



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión escolar y desempeño docente en instituciones educativas
de nivel secundaria de Colquepata, región Cusco, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la educación

AUTOR:

Chura Cruz, Hugo (ORCID: 0000-0001-9820-5335)

ASESOR:

Dr. Arnao Vasquez, Marcos Oswaldo (ORCID: 0000-0002-7991-3552)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi esposa e hijos, por formar parte de mi vida y ser la inspiración para seguir adelante en mi labor docente.

Agradecimiento

A la universidad Cesar Vallejo por ser parte de mi formación académica y al Dr. Marcos Oswaldo Arnao Vásquez por su asesoramiento para la realización del presente trabajo.

Índice de contenido

	Pág.
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	ii
Índice de contenido	iii
Índice de tablas	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo.	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	54
ANEXOS	61

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Colegios de nivel secundario de Colquepata.	24
Tabla 2. Instrumento de la variable 1: Gestión escolar	25
Tabla 3. Instrumento de la variable 2: Desempeño docente	26
Tabla 4. Expertos que validaron cuestionario gestión escolar y desempeño docente	27
Tabla 5. Confiabilidad de los instrumentos	28
Tabla 6. Validez de juicio de expertos de la variable gestión escolar	30
Tabla 7. Validez de juicio de expertos de la variable desempeño docente	31
Tabla 8. Dimensiones de la variable gestión escolar	32
Tabla 9. Dimensiones de la variable desempeño docente	34
Tabla 10. Variable gestión escolar	36
Tabla 11. Variable desempeño docente	36
Tabla 12. Prueba de normalidad de las variables gestión escolar y desempeño docente	37
Tabla 13. Correlación entre la gestión escolar y desempeño docente	38
Tabla 14. Correlación entre liderazgo y capacidades pedagógicas	39
Tabla 15. Correlación entre planificación, estrategia y responsabilidad en el desempeño de sus funciones	40
Tabla 16. Correlación entre gestión de personas y emocionalidad	41
Tabla 17. Correlación entre satisfacción y relaciones interpersonales	42

Resumen

La tesis tuvo como objetivo general determinar la relación entre gestión escolar y desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022. En cuanto a la metodología utilizada fue de tipo aplicada y de enfoque cuantitativo, considerando un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. De población y muestra censal conformado por 93 docentes de las instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, la técnica fue la encuesta y el instrumento cuestionario. Los resultados, demostraron que la variable gestión escolar es bueno en un 55,9%. Se tiene los siguientes resultados con menor promedio del 36,6% que afirmaron que la variable es regular y el 7,5% deficiente y la variable desempeño docente, se puede evidenciar que un 49,5% considera que la dicha variable es buena. Los siguientes resultados creen que es deficiente con un 7,5% y regular el 43,5%. La conclusión principal se da a través de la prueba estadística de Rho de Spearman, con un promedio de 0,323, la cual indica que existe una relación positiva entre la gestión escolar y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022.

Palabras clave: Gestión escolar, desempeño docente, institución educativa.

Abstract

The general objective of the thesis was to determine the relationship between school management and teaching performance in secondary level educational institutions in Colquepata, Cusco Region, 2022. Regarding the methodology used, it was of an applied type and a quantitative approach, considering a non-experimental design, cross-sectional correlation. Population and census sample made up of 93 teachers from secondary education institutions in Colquepata, the technique was the survey and the questionnaire instrument. The results showed that the school management variable is good at 55.9%. There are the following results with a lower average of 36.6% who affirmed that the variable is regular and 7.5% deficient and the teaching performance variable, it can be seen that 49.5% consider that said variable is good. The following results believe that it is deficient with 7.5% and regular 43.5%. The main conclusion is given through the Spearman's Rho statistical test, with an average of 0.323, which indicates that there is a positive relationship between school management and teacher performance in secondary level educational institutions in Colquepata, Cusco Region, 2022.

Keywords: School management, teaching performance, educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión escolar es un tema que a lo largo del tiempo ha producido conmoción en el marco educativo, ya que comprende diversas dificultades, como desigualdades y niveles de educación precarios traducidos en las evaluaciones de los entes educativos. En este entender se analiza el accionar de los partícipes directos en la educación, (estudiantes, docentes, tutores de familia y directivos del colegio) estos actores educativos basan la gestión escolar en teorías pedagógicas con el objetivo de mejorar el nivel educativo. En este sentido, se tiene a García et al. (2018) que indican que la gestión escolar se enfoca en alcanzar las metas institucionales mediante la planificación escolar, los logros de estas metas son encabezadas por el director del centro educativo, que al ejercer dicho cargo tiene la responsabilidad de viabilizar una gestión escolar adecuada a las necesidades educativas de su entorno, así también este autor contrasta que la meta de gestión escolar es mejorar la calidad educativa, de modo que el estudiante tendrá mejores opciones para desarrollar un aprendizaje significativo.

Por otro lado, existe un interés en relación a la competitividad que tiene el docente para brindar sus sesiones de aprendizaje significativos con la participación de la comunidad educativa, es decir, los profesores son un elemento indispensable en el desarrollo educativo, ya que están directamente relacionados con los estudiantes, conocen el nivel de aprendizaje de cada alumno, por ende, la calidad de la enseñanza depende también de las capacidades pedagógicas del docente, mientras el docente este mejor preparado los estudiantes alcanzaran las metas educativas planificadas. En este entender las evaluaciones de desempeño docente pretenden mejorar la calidad educativa. En esta línea se tiene a Martínez et al. (2017) evalúan el rendimiento de los profesores en un Centro Educativo de México, este autor menciona que el desempeño docente cumple un rol importante al asegurar un nivel bueno en la calidad de la educación, así también indica que el docente debe de estar capacitado puesto que se relaciona directamente con los estudiantes, y conoce de cerca la calidad educativa de su institución.

A nivel Latinoamericano se afirma que el origen de las limitaciones educativas se debe a la ausencia de estrategias o acciones que dirigen la labor educativa, es decir la falta de estrategias idóneas y acordes a la realidad de cada institución educativa es el principal factor de fracaso en la educación. Estas estrategias están generalmente direccionadas al accionar docente, ya que como se mencionó antes, es este el que está en contacto directo con los estudiantes. Por otro lado, la función del director y su relación con el profesorado aseguran una adecuada gestión educativa, en este entender se dan casos de quiebre en dicha relación tal como indica Parada (2017) donde un 55% de docentes casi nunca perciben que el director les motive por su labor educativa. El 59% afirman que no existe ningún tipo de incentivo para cumplir con las metas ansiadas. El 66% de la plana docente nunca recibió capacitación, reconocimiento o certificados por su desempeño docente en la institución. Estos datos reflejan la insatisfacción docente, ya que se evidencia la carencia de liderazgo por parte del director encargado.

En el Perú el ministerio de educación (2020) indica que la situación de la educación es preocupante a causa de la baja calidad educativa a esto se suma el bajo nivel pedagógico como resultado de la precaria formación docente en el país. Esto nos dificulta para consolidarnos como un país en igualdad de oportunidades en la educación, una solución a este problema es una correcta formación docente el cual es un proceso constante para incrementar sus conocimientos fortaleciendo sus competencias, para mejorar su práctica docente generando un impacto positivo para el éxito en la relación aprendizaje- enseñanza. Mediante el proyecto educativo nacional peruano al año 2036, indica que; los directivos deben dirigir con nuevas estrategias educativas, con compromiso y responsabilidad, teniendo en cuenta las necesidades de los estudiantes, profesores, personal administrativo y sus entornos.

Así también en el ámbito nacional se expresa la importancia del dominio de cursos, procesos de enseñanza-aprendizaje, relación alumno-docente, ética y humanística, donde el docente y las autoridades directivas de una institución educativa deben prestar mayor interés a la competencia de profesores, pedagogías y metodologías aplicadas para la calidad educativa donde Choquehuanca et al. (2021) afirmaron que

los docentes tienen un óptimo desempeño en la docencia y gestión pedagógica; pero importantes deficiencias en la investigación y la producción intelectual.

En las instituciones educativas del nivel secundario de Colquepata, la gestión escolar es defectuosa a causa de la ausencia de estrategias de trabajo en equipo, mal manejo del nuevo currículo, muchos de los educadores no están capacitados y actualizados de forma pertinente, deteriorando su desempeño docente, durante las sesiones de aprendizaje presentan limitaciones en estrategias y metodologías educativas, afectando el desarrollo adecuado de las competencias de los estudiantes. En esta misma línea se tiene a Galván (2020) que indica que la calidad de la administración educativa presenta brechas educativas, donde se evidencia un carente desempeño por parte de los profesionales en educación, lo cual debe merecer atención a nivel social y político.

Del mismo modo las carencias respecto a la gestión educativa observada en las instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, evidencian una dificultad estructural, donde los docentes como actores principales de la educación vendrían a ser fuentes de reflexión. Es decir, el nivel de preparación y actualización de los docentes repercutiría en la gestión escolar, ya sea de forma positiva o negativa, la gestión educativa también parte de la iniciativa docente. Conforme a ello se tiene a Porras et al. (2021) que consideran que la gestión escolar en la actualidad necesita de docentes con metodologías actualizadas y capacitaciones que les permitan obtener resultados alentadores en el proceso educativo.

Un factor determinante del desempeño docente es el desarrollo de las competencias de los estudiantes, si bien los docentes y el ente educativo determina las competencias y capacidades que el estudiante debe de demostrar conforme a un tiempo y nivel establecido, la motivación, carga laboral, capacitación, estrategia docente e institucional vendría a ser factores importantes en la labor docente, tales dificultades son precisadas por Hernández et al. (2020) que indican que el desempeño docente comprende el logro de capacidades educativas establecidas. En el proyecto educativo institucional (2022) de instituciones educativas en nivel secundario de Colquepata, evidenciaron que existe débil articulación entre los instrumentos de gestión como el plan anual de trabajo (PAT), proyecto curricular institucional (PCI),

reglamento interno (RI), tutoría y orientación educativa (TOE). Esto repercute en la adecuada gestión escolar y afecta el desempeño docente de manera negativa.

La directiva de las instituciones de educación de nivel secundario tiene un papel determinante, ya que, por medio del monitoreo en el aula, se evalúa el desempeño docente, pero algunos directivos no conducen de manera correcta las gestiones escolares, debido a la ausencia de herramientas que permita la evaluación del docente y una capacitación adecuada, por tanto, se genera la inquietud por saber la relación de la gestión escolar y el desempeño docente. En el plan de Monitoreo (2022) de los directivos de centros educativos en nivel secundario de Colquepata, evidenciaron que los directivos monitorean a cada uno de los docentes en las sesiones de aprendizaje uno o dos veces por año. Así mismo, en el proyecto educativo institucional (2022), se afirma que el 70,0% de docentes no recibieron asesoramiento y/o acompañamiento de las dificultades detectadas en los informes mensuales, orientación reflexiva de dificultades del docente y de acuerdos.

De acuerdo a lo mencionado, la presente tesis busca responder las dificultades planteadas empleando la técnica de recolección de información denominada encuesta. Esta se caracteriza por considerar cada dimensión de las variables establecidas, de forma que se logre responder los problemas de investigación. En este entender se desglosa la variable gestión escolar, en las dimensiones: liderazgo, planificación y estrategia, gestión de personas y satisfacción. Todas las dimensiones consideran la importancia del cuadro directivo de las instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, el cual radica en el conocimiento y cumplimiento adecuado de sus funciones. Así también enaltece la percepción de los docentes en cuanto a la función de sus directivos.

Por otro lado, el instrumento en cuanto al desempeño docente, considera las capacidades pedagógicas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, emocionalidad y relaciones interpersonales. Tales dimensiones son ampliamente tratadas en el marco teórico. Así también la importancia radica en conocer la planificación y competencia de los docentes para su rendimiento académico, ambos vienen a ser pilares en la enseñanza, donde profesores capacitados y con autocrítica tienden a interesarse en su crecimiento profesional. De esta forma se busca el nivel

de relación entre ambas variables para fortalecer las debilidades encontradas en las instituciones educativas de estudio.

Las instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, manifiestan dificultades, por consiguiente, al efectuar el presente trabajo de investigación se procurará apoyar a mejorar el desempeño docente, por medio de la gestión escolar. En ese entender se plantea el problema: ¿Cuál es la relación entre gestión escolar y desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022? También formulamos los problemas específicos i) ¿Cuál es la relación entre liderazgo y capacidades pedagógicas en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022?; ii) ¿Cuál es la relación entre planificación y estrategia con la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022? iii) ¿Cuál es la relación entre gestión de personas y emocionalidad en instituciones educativas de nivel secundario Colquepata, Región Cusco, 2022?; iv) ¿Cuál es la relación entre satisfacción y relaciones interpersonales en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022?.

La investigación se justifica de manera teórica, porque los resultados sistematizados evidenciarán la relación de las variables desarrolladas permitiendo obtener información de las dimensiones e indicadores generando nuevos conceptos y teorías que contribuirán a estudios posteriores. La justificación práctica, se justifica porque los resultados serán útiles para la toma de decisiones, propiciando un óptimo desempeño pedagógico del docente, además de servir como material de consulta para el docente. En cuanto a la justificación metodológica este estudio será correlacional, ya que se demostrará la relación existente entre gestión escolar y desempeño docente, así mismo, se aplicará un instrumento de recolección de información, se considerarán criterios de inclusión y exclusión favoreciendo el acopio de datos de manera clara y precisa en la población de estudio.

