivos y docentes de las II.EE de Yanaoca, Canas.

Figura 4

Gráfico de barras agrupadas sobre la percepción de la Gestión Estratégica según la condición laboral de docentes y directores de las IEs del nivel inicial del distrito de Yanaoca.



Interpretación

Los resultados obtenidos en la Tabla 7, evidencian que, del total de los encuestados, el

14,3% de directivos y docentes de las instituciones educativas de nivel inicial de Yanaoca, refieren estar muy en desacuerdo con la Gestión Estratégica, el 21,4% indica estar en desacuerdo, el 50,0% indiferente; tan solo el 14,3% indica estar muy de acuerdo. En ese sentido, la mayor proporción señala una regular capacidad directiva, donde no se han definido claramente los propósitos educativos y por tanto existe poco conocimiento sobre los lineamientos para asegurar la calidad de enseñanza y el trabajo cooperativo.

Tabla 8

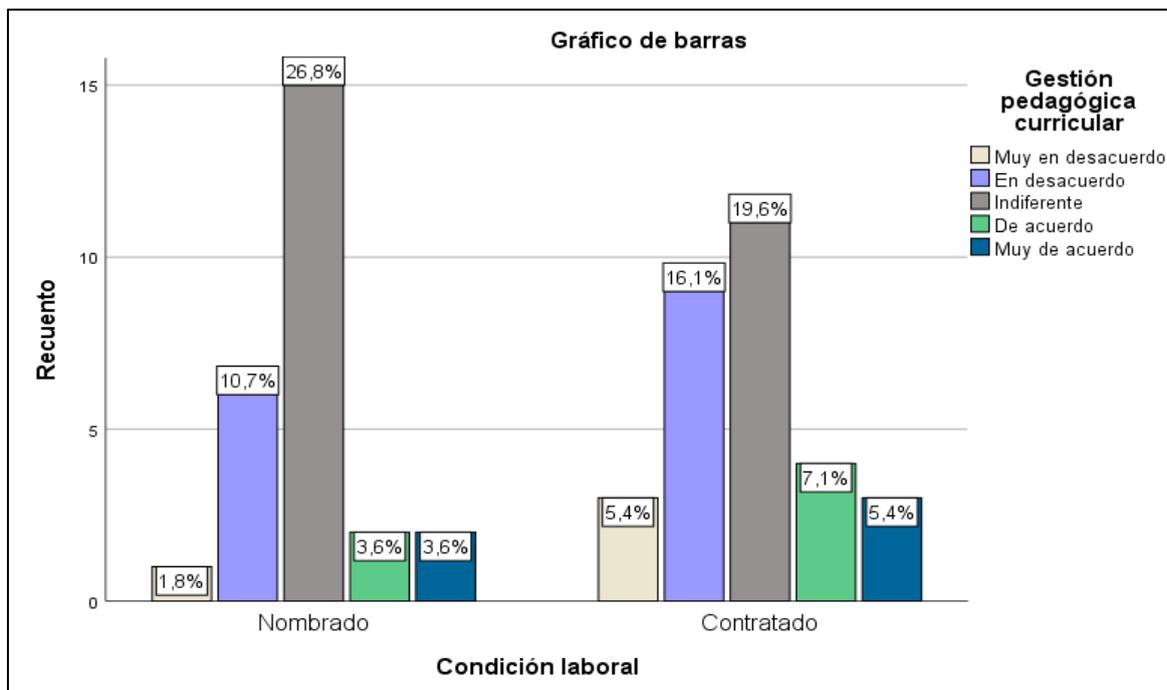
Resultados descriptivos sobre la percepción de la Gestión Pedagógica Curricular según la condición laboral de docentes y directores de las IEs del nivel inicial del distrito de Yanaoca.

Condición laboral	Gestión pedagógica curricular										Total	
	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo			
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nombrado	1	1,8%	6	10,7%	15	26,8%	2	3,6%	2	3,6%	26	46,4%
Contratado	3	5,4%	9	16,1%	11	19,6%	4	7,1%	3	5,4%	30	53,6%
Total	4	7,1%	15	26,8%	26	46,4%	6	10,7%	5	8,9%	56	100,0%

Nota. Encuesta aplicada a directivos y docentes de las II.EE de Yanaoca, Canas.

Figura 5

Gráfico de barras agrupadas sobre la percepción de la Gestión Pedagógica Curricular según la condición laboral de docentes y directores de las IEs del nivel inicial del distrito de Yanaoca.



Interpretación

En esa línea, el resultado obtenido en la Tabla 8, se evidencia que, del total de los encuestados, el 7,1% de los directivos y docentes de las instituciones educativas de nivel inicial de Yanaoca, refieren estar muy en desacuerdo con la Gestión Pedagógica Curricular; asimismo, un 26,8% indica estar en desacuerdo, el 46,4% se mantiene indiferente; por otro lado, el 10,7% está de acuerdo y un 8,9% refiere estar muy de acuerdo. Por lo señalado, es evidente una regular capacidad de las instituciones educativas para establecer procesos y prácticas educativas que promuevan el desarrollo de habilidades y destrezas y aseguren la adquisición de competencias por cada área curricular.

Tabla 9

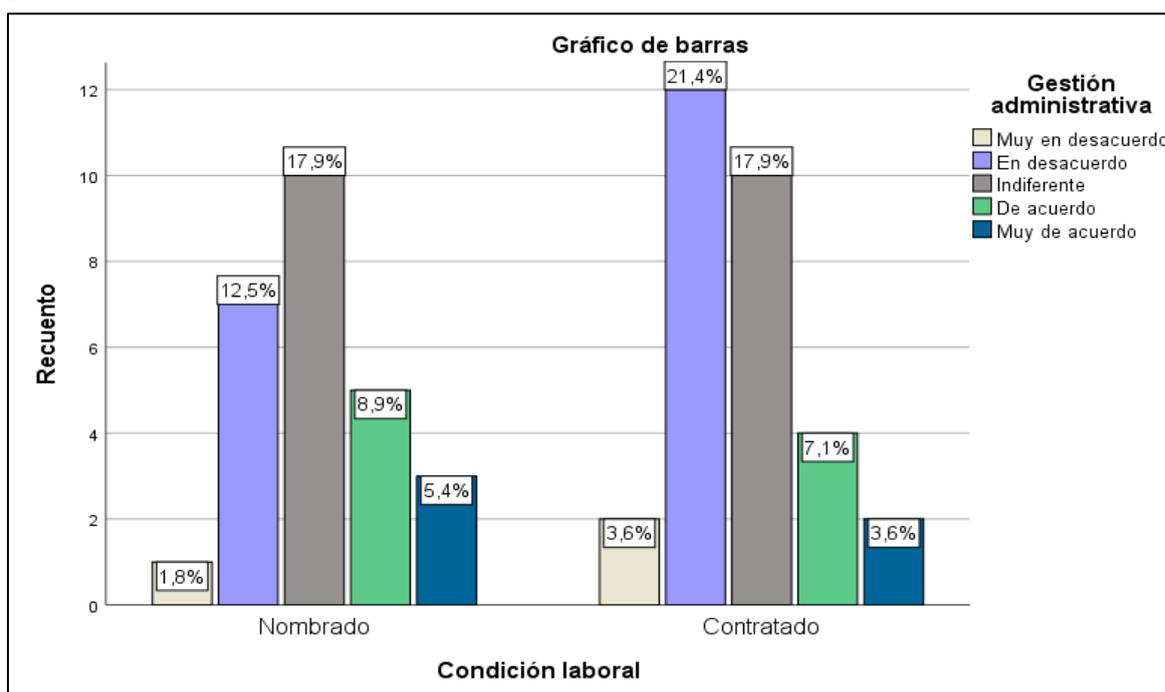
Resultados descriptivos sobre la percepción de la Gestión Administrativa según la condición laboral de docentes y directores de las IEs del nivel inicial del distrito de Yanaoca.

Condición laboral	Gestión administrativa										Total	
	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo			
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nombrado	1	1,8%	7	12,5%	10	17,9%	5	8,9%	3	5,4%	26	46,4%
Contratado	2	3,6%	12	21,4%	10	17,9%	4	7,1%	2	3,6%	30	53,6%
Total	3	5,4%	19	33,9%	20	35,7%	9	16,1%	5	8,9%	56	100,0%

Nota. Encuesta aplicada a directivos y docentes de las II.EE de Yanaoca, Canas.

Figura 6

Gráfico de barras agrupadas sobre la percepción de la Gestión Administrativa según la condición laboral de docentes y directores de las IEs del nivel inicial del distrito de Yanaoca.



Interpretación

Además, el resultado obtenido en la Tabla 9, evidencia que, del total de los encuestados, el 5,4% de los directivos y docentes de las instituciones educativas de nivel inicial de Yanaoca, consideran la dimensión Gestión Administrativa, asimismo, un 33,9% indica estar en desacuerdo, el 35,7% se mantiene indiferente; por otro lado, el 16,1% está de acuerdo y un 8,9% refiere estar muy de acuerdo. Los porcentajes señalados han verificado una regular capacidad de las instituciones educativas en cuestión, para planificar los procesos académicos y administrativos; asimismo, la de organizar y establecer las funciones del personal.

Tabla 10

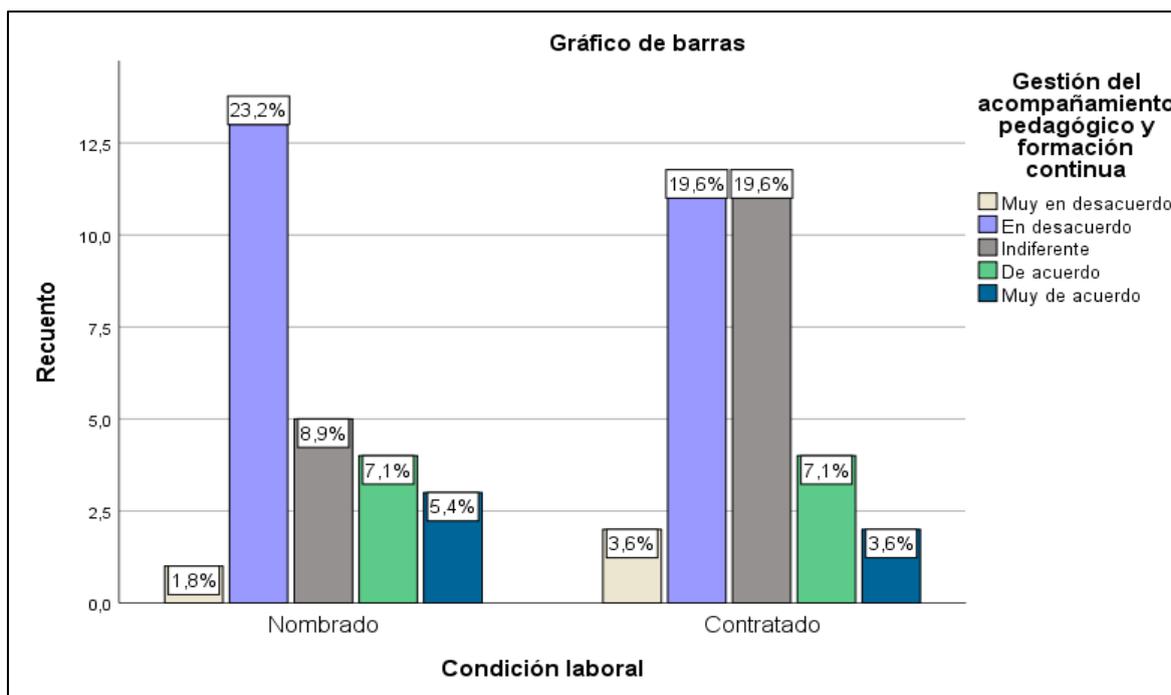
Resultados descriptivos sobre la percepción de la gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua según la condición laboral de docentes y directores de las IEs del nivel inicial del distrito de Yanaoca.

Condición laboral	Gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua										Total	
	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo			
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nombrado	1	1,8%	13	23,2%	5	8,9%	4	7,1%	3	5,4%	26	46,4%
Contratado	2	3,6%	11	19,6%	11	19,6%	4	7,1%	2	3,6%	30	53,6%
Total	3	5,4%	24	42,9%	16	28,6%	8	14,3%	5	8,9%	56	100,0%

Nota. Encuesta aplicada a directivos y docentes de las I.E.E de Yanaoca, Canas.

Figura 7

Gráfico de barras agrupadas sobre la percepción de la gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua según la condición laboral de docentes y directores de las IEs del nivel inicial del distrito de Yanaoca.



Interpretación

En la tabla de frecuencia y el gráfico de barra, el resultado obtenido evidencia que, del total de los encuestados, el 5,4% de los directivos y docentes de las instituciones educativas de nivel inicial de Yanaoca, consideran la dimensión Gestión de acompañamiento pedagógico y formación continua; en seguida, un 42,9% indica estar en desacuerdo, el 28,6% se mantiene indiferente; por otro lado, el 14,3% está de acuerdo y un 8,9% refiere estar muy de acuerdo. Los datos respecto al nivel de acompañamiento y monitoreo señalan una percepción mayoritaria de disconformidad, en otras palabras, las actividades que tienen por propósito reconocer las acciones realizadas por los docentes no son suficientes para mejorar y potenciar su labor docente y por tanto para mejorar el servicio educativo.

Tabla 11

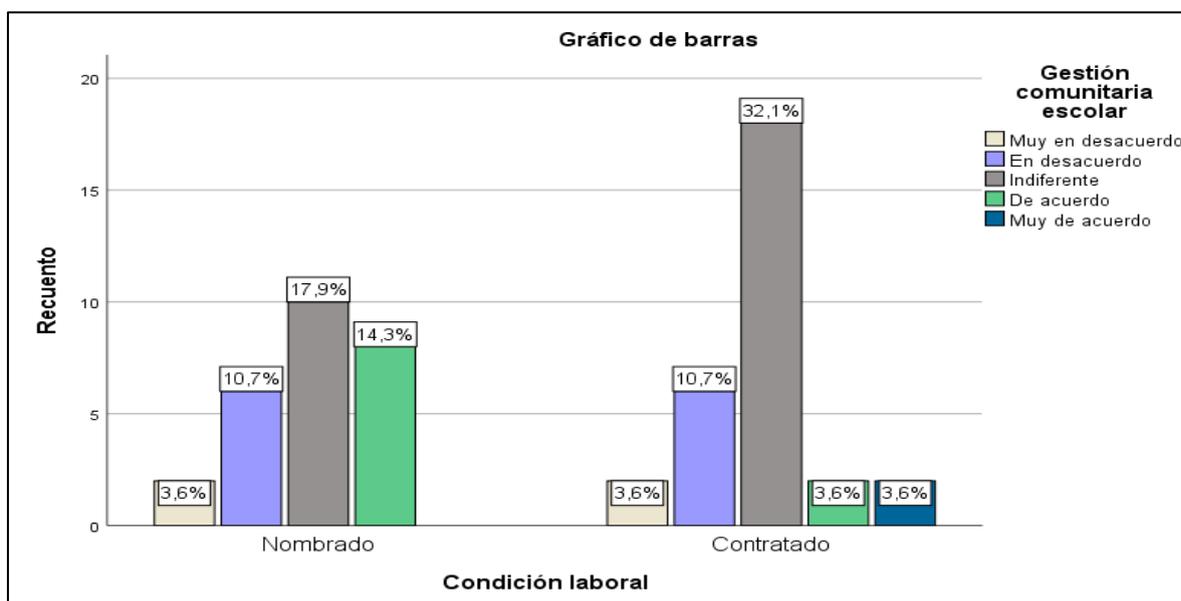
Resultados descriptivos sobre la percepción de la Gestión Comunitaria escolar según la condición laboral de docentes y directores de las IEs del nivel inicial del distrito de Yanaoca.