Describiendo la relevancia del estudio, se procedió a formular el objetivo general: Determinar la relación entre gestión escolar y desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022. El segundo paso fue elaborar los objetivos específicos: I) Determinar la relación entre liderazgo y

capacidades pedagógicas en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022; II) Determinar la relación entre planificación y estrategia con la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022; III) Determinar la relación entre gestión de personas y emocionalidad en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022; IV) Determinar la relación entre satisfacción y relaciones interpersonales en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022.

Siendo relevante para la investigación se planteó la hipótesis general: la gestión escolar se relaciona significativamente con el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022; del mismo modo se elaboran las hipótesis específicas: I) El liderazgo se relaciona significativamente con las capacidades pedagógicas en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022; II) La planificación y estrategia se relaciona significativamente con la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022; III) La gestión de personas se relaciona significativamente con la emocionalidad en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022; por ultimo IV) La satisfacción se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro del marco teórico se reúnen varios estudios relacionados al estudio presentado, la revisión bibliográfica exhaustiva permitió el acceso a estas fuentes ordenadas, constituidas por investigaciones internacionales y nacionales.

En el ámbito internacional López et al. (2018) en el artículo clima escolar y rendimiento de los profesores, el objetivo de dicha indagación fue conocer el factor que influye en el clima escolar y conseguir un buen desempeño docente. Fue de tipo cuantitativo, el universo de estudio 205 educadores de 12 escuelas públicas, el instrumento de recolección fueron cuestionarios cerrados. Los resultados evidencian que el 61,2% la edad de los docentes es de 40 a 60 años, la experiencia laboral rodea los 10 años, la relación que tiene entre docentes es de 80,3%, anima que exista trabajo en equipo 67,9%, existen una comunicación constante 78,2%, a través de estos resultados se muestra que el clima laboral tiene relación directa con la cotidianidad del docente respecto a sus alumnos, construyendo momentos de buena convivencia.

El artículo de García et al. (2018) en su producción científica administración educativa y calidad en la educación, tuvieron la finalidad de aclarar los elementos dentro de la administración de la educación en México, desde la reforma educativa del 2015 vigente. En pocas palabras, para alcanzar el éxito educativo en las escuelas en todos los niveles, además de la buena voluntad, debe haber una conexión entre la administración de la educación y un nivel alto de la calidad del proceso de la educación, una relación con la teoría educativa y el desarrollo humano, y relaciones dentro de un marco académico. Relacionado con la sociedad para el cambio social y aportar medios económicos y tecnológicos para mejorar el proceso particular. Cuando los gerentes tienen funciones relevantes que desempeñar, deben prepararse para esas tareas, porque son los gerentes de calidad de la educación.

Escribano (2018), dentro de su artículo sobre el rendimiento del profesorado asociado a la calidad en la educación, el objetivo fue analizar la relevancia que tiene el desempeño docente relacionado a la calidad educativa. En colaboración con 146 ceos de centros de educación secundaria, concluyó en que la falta de atención de los directores en la enseñanza puede desembocar en un desempeño escolar deficiente

en el alumnado debido a la metodología de enseñanza insípida. La conclusión es consistente con la investigación realizada por Escribano evaluando a seis docentes, donde se descubrió falencias organizacionales, de corte profesional y cultural en la práctica del aula, donde hay mucho énfasis en la teoría y la memorización.

Tutiven (2018) estudió el tema mediante su tesis, la cual trata acerca de la administración en educación y su relación con el clima dentro de la organización, esta tuvo la finalidad de evaluar la administración educativa y su efectividad en el clima organizacional. Concluye estableciendo y diseñando un compromiso que contribuya significativamente a las conexiones sociales entre personas y que sirva de modelo en dicho tipo de gestión, para lograr las tareas del ámbito escolar hasta el cumplimiento de los requerimientos del trabajo diario, considerando factores como la capacidad resolutive, la armonización y el empoderamiento, conforme al desarrollo de calidad del proceso educativo, contribuyendo a la convivencia interna del plantel.

Báez (2017) en su tesis trata sobre la examinación del rendimiento de los profesores, desde la posición del alumno, donde la finalidad fue analizar la enseñanza que tiene el profesor y conocer el valor que tiene el alumnado hacia su docente. La investigación es descriptiva longitudinal; el universo de estudio fueron 46 alumnos y 18 profesores, se aplicaron diferentes instrumentos uno para estudiantes y otro para los profesores. Los resultados son que el docente debe ser evaluado constantemente de manera que permita conocer la situación en la que se encuentra y si cuenta con las estrategias para mejorar el rendimiento académico del alumno.

A nivel nacional la tesis de Gonzales (2017) el compromiso en la administración educativa y su conexión con el rendimiento de los profesores cuyo objetivo fue conocer la administración educativa y la incidencia que tiene en el rendimiento de los profesores. La metodología fue de tipo cuantitativo, descriptiva, correlacional, la población fueron 127 docentes y 2 directivos el instrumento de aplicación fue la encuesta. Los resultados arrojaron existe relación entre las variables, según la prueba estadística de Pearson de 0,884, así mismo el 37,2% manifestó que el profesor mejora su compromiso por medio de las metas del colegio, un 41,0% afirma que el docente permite lazos de confianza entre alumno y profesor.

En el artículo científico de Quispe (2019) que trata acerca de la administración pedagógica para incrementar el rendimiento de los profesores, cuya finalidad fue mostrar la relación entre la variable administración pedagógica y rendimiento de los profesores. Fue una indagación de enfoque cuantitativo bajo el diseño correlacional con corte transversal; el universo de estudio fueron los 235 alumnos, 47 docentes, se recabo información mediante el cuestionario, el cual fue el instrumento de indagación. Los resultados demuestran una relación positiva de 0,576 y p -valor de $0.000 < 0,05$ rechazando la hipótesis negativa, por tanto, la dirección del colegio debe enfocarse a la mejora del aprendizaje a largo plazo, esto se realizará capacitando al personal docente, que guían la planificación escolar, de modo que permita elaborar estrategias que permita desarrollar el trabajo educativo.

Medina (2021) dentro de la tesis sobre administración educativa y desempeño de los profesores en un colegio de Comas, estableció como objetivo general comprobar la relación que las variables mencionadas, la metodología contempló el tipo básica, y correlacional - descriptiva, empleó el método hipotético deductivo; la población de estudio fueron 70 docentes, el tipo de muestreo fue censal, se aplicaron dos cuestionarios para la variable escolar y desempeño docente. El resultado obtenido fue que el desempeño docente se encuentra en 81,0% y gestión escolar 71,0%. Se aplicó la prueba estadística de Rho de Spearman teniendo promedio de 0,813 donde la relación fue positiva alta. Para el caso de las dimensiones empleadas educativo-didáctico; colectivo, administrativo-financiero y operacional-organizador, en síntesis, cuando exista una adecuada gestión escolar, tendrá una relación positiva en el desempeño docente.

En el artículo de Sardon (2017) referente al liderazgo que motiva el cambio y la administración escolar, planteo el objetivo de conocer la relación del liderazgo transformacional y la administración educativa en centros escolares de nivel primario. La indagación contemplo el diseño experimental y correlacional de tipo básica, el universo de estudio comprendió 118 educadores, que fue la muestra total de 4 centros educativos, se empleó el cuestionario en escala de Likert como instrumento de recabado de datos. El resultado afirma la correlación de la variable independiente y la dependiente, teniendo un valor de $Rho = 0,491$ para el caso de la dimensión

estimulación intelectual el $Rho = 0,73$ la dimensión individualizada $Rho = 0,543$. Por medio del liderazgo transformacional se consigue obtener la gestión escolar, permitiendo al estudiante tener una mejor convivencia, el plan curricular según los requerimientos del docente.

Guevara (2020) en su trabajo acerca de la administración educativa y desempeño docente, trata sobre la conexión de la administración educativa y la eficacia de los profesores en Ventanilla - institución de educación primaria del Callao 149. La investigadora logró el objetivo de proponer y verificar la hipótesis formulada, la cual utilizó como herramienta de validación para encuestas utilizando alfa de Cronbach y la búsqueda de la aprobación de expertos, respectivamente, aplicadas a profesores y padres de familia. La tesis es de carácter cuantitativo y relacional, Los datos se procesaron utilizando las estadísticas inferidas promedio para cada condición y la estadística r de Pearson. La encuesta incluyó 30 muestras de materiales de capítulos del No. 149 de Ventanilla - Callao, seleccionadas según el criterio de los alumnos que realizan la tesis. Se concluyó con la afirmación de la relación significativa entre gestión escolar y eficacia docente dentro de la Escuela Primaria N° 149 Ventanilla - Callao.

Las bases teóricas se enmarcan en las variables de estudio presentadas, en este entender la primera variable vendría a ser gestión escolar.

La gestión escolar está conformada por la labor de docentes, estudiantes, padres de familia, personal administrativo y directores, estos a su vez son parte fundamental en la institucionalización y funcionamiento de una institución educativa, ya que hacen posible el desarrollo pedagógico en el alumnado, donde los directores gestionan y coordinan actividades en favor de la institución, los docentes imparten sus conocimientos, los estudiantes aprenden dichos saberes, y los refuerzan en el hogar mediante tareas y prácticas, a su vez los padres tiene el deber de mandar a los alumnos a la hora indicada y con las herramientas necesarias, y finalmente el personal administrativo controla el cumplimiento normativo de la institución educativa. En este sentido García et al. (2018) indican que la gestión escolar vendría a contemplar el proceso y las conductas direccionadas a alcanzar objetivos administrativos correspondientes en una institución educativa. Conforme a este autor la gestión

escolar abarca áreas administrativas en función a lograr resultados favorables conforme a las metas de la institución, así también este tipo de gestión se encarga de planificar, ordenar, coordinar y direccionar los procesos educativos, esta labor no es únicamente de los directivos encargados, sino también de los demás actores directos e indirectos que intervienen en el proceso educativo.

La gestión escolar tiene como objetivo el aprendizaje escolar, dicho aprendizaje se enmarca en la responsabilidad de los actores educativos directos mencionados, en este entender la gestión educativa se ocupa de generar métodos de aprendizaje para alcanzar la eficiencia educativa. En consecuencia, se entiende que la gestión escolar viene a ser el proceso administrativo que tienen como finalidad actualizar y facilitar los procesos educativos, específicamente garantizar el aprendizaje, es decir se enfoca en gestionar acciones para asegurar un proceso educativo moderno y adecuado.

Al respecto Quintana (2018) expone la gestión escolar desde diferentes enfoques, el primer enfoque se refiere a comprender la gestión escolar como las actividades y procesos direccionados a solucionar dificultades administrativas educativas dentro de una institución, es decir se encarga de identificar dificultades educativas y orientar acciones para sus respectivas soluciones, la otra visión de gestión escolar se centra en el objetivo esencial de la escuela y el aprendizaje. Ambos enfoques coinciden en que se deben de realizar acciones para producir una gestión educativa moderna, en otras palabras, la gestión escolar busca la mejora del nivel educativo en base a la innovación y el liderazgo.

Cabe reflexionar a profundidad el marco de la gestión escolar en los últimos años, ya que es un tema importante para alcanzar la calidad educativa deseada en todos los países. Si bien existen varios autores que tratan la gestión escolar desde distintos enfoques, como la sociología y la administración, Antúnez (2000) precisa una definición concreta acerca de la gestión escolar, donde la asume como una serie de prácticas direccionadas al logro de metas ordenadas de forma secuencial, tales prácticas comprenden diversas áreas institucionales. Además, el diseño de tales áreas y su respectiva evaluación forman parte del quehacer pedagógico, es decir, las personas encargadas de llevar a cabo tales medidas, son las que a la vez se ven involucradas en su diseño y evaluación. En este entender se debe incluir la labor

conjunta de las personas que influyen de forma directa en tal proceso y a aquellos que son participes indirectamente, bajo la guía de un líder, el cual vendría a ser el gestor o el director de la institución educativa. Las personas directamente relacionadas a la gestión educativa son los directores, docentes, la familia del escolar, y los escolares. Así también los individuos que se relacionan de forma indirecta vienen a ser aquellas que ayudan en el proceso educativo, esta labor comprende a enfermeras, conferencistas educativos, personal de psicología de la institución educativa. Si bien estos actores tienen diferentes enfoques, todos contribuyen a la labor educativa de la institución educativa.

A pesar de ello, es de vital importancia la labor de los directores, ya que ser las cabezas de su centro educativo posibilita su reflexión y autocrítica, de forma que esté, consciente de su rol como autoridad institucional, asuma un papel de responsabilidad, que le permita tomar decisiones adecuadas en bien de la comunidad escolar y educativa en general.

Guiar los esfuerzos y reconocer las destrezas y habilidades de los alumnos, son características propias de la gestión escolar. Tales particularidades son logradas con el trabajo responsable del director de la institución o el gestor educativo, es así, que la labor de directores contribuye al logro de objetivos de manera eficaz. Para conseguir este nivel de compromiso se debe de prestar atención a las interrelaciones, las cuales generen el sentimiento de aportar mutuamente con los demás actores de la institución. En pocas palabras, el realizar la labor educativa en equipo, hace que los esfuerzos conjuntos y cooperativos, satisfagan expectativas mayores, logren encontrar soluciones conjuntas, y en general se logra una respuesta inmediata a los requerimientos de cada situación en la labor escolar institucional. Desde el empleo de las destrezas técnicas, percepción del ambiente con el que se trabaja, habilidades humanas y la capacidad resolutoria, se logra una gestión escolar adecuada (Garza, 2002).

Los recursos administrativos fueron separados de procesos técnicos, docentes y actividades pedagógicas desde el desarrollo de la gestión educativa en la actualidad, estableciendo. En primer lugar, se direcciono la administración general a responsabilidad de directivos, lo cual concibe acciones homologas distributivas, donde

se asignan tareas, labores y planifica estrategias de corte educativo. Tal organización es similar al orden distributivo tomado en cuenta en un negocio, banco, un centro de salud o un centro financiero, donde se realizan acciones distributivas y estrategias operativas asignando medios materiales, económicos y capital humano, sumado al funcionamiento idóneo de procesos y servicios prestados.

Desde el punto de vista de algunos teóricos, la definición de la gestión escolar se ve imprecisa, sobre todo desde la educación contemporánea, ya que la gestión escolar apunta a una definición generalizada, o que solamente vendría a precisar la idea de mejora del sector educativo en términos generales (Martínez, 2013). En consecuencia, para conseguir la diferencia y enfocar el accionar educativo, y separarlo de su relación confusa en torno a otros significados de gestión escolar, como los términos de la administración. Tales relaciones pueden causar confusión y truncar la misión de la educación, por ende, perjudicar la práctica docente pedagógica. Por ello varios estudiosos, afirman la importancia de alcanzar una definición clara acerca de la comprensión de la gestión escolar, ya que al ser una disciplina reciente tiende a ser poco específica y con una estructura poco clara, lo que la caracteriza como una disciplina en proceso, buscando un enfoque claro (Casassus, 2000).

Por todos los argumentos expuestos, se puede notar varias alusiones a la gestión, comprendiendo gestión de corte: curricular, pedagógica, temporal, educacional, del ambiente, de medios, escolar, directiva, administrativa y académica. Tales términos, parecen connotar situaciones diferentes, sin embargo, son empleadas ambigua e indistintamente al momento de referirnos a la administración, ello hace que se confunda en las reuniones y practicas estratégicas escolares en las instituciones educativas. Por ello, conforme a la dinámica inicial de la gestión escolar esta suele ser usada como sinónimo del término administración. Viene a ser un ejemplo del uso social y la respectiva rentabilidad financiera, que vienen a considerar el ámbito educativo como un elemento privado, y su valor es financiero, contemplando la educación en el ámbito empresarial, la que a su vez comprende la competitividad, eficacia y la eficiencia en las labores (Navarro, 2005).

Chomsky (2007) por su parte argumenta que la gestión escolar contempla retos importantes respecto a la calidad educativa, lo cual no puede ignorarse en todas las

agendas educativas. En este entender con la contribución de otras materias como la semiótica o la filosofía, se posibilita hallar bases y procedimientos que den a la pedagogía criterios y análisis para su correcto accionar. El procedimiento para lograr la calidad educativa ha presentado falencias, ya que se formulan medidas desesperadas en función a mantener el control, tales intentos llenan el quehacer docente de un control inexistente o inadecuado, que conforme al análisis son innecesarios y muchas veces ignoran la transformación educativa.

La gestión escolar es la sistematización de procesos y procedimientos educativos en busca del perfeccionamiento del proceso educativo en una determinada institución educativa. Es decir, vendría a ordenar y organizar procesos, así como administrar metodologías pedagógicas institucionales, de forma que se logre un nivel admisible de calidad educativa. En esta misma línea Lara et al. (2022) entienden a la gestión escolar como la búsqueda de la calidad, la mejora del nivel educativo y metodología de enseñanza mediante una gestión educativa adecuada.

Es así que la gestión escolar se ocupa de planificar procesos educativos, planearlos y ordenarlos, donde la finalidad es alcanzar altos estándares de eficacia en educación. Consecuentemente la gestión educativa refiere el proceso sistémico ordenado que busca perfeccionar el proceso pedagógico dentro de la autonomía de la institución. En función a ello Contreras (2019) define a la gestión escolar como los conocimientos y ejercicios en función al direccionamiento y liderazgo en una institución educativa por parte de los actores educativos directos para mejorar el nivel educativo.

La gestión escolar abordaría también la administración escolar, los procesos pedagógicos, la convivencia escolar y seguridad en torno a la actividad escolar. En otras palabras, se refiere a acciones ejercidas en función a estándares a alcanzar facilitados por el ministerio de educación. En este mismo sentido Román (2019) conceptualiza la gestión escolar como una herramienta institucional, que responde a la introducción de políticas educativas, para lograr la articulación multisectorial, de forma que se pueda asegurar la calidad en la educación, dentro y fuera del aula.

Dentro de la variable gestión escolar se presentan las dimensiones liderazgo, planificación y estrategia, gestión de personas y satisfacción, las cuales son

consideradas por el autor López (2010) quien explica la relevancia de la gestión escolar en el artículo científico: variables asociadas a la gestión escolar.

La primera dimensión liderazgo. El liderazgo hace referencia a una habilidad social, es decir, es una característica que posibilita la solución de dificultades ya que logra armonizar grupos de personas mediante la persuasión, el liderazgo es generado por la interacción de tres factores: un líder, las personas a liderar y una situación dificultosa donde se deban tomar decisiones, este contexto con tales elementos posibilita el accionar del líder. Riquelme et al. (2020) indican que la efectiva relación entre estos actores contribuye a un buen nivel de liderazgo.

Del mismo modo el liderazgo es una particularidad que contribuye a una buena comprensión organizacional, ya que establece un orden en función al logro de metas institucionales. El liderazgo nace de las relaciones sociales, es decir, toda organización necesariamente requiere de motivación, orden y control, en este sentido el liderazgo armoniza las relaciones entre personas y enfoca objetivos claros. Referente a ello Soto et al. (2020) señalan que la gestión escolar requiere de liderazgo, este se ve representado en los directores, administrativos conforme a la jerarquía establecida, donde el liderazgo posibilita el control, planificación y organización de los procesos en función a objetivos trazados.

La segunda dimensión de la variable gestión escolar viene a ser la planificación y estrategia. La planificación es un proceso preventivo, es decir se planifica para estar preparados ante un futuro incierto, se origina por situaciones de incertidumbre, y busca establecer pautas a desarrollar en situaciones específicas. A su vez la estrategia vendría a ser un procedimiento que contempla la implementación de acciones, planificación y análisis de escenarios, ya que comprende acciones estratégicas premeditadas para enfocar los objetivos. Al respecto Cabrera (2021) indica que la planificación y la estrategia son el direccionamiento ordenado y premeditado para alcanzar objetivos institucionales de forma que se prevean situaciones venideras.

Es así que la planificación viene a ser un vehículo estratégico, porque ordena, controla y distribuye procesos ante escenarios futuros. Pérez (2019) añade que planificación y estrategia comprenden definiciones complementarias, donde la planificación está inmersa en la estrategia, esta última consiste en la necesidad de

planear acciones, evaluando ventajas y desventajas, para lograr una meta futura trazada.

La tercera dimensión viene a ser la gestión de personas, esta se refiere al trato social, estímulo y guía que se brinda a las personas para promover la producción y mejorar el crecimiento profesional dentro de una entidad. Es así que la gestión de personas comprende la organización de personas capacitadas para una labor determinada, la experiencia de los sujetos, sus habilidades, saberes, interacciones sociales, conducta, emociones y valores, de manera que se sientan guiadas y seguras de su accionar. Ramírez et al. (2020) mencionan que la gestión de personas es parte de la organización institucional, considera a la persona como un recurso activo y productor de valor. Así también Prieto et al. (2018) añaden que esta viene a ser la administración del capital humano, este último es importante para lograr un desempeño productivo y eficiente.

Finalmente tenemos la dimensión satisfacción de la primera variable. La satisfacción logra analizar la relación individuo y contexto, donde el primero evalúa la situación y contempla un sentimiento positivo, en este entender la satisfacción se refiere a la complacencia de un sujeto al ver algún deseo cumplido, esto se traduce en un sentimiento de tranquilidad y bienestar. Al respecto Pujol y Dabos (2018) mencionan que la satisfacción es un sentimiento de aprobación experimentada al finalizar una actividad o al cumplir un objetivo. En esta misma línea Garrido et al. (2018) indican que la satisfacción es una sensación de bienestar subjetivo, en situaciones determinadas. Ambos autores concuerdan con que la satisfacción es un sentimiento positivo subjetivo experimentado por las personas, el cual genera bienestar y tranquilidad en un individuo.

Conforme con la segunda variable desempeño docente, viene a estar en función a principios de corte pedagógico, estos principios guían la labor educativa, dentro de estándares pedagógicos establecidos en una institución educativa. En otras palabras, se refiere al accionar de la docencia y el alcanzar aprendizajes básicos dentro del periodo educativo. En este sentido la labor de la profesión docente contribuye al funcionamiento de la estructura escolar, entre alumnado y padres de familia, donde se busca perfeccionar metodologías de enseñanza que garanticen el aprendizaje de los

estudiantes conforme al ministerio de educación. En este sentido Pareja (2020) teoriza la profesión educativa y señala que esta comprende una labor complicada, donde la demanda de reflexión y análisis acerca del rendimiento del profesorado es constante. Este rendimiento se da en espacios compartidos con la comunidad educativa y los alumnos, buscando garantizar el aprendizaje escolar.

Del mismo modo el desempeño docente comprende el uso de metodologías, estrategias, conductas adecuadas en función a la enseñanza. En este entender el desempeño docente vendría a contemplar el cumplimiento de las labores educativas de forma adecuada empleando metodologías y conductas asertivas. En esta línea. Lara et al. (2022) indican que el rendimiento de los profesores es el accionar dentro de su rol profesional empleando estrategias didácticas actualizadas, un lenguaje de excelencia, asertivo, claro, diáfano, adecuado a cada grupo a su cargo, y teniendo a su disposición suficientes recursos didácticos, pueden darle resultados óptimos.

Así también el desempeño docente comprende la inteligencia emocional de los profesionales docentes para relacionarse con los estudiantes y cumplir las metas educativas establecidas. Bajo esta afirmación se entiende que los profesionales tienen retos constantes, y manejan situaciones diversas, de forma que deben de demostrar adaptabilidad e inteligencia emocional para cumplir las exigencias pedagógicas de su profesión. González et al. (2018) teorizan al desempeño docente, como la respuesta a las exigencias de su labor pedagógica, la práctica docente está en función a las capacidades y competencias expuestas con los alumnos y comunidad educativa.

Es así que el desempeño docente se refiere al rendimiento del profesorado, es decir su responsabilidad, relaciones sociales, las capacidades para transmitir saberes a los educandos, y el cumplimiento de estándares pedagógicos vigentes dentro de la labor educativa. Reto (2018) define al desempeño docente como la ejecución del rol propio de la labor docente, dicha labor se ve establecida por la interacción del docente, con los estudiantes y demás actores educativos.

También se refiere al rendimiento conforme a la profesión docente, comprendiendo factores como la adaptabilidad a la dinámica social constante y los resultados de la metodología pedagógica empleada, es decir contempla el cumplimiento respecto a las competencias y capacidades educativas en la relación

enseñanza- aprendizaje, todo ello conforme a los lineamientos educativos de su institución. Urbina (2021) conceptualiza también el desempeño docente y señala que este viene a ser el accionar de los profesores en los márgenes del aprendizaje escolar, también el rendimiento docente expone la competencia del profesional educativo en su labor.

Para el desglose de dimensiones propias de la variable desempeño docente se acudió al artículo científico acerca de las habilidades sociales y su relación con el rendimiento de los profesores, por Reyes (2016) este autor considera como dimensión a las capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales.

Conforme a la segunda variable tenemos la primera dimensión capacidades pedagógicas. Las capacidades pedagógicas comprenden las habilidades, destrezas, saberes, metodologías y talento de la plana docente para brindar una educación de calidad, es decir el docente debe de manejar conocimiento idóneo para transmitir sus saberes y motivar su internalización en los estudiantes. Rendón y Atoche (2022) indica que las capacidades pedagógicas son aquellas competencias expuestas para el quehacer pedagógico de los docentes. Referente a ello Ogaz (2019) añade que las capacidades pedagógicas son un conjunto de cualidades que los profesores deben de tener para formar de manera correcta a sus alumnos. Los valores, enseñanza y formación que brindan los docentes deben estar en función a la acometividad de su propia formación.

Siguiendo esta línea tenemos la segunda dimensión que viene a ser la responsabilidad en el desempeño de sus funciones, esta señala que el desempeño del docente debe de regirse bajo los lineamientos de su conocimiento, capacidades sociales, y eficiencia en su labor. En otras palabras, es el nivel de compromiso de los profesores y el cumplimiento de sus obligaciones dentro de los márgenes de la labor docente, obedeciendo los requerimientos del ejercicio de dicha profesión. En este sentido Luque et al. (2021) indican que esta dimensión se refiere a cumplir responsablemente las obligaciones que se le asignen al docente en una determinada entidad prestando atención al logro exitoso de dichas labores. Conforme a lo mencionado Mendoza y Silva (2018) añaden que la responsabilidad en el desempeño

de sus funciones viene a ser una conducta propia de los profesores dentro de la concretización de los objetivos de enseñanza planteados. Esta dimensión contribuye a estimular el aprendizaje en los alumnos, así como sus habilidades y formación en valores.