Condición laboral	Gestión comunitaria escolar										Total	
	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo			
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nombrado	2	3,6%	6	10,7%	10	17,9%	8	14,3%	0	0,0%	26	46,4%
Contratado	2	3,6%	6	10,7%	18	32,1%	2	3,6%	2	3,6%	30	53,6%
Total	4	7,1%	12	21,4%	28	50,0%	10	17,9%	2	3,6%	56	100,0%

Nota. Encuesta aplicada a directivos y docentes de las II.EE de Yanaoca, Canas.

Figura 8

Gráfico de barras agrupadas sobre la percepción de la Gestión Comunitaria escolar según la condición laboral de docentes y directores de las IEs del nivel inicial del distrito de Yanaoca.



Interpretación

En la tabla de frecuencia y el gráfico de barra, el resultado obtenido evidencia que, del total de los encuestados, el 7,1% de los directivos y docentes de las instituciones educativas de nivel inicial de Yanaoca, indican estar muy en desacuerdo con la Gestión Comunitaria Escolar; por otro lado, el 21,4% asevera estar en desacuerdo, un 50,0% se mantiene indiferente, un 17,9% afirma estar de acuerdo y solo un 3,6% indica estar muy de acuerdo. Los datos señalados, evidencian la percepción mayoritaria de una Gestión Comunitaria escolar en proceso. Las acciones desplegadas para garantizar un espacio seguro de aprendizaje y desarrollo integral de los estudiantes son regular y, por tanto, se encuentra en proceso de fortalecimiento y mejora.

5.1.2. Resultados de la variable del Desempeño de Docente

Tabla 12

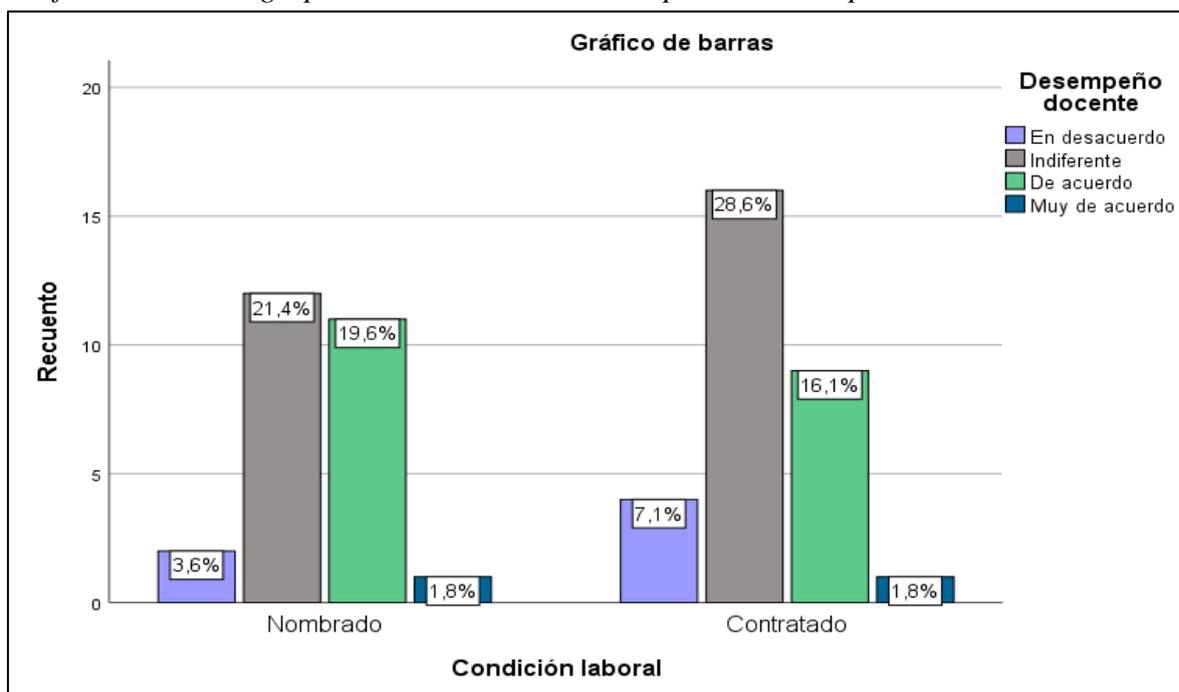
Resultados descriptivos de la variable Desempeño Docente por condición laboral.

Condición laboral	Desempeño docente										Total	
	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo			
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nombrado	0	0,0%	2	3,6%	12	21,4%	11	19,6%	1	1,8%	26	46,4%
Contratado	0	0,0%	4	7,1%	16	28,6%	9	16,1%	1	1,8%	30	53,6%
Total	0	0,0%	6	10,7%	28	50,0%	20	35,7%	2	3,6%	56	100,0%

Nota. Encuesta aplicada a directivos y docentes de las II.EE de Yanaoca, Canas.

Figura 9

Gráfico de barras agrupadas de la variable Desempeño Docente por condición laboral.



Interpretación

En la tabla de frecuencia y el gráfico de barra, el resultado obtenido evidencia que, del total de los encuestados, el 10,7% de los directivos y docentes de las instituciones educativas de nivel inicial de Yanaoca, refieren estar en desacuerdo con el Desempeño Docente. Por otro lado, el 50,0% de los encuestados se mantienen indiferentes, un 35,7% afirma estar de acuerdo y tan solo un 3,6% indica estar muy de acuerdo.

Por lo señalado en el párrafo anterior es posible evidenciar una capacidad moderada de los docentes para el cumplimiento cabal de sus responsabilidades pedagógicas, mostrando poca capacidad para planificar sus sesiones de clases, plantear procedimientos metodológicos, medios de enseñanza, ambientes de aprendizaje y práctica docente. Por otra parte, es el personal docente nombrado quienes muestran menor preparación en comparación a los docentes contratados, mostrando mejor capacidad para organizar y elaborar sus sesiones de clases, asimismo mayor habilidad en el dominio de recursos tecnológicos.

Tabla 13

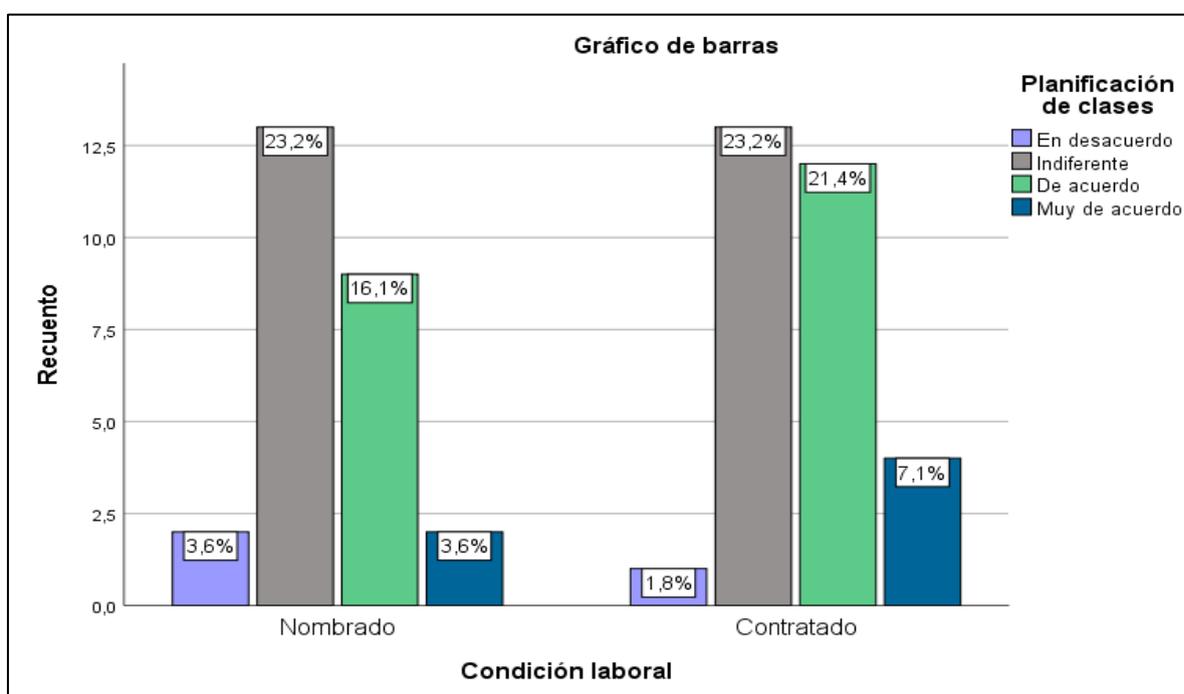
Resultados descriptivos de la dimensión planificación de clases por condición laboral.

Condición laboral	Planificación de clases										Total	
	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo			
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nombrado	0	0,0%	2	3,6%	13	23,2%	9	16,1%	2	3,6%	26	46,4%
Contratado	0	0,0%	1	1,8%	13	23,2%	12	21,4%	4	7,1%	30	53,6%
Total	0	0,0%	3	5,4%	26	46,4%	21	37,5%	6	10,7%	56	100,0%

Nota. Encuesta aplicada a directivos y docentes de las II.EE de Yanaoca, Canas.

Figura 10

Gráfico de barras agrupadas de la dimensión planificación de clases por condición laboral.



Interpretación

En la tabla de frecuencia y el gráfico de barra, el resultado obtenido evidencia que, del total de los encuestados, el 5,4% de los directores y docentes de las instituciones educativas de nivel inicial de Yanaoca, están en desacuerdo respecto a la planificación de clases. Asimismo, el 46,4% se mantienen indiferentes, el 37,5% indican estar de acuerdo y el 10,7% muy de acuerdo. Por lo señalado, es posible señalar que, en la mayoría de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, los docentes no planifican adecuadamente sus sesiones de clases, a causa en gran parte de la falta de exigencia y falta de compromiso de su labor docente.

Tabla 14

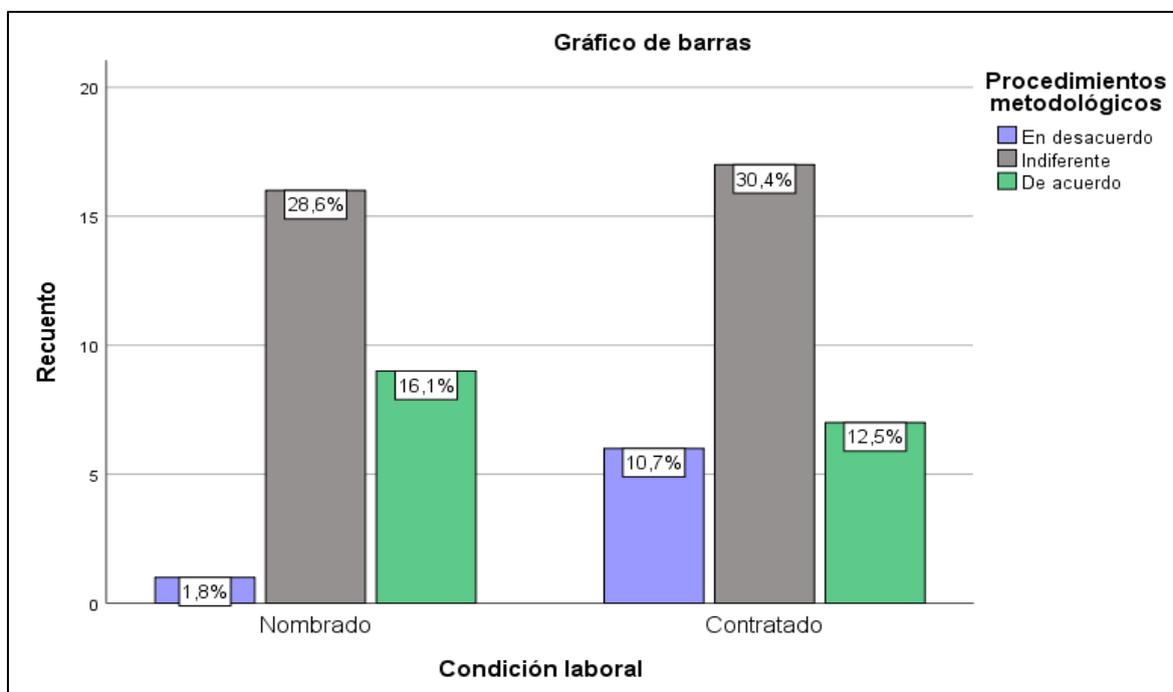
Resultados descriptivos de la dimensión procedimientos metodológicos por condición laboral.

Condición laboral	Procedimientos metodológicos										Total	
	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo			
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nombrado	0	0,0%	1	1,8%	16	28,6%	9	16,1%	0	0,0%	26	46,4%
Contratado	0	0,0%	6	10,7%	17	30,4%	7	12,5%	0	0,0%	30	53,6%
Total	0	0,0%	7	12,5%	33	58,9%	16	28,6%	0	0,0%	56	100,0%

Nota. Encuesta aplicada a directivos y docentes de las II.EE de Yanaoca, Canas.

Figura 11

Gráfico de barras agrupadas de la dimensión procedimientos metodológicos por condición laboral.



Interpretación

En la tabla de frecuencia y el gráfico de barra, el resultado obtenido evidencia que, del total de los encuestados, el 12,5% de los directores y docentes de las instituciones educativas de nivel inicial de Yanaoca, manifiestan estar en desacuerdo con los procedimientos metodológicos. Asimismo, el 58,9% de los encuestados se mantienen indiferentes y el 28,6% indica estar de acuerdo. Dado los resultados señalados, es posible afirmar que, en la mayoría de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Yanaoca no facilitan para el estudiante la construcción de su aprendizaje, pues no organizan adecuadamente las sesiones de clase ni están pendientes del desarrollo adecuado del mismo.

Tabla 15

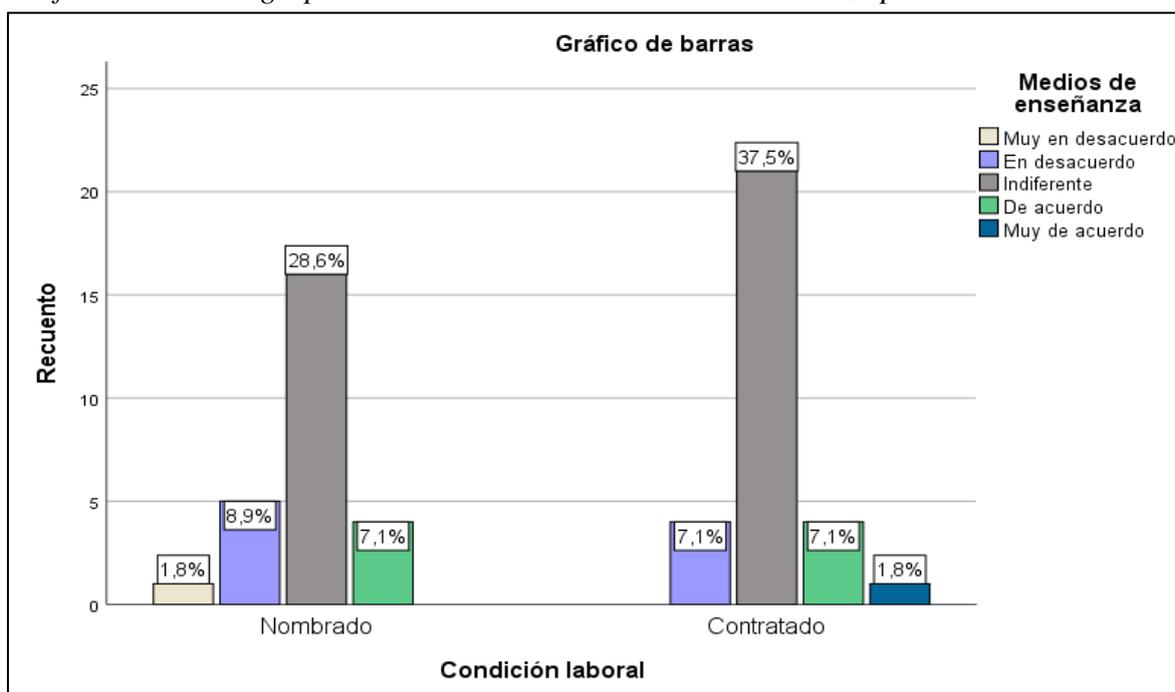
Resultados descriptivos de la dimensión medios de enseñanza por condición laboral.