Siguiendo esta línea tenemos a la tercera dimensión emocionalidad. Dentro de la profesión docente la inteligencia emocional viene a ser un agente importante para el buen desempeño de su rol como profesor, ya que debemos de recordar que la docencia es un rol, y detrás de ese rol, esta una persona con emociones, sentimientos y preocupaciones como todas las demás, es por ello que dicho sujeto debe de aprender a manejar sus emociones para cumplir de forma eficiente con su labor.

La inteligencia emocional controla los sentimientos y filtra las emociones experimentadas según sea el caso, es decir la inteligencia emocional se refiere al control de las emociones suscitadas en la labor del docente, sean estas positivas o negativas, de forma que pueda cumplir su labor eficientemente. Muchiut et al. (2019) indican que la emocionalidad es la respuesta a distintas situaciones, dicha respuesta es originada por un conjunto de sistemas fisiológicos, motivacionales y cognitivos, esta respuesta es adaptativa a un escenario muy intenso y de corta duración donde se pueden expresar emociones positivas o negativas. Bajo esta misma línea Cabeza (2021) menciona que la emocionalidad es cuando un individuo experimenta y manifiesta los sentimientos del momento. Las emociones tienen un valor social adaptativo, que direccionan comportamientos o respuestas a diversas situaciones.

Finalmente se tiene la cuarta dimensión de la variable desempeño docente, las relaciones interpersonales. Esta clase de relación es tratada teóricamente bajo el título de “relaciones humanas”, la cual propone al trabajo como actividad social que posibilita el intercambio de emociones, es decir el ambiente laboral no siempre llega a ser mecánico y ausente de contacto humano, en la labor docente sobre todo, las relaciones interpersonales son constantes mediante el trato de docentes-estudiantes, colegas, administrativos y directores, se crean lazos de amistad, compañerismo y respeto, características propias de las relaciones interpersonales. En este entender Romero (2018) menciona que las relaciones interpersonales refieren el intercambio social que se da entre personas, donde se intercambian opiniones, sentimientos,

emociones y pensamientos. Por su parte Castro (2022) menciona que la relación interpersonal es un proceso comunicativo e interacción recíproca entre dos o más personas, y pueden ser de diversos tipos conforme a los contextos, es así que podemos observar las relaciones afectivas, familiares, laborales y circunstanciales.

Dentro de las relaciones interpersonales encontramos la comunicación asertiva, la cual a su vez comprende el contacto visual, contenido, tono de voz, la claridad, la ubicación, la oportunidad, la postura corporal que facilitan la relación y comunicación entre docentes y estudiantes. En esta misma línea se tiene a Rojas et al. (2022) manifiestan que la comunicación asertiva tiene un nivel de influencia muy significativo en las características del desempeño docente como la formación profesional, el carácter formativo y su orientación hacia el logro de competencias.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

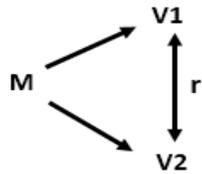
La indagación estuvo bajo los márgenes del tipo de estudio aplicado, porque se formularon encuestas para encontrar la información deseada, permitiendo hallar datos importantes que permitió formular las conclusiones y discusión de resultados. La presente investigación contó con el enfoque cuantitativo, en consecuencia, se empleó valores estadísticos para el procesamiento de información, asimismo, se hizo uso de figuras y tablas con porcentajes para la visualización de los resultados. El autor Hernández et al. (2014) añade que este tipo de enfoque viene a ser el procedimiento donde se emplean datos numéricos para hallar los resultados, empieza con la recopilación de información de vital importancia conforme sea el tema de investigación, esta información es ordenada y sistematizada, en función a los objetivos determinados. También contempla el uso de evaluaciones estadísticas, las cuales admitirán o desestimarán las hipótesis de estudio.

Concerniente al diseño de estudio se recurrió al diseño de tipo no experimental: correlacional y de corte transversal, este diseño permitió tratar cada variable de forma detallada y exhaustiva, sin la manipulación de los sujetos o variables a estudiar, de forma que no se influya en los resultados.

En este sentido Dzul (2015) se refiere al estudio no experimental como aquel en el que se ve ausente la manipulación de variables, de manera que los datos sean fieles a la realidad. Argibay (2009) afirma que un estudio correlacional es aquella que busca determinar un nivel de asociación entre variables, se caracteriza por medir las variables, por medio de las pruebas de hipótesis y el empleo de técnicas propias de la estadística. Del mismo modo Hernández et al. (2014) precisa que el estudio transversal identifica un tiempo determinado, se refiere a la relación tiempo-espacio.

El método de indagación fue hipotético-deductivo, en el que se probó la hipótesis establecida, la cual debe ser cumplida, que está sujeto a procedimientos de carácter metodológico (Hernández, et al., 2014).

Esquema del diseño:



Donde:

M: Muestra

V1: Gestión escolar

V2: Desempeño docente

r: relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Como variables a trabajar se presenta:

Variable 1

- Gestión escolar

Variable 2

- Desempeño docente

Variable 1: Gestión escolar

Definición conceptual

La gestión escolar es el conocimiento que organiza, lidera a un grupo de personas que trabajan dentro de una institución educativa, en su mayoría son docentes, los cuales tiene, la tarea de enfrentar los desafíos de la gestión escolar. Por tanto, la gestión escolar se ocupa de direccionar los procesos educativos, planificarlos y ordenarlos teniendo como finalidad alcanzar la eficiencia educativa. Contreras (2019) referente a la gestión educativa señala que se refiere al proceso sistémico ordenado cuya finalidad es perfeccionar el proceso pedagógico dentro de la autonomía de la institución.

Definición operacional

La gestión escolar es una herramienta institucional que responde a las necesidades del centro educativo asegurando la calidad en la educación y la

articulación multisectorial. Es una manera de organizar las instituciones educativas, ya que, la finalidad es brindar un conocimiento y aprendizaje, donde involucran profesores, alumnos, personal administrativo. Quintana (2018) que indica que la gestión escolar engloba la responsabilidad de actores educativos, es decir, una adecuada gestión escolar estaría bajo la responsabilidad, en primera instancia de los directores de los centros educativos.

Dimensiones

- Liderazgo
- Planificación y Estrategia
- Gestión de Personas
- Satisfacción

Escala de medición

El cuestionario que se aplicó, está bajo una escala de medición politómica en escala de Likert.

Variable: Desempeño docente

Definición conceptual

El desempeño docente se caracteriza por realizar acciones de organización, según las necesidades educativas, entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar. Se entiende que el rendimiento de los profesores equivale a la ejecución del rol propio de la labor docente, dicha labor se ve establecida por la interacción del docente, con los estudiantes y demás actores educativos. Reto (2018) afirma que el desempeño docente se refiere al rendimiento del profesorado, su responsabilidad, relaciones sociales, las capacidades transmitidas a los educandos, y el cumplimiento de estándares pedagógicos vigentes dentro de la labor educativa.

Definición operacional

El desempeño docente se refiere al rendimiento pedagógico del educador, el cual está asociado a al clima laboral, manejo del contenido, y la motivación constante de sus estudiantes. Para contar con un buen desempeño docente, se deberá conocer las necesidades de los profesores, planificar las sesiones de clase, utilizar las TIC, etc. Urbina (2021) afirma que dicha profesión, asocia factores como la adaptabilidad,

dinámica social constante, metodología pedagógica y el cumplimiento respecto a las competencias y capacidades dentro del desarrollo educativo, todo ello conforme a los lineamientos educativos de su institución.

Dimensiones

- Capacidades pedagógicas
- Responsabilidad en el desempeño de sus funciones
- Emocionalidad
- Relaciones interpersonales

Escala de medición

Se aplicó una guía de observación, que tuvo como valores de calificación:

1 = Nunca, 2 = Rara vez, 3 = A veces, 4 = A menudo, 5= Frecuente

3.3. Población, muestra y muestreo.

La población para Olivares (2003) se trata de un grupo determinado con características en común, donde las unidades de indagación tienen características semejantes, esto a su vez posibilita la recolección de información. En este estudio se consideró a profesores de las instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata.

Tabla 1

Colegios de nivel secundario de Colquepata.

Institución Educativa	Nivel Secundario	N° de Docentes
50421 AUGUSTO SALAZAR BONDY	Secundaria	17
50422 DIEGO QUISPE TITO	Secundaria	12
CPED – 50455	Secundaria	8
INMACULADA CONCEPCIÓN	Secundaria	8
JOSÉ OLAYA BALANDRA	Secundaria	7
JÓVENES DEL BICENTENARIO	Secundaria	4
MIKA	Secundaria	9
REVOLUCIONARIO TÚPAC AMARU II	Secundaria	13
SANTA ROSA DE LIMA	Secundaria	7
SEÑOR DE ACCHA	Secundaria	8
TOTAL		93

Nota: Información de escale-servicios educativos

Para Otzen (2017) la muestra como una sección de la población total. La muestra en el presente estudio fue censal, y se trabajó con 93 docentes de nivel secundario de Colquepata.

Conforme con el muestreo Seone (2007) menciona que para seleccionar la muestra a estudiar se tiene que fijar particularidades que aporten a la obtención de los resultados. Conforme al muestreo se empleó el tipo No probabilístico. Por tanto, la muestra fue censal. En este sentido Araya (2017) establece que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La variable gestión escolar recurrió a una encuesta con el fin de conseguir información de la situación y percepción de los docentes. Dentro de dicho margen Hernández et al. (2014) tratan a la encuesta como una técnica de estudio cuantitativa, por medio de preguntas formuladas con los indicadores establecidos. Para la segunda variable se utilizará una ficha de observación, permitiendo tener en conocimiento el nivel de desempeño de los docentes.

Instrumentos

Conforme a los requerimientos del estudio, se aplicó el cuestionario sobre gestión escolar y de desempeño docente.

Tabla 2

Instrumento de la variable 1: Gestión escolar

Instrumento de la variable 1: Gestión escolar			
Nombre	Gestión escolar		
Autor	Chura Cruz		
Año	2022		
Aplicación	Personal		
Tiempo de aplicación	Alrededor de 10 minutos		
Objetivos	Conocer la gestión escolar a través de sus dimensiones: liderazgo, planificación y estrategia, gestión de personas, satisfacción		
Baremos	Alto 60-90	Bueno 59-30	Regular 29-10

Tabla 3*Instrumento de la variable 2: Desempeño docente*

Instrumento de la variable 2: Desempeño docente			
Nombre	Desempeño docente		
Autor	Chura Cruz		
Año	2022		
Aplicación	Personal		
Tiempo de aplicación	Alrededor de 10 minutos		
Objetivos	Conocer el desempeño docente a través de sus dimensiones: Capacidades pedagógicas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, emocionalidad, relaciones interpersonales		
Baremos	Alto 60-90	Bueno 59-30	Regular 29-10

Validez de instrumento

Montero (2013), sostiene que el instrumento de aplicación tiene que pasar por un jurado de expertos, estos son lo que dan los promedios de acuerdo a los parámetros establecidos en el instante de la evaluación del instrumento, asimismo, las preguntas se formularan de acuerdo a los indicadores que se establecieron para las variables y estas deben responder también tanto a las variables como a las dimensiones.

Las particularidades que se considerarán para recurrir al juicio de expertos, son expuestas a continuación:

Validez de contenido, primeramente, se identificó los indicadores, después se procedió a formular las preguntas, por último, la contrastación con la teoría que se considera.

Validez de constructo, después de haberse cumplido con los pasos anteriores, se prosiguió a poseer el sustento técnico y teórico, de manera que se lleve a cabo la validación del instrumento.

Validez de expertos, al revisarse detalladamente las interrogantes orientadas al área de estudio y a la población, donde se obtendrá algunas características o particularidades del ámbito de estudio para que se pueda recabar un discernimiento fundamental (Hernández et al., 2014).

Tabla 4

Expertos que validaron cuestionario gestión escolar y desempeño docente.

Expertos	Grado	Resultado
Juana Huaranca Villa	Magister	Aplicable
Jafet Rojas Barrantes	Magister	Aplicable
Lucero de los Milagros Farroñan Flores	Magister	Aplicable

Confiabilidad

Ramírez et al. (2012) lo definen como un elemento de mayor importancia para que se pueda aplicar el instrumento, esto permite saber el nivel de confiabilidad que tienen los ítems, mientras que la prueba de Alfa de Cronbach será la que mida la fiabilidad del instrumento, esta a su vez se ejecutara en un programa de estadística, en la que resulte una escala desde 0 al 1, para el que “0” quiere decir inexistencia de confiabilidad y “1” significa que hay una confiabilidad alta.

En la presente indagación se inició con la elaboración de fichas técnicas para cada una de las variables, las mismas que se pueden encontrar en la sección respectiva del instrumento. En cuanto a la variable gestión escolar y su instrumento, se tiene un grado de confiabilidad de 0.916; mientras que para la otra variable de desempeño docente la confiabilidad es de 0.816; en resumen, nuestras dos variables tienen una confiabilidad excelente.