Condición laboral	Medios de enseñanza										Total	
	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo			
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nombrado	1	1,8%	5	8,9%	16	28,6%	4	7,1%	0	0,0%	26	46,4%
Contratado	0	0,0%	4	7,1%	21	37,5%	4	7,1%	1	1,8%	30	53,6%
Total	1	1,8%	9	16,1%	37	66,1%	8	14,3%	1	1,8%	56	100,0%

Nota. Encuesta aplicada a directivos y docentes de las I.E.E de Yanaoca, Canas.

Figura 12

Gráfico de barras agrupadas de la dimensión medios de enseñanza por condición laboral.



Interpretación

En la tabla de frecuencia y el gráfico de barra, el resultado obtenido evidencia que, del total de los encuestados, el 1,8% de los directores y docentes de las instituciones educativas de nivel inicial de Yanaoca, indican estar muy en desacuerdo con los medios de enseñanza de nivel poco adecuado; también, el 16,1% de los encuestados indican estar en desacuerdo; un 66,1 se mantiene indiferente; el 14,3% afirma estar de acuerdo y tan solo el 1,8% se encuentra muy de acuerdo. De los resultados señalados es posible evidenciar una situación donde la mayoría de los docentes no incorporan recursos que les permita facilitar la comunicación con sus estudiantes y favorezcan el aprendizaje, específicamente, existe poco uso de herramientas digitales y enseñanza mediante juegos por tratarse de niños de nivel inicial.

Tabla 16

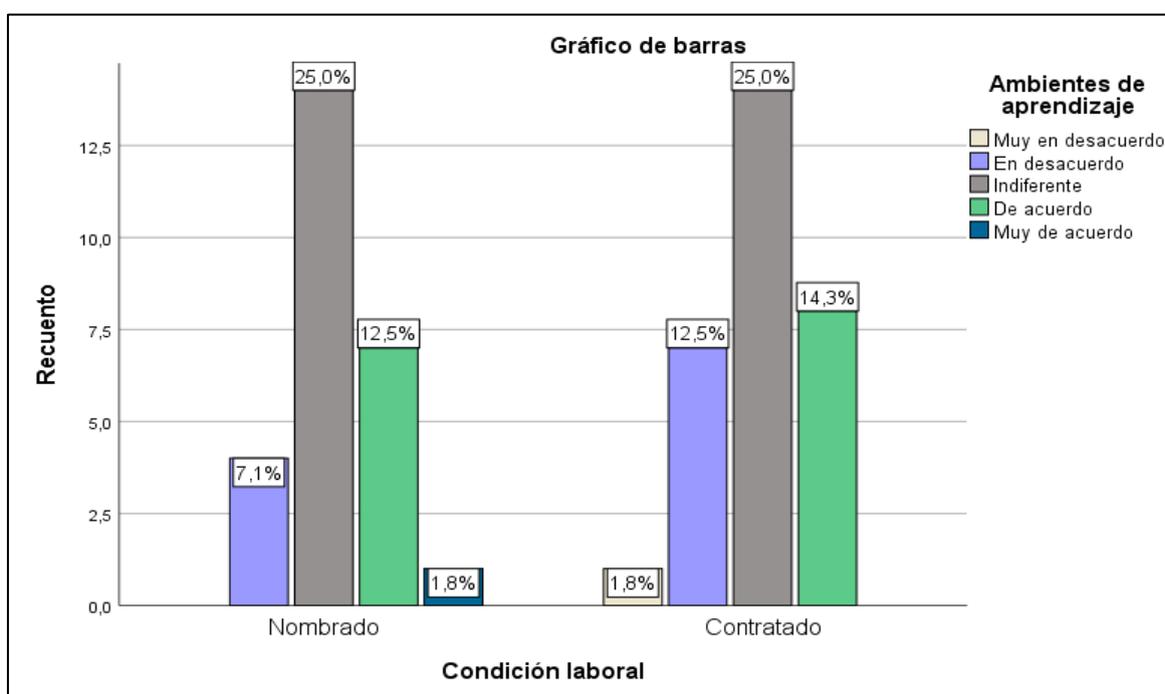
Resultados descriptivos de la dimensión ambientes de aprendizaje por condición laboral.

Condición laboral	Ambientes de aprendizaje										Total	
	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo			
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nombrado	0	0,0%	4	7,1%	14	25,0%	7	12,5%	1	1,8%	26	46,4%
Contratado	1	1,8%	7	12,5%	14	25,0%	8	14,3%	0	0,0%	30	53,6%
Total	1	1,8%	11	19,6%	28	50,0%	15	26,8%	1	1,8%	56	100,0%

Nota. Encuesta aplicada a directivos y docentes de las I.E.E de Yanaoca, Canas.

Figura 13

Gráfico de barras agrupadas de la dimensión ambientes de aprendizaje por condición laboral.



Interpretación

En la tabla de frecuencia y el gráfico de barra, el resultado obtenido evidencia que, del total de los encuestados, el 1,8% de los directores y docentes de las instituciones educativas de nivel inicial de Yanaoca, están muy en desacuerdo con los ambientes de aprendizaje; también, el 19,6% de los encuestados indican estar en desacuerdo; asimismo, el 50,0% se mantiene indiferente; sin embargo, el 26,8% afirma estar de acuerdo y tan solo el 1,8% está muy de acuerdo. Por lo señalado es posible evidenciar que la mayoría de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Yanaoca no toman especial importancia al entorno donde los estudiantes interactúan.

Tabla 17

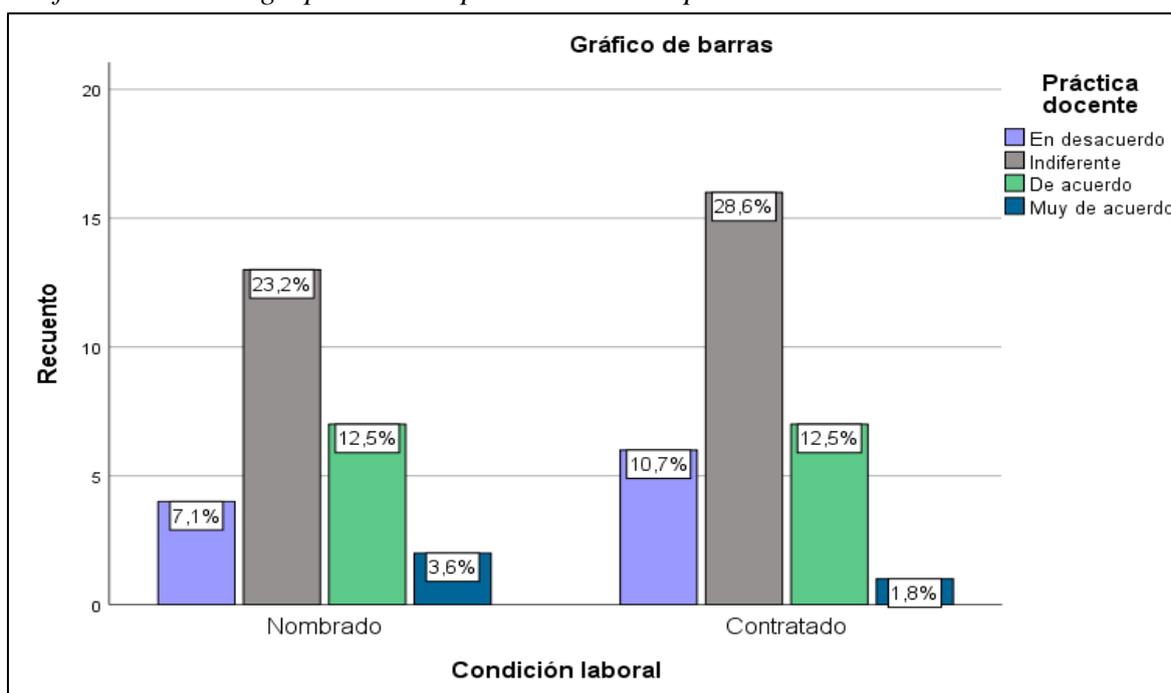
Resultados descriptivos de la dimensión práctica docente por condición laboral.

Condición laboral	Práctica docente										Total	
	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo			
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nombrado	0	0,0%	4	7,1%	13	23,2%	7	12,5%	2	3,6%	26	46,4%
Contratado	0	0,0%	6	10,7%	16	28,6%	7	12,5%	1	1,8%	30	53,6%
Total	0	0,0%	10	17,9%	29	51,8%	14	25,0%	3	5,4%	56	100,0%

Nota. Encuesta aplicada a directivos y docentes de las I.I.EE de Yanaoca, Canas.

Figura 14

Gráfico de barras agrupadas de la práctica docente por condición laboral.



Interpretación

En la tabla de frecuencia y el gráfico de barra, el resultado obtenido evidencia que, del total de los encuestados, el 17,9% de los directores y docentes de las instituciones educativas de nivel inicial de Yanaoca, aseveran estar en desacuerdo con la práctica docente. Por otro lado, el 51,8% de los encuestados se mantiene indiferente; un 5,4% indica estar de acuerdo y finalmente un 5,4% afirma estar muy de acuerdo. Respecto a los porcentajes señalados se evidencia que la mayoría de los docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca están regular capacidad para ejecutar la planificación regular, y dominar el contenido necesario.

5.2. Nivel inferencial

5.2.1. Hipótesis general

Tabla 18

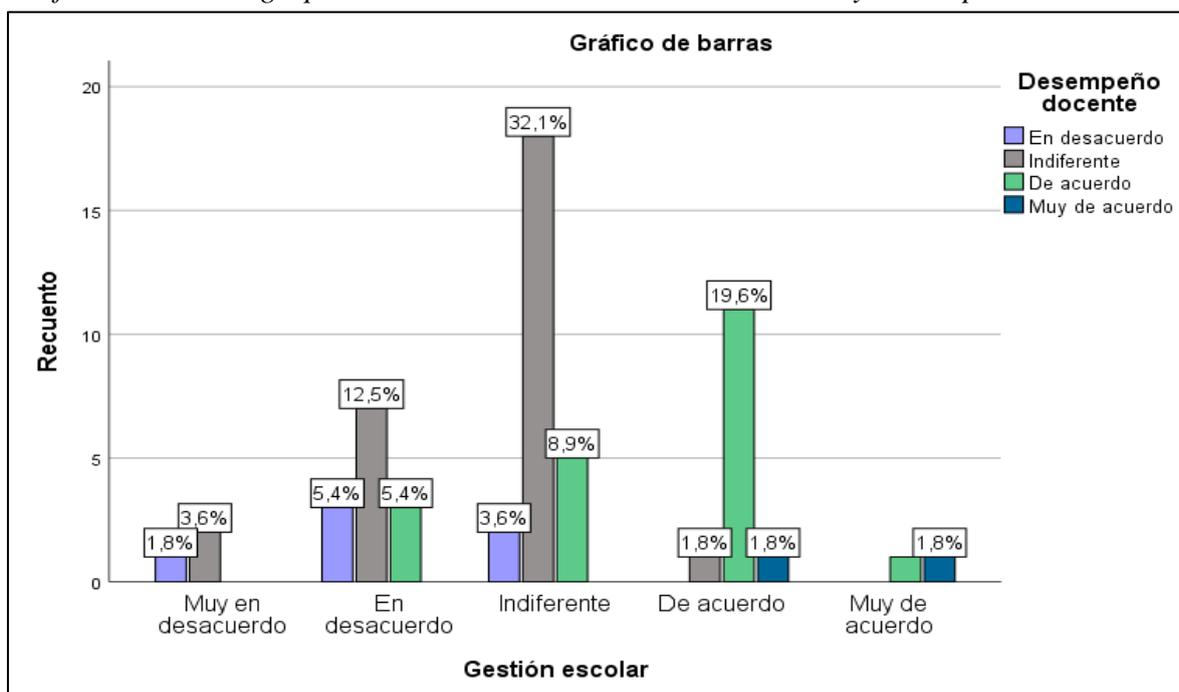
Estadísticos contingentes entre las variables Gestión Escolar y Desempeño Docente.

Gestión escolar	Desempeño docente										Total	
	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo			
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Muy en desacuerdo	0	0,0%	1	1,8%	2	3,6%	0	0,0%	0	0,0%	3	5,4%
En desacuerdo	0	0,0%	3	5,4%	7	12,5%	3	5,4%	0	0,0%	13	23,2%
Indiferente	0	0,0%	2	3,6%	18	32,1%	5	8,9%	0	0,0%	25	44,6%
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	1	1,8%	11	19,6%	1	1,8%	13	23,2%
Muy de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,8%	1	1,8%	2	3,6%
Total	0	0,0%	6	10,7%	28	50,0%	20	35,7%	2	3,6%	56	100,0%

Nota. Encuesta aplicada a directivos y docentes de las I.I.EE de Yanaoca, Canas.

Figura 15

Gráfico de barras agrupadas entre las variables Gestión Escolar y Desempeño Docente.



Interpretación

El cruce de información entre las variables Gestión Escolar y el Desempeño Docente, muestran que el desempeño docente se mantiene a un nivel indiferente o regular cuando los participantes mantienen una postura de desaprobación hacia la Gestión Escolar (muy en desacuerdo = 3,6%; en desacuerdo = 12,5% e indiferente = 32,1%). Del mismo modo, el desempeño docente muestra un nivel favorable cuando los participantes perciben una

gestión escolar adecuada (19,6%= de acuerdo y 1,8% = muy de acuerdo). Evidenciándose una asociación (relación) directa entre ambas variables.

A) Planteamiento de hipótesis

H_0 : La Gestión Escolar y el Desempeño Docente son variables independientes. Valor $p > 0,05$

H_1 : La Gestión Escolar y el Desempeño Docente son variables dependientes. Valor $p < 0,05$

B) Nivel de significancia y estadístico de contraste

El nivel de significancia establecido es del 5% = 0,05 para garantizar la confiabilidad de los resultados, asimismo, se empleó el estadístico Chi cuadrado de Pearson para determinar la dependencia entre las variables de estudio, en términos más simples, determinar su relación, y el estadístico Tau-b de Kendall a fin de determinar el nivel de correlación. Los resultados producto de las pruebas señalaron lo siguiente:

- $X^2 = 39,699$; con su valor $p = 0,000 < 0,05$
- Coeficiente Tau-b = 0,548; con su valor $p = 0,000 < 0,05$

C) Interpretación y decisión

Dado los resultados del estadístico Chi Cuadrado menor al nivel de significancia, se reconoce la existencia de una relación entre las variables Gestión Escolar y Desempeño Docente, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna. En este sentido se afirma que las prácticas referidas a liderar, planificar, organizar y articular recursos y actividades para mejorar el servicio educativo están presentes en las instituciones educativas el nivel inicial del distrito de Yanaoca por tanto es posible asociarlo al Desempeño Docente, donde este a su vez presenta un nivel regular. Por tanto, se evidencia la necesidad de mejorar la gestión desde el ámbito estratégico, pedagógico, curricular, administrativo, así como la del acompañamiento y la comunitaria para garantizar el aprendizaje de los estudiantes y la mejora del servicio educativo justificando en el coeficiente de correlación Tau-b = 0,648 el cual sugiere un nivel de Gestión Escolar moderado o en proceso de mejora.

5.2.2. Hipótesis específicas

Tabla 19

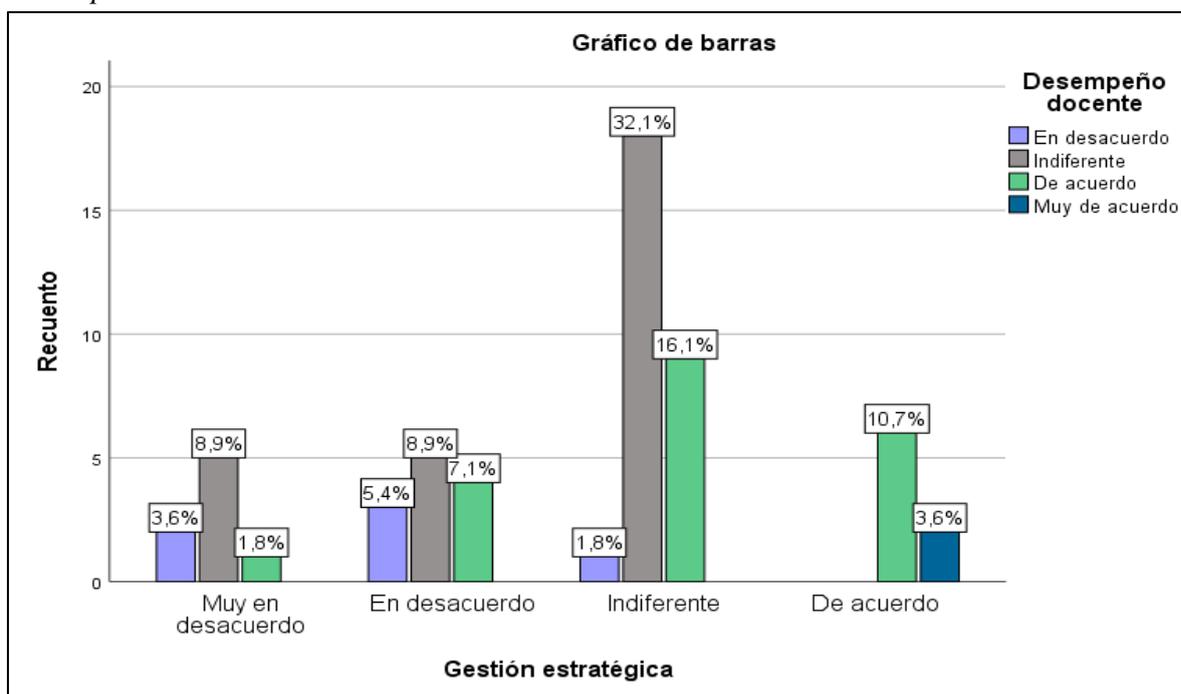
Estadísticos contingentes entre la dimensión Gestión Estratégica y la variable Desempeño Docente.

Gestión estratégica	Desempeño docente										Total	
	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo			
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Muy en desacuerdo	0	0,0%	2	3,6%	5	8,9%	1	1,8%	0	0,0%	8	14,3%
En desacuerdo	0	0,0%	3	5,4%	5	8,9%	4	7,1%	0	0,0%	12	21,4%
Indiferente	0	0,0%	1	1,8%	18	32,1%	9	16,1%	0	0,0%	28	50,0%
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	10,7%	2	3,6%	8	14,3%
Muy de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	0	0,0%	6	10,7%	28	50,0%	20	35,7%	2	3,6%	56	100,0%

Nota. Encuesta aplicada a directivos y docentes de las II.EE de Yanaoca, Canas.

Figura 16

Gráfico de barras agrupadas entre la dimensión Gestión Estratégica y la variable Desempeño Docente.



Interpretación:

El cruce de datos de la dimensión Gestión Estratégica (GE) y la variable Desempeño Docente (DD), muestran la relación existente entre ambas, donde una Gestión Estratégica poco favorable (Muy en desacuerdo = 8,9%; En desacuerdo 8,9% e Indiferente = 32,1%) genera un nivel de Desempeño Docente “regular” o “indiferente”. Del mismo modo, una

Gestión Estratégica adecuada (De acuerdo= 10,7%) propicia un Desempeño Docente favorable. Evidenciándose la existencia de una relación directa.

A) Planteamiento de hipótesis

H₀: La dimensión Gestión Estratégica y la variable Desempeño Docente son independientes.
Valor $p > 0,05$

H₁: La dimensión Gestión Estratégica y la variable Desempeño Docente son dependientes.
Valor $p < 0,05$

B) Nivel de significancia y estadístico de contraste

El nivel de significancia establecido es del 5%=0,05 para garantizar la confiabilidad de los resultados, asimismo, se empleó el estadístico Chi cuadrado de Pearson para determinar la dependencia entre las variables de estudio, en términos más simples, determinar su relación, y el estadístico Tau-b de Kendall a fin de determinar el nivel de correlación. Los resultados producto de las pruebas señalaron lo siguiente:

- $X^2 = 28,343$; con su valor $p = 0,001 < 0,05$
- Coeficiente Tau-b = 0,436; con su valor $p = 0,000 < 0,05$

C) Interpretación y decisión

Dado los resultados del valor – p de los estadístico Chi Cuadrado y Kendall menor al nivel de significancia, señala la existencia de una relación entre ambos aspectos, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna. En este sentido se verifica un cierto grado de integración y participación de los miembros de la comunidad educativa que responde al liderazgo percibido y los objetivos y metas establecidas en cada institución educativa del nivel inicial del distrito de Yanaoca por tanto es posible asociarlo al Desempeño Docente, el cual presenta un nivel regular. Asimismo, el coeficiente Tau-b = 0,436 con fuerza de correlación moderada evidencia la necesidad de fortalecer las capacidades de liderazgo, la consecución o replanteamiento de los objetivos institucionales, asegurar la calidad en la enseñanza y mejorar el trabajo colaborativo.

Tabla 20

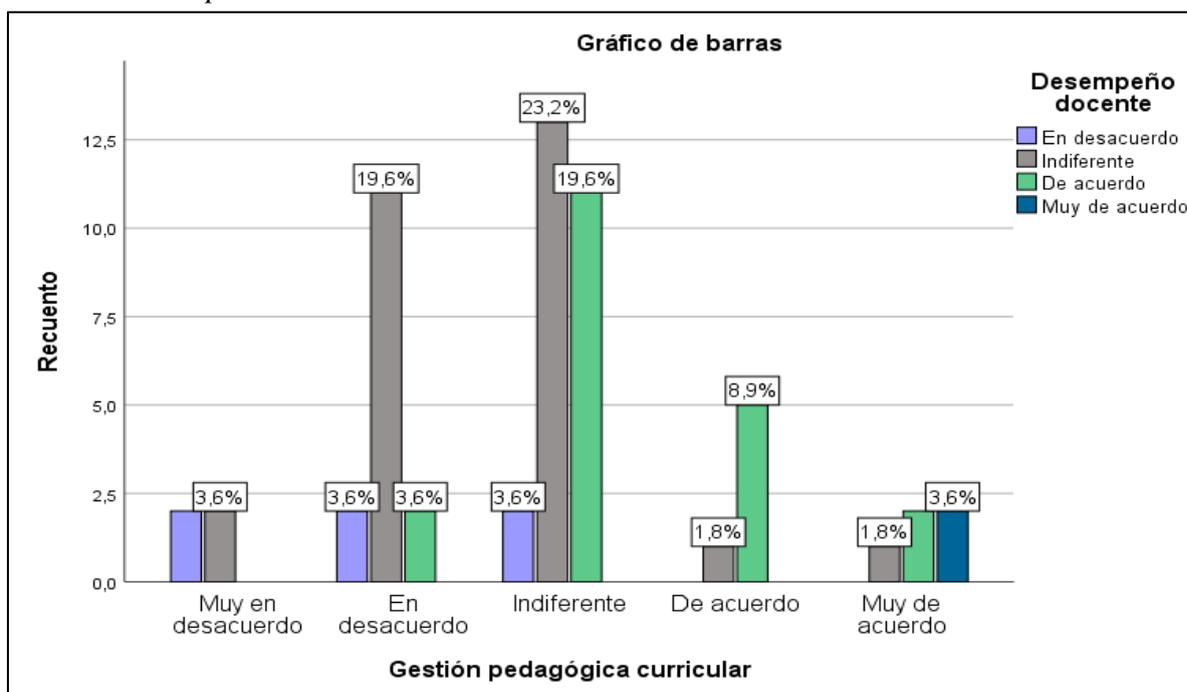
Estadísticos contingentes entre la dimensión Gestión Pedagógica Curricular y la variable Desempeño Docente.

Gestión pedagógica curricular	Desempeño docente										Total	
	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo			
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Muy en desacuerdo	0	0,0%	2	3,6%	2	3,6%	0	0,0%	0	0,0%	4	7,1%
En desacuerdo	0	0,0%	2	3,6%	11	19,6%	2	3,6%	0	0,0%	15	26,8%
Indiferente	0	0,0%	2	3,6%	13	23,2%	11	19,6%	0	0,0%	26	46,4%
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	1	1,8%	5	8,9%	0	0,0%	6	10,7%
Muy de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	1	1,8%	2	3,6%	2	3,6%	5	8,9%
Total	0	0,0%	6	10,7%	28	50,0%	20	35,7%	2	3,6%	56	100,0%

Nota. Encuesta aplicada a directivos y docentes de las I.I.EE de Yanaoca, Canas.

Figura 17

Gráfico de barras agrupadas de la dimensión Gestión Pedagógica Curricular y la variable Desempeño Docente.



Interpretación

El cruce de datos de la dimensión Gestión Pedagógica Curricular (GPC) y la dimensión Desempeño Docente (DD), muestran la relación existente entre ambas, una Gestión Pedagógica Curricular inadecuado genera un Desempeño Docente en el mismo nivel (muy en desacuerdo = 3,6%). Del mismo modo, una gestión Pedagógica Curricular regular o indiferente provoca un Desempeño Docente en el mismo nivel (En desacuerdo =

19,6% e Indiferente = 23,2%) y finalmente, una favorable Gestión Pedagógica Curricular (De acuerdo= 10,7% y Muy de acuerdo = 3,6%) propicia un Desempeño Docente favorable. Evidenciándose la existencia de una relación directa.

A) Planteamiento de hipótesis

H₀: La dimensión Gestión Pedagógica Curricular y la variable Desempeño Docente son independientes. Valor $p > 0,05$

H₁: La dimensión Gestión Pedagógica Curricular y la variable Desempeño Docente son dependientes. Valor $p < 0,05$

B) Nivel de significancia y estadístico de contraste

El nivel de significancia establecido es del 5% = 0,05 para garantizar la confiabilidad de los resultados, asimismo, se empleó el estadístico Chi cuadrado de Pearson para determinar la dependencia entre las variables de estudio, en términos más simples, determinar su relación, y el estadístico Tau-b de Kendall a fin de determinar el nivel de correlación. Los resultados producto de las pruebas señalaron lo siguiente:

- $X^2 = 39,209$; con su valor $p = 0,000 < 0,05$
- Coeficiente Tau-b = 0,510; con su valor $p = 0,000 < 0,05$

C) Interpretación y decisión

Dado los resultados del valor – p de los estadístico Chi Cuadrado menor al nivel de significancia, señala la existencia de una relación entre ambos aspectos, donde la Gestión Pedagógica Curricular donde la capacidad para establecer lineamientos y procedimientos para asumir el currículo escolar y diseño de unidades didácticas; se asocia directamente al nivel de desempeño de los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Yanaoca. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 21

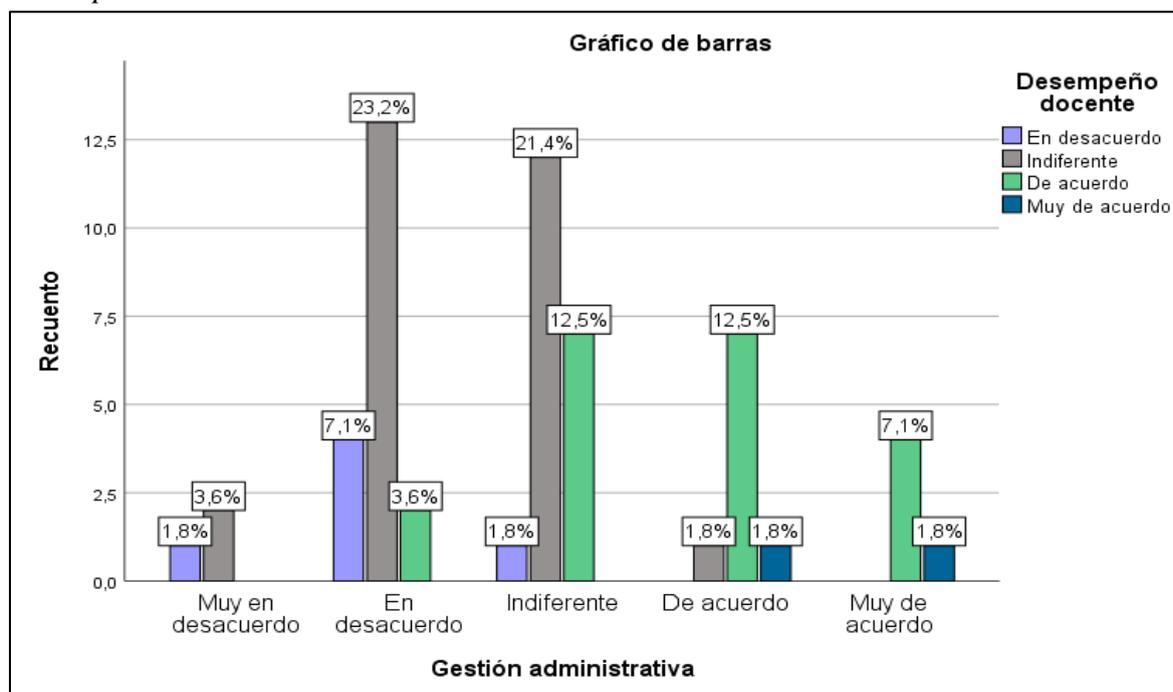
Estadísticos contingentes entre la dimensión Gestión Administrativa y la variable Desempeño Docente

Gestión administrativa	Desempeño docente										Total	
	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo			
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Muy en desacuerdo	0	0,0%	1	1,8%	2	3,6%	0	0,0%	0	0,0%	3	5,4%
En desacuerdo	0	0,0%	4	7,1%	13	23,2%	2	3,6%	0	0,0%	19	33,9%
Indiferente	0	0,0%	1	1,8%	12	21,4%	7	12,5%	0	0,0%	20	35,7%
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	1	1,8%	7	12,5%	1	1,8%	9	16,1%
Muy de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	7,1%	1	1,8%	5	8,9%
Total	0	0,0%	6	10,7%	28	50,0%	20	35,7%	2	3,6%	56	100,0%

Nota. Encuesta aplicada a directivos y docentes de las II.EE de Yanaoca, Canas.

Figura 18

Gráfico de barras agrupadas de la dimensión Gestión Administrativa y la variable Desempeño Docente.



Interpretación

El cruce de datos de la dimensión Gestión Administrativa (GA) y la dimensión Desempeño Docente (DD), interpretación muestran la relación existente entre ambas, donde una Gestión Administrativa poco favorable (Muy en desacuerdo = 3,6%; En desacuerdo 23,2% e Indiferente = 21,4%) genera un nivel de Desempeño Docente “regular” o “indiferente”. Del mismo modo, una Gestión Administrativa adecuada (De acuerdo= 10,7% y Muy de acuerdo = 7,1%) propicia un Desempeño Docente favorable. Evidenciándose la

existencia de una relación directa.