Tabla 5*Confiabilidad de los instrumentos*

	Variable	N° de elementos	Alfa de Cronbach
Variable 1	Gestión escolar	12	0,916
Variable 2	Desempeño docente	12	0,816

3.5. Procedimientos

Respecto al procedimiento, este viene a ser la secuencia de actividades requeridas en función a recabar datos, para su posterior orden y análisis, así también la organización de dicha información nos permitió observar claramente la realidad de forma panorámica para delimitar las conclusiones, y finalizar con las recomendaciones respectivas. En este entender el primer paso fue seleccionar y elaborar el instrumento. En el presente trabajo de indagación se observa que se empleó la técnica de la encuesta, donde el instrumento fue el cuestionario. El cuestionario fue elaborado teniendo en consideración en función a las variables y dimensiones expuestas. Así mismo la aplicación del instrumento se enfocó en la población seleccionada conforme a los márgenes de inclusión- exclusión determinados.

De la misma manera para la aplicación del cuestionario se aclaró que la participación es de forma voluntaria, con fines netamente académicos, salvaguardando la identidad de los participantes. Así también se exigió la total veracidad y honestidad en las respuestas, de forma que traduzcan, la realidad en cuanto a la gestión escolar y el desempeño docente, de esta forma se llegó a resultados, conclusiones y recomendaciones objetivas.

Al terminar de recabar los datos, se procedió a organizar la información, para ello se hizo uso del programa informático de Excel. Apoyado a este programa informático también se empleó el programa estadístico SPSS 25, ambos programas posibilitaron la identificación de frecuencias y promedios para señalar patrones de conducta y presencia de emociones mediante tablas y gráficos. La tabulación e interpretación de los hallazgos se enfocaron en los objetivos de estudio. Finalmente se aprobaron las hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis fue a través del programa estadístico denominado SPSS 25, dicho programa permitió señalar frecuencias y promedios, que se vieron traducidos en tablas de información y valores estadísticos, a su vez arrojaron gráficos conforme a los datos obtenidos. Estos elementos proyectaron la realidad sobre la gestión escolar y el rendimiento de los profesores en instituciones educativas de nivel secundaria de Colquepata, Región Cusco, 2022.

Este método nos permitió analizar descriptivamente las variables, al respecto Gomes et ál. (2009) menciona que es importante emplear herramientas que faciliten la descripción de la información, del mismo modo se debe de optar por métodos que simplifiquen la interpretación e identificación de datos frecuentes. Sumado a ello se realizó un análisis inferencial, este contrastó el grado de correlación entre las variables.

3.7. Aspectos éticos

Conforme a la ética manejada en la investigación, esta se guio estrictamente en los lineamientos comprendidos en el Código de Ética de la universidad Cesar Vallejo. Se consideró en todo momento la resolución del consejo universitario N° 0262-2020/UCV. Sumado a ello se emitió los permisos necesarios para acceder a la población seleccionada, también se tomó en cuenta la confidencialidad de los partícipes de esta investigación, aclarando que la participación fue voluntaria, dando fe a la honestidad de información proporcionada. Los datos recabados fueron direccionados únicamente a la discusión académica, negando totalmente la alteración de resultados, de forma que es un producto veraz que aportará a futuras investigaciones e intervenciones.

IV. RESULTADOS

Resultados de Validación de instrumentos

Para la validez de los instrumentos de recolección de la información, se empleó la V de Aiken como elemento de evaluación de los instrumentos presentados.

Tabla 6

Validez de juicio de expertos de la variable gestión escolar

Variable	Criterio	Dimensiones	V de Aiken		
			Por dimensiones	Por criterios	Por variables
Gestión escolar	Pertinencia	Liderazgo	1,000	1,000	
		Planificación y estrategia	1,000		
		Gestión de personas	1,000		
		Satisfacción	1,000		
	Relevancia	Liderazgo	1,000	1,000	
		Planificación y estrategia	1,000		
		Gestión de personas	1,000		
		Satisfacción	1,000		
	Claridad	Liderazgo	1,000	1,000	
		Planificación y estrategia	1,000		
		Gestión de personas	1,000		
		Satisfacción	1,000		

Como se observa en la tabla 6, de acuerdo a los resultados de validación de V de Aiken que permiten evidenciar que la gestión escolar tiene promedio igual a 1, que evidencian un criterio de 1,000 que resulta a un 100%. El criterio de relevancia evidencia que los objetivos del plan de estudios, liderazgo, planificación y estrategia, gestión de personas y satisfacción tienen un valor de 1, por ende, tienen un criterio de validación del 100%, por consiguiente, la variable de gestión escolar presenta un valor del 100%, en este sentido se afirma que los instrumentos cuentan con un alto nivel de validez.

Tabla 7*Validez de juicio de expertos de la variable desempeño docente*

Variable	Criterio	Dimensiones	V de Aiken		
			Por dimensiones	Por criterios	Por variables
Desempeño docente	Pertinencia	Capacidades pedagógicas	1,000	1,000	
		Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	1,000		
		Emocionalidad	1,000		
		Relaciones interpersonales	1,000		
	Relevancia	Capacidades pedagógicas	1,000	1,000	1,000
		Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	1,000		
		Emocionalidad	1,000		
		Relaciones interpersonales	1,000		
	Claridad	Capacidades pedagógicas	1,000	1,000	
		Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	1,000		
		Emocionalidad	1,000		
		Relaciones interpersonales	1,000		

Por otro lado, en la tabla 7, los resultados de validación de V de Aiken que permiten evidenciar que el desempeño docente representa un resultado igual a 1, que evidencian un criterio de 1,000 que resulta a un 100%. El criterio de relevancia evidencia que capacidades pedagógicas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, emocionalidad y relaciones interpersonales presentan un valor de 1, por ende, tienen un criterio de validación del 100%, por consiguiente, la variable de desempeño docente presenta un valor del 100%, el cual equivale a un nivel alto de validez.

Resultados descriptivos

Tabla 8

Dimensiones de la variable gestión escolar

Dimensiones	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Liderazgo	16	17,20%	39	41,90%	38	40,90%	93	100,00%
Planificación y estrategia	10	10,80%	37	39,80%	46	49,50%	93	100,00%
Gestión de personas	18	19,40%	46	49,50%	29	31,20%	93	100,00%
Satisfacción	17	18,30%	39	41,90%	37	39,80%	93	100,00%

En la tabla 8, respecto a la dimensión liderazgo se logra observar que el 41,90% perciben que tienen un nivel regular de liderazgo, seguido de un 40,90% de colaboradores que afirman percibir un nivel bueno de liderazgo, a diferencia del 17,20% que indica que perciben un nivel de liderazgo deficiente, es decir los directivos de su institución no logran proyectar seguridad y responsabilidad en cuanto a sus funciones.

Respecto a la dimensión planificación y estrategia los resultados evidencian que el 49.50% de los colaboradores perciben que su plana directiva organiza de forma adecuada en nivel bueno el potencial humano, así como la administración de recursos económicos. El 39,80% considera que la plana directiva organiza y administra los recursos económicos y humanos de forma regular, mientras que el 10,80% de docentes considera que la organización y administración de la plana directiva en cuanto a los recursos económicos y humanos se da de forma deficiente.

En esta misma línea se tiene la dimensión gestión de personas, en la tabla se puede observar que el 49,50% de colaboradores considera que la plana directiva se preocupa e interesa por fortalecer lazos con agentes sociales y educativos, el cual está en un nivel regular. Así también el 31,20% de los colaboradores considera que la plana

directiva realiza una buena labor respecto a fortalecer lazos con los padres de familia y otros actores sociales locales, mientras que el 19,40%, considera que la plana directiva muestra deficiencia en cuanto a establecer tales lazos propios de la gestión de personas.

En cuanto a la satisfacción, el 41,90% de los docentes consideran estar regularmente satisfechos ya que ven que sus esfuerzos son reconocidos, y motivados por la plana directiva, el 39,80% de docentes manifiestan que su nivel de satisfacción es bueno, ya que consideran que la plana directiva reconoce sus esfuerzos y la de sus estudiantes, así como promueven el trabajo en equipo. A diferencia del 18,30% que considera que la satisfacción que experimentan es deficiente, ya que perciben que la plana directiva no reconoce sus logros académicos y no se fomenta el trabajo en equipo.

Se demuestra que existe un porcentaje minoritario de profesores que consideran que muchos de sus pares, no cuentan con un liderazgo, no planifican y no cuentan con estrategias, no se sienten satisfechos. Asimismo, existen promedios similares que aseveran que tiene un manejo bueno a regular referente a las dimensiones anteriormente nombradas. Por tanto, se puede afirmar que la gestión escolar es buena.

Tabla 9*Dimensiones de la variable desempeño docente*

Dimensiones	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Capacidades pedagógicas	7	7,50%	34	36,60%	52	55,90%	93	100,00%
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	17	18,30%	31	33,30%	45	48,40%	93	100,00%
Emocionalidad	18	19,40%	39	41,90%	36	38,70%	93	100,00%
Relaciones interpersonales	20	21,50%	43	46,20%	93	32,30%	93	100,00%

En la tabla 9, se puede observar los resultados de las dimensiones de la variable dependiente, para el caso de capacidades pedagógica el 55,90% que representa más de la mitad de profesores encuestados afirmaron que es buena. Es decir, que los docentes planifican y emplean estrategias en el proceso educativo. El 36,60% de docentes considera que las capacidades pedagógicas expuestas en sus instituciones son de nivel regular, es decir los docentes planifican y emplean estrategias de forma regular en el proceso educativo. Mientras que el 7,50% de los docentes encuestados contemplan, que la capacidad pedagógica es deficiente en sus instituciones.

Del mismo modo, el 48,40% de docentes afirma que la responsabilidad según sus funciones es buena. Es decir, los docentes se preocupan por cumplir con los lineamientos normativos internos de sus instituciones educativas, así como de fortalecer sus capacidades pedagógicas mediante capacitaciones y actualizaciones. Por otro lado, el 33,30% afirma percibir esta dimensión de forma regular, a diferencia del 18,30%, que afirma percibir esta dimensión como deficiente en sus instituciones educativas.

Así también en el caso de la dimensión emocionalidad, en la tabla se puede observar que el 41,90% de los docentes demuestran un nivel regular de emocionalidad, lo cual comprende el poseer vocación profesional, asertividad en sus acciones y realizar autocríticas para mejorar su labor. Del mismo modo, el 38,70% de docentes afirma tener y percibir un buen grado de emocionalidad respecto a su labor profesional. Por otro lado, el 19,40% de los docentes encuentran esta dimensión en un nivel deficiente dentro de sus instituciones.

Finalmente, respecto a la dimensión relaciones interpersonales, en la tabla se puede observar que el 46,20% de los docentes perciben un nivel de relaciones interpersonales regular. Es decir, el actuar de los docentes es ejemplar y conforme a los valores que enseñan, así también fomentan una comunicación asertiva con los padres de familia y participan de forma regular en actividades institucionales. Del mismo modo, el 32,30% consideran que practican y perciben tales comportamientos de forma buena en su persona y en sus colegas. A diferencia del 21,50% de colaboradores que consideran que tales conductas y cualidades son deficientes en su institución educativa. En consecuencia, muchos de los docentes creen que se deben mejorar estos aspectos, ya que, solo una dimensión sobrepasó más de la mitad, por lo que se debe poner más atención a las siguientes dimensiones.

Tabla 10*Variable gestión escolar*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	7	7,5%	7,5%	7,5%
	Regular	34	36,6%	36,6%	44,1%
	Bueno	52	55,9%	55,9%	100,0%
	Total	93	100,0%	100,0%	

En la tabla 10, los resultados de la variable gestión escolar se muestra que existe un nivel bueno del 55,9%. Se tiene los siguientes resultados con menor promedio del 36,6% que afirmaron que la variable es regular y el 7,5% deficiente. Por tanto, los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, afirman que existe una buena gestión escolar.

Tabla 11*Variable desempeño docente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	7	7,5%	7,5%	7,5%
	Regular	40	43,0%	43,0%	50,5%
	Bueno	46	49,5%	49,5%	100,0%
	Total	93	100,0%	100,0%	

En la tabla 11, los resultados de la variable desempeño docente, se puede evidenciar que un 49,5% considera que dicha variable es buena. Los siguientes resultados creen que es deficiente con un 7,5% y regular el 43,5%. Por consiguiente, existe una similitud entre docentes que consideran que el desempeño docente es bueno y otros regular en las instituciones educativas de nivel secundario.

Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Para la interpretación de resultados obtenidos, a través de la prueba de normalidad, se debe tomar en consideración lo siguiente:

- Cuando se tiene una muestra $>$ a 30 personas, se recomienda que se aplique el estadístico de prueba Kolmogorov – Smirnova.
- Para el caso de la muestra sea $<$ a 30 personas, se recomienda utilizar la prueba de Shapiro-Wilk.

La presente investigación tiene como muestra a 93 docentes, por tanto, en base al resultado, se tomará la prueba de Kolmogorov – Smirnova, ya que, el valor de significancia bilateral obtenida se explicará en las siguientes líneas.

- Si el p-valor es $\geq \alpha = 0.05$ por tanto, se debe aceptar H_0 , todos los datos provienen de una distribución normal.
- Si el p-valor es $< \alpha = 0.05$, entonces se debe aceptar H_1 , es decir los datos No provienen de una distribución normal.