A) Planteamiento de hipótesis

H₀: La dimensión Gestión Administrativa y la variable Desempeño Docente son independientes. Valor $p > 0,05$

H₁: La dimensión Gestión Administrativa y la variable Desempeño Docente son dependientes. Valor $p < 0,05$

B) Nivel de significancia y estadístico de contraste

El nivel de significancia establecido es del 5% = 0,05 para garantizar la confiabilidad de los resultados, asimismo, se empleó el estadístico Chi cuadrado de Pearson para determinar la dependencia entre las variables de estudio, en términos más simples, determinar su relación, y el estadístico Tau-b de Kendall a fin de determinar el nivel de correlación. Los resultados producto de las pruebas señalaron lo siguiente:

- $X^2 = 30,881$; con su valor $p = 0,002 < 0,05$
- Coeficiente Tau-b = 0,598; con su valor $p = 0,000 < 0,05$

C) Interpretación y decisión

De los resultados obtenidos, el valor – p de los estadístico Chi Cuadrado y Kendall menor al nivel de significancia, señala la existencia de una relación entre ambos aspectos, es decir, el Desempeño Docente manifiesta un comportamiento proporcional al grado de capacidad de Gestión Administrativa donde los gestores de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Yanaoca quienes generan solo las condiciones básicas para prever, organizar y dar seguimiento a los procesos relacionados al servicio educativo implicando la racionalización de recursos alineado con los objetivos institucionales establecidos. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 22

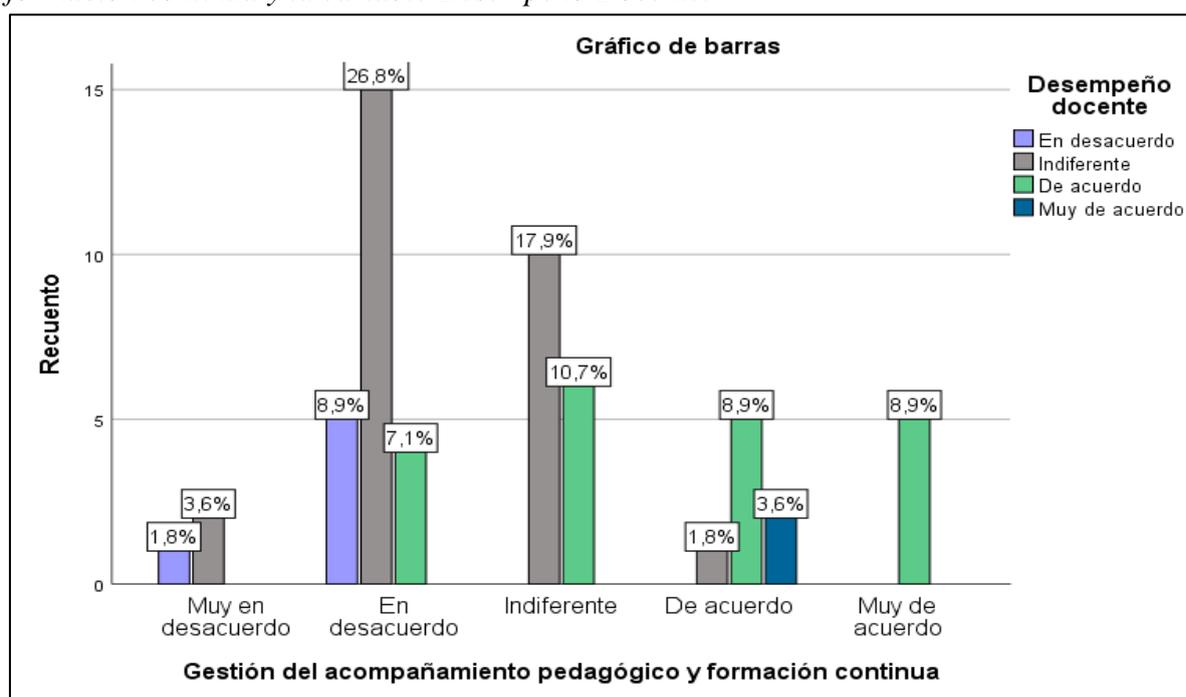
Estadísticos contingentes entre la dimensión gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua y la variable Desempeño Docente.

Gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua	Desempeño docente										Total	
	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo			
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Muy en desacuerdo	0	0,0%	1	1,8%	2	3,6%	0	0,0%	0	0,0%	3	5,4%
En desacuerdo	0	0,0%	5	8,9%	15	26,8%	4	7,1%	0	0,0%	24	42,9%
Indiferente	0	0,0%	0	0,0%	10	17,9%	6	10,7%	0	0,0%	16	28,6%
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	1	1,8%	5	8,9%	2	3,6%	8	14,3%
Muy de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	8,9%	0	0,0%	5	8,9%
Total	0	0,0%	6	10,7%	28	50,0%	20	35,7%	2	3,6%	56	100,0%

Nota. Encuesta aplicada a directivos y docentes de las II.EE de Yanaoca, Canas.

Figura 19

Gráfico de barras agrupadas de la dimensión gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua y la variable Desempeño Docente.



Interpretación

El cruce de datos de la dimensión Gestión del Acompañamiento pedagógico y formación continua (GAF) y la dimensión Desempeño Docente (DD), interpretación muestran la relación existente entre ambas, donde una Gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua poco favorable (Muy en desacuerdo = 3,6%; En desacuerdo 26,8% e Indiferente = 17,9%) genera un nivel de Desempeño Docente “regular” o “indiferente”. Del mismo modo, una Gestión del acompañamiento pedagógico y

formación continua adecuada (De acuerdo=8,9% y Muy de acuerdo=8,9%) propicia un Desempeño Docente favorable. Evidenciándose la existencia de una relación directa.

A) Planteamiento de hipótesis

H₀: La dimensión gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua y la variable Desempeño Docente son independientes. Valor $p > 0,05$

H₁: La dimensión gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua y la variable Desempeño Docente son dependientes. Valor $p < 0,05$

B) Nivel de significancia y estadístico de contraste

El nivel de significancia establecido es del 5% = 0,05 para garantizar la confiabilidad de los resultados, asimismo, se empleó el estadístico Chi cuadrado de Pearson para determinar la dependencia entre las variables de estudio, en términos más simples, determinar su relación, y el estadístico Tau-b de Kendall a fin de determinar el nivel de correlación. Los resultados producto de las pruebas señalaron lo siguiente:

- $X^2 = 35,917$; con su valor $p = 0,000 < 0,05$
- Coeficiente Tau-b = 0,567; con su valor $p = 0,000 < 0,05$

C) Interpretación y decisión

Dado los resultados del estadístico Chi Cuadrado menor al nivel de significancia, se reconoce la existencia de una relación entre las variables gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua y Desempeño Docente, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna. En este sentido se afirma que las prácticas referidas al acompañamiento y monitoreo de la labor docente en las instituciones educativas el nivel inicial del distrito de Yanaoca es moderadas por tanto es posible asociarlo al Desempeño Docente, donde esté a su vez presenta un nivel regular. Por tanto, se evidencia la necesidad de mejorar en algunos aspectos referidos al seguimiento de la labor del docente.

Tabla 23

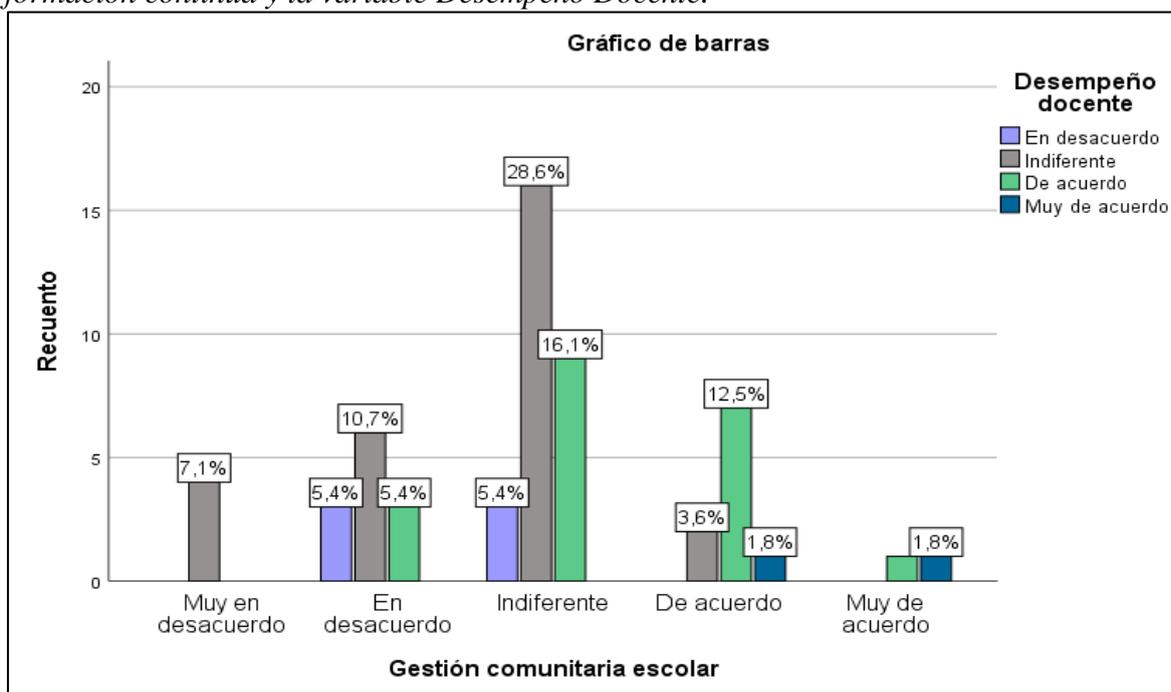
Estadísticos contingentes entre la dimensión gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua y la variable Desempeño Docente.

Gestión comunitaria escolar	Desempeño docente										Total	
	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo			
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Muy en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	4	7,1%	0	0,0%	0	0,0%	4	7,1%
En desacuerdo	0	0,0%	3	5,4%	6	10,7%	3	5,4%	0	0,0%	12	21,4%
Indiferente	0	0,0%	3	5,4%	16	28,6%	9	16,1%	0	0,0%	28	50,0%
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	2	3,6%	7	12,5%	1	1,8%	10	17,9%
Muy de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,8%	1	1,8%	2	3,6%
Total	0	0,0%	6	10,7%	28	50,0%	20	35,7%	2	3,6%	56	100,0%

Nota. Encuesta aplicada a directivos y docentes de las II.EE de Yanaoca, Canas.

Figura 20

Gráfico de barras agrupadas de la dimensión gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua y la variable Desempeño Docente.



Interpretación

El cruce de datos de la dimensión Gestión de la Comunitaria Escolar (GCE) y la dimensión Desempeño Docente (DD), interpretación muestran la relación existente entre ambas, donde una Gestión Comunitaria Escolar poco favorable (Muy en desacuerdo = 7,1%; En desacuerdo 10,7% e Indiferente = 28,6%) genera un nivel de Desempeño Docente “regular” o “indiferente”. Del mismo modo, una Gestión Comunitaria Escolar adecuada (De acuerdo= 12,5% y Muy de acuerdo = 1,8%) propicia un Desempeño Docente favorable.

Evidenciándose la existencia de una relación directa.

A) Planteamiento de hipótesis

H₀: La Gestión Comunitaria escolar y la variable Desempeño Docente son independientes (Valor $p > 0,05$).

H₁: La Gestión Comunitaria escolar y la variable Desempeño Docente son dependientes (Valor $p < 0,05$).

B) Nivel de significancia y estadístico de contraste

El nivel de significancia establecido es del 5% = 0,05 para garantizar la confiabilidad de los resultados, asimismo, se empleó el estadístico Chi cuadrado de Pearson para determinar la dependencia entre las variables de estudio, en términos más simples, determinar su relación, y el estadístico Tau-b de Kendall a fin de determinar el nivel de correlación. Los resultados producto de las pruebas señalaron lo siguiente:

- $X^2 = 29,206$ y valor $p = 0,004 > 0,05$
- Coeficiente Tau-b = 0,420; y valor $p = 0,000 < 0,05$

C) Interpretación y discusión

De los resultados obtenidos, el valor – p de los estadístico Chi Cuadrado y Kendall menor al nivel de significancia, señala la existencia de una relación entre ambos aspectos, es decir, el Desempeño Docente manifiesta un comportamiento proporcional al grado de capacidad las instituciones educativas del distrito de Yanaoca de prever un ambiente escolar seguro, con el mobiliario adecuado para el aprendizaje de los niños de este contexto en particular. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna la cual indica la inexistencia de una relación entre ambos aspectos.

5.3. Discusión de resultados

El análisis de los resultados producto de la investigación reveló en primera instancia el análisis descriptivo de las variables Gestión Escolar y Desempeño Docente con sus respectivas dimensiones. Los resultados de la variable Gestión Escolar señalaron al 60,7% de encuestados en el nivel regular, siendo las dimensiones Gestión Administrativa y gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua los que presentaron mayor incidencia en el nivel inadecuado. Asimismo, los resultados respecto a la variable

Desempeño Docente se observó al 80,4% en el nivel regular, donde la dimensión medios de enseñanza es la que presenta mayor incidencia en el nivel malo. En este sentido, el análisis inferencial, evidenció la existencia de una relación directa y estadísticamente significativa entre la Gestión Escolar y Desempeño Docente de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca. Por ello, es posible afirmar que, La Gestión Escolar favorecen la práctica profesional de los docentes pues mediante ellos se garantiza el aprendizaje de los estudiantes. En este panorama, es necesario realizar un análisis comparativo de los resultados de investigaciones anteriores y el actual, entre las que se puede destacar los siguientes:

Los resultados de la investigación realizada por Diaz (2022), concluyen en la predominancia de una Gestión Escolar esencialmente administrativa y desvinculada de la enseñanza y el aprendizaje. Asimismo, se evidenció la ausencia de una cultura profesional caracterizada por un bajo nivel de colaboración, comunicación, ni reflexión colectiva. El modelo propuesto contempla el desarrollo de un conjunto de medidas para fortalecer las comunidades profesionales de aprendizaje con el fin de mejorar el acompañamiento docente, al igual que en el estudio realizado por Diaz (2022), orientada a proponer un plan de acción que incluya aspectos relacionados a la mejora de los diferentes ámbitos de gestión tanto a nivel administrativo, pedagógico, curricular, estratégico y comunitario, haciendo hincapié en la capacidad de liderazgo y empoderamiento de los agentes escolares, aún se encuentran en proceso de mejora, en otras palabras, cumplen con funciones y actividades mínimas encomendadas. Por tanto, es posible señalar que en ambos estudios predomina un bajo nivel de responsabilidad compartida y reflexiva sobre la actividad pedagógica entre los miembros de la comunidad educativa.

Por otro lado, los resultados de la investigación realizada por Escobar (2022) denominado “Gestión Escolar y calidad educativa: análisis comparado de la incidencia de la Gestión Escolar en la calidad educativa en las sedes San Luis y San Vicente de la Institución Educativa San Luis, municipio de Yarumal, Antioquia”, mostraron que los docentes están poco capacitados en la Gestión Escolar, el proceso de resolución de conflictos entre los alumnos necesita modificaciones urgentes para funcionar adecuadamente. Es decir, sugieren la revisión de algunos lineamientos o políticas institucionales para mejorar la calidad de la educación. Al respecto, es posible evidenciar, e comparación con la presente investigación, poniendo énfasis en que el contexto de ambas unidades de estudio operan bajo distintas modalidades (privada y estatal), se puede afirmar que, la gestión privada a

diferencia de la pública constantemente se preocupa por garantizar una educación de calidad pues ahí reside su competitividad, para lo cual, es fundamental contar con el capital humano (directivos y docentes) con alto rendimiento profesional, misma situación que se evidencia en la investigación realizada por Escobar (2022). En un notorio contraste, las instituciones educativas de la presente investigación bajo la administración gubernamental, ha presentado mayor grado de deficiencias en particular referente a la Gestión Escolar dado las condiciones de las instituciones educativas en mención.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA DE MEJORA DE LA GESTIÓN ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE YANAOCA

6.1. Fundamento

Ante los hallazgos encontrados sobre los niveles de Desempeño Docente en asociación al nivel de gestión de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Yanaoca, reveló una problemática en el despliegue de los aspectos estratégicos, administrativos, pedagógicos, curriculares, de acompañamiento y comunitarios, donde las habilidades de los responsables de las instituciones educativas para liderar, organizar y gestionar la comunidad educativa y sus agentes son básicos o los mínimamente requeridos para garantizar el aprendizaje de los estudiantes, es decir, estas habilidades directivas aún se encuentran en proceso de alcanzar el nivel óptimo que permita articular apropiadamente los recursos materiales y humanos destinados al logro de objetivos institucionales, resultando en un Desempeño Docente poco comprometido, sin mayores o mejores resultados, reflejando estos resultados en los aprendizajes logrados por los estudiantes.