Tabla 12

Prueba de normalidad de las variables gestión escolar y desempeño docente

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión escolar	0,314	93	0,043	0,737	93	0,083
Desempeño docente	0,485	93	0,032	0,503	93	0,004

La tabla 12 se presentó los valores de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov la que se utilizó porque la muestra estuvo conformada por un número de participantes mayor a 30 ($n=93$), en ese sentido se observó que las variables de gestión escolar y desempeño docente, tiene ,043 y ,032 siendo menor al p=valor de ($p<0,05$) por tal motivo se recomienda usar una prueba no paramétrica, que sería la correlación de Rho Spearman.

Hipótesis general

Ho: La gestión escolar no se relaciona significativamente con el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022

Ha: La gestión escolar se relaciona significativamente con el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022.

Tabla 13

Correlación entre la gestión escolar y desempeño docente

			Gestión escolar	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión escolar	Coeficiente de correlación	1,000	0,323**
		Sig. (bilateral)	.	0,002
		N	93	93
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	0,323**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,002	.
		N	93	93

En la tabla 13, se muestra la prueba de hipótesis general, si existe relación entre la gestión escolar y el desempeño docente. Obteniendo un nivel de correlación positiva baja de 0.323, también se puede entender que existe un nivel de 32,3% de datos asociados. El nivel de significancia o error es de 0,002, por tanto, es menor a 0,05, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se puede afirmar que existe la probabilidad de acertar del 0,99 con una confiabilidad del 99%.

Hipótesis específica 1

Ho: El liderazgo no se relaciona significativamente con las capacidades pedagógicas en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, región Cusco, 2022.

Ha: El liderazgo se relaciona significativamente con las capacidades pedagógicas en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022.

Tabla 14

Correlación entre liderazgo y capacidades pedagógicas

		Liderazgo	Capacidades pedagógicas	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	0,268**
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	93	93
	Capacidades pedagógicas	Coeficiente de correlación	0,268**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	93	93

En la tabla 14, se muestra la prueba de hipótesis específica primera, si existe relación entre el liderazgo y las capacidades pedagógicas. Obteniendo un nivel de correlación positiva baja de 0,268, también se puede entender que existe un nivel de 26,8% de datos asociados. El nivel de significancia o error es de 0,001, por tanto, es menor a 0,05, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se puede afirmar que existe la probabilidad de acertar del 0,99 con una confiabilidad del 99%.

Hipótesis específica 2

Ho: La planificación y estrategia no se relaciona significativamente con la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022.

Ha: La planificación y estrategia se relaciona significativamente con la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022.

Tabla 15

Correlación entre planificación, estrategia y responsabilidad en el desempeño de sus funciones

			Planificación y estrategia	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones
Rho de Spearman	Planificación y estrategia	Coeficiente de correlación	1,000	-0,021
		Sig. (bilateral)	.	0,840
	N	93	93	
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Coeficiente de correlación	-0,021	1,000
Sig. (bilateral)		0,840	.	
N		93	93	

En la tabla 15, se muestra la prueba de hipótesis específica segunda, existe relación entre la planificación y estrategia con la responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Obteniendo un nivel de correlación negativa muy baja de 0,021, también se puede entender que existe un nivel de 21% de datos asociados. El nivel de significancia o error es de 0,840, por tanto, es mayor al p valor de 0,05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna Se puede afirmar que no existe la probabilidad de acertar del 0,99 y tener una confiabilidad del 99%.

Hipótesis específica 3

Ho: La gestión de personas no se relaciona significativamente con la emocionalidad en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022.

Ha: La gestión de personas se relaciona significativamente con la emocionalidad en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022.

Tabla 16

Correlación entre gestión de personas y emocionalidad

			Gestión de personas	Emocionalidad
Rho de Spearman	Gestión de personas	Coeficiente de correlación	1,000	0,313**
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	93	93
	Emocionalidad	Coeficiente de correlación	0,313**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	93	93

En la tabla 16, se muestra la prueba de hipótesis específica tercera, existe relación entre la gestión de personas y la emocionalidad. Obteniendo un nivel de correlación positiva baja de 0,313, también se puede entender que existe un nivel de 31,3% de datos asociados. El nivel de significancia o error es de 0,001, por tanto, es menor a 0,05, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se puede afirmar que existe la probabilidad de acertar del 0,99 con una confiabilidad del 99%.

Hipótesis específica 4

Ho: La satisfacción no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022.

Ha: La satisfacción se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022.

Tabla 17

Correlación entre satisfacción y relaciones interpersonales

		Satisfacción	Relaciones interpersonales	
Rho de Spearman	Satisfacción	Coeficiente de correlación	1,000	0,018
		Sig. (bilateral)	.	0,003
		N	93	93
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	0,018	1,000
		Sig. (bilateral)	0,003	.
		N	93	93

En la tabla 17, se muestra la prueba de hipótesis específica cuarta, existe relación entre satisfacción y relaciones interpersonales. Obteniendo un nivel de correlación positiva muy baja de 0,018, también se puede entender que existe un nivel de 18% de datos asociados. El nivel de significancia o error es de 0,003, por tanto, es menor al p valor de 0,05, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se puede afirmar que existe la probabilidad de acertar del 0,99 con una confiabilidad del 99%.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados del estudio se procedió a realizar las respectivas discusiones con la literatura desarrollada en el capítulo del marco teórico, antecedentes y enfoques teóricos, realizando comparación con los hallazgos más relevantes del estudio que respondieron a los objetivos establecidos durante la investigación.

El objetivo general planteó determinar la relación entre las variables de estudio en las instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata. Para ello, se utilizó la prueba no paramétrica de rho de Spearman con la cual se determinó la existencia de una correlación positiva de grado bajo 0,323. Esto explica que una adecuada gestión escolar entre los docentes de las instituciones educativas permitirá que exista un mejor desempeño docente. Ante esto, los docentes, para poder realizar sus actividades o tareas diarias en forma efectiva y eficiente, deberán desarrollar competencias como el liderazgo durante las sesiones de clases, reuniones y capacitaciones la cual se fortalecerá con una planificación estratégica que les conduzca a cumplir con las metas trazadas para el año escolar, y la gestión de personas. Además, les permitirá construir herramientas para el manejo de personas, y por último lograrán una satisfacción dentro de la institución educativa incrementando su desempeño docente.

Los hallazgos obtenidos vendrían a ser respaldados por la producción científica de García et al. (2018) que indican que la administración educativa es un elemento importante que sumado a la calidad del desempeño del profesorado logra la calidad educativa deseada, es decir, mientras se cuente con un nivel adecuado de administración, orden, organización dentro de un centro educativo, en pocas palabras adecuada gestión escolar, sumado al buen rendimiento de los docentes, se logrará una eficiente calidad educativa, donde docentes y directivos estén comprometidos con la educación de los estudiantes. Del mismo modo Báez (2017) menciona que una institución educativa debe de contar con estrategias pedagógicas adecuadas de modo que el docente esté capacitado para impartir enseñanza a los estudiantes, donde el fin último de ambos factores sea la calidad académica del estudiante, en otras palabras

la institución debe impartir estrategias traducidas en una gestión escolar adecuada al contexto institucional y contribuir a guiar el proceso educativo impartido por cada docente, este último consolida su contribución un nivel adecuado de desempeño laboral.

También Gonzales (2017) en sus resultados evidencia una relación significativa entre la administración educativa y el rendimiento docente, este autor empleó la Prueba de Correlación de Pearson donde el resultado arrojó el valor de 0,884, del mismo modo el 37,2% de docentes afirmaron estar comprometidos con las estrategias y metas institucionales. Así también Medina (2021) dentro de sus resultados aplicó la prueba estadística de Rho de Spearman teniendo promedio de 0,813 donde la relación fue positiva alta, en síntesis, cuando exista una adecuada gestión escolar, habrá un nivel positivo en el desempeño docente. En consecuencia, se afianza la existencia de la correlación positiva baja y significativa de ambas variables hallada en el presente estudio.

En esta misma línea se tienen el aporte teórico de Quintana (2018), que indica que la gestión escolar engloba la responsabilidad de actores educativos. Es decir, una adecuada gestión escolar estaría bajo la responsabilidad, en primera estancia de los directores de las instituciones educativas, quienes lideran las acciones a tomar, planifican y emplean estrategias para mejorar la calidad educativa de su institución, del mismo modo, gestionan la capacitación del personal administrativo y profesional de su área, y están constantemente pendientes de la satisfacción de su personal, de modo que las funciones sean realizadas oportunamente y con la calidad debida, asegurando un desempeño docente eficiente. En este sentido, asevera la relación entre la gestión escolar y el rendimiento docente, cuya conexión se enmarca en la búsqueda de la calidad educativa (Lopez, 2010). Estas funciones comprenden como finalidad última la calidad educativa brindada a los estudiantes donde el desempeño de los docentes debe estar acorde a las capacidades y competencias vertidas en su labor profesional, esta idea es validada por Pareja (2020) indica que la docencia viene a ser una profesión compleja, cuya labor requiere de constante análisis y demanda reflexión, el estar en contacto directo con los estudiantes expone ante el docente

múltiples realidades las cuales deben de ser consideradas a la hora de planificar una estrategia pedagógica y gestión escolar idónea.

Sumado a ello se debe reflexionar acerca de las dificultades dentro de las instituciones educativas, donde existen antecedentes de descoordinación dentro de la organización, es así que tenemos a Escribano (2018) que, en colaboración de 146 ceos de instituciones educativas de nivel secundario, logra evidenciar el bajo nivel de coordinación entre directivos y docentes, consecuentemente la calidad educativa de los estudiantes se vio afectada. Del mismo modo, la gestión escolar descuidada de los directores afectó significativamente el desempeño de los docentes. En este sentido, Guevara (2020) desde el contexto nacional añade que la administración educativa y desempeño docente tiene conexión significativa en Ventanilla, institución de educación primaria del Callao 149. Respecto a lo señalado el desempeño docente, característico por exponer los niveles de profesionalismo del profesor frente a su labor con los estudiantes debe de ser guiado por una adecuada gestión escolar (Urbina, 2021).

Conforme a los estudios previos presentados y los hallazgos adscritos en el objetivo general de esta investigación, se considera que la gestión escolar tiene el rol principal de asegurar la calidad educativa en toda institución educativa. La gestión escolar considera la organización de las metodologías empleadas por cada docente, si esta se ve ausente, se observa un nivel bajo de desempeño por parte de los profesores, quienes, al presenciar un orden impreciso, por falta de guía, tienden a rebajar sus estándares de enseñanza (Lara et al. 2022). Se entiende que el desempeño docente es forjado por la misma profesión, ya que la profesión docente se caracteriza por la adquisición de capacidades metodológicas de enseñanza y pedagogía educativa (Reto, 2018). Sumado a ello el desempeño docente comprende cualidades necesarias para poder conocer cuán capacitado se encuentra este profesional, las dimensiones expresadas en capítulos anteriores organizan y consolidan los objetivos de investigación (Reyes , 2016).

El primer objetivo específico consistió en determinar la relación entre la dimensión liderazgo y las capacidades pedagógicas, según el resultado obtenido a través del estadístico de rho de Spearman existe una correlación positiva de grado baja y el sig. bilateral de 0,001 reafirmando las relaciones entre dimensiones, los

resultados descriptivos demostraron que existe 41,90% de regularidad. En cuanto al liderazgo y capacidades pedagógicas un 55,90 que es buena, estos fueron los resultados con mayor promedio de respuesta, en consecuencia, la primera dimensión se asocia con la capacidad pedagógica que tenga el docente, el liderazgo permite que los docentes puedan dirigir, orientar, brindar sugerencias, alternativas frente a problema que puedan surgir en sus labores diarias y no opten con la primera salida frente al problema, por lo que, el docente tendrá un abanico de soluciones, incrementado su capacidad pedagógica. El direccionamiento que debe poseer una organización es un rol ejercido por directores y docentes en distintos niveles. Mientras directores guían el proceso educativo institucional, los docentes dirigen a los estudiantes, orientan sus aprendizajes y práctica de valores (Contreras, 2019).

El liderazgo y las capacidades pedagógicas son estudiados también por Quispe (2019), que indica que el liderazgo es propio de la labor docente, así también el liderazgo parte del líder institucional, ósea el director, debe de respaldar y guiar el proceso educativo, y dentro de dicho proceso educativo se encontraría las capacidades pedagógicas propias del desempeño docente, tales competencias pedagógicas son guiadas y direccionadas por el líder institucional, de modo que se logre la calidad educativa deseada en toda institución educativa. Así también, este autor evidencia una correlación significativa entre la variable administración educativa y rendimiento docente equivalente a una relación positiva de 0,576 y p -valor de $0,000 < 0,05$. En este sentido, el liderazgo busca la articulación de los individuos, estos a su vez contemplan metas claras y comunes. Una institución sin ningún nivel de liderazgo empleado a las capacidades pedagógicas, está predestinada al fracaso de la calidad educativa (Román, 2019).

Así también, se tiene a Medina (2021) que indica que el liderazgo incide de sobremanera en el quehacer docente, es decir, el liderazgo permite direccionar la metodología empleada por los profesores a la hora de impartir sus sesiones en aula, las capacidades pedagógicas se adaptan a las exigencias del líder, ósea a los requerimientos de la plana directiva. El liderazgo vendría a tener un orden jerárquico establecido, ligado a un puesto laboral, sin embargo, dicho puesto no siempre determina el nivel de liderazgo de las personas (Soto, et al. 2020).

Del mismo modo, se tiene el aporte de Sardon (2017) que habla sobre la importancia del liderazgo, el cual radica en el direccionamiento e implementación de procesos educativos adecuados a la realidad educativa de un centro educativo. Es decir, la posición de liderazgo busca la planificación estratégica e implementación de acciones para un adecuado proceso educativo, donde el docente gracias a sus destrezas y habilidades propias de las capacidades pedagógicas, logra adaptarse. (Ogaz, 2019)

Así también, Rendón y Atoche (2022) consolidan esta idea, indicando que las capacidades pedagógicas comprenden competencias profesionales de la docencia, estas competencias le permiten al profesor adaptarse a distintas realidades y disposiciones expuestas desde la plana directiva de su centro de labor. Así también, el liderazgo comprende de actores, que vienen a ser el líder y los liderados. Cabe resaltar que el liderazgo viene a ser un rol intercambiable, donde directores, docentes y alumnos podrían experimentarlo y guiar el proceso educativo (Riquelme et al., 2020).

Seguido del segundo objetivo que fue determinar la relación entre planificación y estrategia con la responsabilidad en el desempeño de sus funciones, se aplicó la prueba estadística obteniendo un sig. Bilateral del 0,840, lo cual indica que es mayor al p valor de 0,05, aceptándose la hipótesis nula, quiere decir que las dimensiones no guardan ningún tipo de relación. Acudiendo al resultado descriptivo, el 49,50% afirma que la planificación estrategia es buena en las instituciones educativas, y la responsabilidad en sus tareas es del 48,50% lo cual indica que es bueno. Se entiende, que las dimensiones no tienen una relación de beneficio, para mejorar la gestión educativa o el desempeño docente en instituciones educativas. Por otro lado, se puede observar que ambas dimensiones se encuentran en un nivel adecuado, según la percepción de cada docente. En este sentido, la planificación y estrategia consolidan el direccionamiento ordenado de acciones a realizar, no siempre determinan la responsabilidad de las personas, pero direccionan las conductas que esto debe de tomar (Cabrera, 2021).

En este entender, la planificación y la estrategia relacionada a la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones se ve presente de forma separada en algunos estudios, como en el de Gonzales (2017) que habla sobre la calidad del

desempeño docente, donde se refiere a la responsabilidad del docente para con sus funciones profesionales y humanas, es decir, el docente no solo se enmarca en la labor académica de su trabajo, sino, que al compartir experiencias, viene a ser un guía para los estudiantes, viéndose su lado humano dentro de sus responsabilidades docentes. Por otro lado, la planificación y la estrategia acompañan en todo momento el proceso educativo, es decir, la plana docente y directiva planifican estratégicamente el proceso educativo académico, de forma que todos los estudiantes se vean beneficiados. Si bien, los procesos pueden ser planificados estratégicamente, ello no asegura la responsabilidad de los docentes en cuanto a sus funciones (Luque et al., 2021).

Ante esto López et al. (2018) indica que en algunas instituciones educativas, en el 56,52% de instituciones, se planifica los procesos de forma que se logre la calidad de desempeño docente, a diferencia del 41,06% de instituciones que planifican el proceso educativo de forma ocasional, y en el 83,57% de instituciones se respeta la cátedra libre del docente y el 94,20% de instituciones definen claramente las funciones de cada miembro. En ese entender, la planificación y la estrategia en dichas instituciones es mayoritariamente asignada a los profesores, estos a su vez deben de asegurar, en cierta medida, responsabilidad en sus labores, en torno a las responsabilidades propias de su profesión de educadores (Mendoza y Silva , 2018).

En este sentido la planificación y la estrategia se enmarcan en prever acciones para futuras situaciones, el cumplimiento de las mismas por parte de los docentes es incierto. Ya que, dependerá del nivel de responsabilidad de cada profesor para con las acciones planificadas (Pérez, 2019). Conforme a ello la relación entre estas dimensiones se ve quebrada por que la planificación y estrategia, comprenden, como ideal la responsabilidad en el desempeño de sus funciones, pero no aseguran dicha realidad.

Para el tercer objetivo, que es la relación entre gestión de personas y emocionalidad, se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0,313 indica que existe una correlación positiva de grado bajo, y el sig. Bilateral de 0,001 afirmando la hipótesis del investigador, en el resultado descriptivo el 49,50% de docentes afirman que existe una gestión de personas regular y 41,90% asevera que es regular el manejo de emociones. Por consiguiente, el docente tiene un

buen manejo de sus emociones, si cuenta con las habilidades, herramientas y métodos que asegure que la plana docente, alumnado se involucren y formen parte de las actividades académicas, deportivas, talleres, que mejoren las condiciones, capacidades de enseñanza y aprendizaje.

Este hallazgo se asemeja a los resultados de López et al. (2018) que trata ampliamente el tema, enmarcándolo en el clima escolar y satisfacción docente, el clima escolar engloba la gestión de personas, la organización y designación de funciones donde la satisfacción laboral se ve reflejada mediante la manifestación de sus emociones para con sus compañeros, estudiantes y rendimiento laboral. En este sentido, la gestión de personas debe de asegurar un ambiente idóneo para los docentes, que expresarán su contento con un adecuado rendimiento y compromiso con la institución educativa. Así también, la gestión de personas se traduce en la administración del capital humano, sin el cual las instituciones educativas se verían incompletas. La gestión del capital humano es importante porque asegura un desempeño productivo y eficiente en la institución educativa de estudio (Prieto et al., 2018). Este a su vez se ve relacionado a la emocionalidad, es decir la gestión de personas logra exponer situaciones donde los docentes expresen respuestas mediante comportamientos positivos o negativos, dependiendo del tipo de motivación generada por la gestión de personas (Muchiut et al., 2019).

Del mismo modo Ramírez et al. (2020) indican que la gestión de personas es parte de la organización institucional, considera a la persona como un recurso activo y productor de valor. Donde cada docente al ser un recurso activo debe de ser tratado con respeto y valor. Del mismo modo Cabeza (2021) indica que las emociones tienen un valor social adaptativo, que direccionan comportamientos o respuestas a diversas situaciones. En este entender el trato adecuado a los docentes en la gestión de personas, como entes activos productores de valor, que sienten, expresan emociones, se relaciona con la expresión de sus emociones con los colegas, estudiantes y actores educativos en general, un trato hostil y desigual por la gestión de personas se vería traducido en conductas negativas motivadas por emociones dañinas.

Para finalizar, en el cuarto objetivo específico, la relación entre satisfacción y relaciones interpersonales, la prueba de normalidad no paramétrica, Rho de Spearman

fue de 0,018 lo cual indica que la correlación es positiva de nivel bajo, y el sig. Bilateral es de 0,003 siendo menor al p valor de 0,005, se afirma la hipótesis alterna. El resultado descriptivo de ambas dimensiones es regular con porcentaje del 41,90% para la primera y 46,20% la segunda. En consecuencia, si el docente tiene un nivel de satisfacción elevado, se incrementarán la posibilidad que puedan establecer relaciones sociales, vínculos con otros profesores logrando que satisfagan sus necesidades. Asimismo, intercambiarán ideas, conocimientos, emociones, sentimientos y experiencias individuales, que edifiquen, relaciones interpersonales en las instituciones educativas. En este entender, las relaciones interpersonales se consolidan con la interacción de los docentes con sus colegas, compañeros de trabajo y estudiantes, estas relaciones trascienden a niveles cognitivos internos (Romero, 2018). Estos a su vez generan pensamientos y sentimientos satisfactorios o de negación conforme sea el contexto y las circunstancias (Pujol y Dabos, 2018).

Conforme a los hallazgos, se encontró semejanza con los resultados de Tutiven (2018) que afirma que un buen clima organizacional es consolidado por las relaciones de confianza entre los profesores, esto a su vez se da gracias al soporte de un líder empático que dirija los procesos. En otras palabras, las relaciones interpersonales son el resultado del nivel de satisfacción de los docentes respecto a los compañeros de su institución educativa. Así también, las relaciones interpersonales definen el clima laboral de las instituciones educativas, donde las relaciones comunicativas recíprocas hacen que se creen lazos de amistad y respeto (Castro, 2022). Tales relaciones comunicativas pueden llegar a generar sensaciones de bienestar en el trabajo dentro de las Instituciones Educativas (Garrido et al., 2018).

Del mismo modo se tiene el estudio de Gonzales (2017) cuando habla sobre la satisfacción de los docentes para su buen desempeño laboral, en este sentido da importancia a cuán motivado esté un docente con su ambiente laboral, los colegas y la plana directiva, para realizar un buen trabajo. Este autor, añade que las relaciones interpersonales contribuyen al nivel de satisfacción del docente con su labor, es decir, mientras se esté en un ambiente armónico con buenas relaciones interpersonales, el docente realizará un buen trabajo. La comunicación asertiva en el centro de labores influirá de forma muy significativa en el desempeño docente, dicha sensación de

satisfacción motivará el crecimiento profesional y formativo de la plana docente (Rojas et al., 2022).

Sumado a ello López et al. (2018) indican que las relaciones interpersonales son un elemento que determina la satisfacción del docente, donde menciona que el trabajo en equipo es practicado por el 70% de los docentes de su estudio. Del mismo modo, indica que la satisfacción también estaría enmarcada por la arquitectura, el equipamiento y el salario del docente. Es decir, un nivel adecuado de relaciones interpersonales idóneas, crearán en el docente un sentimiento de satisfacción con su labor y con las personas que comparte el día a día. En este sentido, se logra consolidar la relación encontrada entre la satisfacción y las relaciones interpersonales halladas en el presente estudio.

VI. CONCLUSIONES

En el presente estudio se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Respecto al objetivo general: se aplicó la prueba estadística de Rho de Spearman, obteniendo un promedio de 0,323, la cual indica que existe una relación entre la gestión escolar y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022. Las instituciones educativas deben considerar nuevas estrategias, que permita cubrir las necesidades que tiene el docente, a través de ello pueda incrementar su desempeño docente, y el estudiante sea el beneficiado.
2. Concerniente al objetivo específico 1: se utilizó la prueba de correlación de Spearman, evidenciado que existe una correlación de 0,268, afirmando que el liderazgo tiene relación con las capacidades pedagógicas en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022. El docente que tenga la capacidad de liderar un grupo de personas, incrementara las posibilidades de que los proyectos educativos, puedan concluir en el transcurso del año escolar.
3. En relación al objetivo específico 2: se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, obteniendo un promedio de -0,021, demostrando que la planificación y estrategia no se relaciona con la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022.
4. De acuerdo al objetivo específico 3: por medio de la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman se determinó que existe relación entre la gestión de personas y la emocionalidad, ya que se obtuvo un valor de 0,313, en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022.
5. Respecto al objetivo específico 4: se aplicó la prueba de correlación de Spearman, obteniendo un valor de 0,018, afirmándose que la satisfacción se relaciona con las relaciones interpersonales en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directores de las Instituciones educativas del nivel secundario de Colquepata, que tomen en consideración la relevancia que tiene la gestión escolar, para lograr un óptimo desempeño docente, porque a través de la gestión escolar se busca la calidad educativa, involucrando a todos sus actores en los planes de la institución, las personas que deberán conducir estos programas serán los directores.
2. Las instituciones educativas deberán tomar en consideración la formación de líderes entre sus docentes, logrando un cambio actitudinal, permitiendo que tenga la capacidad de liderar grupos, en beneficio de la institución educativa. Un buen líder se pondrá en la situación de cada docente y encontrará solución a cada problema.
3. Se recomienda en cuanto a la planificación y estrategia, que debe estar inmersa a toda la plana docente, estar regida por normas, con la participación constante de los padres de familia, alumnos, docentes y directivos. De esta forma, se puede mejorar el desempeño de los docentes y de la comunidad educativa, logrando que exista un servicio educativo eficiente y eficaz.
4. Se recomienda que se deben establecer procesos colaborativos entre la familia y la escuela, ya que se complementan la formación de valores, hábitos y desarrollo de la persona en todas sus dimensiones dentro de la sociedad del conocimiento.
5. La relevancia de este estudio radica en que permitirá a los miembros de la Institución Educativa, comprender la necesidad de establecer relaciones interpersonales entre los docentes, por medio de dinámica, talleres y charlas, a través de un proceso de reflexión continuo que permita sostener sus fortalezas y superar sus dificultades, sirviendo a su vez como un soporte a otras instituciones.