Por ello, es necesario que los responsables de las instituciones educativas replanteen las estrategias institucionales para fomentar el trabajo articulado de los agentes educativos tales como directivos y docentes. A partir de ello surge la necesidad de plantear estrategias de gestión que se ajusten a la necesidad de cada institución educativa del distrito de Yanaoca del nivel inicial.

6.2. Base legal

La base legal para una propuesta de mejora de la gestión escolar en las instituciones educativas en Perú puede apoyarse en diversas leyes, directivas y normas establecidas por el Ministerio de Educación (MINEDU) y el Gobierno Peruano. A continuación, se detallan algunos marcos legales relevantes para la presenta propuesta:

Ley General de Educación, Ley N° 28044

- **Descripción:** La Ley General de Educación es la principal norma que rige el sistema educativo peruano y establece los principios, objetivos, derechos y deberes relacionados con la educación en el país.

- **Relevancia:** En sus artículos, enfatiza la importancia de la calidad educativa, la eficiencia en la gestión educativa, y la participación de la comunidad. Esta ley promueve una educación inclusiva y de calidad y permite a las instituciones educativas gestionar sus recursos y mejorar su funcionamiento.

Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2036

- **Descripción:** El PEN es el plan a largo plazo para el desarrollo del sistema educativo peruano. Define objetivos nacionales en educación, priorizando la calidad, equidad e inclusión, y plantea metas concretas para mejorar la gestión escolar.
- **Relevancia:** Sirve como base para la creación de políticas y proyectos de mejora en las escuelas, promoviendo un sistema de gestión eficaz, participativo y orientado a resultados.

Ley de Reforma Magisterial, Ley N° 29944

- **Descripción:** Esta ley regula la carrera pública magisterial y establece las disposiciones para el desarrollo profesional, evaluación y mejora continua de los docentes.
- **Relevancia:** La ley incluye disposiciones sobre la gestión educativa, especialmente en lo que respecta al rol del personal docente y directivo en la mejora de la calidad de la enseñanza y en la implementación de proyectos de mejora de la gestión escolar.

Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo, Decreto Supremo N° 011-2012-ED

- **Descripción:** Este reglamento establece las disposiciones para una gestión adecuada de las instituciones educativas, incluyendo roles y funciones de los directivos, docentes y personal administrativo.
- **Relevancia:** Proporciona lineamientos específicos sobre cómo debe llevarse a cabo la gestión escolar, con énfasis en la planificación, administración de recursos, monitoreo y evaluación.

Resolución Ministerial N° 657-2021-MINEDU: Lineamientos de Gestión Escolar

- **Descripción:** Esta resolución establece lineamientos específicos para la gestión escolar, abarcando las competencias del director, la planificación institucional, y la mejora continua de los procesos administrativos y pedagógicos.

- **Relevancia:** Proporciona un marco claro para el diseño de propuestas de mejora de la gestión escolar, indicando estrategias y metodologías aplicables a nivel institucional.

Ley de Descentralización, Ley N° 27783

- **Descripción:** Esta ley establece el marco de descentralización en el país y define la transferencia de competencias hacia los gobiernos regionales y locales, lo cual incluye la gestión educativa en sus jurisdicciones.
- **Relevancia:** Permite a las instancias regionales y locales desarrollar iniciativas y propuestas para mejorar la gestión de las instituciones educativas en sus ámbitos de competencia, promoviendo una gestión educativa más cercana y adaptada a las necesidades locales.

Política Nacional de Educación Intercultural Bilingüe (EIB)

- **Descripción:** Esta política promueve una educación inclusiva y de calidad para poblaciones indígenas y comunidades que hablan lenguas originarias.
- **Relevancia:** Si la propuesta de mejora de gestión escolar involucra instituciones en zonas con población indígena, esta política proporciona el marco para integrar enfoques interculturales y bilingües en la gestión y currículo.

Esta base legal respalda la estructura y las metas de la propuesta, asegurando que sea consistente con las políticas educativas nacionales y con los derechos de la comunidad educativa.

6.3. Objetivos

a) Objetivo general

Desarrollar habilidades de Gestión Escolar a directivos y docentes orientados a la mejora del Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca.

b) Objetivos específicos

- ✓ Proveer conocimientos sobre gestión educativa a docentes y directivos de las Instituciones Educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca.
- ✓ Empoderamiento de los docentes respecto actividades pedagógicas para lograr

un Desempeño Docente de calidad en las Instituciones Educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca.

- ✓ Socializar las buenas prácticas entre las Instituciones Educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca para incorporar estrategias innovadoras de gestión

6.4. Metodología

Sensibilizar y capacitar al personal directivo y docente para el cumplimiento de sus funciones desde el liderazgo, empoderamiento y profesionalismo.

Se pretende contribuir a través de talleres de intervención, mejorar la participación, el consenso y las competencias en el desempeño profesional de directivos y docentes de las instituciones educativas del distrito de Yanaoca del nivel inicial, propuesta que se desarrolla en base a los lineamientos teóricos del liderazgo compartido y el liderazgo pedagógico para la administración educativa.

6.5. Fundamento teórico

6.5.1. Enfoque humanístico y del comportamiento de la administración

El valor de los recursos humanos en las organizaciones resalta la importancia de su desarrollo y capacitación. Bajo una dirección adecuada, los empleados serán considerados como un recurso valioso por tanto mantenerlos motivados es un factor fundamental para conseguir los objetivos institucionales, asimismo, bajo este enfoque, se pone énfasis en el comportamiento individual y sus relaciones con los demás miembros de la organización, por ello, es necesario conocer las causas que dan lugar a la conducta humana. El comportamiento debe ser causado, motivado y guiado hacia los objetivos de la organización. En este sentido a través de la gestión adecuada de la motivación del personal docente, los directivos encargados podrán conseguir que las instituciones educativas funcionen adecuadamente y al mismo tiempo los miembros de esta se sentirán más satisfechos (Torres, 2014).

Es importante señalar las necesidades, intereses y expectativas de las personas respecto al vínculo que mantienen con la organización donde laboran, entre estos aspectos están:

- a) Relación producto – integración social
- b) Comportamiento social

- c) Recompensas y sanciones
- d) Grupos informales
- e) Relaciones humanas

6.5.2. Gestión Escolar

Es el conjunto de procesos mediante los cuales se administran los diferentes componentes y subcomponentes curriculares que apoyan la práctica pedagógica en el continuo que permite construir y modelar el perfil deseable del estudiante. Es un proceso donde se planifica, organiza, dirige y controla los proyectos dentro de la institución educativa a fin de asignar equitativamente los recursos y lineamiento para mejorar el accionar de los actores sociales construyendo una perspectiva de crítica social donde se transforme el conocimiento de una forma objetiva que busca el involucramiento y acompañamiento de los estudiantes, comunidad, maestros, padres de familia y líderes pedagógicos de la escuela

6.5.3. Liderazgo compartido

Si bien una visión única del liderazgo puede sugerir que sólo el director puede liderar, en toda institución o práctica educativa existe un liderazgo que no es comúnmente reconocido o compartido, por lo que es necesario considerar las capacidades que ofrece cada participante en la escuela y utilizarlas para fortalecer la planificación, la implementación, el seguimiento y la evaluación de procesos específicos para promover la participación y el compromiso continuos de todos los participantes. Trabajar para mejorar la calidad de la escolarización.

Está reconocido que la base de una “buena escuela” no sólo está relacionada con la presencia de un «buen director», sino también con las estrategias aplicadas por el director, las actitudes adoptadas y la forma concreta en que se gestiona la escuela, aunque el director no participe físicamente en algunas de las actividades de la escuela: se distribuyen las responsabilidades, se comparten los compromisos y se faculta a los demás para actuar e intervenir.

6.5.4. Pensamiento holístico

Dirigir una institución educativa de acuerdo con las directrices de un liderazgo escolar eficaz implica desarrollar una mentalidad holística que proporcione una visión

integral de la realidad escolar mediante el análisis de los factores pedagógicos, administrativos, organizativos y sociales que influyen en los resultados educativos y hacen que cada escuela sea única.

La educación holística entiende el mundo como un sistema de componentes indivisibles, interconectados y en constante movimiento, el mundo natural como un mundo infinitamente diverso y complejo, multidimensional, sin líneas rectas ni formas regulares, un mundo donde todo sucede junto y sin secuencia (Mejía, 2010).

6.5.5. Ventajas de la aplicación de una Gestión Escolar adecuada

- Los actores escolares aprenden a trabajar en colectivo, desarrollan la colaboración como un criterio para organizarse, tomar decisiones y centrar el aprendizaje
- El director de la escuela aprende e implementa formas de liderar para el logro de los propósitos educativos
- Desarrolla mejores prácticas y mejores relaciones
- Los integrantes del colectivo asumen y comparten una misma misión y visión
- Impulsa una nueva cultura que permite hacer uso de la corresponsabilidad por los procesos y los resultados educativos
- El diálogo y la planeación favorecen la articulación y la alineación de los propósitos
- Impulsa la profesionalización de los docentes
- Una nueva cultura de trabajo profesional que asegura en el corto, mediano y largo plazo,

6.6. Estructura del taller de capacitación

El taller de la capacitación dirigido a directores y docentes de cada institución educativa del distrito de Yanaoca nivel inicial contará con el pleno desarrollo de los aspectos que involucran una Gestión Escolar adecuada, teniendo en cuenta la siguiente estructura:

Denominación	Contenido	Indicadores de cumplimiento	Articulación
Gestión	Liderazgo	- Actualización de	- Proyecto

Estratégica	compartido, gerencia educativa, trabajo colaborativo	documentos de gestión. - Reformulación de metas y objetivos institucionales - Participación comprometida de los agentes escolares.	Educativo Institucional
Gestión pedagógica curricular	Métodos de enseñanza, instrumentos de evaluación, necesidades educativas y entorno	- Espacios de reflexión mediante colegiados - Monitoreo y acompañamiento pedagógico a los docentes - Desarrollo de estrategias de aprendizaje y atención al estudiante	- Proyecto Educativo Institucional - Planificación curricular
Gestión Administrativa	Gestión del recurso humano, gestión de procesos, Infraestructura escolar, equipamiento y mobiliario	- Administración de la matrícula de estudiantes - Seguimiento de asistencia y puntualidad de los estudiantes - Gestión del mantenimiento de la infraestructura escolar - Entrega oportuna de materiales y recursos educativos	- Proyecto Educativo Institucional
Gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua	Reuniones de aprendizaje Empoderamiento de docentes	- Involucra activamente al estudiante en su proceso de aprendizaje - Promueve el análisis crítico y reflexivo sobre la labor pedagógica -	- Proyecto Educativo Institucional - Planificación curricular - Sesiones de aprendizaje
Gestión Comunitaria escolar	Acompañamiento psicológico: socioafectivo y cognitivo, participación familiar, deberes y derechos de estudiantes y padres de familia	- Relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa - Elaboración, consenso y difusión de las normas de convivencia - Prevención de la violencia escolar - Tutoría y orientación educativa a los estudiantes y educación sexual	- Proyecto Educativo Institucional - Planificación curricular - Sesiones de aprendizaje

6.7. Presupuesto del taller de capacitación

El presupuesto mostrado a continuación, puede ser costado a través de la gestión o gasto de la cadena presupuestal de la UGEL Canas, e incluir en la asistencia obligatoria y con descuento de ser el caso, para fortalecer La Gestión Escolar.

CONCLUSIONES

Primera

Los hallazgos producto de la investigación señalaron la existencia de una relación directa y estadísticamente significativa entre la Gestión Escolar y el Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022, con un nivel regular de 0,548 de correlación de Tau-b, señalando que la Gestión Escolar y sus elementos aseguran el buen rendimiento profesional de los docentes, al mismo tiempo, se hace notoria la necesidad de fortalecer las capacidades directivas y liderazgo pedagógico de los máximos responsables de cada institución educativa y el empoderamiento de los miembros de la comunidad educativa.

Así mismo, en el análisis descriptivo se evidenció deficiencias en la comprensión de la variable Gestión Escolar y Desempeño Docente, donde existe un nivel poco adecuado; es decir, el despliegue de acciones de carácter estratégico, administrativo, pedagógico y curricular para promover el desarrollo integral de los estudiantes en condiciones ambientales pertinentes son insuficientes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Yanaoca, del mismo modo, referente al Desempeño Docente se evidenció solo el cumplimiento básico o mínimo exigido de sus labores pedagógicas, en otras palabras, las capacidades profesionales de los docentes no están alineadas al contexto sociocultural de los estudiantes ni al contexto de la institución donde laboran, asimismo el uso de los medios de enseñanza como recursos digitales representa un mayor desafío para ellos.

Segunda

El análisis de los resultados referente a la dimensión Gestión Estratégica en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca y su asociación con el Desempeño Docente mostraron la existencia de una relación directa poco significativa, sugiriendo una baja capacidad de liderazgo de los máximos responsables de cada unidad educativa, entendiéndose la necesidad de integrar a todos los agentes de la comunidad escolar con un enfoque de trabajo colaborativo, fomentar la participación y reformular los propósitos educativos que garanticen un adecuado servicio educativo.

Tercera

El análisis de los resultados referente a la dimensión Gestión Pedagógica Curricular en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca y su asociación con el

Desempeño Docente mostraron la existencia de una relación directa regularmente significativa, es decir, el comportamiento del Desempeño Docente se ve afectado en similar medida que se presenta la gestión pedagógica curricular, donde las acciones referidas a la construcción sistemática de conocimientos basado en un programa estructurado de contenidos multidisciplinares son insuficientes para lograr la calidad de enseñanza y aprendizaje.

Cuarta

El análisis de los resultados referente a la dimensión Gestión Administrativa en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca y su asociación con el Desempeño Docente mostraron la existencia de una relación directa moderadamente significativa, sugiriendo una capacidad insuficiente de los directivos para gestionar los recursos educativos y planificar procesos y actividades administrativas necesarias para garantizar las condiciones operativas del servicio educativo.

Quinta

El análisis de los resultados referente a la dimensión gestión del acompañamiento, monitoreo y formación continua en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca y su asociación con el Desempeño Docente mostraron la existencia de una relación directa significativa, en comparación de los demás elementos de la Gestión Escolar, es decir, las instituciones educativas han reconocido la importancia del monitoreo y acompañamiento donde las actividades pedagógicas desarrolladas por el docente son supervisadas de forma cercana por el directivo de la institución educativa, pues la mayoría de estas cuentan con un solo docente facilitando el reconocimiento de los aspectos que el docente debe mejorar o potenciar buenas prácticas.

Sexta

El análisis de los resultados referente a la Gestión Comunitaria en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca y su asociación con el Desempeño Docente evidencia la existencia de una relación directa pero poco significativa que, en comparación a los demás elementos de la Gestión Escolar presenta el nivel de correlación más bajo, sugiriendo que docentes y directivos no garantizan satisfactoriamente la convivencia escolar adecuada, ni se garantiza en su totalidad un ambiente escolar seguro ni mobiliario ajustado a las necesidades de los estudiantes.

SUGERENCIAS

Primera

Se sugiere a los directivos de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca incorporar lo dispuesto en la propuesta producto del presente estudio, mismo que se enfoca en fortalecer la capacidad de gestión principalmente en los aspectos estratégicos, administrativos y comunitario donde se presentó mayor grado de deficiencias.

Segunda

Se sugiere a los directivos de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca promover acciones que fomenten la participación de los miembros de la comunidad escolar a través del liderazgo democrático involucrándolos en la toma de decisiones de la IE.

Tercera

Se sugiere a los directivos y docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca promover el uso de documentos de planificación curricular, elaborados bajo asesoría pedagógica ofrecido por la IE

Cuarta

Se sugiere a los directivos de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca promover acciones que garanticen el derecho de los estudiantes a la educación, como el proceso de matrículas y permanencia en la IE, así como el de garantizar el cumplimiento cabal de las jornadas laborales del personal educativo.

Quinta

Se sugiere a los directivos de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca reforzar la práctica pedagógica en el aula a fin de orientar y fortalecer las competencias profesionales de los docentes, es necesario en primera instancia observar regularmente la práctica del docente y como se relaciona con los estudiantes, registrar las evidencias y sistematizar y analizar los resultados para posteriormente plantear estrategias de fortalecimiento de Desempeño Docente. Finalmente establecer un plan de monitoreo de la implementación de estas estrategias.

Sexta

Se sugiere a los directivos de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca reformular acciones que promuevan una adecuada convivencia escolar mediante la elaboración de una serie de acciones orientadas a propiciar la convivencia positiva entre los miembros de la institución educativa, y establecer una cultura y clima sano misma que abarca mantener ambientes seguros, limpios y libres de riesgos.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, A. (2019). Liderazgo pedagógico: pensar y construir una mejor educación. *Redipe*, 9(11), 26-46. doi:<https://doi.org/10.36260/rbr.v9i11.1105>
- Anaya, Z. (2022). *Compromisos de Gestión Escolar y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva Huara - 2021*. Huacho: Universidad Nacional Faustino Sanchez Carrion. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6831/ANAYA%20ESPINOZA%20ZULEMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barba, L. C., & Delgado, K. E. (2021). Gestión Escolar y liderazgo del directivo; Aporte para la calidad educativa. *Educare*, 25(1), 284-309. Obtenido de <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1462>
- Cárdenas, M. J., Callinapa, E. A., Canza, C. F., Cateriano, A., Cayllahua, J., & Calsin, A. (2022). Gestión educativa: dimensiones, factores y desafíos para la transformación de la escuela. *Revista Revoluciones. Estudios en Ciencia Política, Humanidades y Sociales*, 4(9), 102-134. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rr.2022.09.008>
- Carrillo, L. E. (2010). La Gestión Escolar en las instituciones educativas. *Punto de vista*, 46(1), 1-12. Obtenido de http://online.aliat.edu.mx/adistancia/Liderazgo/LecturasFalt/Gestios_escolar.pdf
- Castillo, J. (2007). *Administración de personal. Un enfoque hacia la calidad* (2da ed.). Medellín: ECOE EDICIONES.
- Concha, N. (2022). *Gestión educativa y desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa Emblemática "Inca Garcilaso de la Vega", Cusco – 2019*. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio abad del Cusco. Obtenido de <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/6478>
- Cuenca, R. (2011). *Folios de la familia y la sociedad* (1ra ed.). Lima: MIT.
- Díaz, M. E. (2022). *Modelo de Gestión Escolar para mejorar el acompañamiento pedagógico docente en una institución de nivel inicial en la ciudad de Lima*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/1edab9ec-8f7c-45df-a280-3cb5edba14d8>
- Durán, A. (2020). *Gestión del puesto y evaluación del desempeño*. Madrid: Editorial Elearning S.L.
- Escobar, L. E. (2022). *Gestión Escolar y calidad educativa: análisis comparado de la incidencia de la Gestión Escolar en la calidad educativa en las sedes San Luis y San Vicente de la Institución Educativa San Luis, municipio de Yarumal, Antioquia*. Barranquilla: Universidad de la Costa. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/9675>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2 pp. 1-25).
- Espinoza. (2024). Reformas educativas y su efecto en los resultados de aprendizaje: Una comparativa internacional. *Revista Académica y científica VICTEC*, 5(9, 2024).
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y Desempeño Docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Estrada, L. (2013). El Desempeño Docente. *Universidad de Carabobo*, 88(1), 1-38. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/34391699/IMPORTANCIA_DEL_DESEMPENO_DOCENTE-libre.pdf?1407438915=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEL_DESEMPENO_DOCENTE.pdf&Expires=1703350746&Signature=QSnwuZHKktio2s2O~9~GCiTEuqvIzBWCwXwap~idxD4zBb7k
- García, M. (2020). Relación entre la ejecución curricular y el Desempeño Docente. *Investigación Valdizana*, 14(2), 103-111. doi:<https://doi.org/10.33554/riv.14.2.698>
- Guzman, J. C. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el Desempeño Docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y Representaciones*, 2, 285-358. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). Mexico: McGrawHill.
- Jaume, F. (2012). *Evaluación del desempeño individual* (1ra ed.). Madrid: Ediciones Díaz de

- Santos.
- Kaufman, R. (2004). *Planificación de sistemas educativos* (1ra ed.). México D.F.: Trillas.
- Martínez, G. I., Esparza, A. Y., & Gómez, R. I. (2020). El Desempeño Docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y Desarrollo Educativo*, 11(21), 1-32. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Martínez, L. (2012). *Administración educativa*. México D.F.: Red Tercer Milenio.
- Mejía, J. A. (2010). *Modelo de gestión educativa estratégica* (2da ed.). México: Secretaría de Educación Pública.
- Ministerio de Educación del Perú [MINEDU]. (2016). *Buen Desempeño Docente*. Lima: Fimart S.A.C.
- Ministerio de Educación del Perú [MINEDU]. (2016). *Currículo Nacional*. Lima: Fimart S.A.C.
- Ministerio de Educación del Perú [MINEDU]. (2016). *Desempeño Docente*. Lima: Fimart S.A.C.
- Ministerio de Educación del Perú [MINEDU]. (2023). *Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica*. MINEDU, Lima. Obtenido de <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/8845>
- Montenegro, I. (2003). *evaluación del Desempeño Docente* (19ava ed.). Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Navarro, M. A., & Lladó, M. D. (2014). *La Gestión Escolar. Una aproximación a su estudio* (1 ed.). Washintong: Palibrio.
- Pacco, R. Z., & Dávila, O. M. (2022). La Gestión Escolar: una revisión de las investigaciones. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1-28. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2809
- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1-13. doi:<https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Romero, S. L., & Santa María, H. R. (2021). Factores que intervienen en la gestión educativa. *Revista Varela*, 21(58), 77-85. Obtenido de <http://revistavarela.uclv.edu.cu>
- Salas, F. E. (2003). La administración educativa y su fundamentación epistemológica. *Educación*, 27(1), 9-16. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44027102>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2021). *Metodología y diseños en la investigación científica* (6ta ed.). México D.F.: Ricardo Palma.
- Torres, Z. (2014). *Teoría general de la administración*. México DF: Grupo Editorial Patria S.A. de C.V.
- UNESCO. (2023). *Tecnología en la educación: ¿UNA HERRAMIENTA EN LOS TÉRMINOS DE QUIÉN?* Repositorio UNESCO. Obtenido de <https://doi.org/10.54676/BSEH4562>
- Vega, L. V. (2020). Gestión educativa y su relación con el Desempeño Docente. *Ciencia y educación*, 1(2), 18-28. doi:<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>
- Yancee, M. (2022). *Gestión Escolar y Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Churcampa, región Huancavelica - 2022*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú. Obtenido de <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/9299>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia de la investigación

Tema: Gestión Escolar y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel inicial del distrito Yanaoca Canas Cusco 2022.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables / Dimensiones	Metodología
<p>Problema general: ¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión Escolar y el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar el nivel de relación entre la Gestión Escolar y el Desempeño Docente desplegado en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022.</p>	<p>Hipótesis general: La Gestión Escolar se relaciona de manera significativa con el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022.</p>	<p>Variable independiente: Gestión Escolar Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión Estratégica ▪ Gestión pedagógica curricular ▪ Gestión Administrativa ▪ Gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua ▪ Gestión Comunitaria escolar 	<p>Enfoque de investigación: Correlacional</p> <p>Tipo de investigación: Correlacional</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión Estratégica y el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión Pedagógica Curricular y el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Determinar el nivel de relación entre la Gestión Estratégica y el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022.</p> <p>b) Determinar el nivel de relación entre la Gestión Pedagógica Curricular y el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) La Gestión Estratégica se relaciona de manera significativa con el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022.</p> <p>b) La Gestión Pedagógica Curricular se relaciona de manera significativa con el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del</p>	<p>Variable dependiente: Desempeño Docente Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación de clases ▪ Procedimientos metodológicos ▪ Medios de enseñanza ▪ Ambientes de aprendizaje ▪ Práctica docente 	<p>Diseño de investigación: No experimental y transversal</p> <p>Población: Total, de personal directivo y docente de las Instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Yanaoca canas cusco 2022</p> <p>Muestra: 56 personas entre docentes y directores</p> <p>Muestreo: No probabilístico por conveniencia.</p>

<p>2022?</p> <p>c) ¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022?</p> <p>d) ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua y el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022?</p> <p>e) ¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión Comunitaria escolar con el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022?</p>	<p>c) Determinar el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022.</p> <p>d) Determinar el nivel de relación entre la Gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua y el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022.</p> <p>e) Determinar el nivel de Gestión Comunitaria escolar y el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022.</p>	<p>Cusco, efectuado en el año escolar 2022.</p> <p>c) La Gestión Administrativa se relaciona de manera significativa con el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022.</p> <p>d) La gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua se relaciona de manera significativa con el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022.</p> <p>e) La Gestión Comunitaria escolar se relaciona de manera significativa con el despliegue del Desempeño Docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Yanaoca, provincia de Canas, departamento del Cusco, efectuado en el año escolar 2022.</p>		
---	--	---	--	--

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

Tema: Gestión Escolar y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel inicial del distrito Yanaoca Canas Cusco 2022.

a) Matriz de operacionalización de la variable Gestión Escolar.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Escolar	Es el conjunto de estrategias directivas y procesos administrativos orientados a lograr el desarrollo integral de los estudiantes. Asimismo, garantizar el acceso a la educación básica hasta su culminación en concordancia con el perfil del egresado de educación básico (Ministerio de Educación del Perú [MINEDU], 2023).	La Gestión Escolar está compuesta por el conjunto de actividades desarrolladas en las instituciones educativas, donde es fundamental el despliegue del liderazgo del director, quien es responsable planifica y organiza objetivos con el fin de efectivizar las tareas pedagógicas, administrativas y comunitarias, enfatizando el acompañamiento, monitoreo y la formación continua de los docentes (Pacco & Dávila, 2022).	Gestión Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo directivo - Objetivos institucionales - Calidad de enseñanza - Trabajo en equipo 	Escala ordinal (Escala Likert de percepción)
			Gestión pedagógica curricular	<ul style="list-style-type: none"> - Priorizar contenidos curriculares - Estrategias de enseñanza - Desarrollo de habilidades y destrezas 	
			Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Planificar procesos académicos y administrativos - Organizar y establecer las funciones del personal - Liderazgo orientado al logro de objetivos y metas 	
			Gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua	<ul style="list-style-type: none"> - Estables acciones de acompañamiento pedagógico - Realiza monitoreo docente - Promueve la formación continua del docente 	
			Gestión Comunitaria escolar	<ul style="list-style-type: none"> - Gestionar la convivencia escolar - Organizar actividades extracurriculares - Actividades pedagógicas con participación de padres de familia 	

Nota. Adaptación realizada en base a la “Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica” publicada por el Ministerio de Educación de Perú (2023) y la publicación efectuada por Pacco y Dávila (2022), quienes señalan la necesidad de orientar la Gestión Escolar a la atención de necesidades educativas diferenciadas de los estudiantes y no solo aspectos administrativos burocráticos.

b) Matriz de operacionalización de la variable comprensión lectora

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Docente	Son aquellas capacidades profesionales observables y medibles. Se refieren a las competencias, disposición personal y responsabilidad social del profesional docente, es decir el cumplimiento cabal de sus responsabilidades el cual se encuentra determinado por factores asociados al mismo docente, a los estudiantes y a su contexto (Estrada & Mamani, 2020).	Demostrar el pleno desarrollo y despliegue de las capacidades profesionales del educador a través de elementos de juicio y medibles es mediante la forma en como demostró la planeación de clases, el uso de procedimientos metodológicos, empleo de medios de enseñanza, con la implementación de ambientes de aprendizaje y una práctica docente teniendo en cuenta la prioridad y necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	Planificación de clases	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de las sesiones de aprendizaje - Planeación didáctica en aula según necesidades y estilos de aprendizaje 	Escala ordinal (Escala Likert de percepción)
			Procedimientos metodológicos	<ul style="list-style-type: none"> - Organización de actividades en clase - Orientación de actividades en clase 	
			Medios de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de recursos didácticos digitales - Actividades lúdicas con material concreto 	
			Ambientes de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones físicas del aula - Contenidos y materiales para el aprendizaje 	
			Práctica docente	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecución de la planificación curricular según cronograma - Dominio de los contenidos. 	

Nota. Adaptación de Estrada & Mamani (2020) en cuanto a los elementos para observar y medir el Desempeño Docente.

Anexo 3. Matriz de recolección de los datos de las variables

Tema: Gestión Escolar y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel inicial del distrito Yanaoca Canas Cusco 2022.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas/ítems El caballero carmelo
Gestión Escolar	Gestión Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo directivo - Objetivos institucionales - Calidad de enseñanza - Trabajo en equipo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La dirección mantiene comunicación efectiva con la comunidad escolar fomentando la cooperación y motivación de los miembros. 2. La dirección ha establecido oportunamente las metas y objetivos institucionales a desarrollarse durante el año escolar. 3. Las capacidades de cada competencia se han desarrollado sin mayor dificultad en las distintas sesiones de aprendizaje. 4. Se ha establecido lineamientos que asegure la participación activa y comprometida de todos los miembros de la institución educativa.
	Gestión pedagógica curricular	<ul style="list-style-type: none"> - Priorizar contenidos curriculares - Estrategias de enseñanza - Desarrollo de habilidades y destrezas 	<ol style="list-style-type: none"> 5. El plan curricular ha sido elaborado priorizando las necesidades de los estudiantes y de acuerdo con la realidad de la institución educativa. 6. Se ha preocupado en entender los enfoques planteados en el CNEB y difundido a la comunidad educativa 7. Se han realizado análisis de las competencias, habilidades y desempeños por edades o niveles educativos de los estudiantes para ajustar la práctica pedagógica a las necesidades de los niños. 8. Se ha planificado la experiencias de aprendizaje en el marco de la planificación curricular institucional en función a las necesidades de aprendizaje y tomando en cuenta el contexto local de la IE.

	Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Planificar procesos académicos y administrativos - Organizar y establecer las funciones del personal - Liderazgo orientado al logro de objetivos y metas 	<p>9. Las sesiones de aprendizajes previstas por cada área curricular fueron planificadas oportunamente</p> <p>10. Se ha asignado la carga y cantidad de horas efectivas de clases a directores, docentes, personal jerárquico de ser caso, sin superar el máximo de horas establecidas en su jornada laboral</p> <p>11. La IE. asegura el cumplimiento de las horas lectivas y permanencia del docente durante las mismas.</p> <p>12. Directivos y docentes realizan colegiados para evaluar y reflexionar sobre el cumplimiento de metas, logros y objetivos propuestos.</p>
	Gestión del acompañamiento pedagógico y formación continua	<ul style="list-style-type: none"> - Estables acciones de acompañamiento pedagógico - Realiza monitoreo docente - Promueve la formación continua del docente 	<p>13. Los directivos ofrecen asesoría permanente a los docentes en relación con el trabajo pedagógico.</p> <p>14. El docente valora el acompañamiento y se muestra reflexivo sobre su práctica pedagógica</p> <p>15. El director realiza el monitoreo pedagógico de acuerdo con el cronograma establecido con el fin de contribuir en la mejora continua de la práctica docente.</p> <p>16. El seguimiento de las actividades pedagógicas permite identificar logros y debilidades, es decir son adecuados y oportunos.</p>

	<p>Gestión Comunitaria escolar</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gestionar la convivencia escolar - Organizar actividades extracurriculares - Actividades pedagógicas con participación de padres de familia 	<p>17. El docente estimula a los estudiantes para la creación y participación de las normas de convivencia.</p> <p>18. La IE. cuenta con normas de convivencia escolar establecidas en el reglamento interno</p> <p>19. El mobiliario dispuesto en la I.E. provee comodidad, apoyo, y función para el desarrollo integral de los estudiantes.</p> <p>20. Los espacios físicos, sociales y recreativos garantizan la integridad de los estudiantes.</p>
--	--	---	--

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas/ítems El vuelo de los cóndores	Escala de medición
Desempeño Docente	Planificación de clases	- Elaboración de las sesiones de aprendizaje	1. Para la elaboración de las sesiones de aprendizaje se considera temas transversales de acuerdo con sus necesidades de aprendizaje 2. Durante la elaboración de las sesiones de aprendizaje estas son elaboradas de acuerdo con los lineamientos del Ministerio de Educación y la necesidad educativa de los estudiantes.	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
		- Planeación didáctica en aula según necesidades y estilos de aprendizaje	3. La sesión de aprendizaje está elaborada considerando el ritmo de aprendizaje de los estudiantes. 4. La sesión de aprendizaje contempla actividades didácticas con el fin asimilar con facilidad los conocimientos impartidos.	
	Procedimientos metodológicos	- Organización de actividades en clase	5. Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo con los aprendizajes esperados. 6. El docente organiza el espacio de aprendizaje para poner en práctica sus métodos pedagógicos.	
		- Orientación de actividades en clase	7. El docente asesora y supervisa continuamente la ejecución correcta de las actividades pedagógicas durante la sesión de clases. 8. Las sesiones de aprendizaje se elaboran identificando las necesidades e intereses de los estudiantes.	

	Medios de enseñanza	- Uso de recursos didácticos digitales	9. El docente muestra desenvolvimiento en el uso de herramientas digitales. 10.El docente incorpora diversas herramientas de aprendizaje específicamente elementos digitales en su enseñanza para dinamizar el aprendizaje.
		- Actividades lúdicas con material concreto	11.El docente utiliza juegos para el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes. 12.Utiliza materiales didácticos para capturar la atención del estudiante.
	Ambientes de aprendizaje	- Condiciones físicas del aula	13.El docente organiza y prepara el aula para que esta sea segura y adecuada para el estudiante. 14.El docente promueve la limpieza y orden en el aula.
		- Contenidos y materiales para el aprendizaje	15.El docente promueve actividades que permitan al estudiante desarrollar su autonomía y creatividad. 16.Preve oportunamente el material didáctico para sus sesiones de clase.
	Práctica docente	- Ejecución de la planificación curricular según cronograma	17.El docente cumple y respeta la planificación curricular. 18.Las estrategias y métodos utilizados por el docente guardan relación con lo dispuesto en la planificación curricular.
		- Dominio de los contenidos.	19.El docente se preocupa por capacitarse permanentemente en temas específicos a su labor. 20.Controla permanentemente la ejecución de su programación

13	Los directivos ofrecen asesoría permanente a los docentes en relación con el trabajo pedagógico.					
14	El docente valora el acompañamiento y se muestra reflexivo sobre su práctica pedagógica					
15	El director realiza el monitoreo pedagógico de acuerdo con el cronograma establecido con el fin de contribuir en la mejora continua de la práctica docente.					
16	El seguimiento de las actividades pedagógicas permite identificar logros y debilidades, es decir son adecuados y oportunos.					
17	El docente estimula a los estudiantes para la creación y participación de las normas de convivencia.					
18	La IE. cuenta con normas de convivencia escolar establecidas en el reglamento interno					
19	El mobiliario dispuesto en la I.E. provee comodidad, apoyo, y función para el desarrollo integral de los estudiantes.					
20	Los espacios físicos, sociales y recreativos garantizan la integridad de los estudiantes.					
VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE						
21	Para la elaboración de las sesiones de aprendizaje se considera las competencias del área de acuerdo con sus necesidades de aprendizaje.					
22	Durante la elaboración de las sesiones de aprendizaje estas son elaboradas de acuerdo con los lineamientos del Ministerio de Educación y la necesidad educativa de los estudiantes.					
23	La sesión de aprendizaje está elaborada considerando el ritmo de aprendizaje de los estudiantes.					
24	La sesión de aprendizaje contempla actividades didácticas con el fin de asimilar con facilidad los conocimientos impartidos.					
25	Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo con los aprendizajes esperados.					
26	El docente organiza el espacio de aprendizaje para poner en práctica sus métodos pedagógicos.					
27	El docente asesora y supervisa continuamente la ejecución correcta de las actividades pedagógicas durante la sesión de clases.					
28	Las sesiones de aprendizaje se elaboran identificando las necesidades e intereses de los estudiantes.					
29	El docente muestra desenvolvimiento en el uso de herramientas digitales.					
30	El docente incorpora diversas herramientas de aprendizaje específicamente elementos digitales en su enseñanza para dinamizar el aprendizaje.					
31	El docente utiliza juegos para el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.					
32	Utiliza materiales didácticos para capturar la atención del estudiante.					
33	El docente organiza y prepara el aula para que esta sea segura y adecuada para el estudiante.					

34	El docente promueve la limpieza y orden en el aula.					
35	El docente promueve actividades que permitan al estudiante desarrollar su autonomía y creatividad.					
36	Prevé oportunamente el material didáctico para sus sesiones de clase.					
37	El docente cumple y respeta la planificación curricular.					
38	Las estrategias y métodos utilizados por el docente guardan relación con lo dispuesto en la planificación curricular.					
39	El docente se preocupa por capacitarse permanentemente en temas específicos a su labor.					
40	Controla permanentemente la ejecución de su programación					

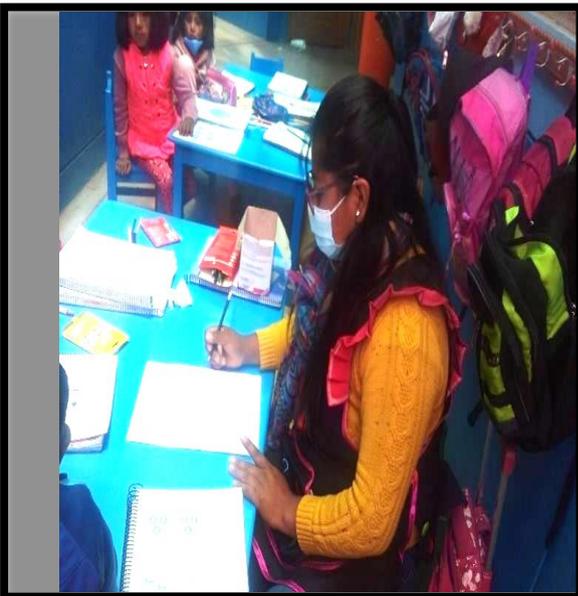
Muchas gracias por su participación.

Anexo 5: evidencia fotográfica

Institución Educativa Independencia Americana



Institución Educativa 56106 Altiva Canas



Institución Educativa 81 De Yanaoca



Institución Educativa 56107 De Yanaoca





UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
 FACULTAD DE EDUCACION Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
 ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION FILLIAL - CANAS

I.E.N° 56106 ALTIVA CANAS
 YANAOCA
RECIBIDO
 N° de Expediente: 122 Folios: 01
 Fecha: 14 NOV. 2022 Hora: 08:30
 Firma: [Firma]

Cusco, 14 de noviembre del 2022

Mg. FLAVIO ACHAHUI-VARGAS

Director de la Institución Educativa Inicial N° 56 106 ALTIVA CANAS YANAOCA – CANAS

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION DE TESIS.

Nos es grato dirigirme a Ud., a fin de saludarle y a su vez manifestarle que, somos estudiantes en condición de egresadas de las UNSAAC filial canas, especialidad INICIAL; por el cual, solicitamos su apoyo y autorización en la aplicación de una encuesta a los docentes de la institución educativa, con el objetivo de realizar el trabajo de investigación denominado **GESTION ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE YANAOCA CANAS CUSCO 2022.**

Agradeciendo anticipadamente por su gentil aceptación a la presente petición.

Atentamente;

Karen Monica Chino Armuto

Tesista

DNI: 76215360

Rosa Orconi Lozano

Tesista

DNI: 41894094

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - CUSCO
 Flavio Achahui Vargas
 DIRECTOR
 Autorizado
 14 NOV. 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAAD DEL CUSCO
 FACULTAD DE EDUCACION Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
 ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION FILIAL - CANAS

Cusco, 14 de noviembre del 2022

Mg. ALBERTO AUCCAGUAQUI CRUZ

Director de la Institución Educativa Inicial N° 56 107 YANAOCA – CANAS

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION DE TESIS.

Nos es grato dirigirme a Ud., a fin de saludarle y a su vez manifestarle que, somos estudiantes en condición de egresadas de las UNSAAC filial canas, especialidad INICIAL; por el cual, solicitamos su apoyo y autorización en la aplicación de una encuesta a los docentes de la institución educativa, con el objetivo de realizar el trabajo de investigación denominado **GESTION ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE YANAOCA CANAS CUSCO 2022.**

Agradeciendo anticipadamente por su gentil aceptación a la presente petición.

Atentamente;

Karen Monica Chino Armuto

Tesista

DNI: 76215360

Rosa Orconi Lozano

Tesista

DNI: 41894094

Recibido



MINISTERIO DE EDUCACION
 UGEL CANAS
 Mgtr. Alberto Auccaguaqui Cruz
 DIRECTOR

Y = 15-11-22

Aprobado



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
 FACULTAD DE EDUCACION Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
 ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION FILIAL - CANAS

Cusco, 14 de noviembre del 2022

Prof. MAYDA COTOHUANCA QUISPE

Directora de la Institución Educativa Inicial N° 81 de YANAOCA – CANAS

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION DE TESIS.

Nos es grato dirigirme a Ud., a fin de saludarle y a su vez manifestarle que, somos estudiantes en condición de egresadas de las UNSAAC filial canas, especialidad INICIAL; por el cual, solicitamos su apoyo y autorización en la aplicación de una encuesta a los docentes de la institución educativa, con el objetivo de realizar el trabajo de investigación denominado **GESTION ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE YANAOCA CANAS CUSCO 2022.**

Agradeciendo anticipadamente por su gentil aceptación a la presente petición.

Atentamente;

Karen Monica Chino Armuto

Tesista

DNI: 76215360

Rosa Orconi Lozano

Tesista

DNI: 41894094





UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAAD DEL CUSCO
 FACULTAD DE EDUCACION Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
 ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION FILLIAL - CANAS

Cusco, 14 de noviembre del 2022

Mg. BLAS CCANCHI HUILLCA

Director de la Institución Educativa Inicial N° 56 105 INDEPENDENCIA AMERICANA
 YANAOCA – CANAS

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION DE TESIS.

Nos es grato dirigirme a Ud., a fin de saludarle y a su vez manifestarle que, somos estudiantes en condición de egresadas de las UNSAAC filial canas, especialidad INICIAL; por el cual, solicitamos su apoyo y autorización en la aplicación de una encuesta a los docentes de la institución educativa, con el objetivo de realizar el trabajo de investigación denominado **GESTION ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE YANAOCA CANAS CUSCO 2022.**

Agradeciendo anticipadamente por su gentil aceptación a la presente petición.

Atentamente;

Karen Monica Chino Armuto

Tesista

DNI: 76215360

Rosa Orconi Lozano

Tesista

DNI: 41894094



Reibido
 Yanaoca 15-11-2022
 Hora: 9:50am.



LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - CANAS
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56105 YANAOKA



AV. FERNANDO SUPAC AMARU S/N. YANAOKA - CANAS

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56105
"INDEPENDENCIA AMERICANA" DEL DISTRITO DE YANAOKA,
PROVINCIA DE CANAS REGIÓN CUSCO, que suscribe:**

HACE CONSTAR QUE

Que, las bachilleres Rosa Orconi Lozano con DNI N° 41894094 y Karen Mónica Chino Armuto con DNI N° 76215360 de la Escuela Profesional de Educación de la Filial Canas – UNSAAC, cumplieron con la aplicación de las encuestas a los docentes de nivel inicial de nuestra sede educativa, insumo para el trabajo de investigación titulado "GESTIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE YANAOKA CANAS CUSCO 2022".

Por lo que se expide el presente documento para los fines convenientes de las interesadas.

Yanaoka, 16 de diciembre del 2022.

Atentamente

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Y DEPENDENCIA AMERICANA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - CANAS
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56105 YANAOKA
Ms. Blas Ccajchi Huilico
DIRECTOR



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – CANAS
 INSTITUCION EDUCATIVA N° 56107 - YANAoca
 "AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL"



CONSTANCIA DE APLICACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA INICIAL N° 56107 DE YANAoca, PROVINCIA DE CANAS, DEPARTAMENTO DE CUSCO.

HACE CONSTAR:

Que, las bachilleres **CHINO ARMUTO, Karen Monica con DNI 76215360 Y ORCONI LOZANO, Rosa con DNI 41894094**, egresadas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, de la Escuela Profesional de Educación Filial - Canas especialidad INICIAL, cumplieron con la aplicación de encuestas a las docentes de Educación Inicial de nuestra sede educativa, insumo para el trabajo de investigación titulado: "GESTIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE YANAoca CANAS CUSCO 2022".

Se expide la presente constancia a petición de la parte interesada, para los fines que consideren conveniente.

Yanaoca, 13 diciembre del 2022.

Atentamente



 MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 UGEL CANAS
 Mgca. Albert...
 DIRECTOR



GOBIERNO REGIONAL CUSCO
 DIRECCION REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – CANAS
 INSTITUCION EDUCATIVA N° 56106 "ALTIVA CANAS"
 "AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56106 "ALTIVA CANAS"
 DEL DISTRITO DE YANAOCA, PROVINCIA DE CANAS, DEPARTAMENTO DE
 CUSCO

HACE CONSTAR:

Que, los egresados **CHINO ARMUTO, KAREN MONICA Y ORCONI LOZANO, ROSA**, con grado Bachiller, de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, de la Escuela Profesional de Educación filial - Canas especialidad INICIAL, quienes realizaron la aplicación de encuestas a los docentes de Educación Inicial del presente año con el propósito de recoger información que les servirá para el trabajo de investigación, cuyo título es: "GESTION ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE YANAOCA CANAS CUSCO 2022". El trabajo que fue realizado del 12 al 14 de diciembre del 2022. El mismo que cumplieron satisfactoriamente tal como acredita los informes respectivos.

Se expide la presente constancia a petición escrita de la parte interesada, para los casos que legalmente le corresponde.

Yanaoca, 15 de diciembre del 2022.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION CUSCO
 YANAOCA
 DIRECCION
 YANAOCA
 Prof. *[Signature]*
 Director

GOBIERNO REGIONAL CUSCO
 DIRECCION REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – CANAS
 INSTITUCION EDUCATIVA N° 81 YANAoca
 "AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL"



CONSTANCIA DE APLICACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°81 DEL DISTRITO DE YANAoca, PROVINCIA CANAS REGIÓN CUSCO, que suscribe:

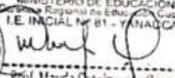
HACE CONSTAR QUE:

Que, los Estudiantes Rosa Orconi Lozano con DNI N° 41894094 y Karen Monica Chino Armuto con DNI N° 76215360 de la Escuela Profesional de Educación de la Filial Canas – UNSAAC, cumplieron con la aplicación de encuestas a los docentes de nivel inicial de nuestra sede educativa, insumo para el trabajo de investigación titulado "GESTION ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE YANAoca CANAS CUSCO 2022".

Por lo que se expide el presente documento para los fines convenientes de las interesadas.

Yanaoca, 16 de Diciembre del 2022.

Atentamente

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 Unidad de Gestión Educativa Local - Cusco
 I.E. INICIAL N° 81 - YANAoca

 Prof. Mayra Cabello Chiripe
 DNI: 42306
 DIRECTOR