REFERENCIAS

- Argibay, J. (12 de junio de 2009). The sample in quantitative research. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 1852-7310. <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>
- Antúnez, S. (2000): Organización escolar y acción directiva, Editorial SEP, Biblioteca para la actualización del maestro, México.
- Baez, M. (2017). *La evaluación de desempeño del docente desde la perspectiva del estudiante: experiencia en el nivel terciario*. Buenos Aires-Argentina: 2017. <https://www.fundacionluminis.org.ar/biblioteca/la-evaluacion-desempeno-del-docente-desde-la-perspectiva-del-estudiante-experiencia-nivel-terciario>
- Cabeza, M. (2021). Theoretical considerations of emotionality in the teaching-learning process of mathematics. *Revista Universidad y Sociedad Scielo*.
- Cabrera, C. (2021). *Planificación estratégica*. San Francisco: Universidad Siglo XXI. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/20882>
- Castro, S. (31 de marzo de 2022). *Instituto Europeo de Psicología Positiva*: <https://www.iepp.es/relaciones-interpersonales/>
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. Unesco.
- Choquehuanca, E., Aguilar, E., Saldaña, W., y Iraola, R. (2021). Evaluación del Desempeño Virtual de Docentes de la Carrera Profesional de Educación Inicial de una Universidad Privada de Lima - Perú. *2021 IEEE Ciencias y Humanidades Conferencia Internacional de Investigación (SHIRCON)*, 1-4. doi:10.1109/SHIRCON53068.2021.9652367.
- Chomsky, N. (2007). *La (des)educación*. Barcelona: Planeta.

- Contreras, P. (2019). Incidence of School Management and Leadership in Educational Institutions: Analysis Perspective. *International Journal of Good Conscience*, 52-68. <https://web.p.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=sit>
- Dzul, M. (2015). *Aplicacion basica de los metodos cientificos* . Estado de Hidalgo: Universidad Autonoma del Estado de Hidalgo.
- Escribano, E. (2018). The Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America. *Revista Educacion*, 1-25. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S221526442018000200035
- Galván, L. (31 de Julio de 2020). Educación rural en América Latina:escenarios, tendencias y horizontes de investigación. *Revista de Educación de la Universidad de Málaga Margenes*, 60-63. <https://www.revistas.uma.es/index.php/mgn/article/view/8598/9969>
- Garza, J. (2002): Administración contemporánea, Mc. Graw Hill, México
- Garcia, F., Juarez, S., y Salgado, L. (2018). School management and educational quality. *Revista Cubana de Educacion Superior*, 5-21. https://www.researchgate.net/publication/331011313_School_management_and_educational_quality
- Garrido, C., Pons, J., Murgui, S., y Ortega, J. (2018). Satisfaction with life and associated factors in a sample of juvenile offenders. *Anuario de Psicología Jurídica*, 66-73. <https://journals.copmadrid.org/apj/art/apj2018a9>
- Gomes, C., y Ribeiro, E. (2009). Content analysis in studies using the Clinical–Qualitative method. *Revista Scielo*, 259-64.
- Gonzales, A. (2017). *Los compromisos de la gestión escolar y su efecto en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima Unidad de Gestión Educativa Local N° 07, 2015*. Lima-Perú: Universidad de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6930>

- González, G., Puertas, P., Ubago, J., Moreno, R., Padial, R., y Martínez, M. (2018). La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática. *Revista española de orientación y psicopedagogía*. <https://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/23157>
- Guevara, J. (2020). *La Gestión Escolar y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Inicial Nro. 149 de Ventanilla - Calla*. Lima-Perù: Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5596>
- Hernández, F., y Olivo, J. (2 de Mayo de 2020). Dificultades del profesorado en sus funciones docentes y posibles soluciones. Un estudio descriptivo actualizado. *Ciencia y Educación*, 4(2), 7-22. <https://doi.org/10.22206/cyed.2020.v4i2>.
- Hernández, R., Fenández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Lara, J., Campaña, E., Villamarín, A., y Balarezo, C. (2022). Gestión escolar durante la pandemia: relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 58-70. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/37522/41106>
- Lopez, M., Epstathios, S., Herrera, M., y Apolo, D. (2018). School climate and teacher performance: to public schools in the province of Carchi-Ecuador. *Revista Espacios*, 1-13. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n35/18393505.html>
- Lopez, P. (2010). Associated variables for the management school education quality as factors. *Revista Estudios Pedagogicos*, 147-158. <https://revistaschilenas.uchile.cl/handle/2250/138652>
- Luque, R., Pariona, Z., Ríos, R., y Benavides, R. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 308-317. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/34985>

- Martínez , S., y Lavin, J. (2017). Aproximacion al concepto de desempeño docente, una revision conceptual sobre su delimitacion. *Congreso Nacional de Investigacion Educativa*, 1-11.
<https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Medina, J. (2021). *Gestión escolar y desempeño docente en una institución educativa por convenio del distrito de Comas, año 2021*. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83871>
- Mendoza, C., y Silva , K. (2018). *Desempeño Docente*. Loreto: Universidad Científica del Perú. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/696>
- MINEDU. (12 de abril de 2020). *Proyecto Educativo Nacional Peruano*.
<http://www.minedu.gob.pe/campanias/gestion-escolar.php>
- Montero, E. (2013). Conceptual and methodological referents regarding the modern notion of validity in measurement instruments: implications for the evaluation of people with special educational needs. *Revista Redalyc*, 113-128.
- Muchiut, A., Dri, C., Vaccaro, P., y Pietto, M. (2019). Emocionalidad, conducta, habilidades sociales, y funciones ejecutivas en niños de nivel inicial. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13-23.
<https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/rip.12202>
- Navarro, M. (2005). La gestión escolar: conceptualización y revisión crítica del estado de la literatura. *Universidad Pedagógica de Durango*. Maestría en Desarrollo Educativo. Línea en Gestión Pedagógica. Recuperado de <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/Gesti%C3%B3n%20escolares.%20b%C3%A1sica.pdf>
- Ogaz, P. (2019). *Competencias Pedagógicas en Educación Superior Técnico Profesional*. Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Olivares, J. (2003). *Guía de muestreo*. Maracaibo.

- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Revista Scielo*, 227-232.
- Parada, J. (2017). Management strategies for the recognition of teaching labor performance. *Revista Mundo Fesc*, 42-56.
- Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación valdizana*, 7-14.
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/601>
- Pérez, J. (2019). *Fundamentos de estrategia*. Editorial Elearning, SL.
- Porras, M., Cabrejos, J., Vargas, G., y Berrocal, S. (11 de Junio de 2021). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3).
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200778902021000200011
- Prieto, R., García, J., y Rincón, Y. (2018). *Liderazgo: tendencias emergentes para inspirar la gestión de personas en las organizaciones*. Colombia: Universidad Simón Bolívar. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/3841>
- Pujol, L., y Dabos, G. (2018). Job satisfaction: a literature review of its main antecedents. *Estudios Gerenciales - Scielo*, 3-18.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S012359232018000100003
- Quintana, Y. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educación y Educadores - Scielo*.
<http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v21n2/0123-1294-eded-21-02-00259.pdf>
- Quispe, M. (2019). Pedagogical management to improve the teacher performance. *Investigacion Valdizana*, 7-14.
<https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237001/>

- Ramirez, R., y Agredo, R. (2012). The Fantastic instrument's validity and reliability for measuring. *Revista Scielo*, 226-237.
- Ramírez, R., Lay, N., y Sukier, H. (2020). Management strategy for people management in the mining sector of Venezuela, Colombia and Chile. *Información tecnológica Scielo*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299149>
- Rendón, M., y Atoche, C. (2022). Círculos de estudios: redes de aprendizajes y fortalecimiento de capacidades pedagógicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 676-686.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1534>
- Reto, A. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12368/Reto_HAG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes , M. (2016). Relationship between Teacher's Social Skills and Teaching Performance from the Point of View of Adult Students at a private university in Lima, Peru. *RIDU*, 1-15.
http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v10n2/en_a03v10n2.pdf
- Riquelme, J., Pedraja, L., y Vega, R. (2020). Leadership and management in wicked problem solving. A literature review. *Formación universitaria - Scielo*, 135-144.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071850062020000100135&script=sci_arttext
- Rojas, A., Alcívar, G., Vera, D., y Rodríguez, M. (1 de febrero de 2022). La comunicación asertiva : una reflexion sobre el Desempeño Docente en estudiantes de la carrera Educacion Básica. *Universidad y Sociedad*, 14, 445-451. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0->

- Román, E. (2019). *Auditoria de Calidad a la Gestion Escolar de la Unidad Educativa particular Interamericana*. Cuenca - Ecuador: Universidad del Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9017>
- Romero, Y. (2018). *Relaciones interpersonales y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata, Moquegua, 2018*. Moquegua: Universidad Cesar Vallejo.
- Sardon, D. (2017). Transformational Leadership and School Management in Educational Institutions primary. *Revista de investigaciones AltoAndinas*, 12-31. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVALT_f88b23434d37a211b9cb21faffcadd7a
- Seone, T., Martin, J., Sanchez, E., Segovia, S., y Moreno, F. (2007). Sample selection: sampling techniques and sample size. *Revista ScienceDirect*, 356-361.
- Soto, M., Jiménez, S., y Hernández, C. (2020). El liderazgo: una visión desde las teorías organizacionales. *Apuntes Universitarios*, 95-112. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/v3>
- Tutiven, S. (2018). *La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima organizacional en el Colegio Fiscal Compensatorio "31 de Octubre" del cantón Samborondón, provincia del Guayas*. Quito-Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6376/1/T2717-MGE-Tutiven-La%20gestion.pdf>
- Urbina, G. (2021). *Clima Institucional y Desempeño Docente en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco -2020* . Trujillo-Perú: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión escolar y desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundaria de Colquepata, Región Cusco, 2022									
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Categorías y sub categorías						
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general	Categoría 1: Gestión escolar						
¿Existe relación entre gestión escolar y desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022?	Determinar la relación entre gestión escolar y desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022.	La gestión escolar se relaciona significativamente con el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022.	Sub categorías	Indicadores	Ítems	Instrumento			
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento de la actividad que dirige Distribuye el poder 	1,2,3	Cuestionario			
			Planificación y estrategia	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de recursos humanos/materiales e infraestructura. Gestión de recursos didácticos 	4,5,6				
			Gestión de personas	<ul style="list-style-type: none"> Comunidad estudiantil Convenios 	7,8,9				
Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo Satisfacción individual 	10,11,12							
Categoría 2: Desempeño docente									
¿Existe relación entre liderazgo y capacidades pedagógicas en instituciones educativas de Nivel Secundario Colquepata, Región Cusco, 2022?	Determinar la relación entre liderazgo y capacidades pedagógicas en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022.	El liderazgo se relaciona significativamente con las capacidades pedagógicas en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022.	Sub categorías	Indicadores	Ítems	Instrumento			
			Capacidades pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> Estrategias metodológicas Estrategias pedagógicas 	1,2,3	Cuestionario			
			¿Existe relación entre planificación y estrategia con la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022?	Determinar la relación entre planificación y estrategia con la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022.	La planificación y estrategia se relaciona significativamente con la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022.		Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones	<ul style="list-style-type: none"> Normas Profesionalidad 	4,5,6
							Emocionalidad	<ul style="list-style-type: none"> Aptitud de docente Autoestima 	7,8,9
¿Existe relación entre gestión de personas y emocionalidad en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022?	Determinar la relación entre gestión de personas y emocionalidad en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022.	La gestión de personas se relaciona significativamente con la emocionalidad en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022.	Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> Exterior del colegio Interior del colegio 	10,11,12				
¿Existe relación entre satisfacción y relaciones interpersonales en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022?	Determinar la relación entre satisfacción y relaciones interpersonales en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022.	La satisfacción se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en instituciones educativas de nivel secundario de Colquepata, Región Cusco, 2022?							
Diseño de investigación:		Escenario de estudio y Participantes:	Técnicas e instrumentos:	Rigor científico:	Método de análisis de datos:				
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Diseño: No experimental		Escenario de estudio: Instituciones Educativas de Nivel Secundario Colquepata. Participantes: Docentes	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario	Probabilidad y estadística	Rho de Spearman				

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión escolar	Contreras (2019) gestión escolar es el conocimiento que organiza, lidera a un grupo de personas que trabajan dentro de una institución educativa, en su mayoría son docentes, los cuales tiene, la tarea de enfrentar los desafíos de la gestión escolar.	La gestión escolar es una herramienta institucional que responde a las necesidades del centro educativo asegurando la calidad en la educación y la articulación multisectorial	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de la actividad que dirige • Distribuye el poder 	1,2,3,	1 = Nunca 2 = Rara vez 3 = A veces 4 = A menudo 5= Frecuente
			Planificación y estrategia	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de recursos humanos e infraestructura • Gestión de recursos didácticos 	4,5,6	
			Gestión de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Comunidad estudiantil • Convenios 	7,8,9	
			Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Satisfacción individual 	10,11,12	
Desempeño docente	Contreras (2019) el desempeño docente se caracteriza por realizar acciones de organización, según las necesidades educativas, entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar	El desempeño docente se refiere al rendimiento pedagógico del educador, el cual está asociado a al clima laboral, manejo del contenido, y la motivación constante de sus estudiantes.	Capacidades pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias metodológicas • Estrategias pedagógicas 	1,2,3	
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Normas • Profesionalidad 	4,5,6	
			Emocionalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Aptitud de docente • Autoestima 	7,8,9	
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Exterior del colegio • Interior del colegio 	10,11,12	

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

Cuestionario sobre Gestión Escolar

Estimado docente, me es grato saludarlo(a) e invitarlo(a) a responder el presente cuestionario, con la finalidad de obtener información sobre la Gestión Escolar en instituciones Educativas de nivel secundario. La respuesta que brinde a cada pregunta será confidencial y anónima. No existe pregunta correcta o incorrecta

Elija y marque con un aspa (x) una sola alternativa. 1 = Nunca 2 = Rara vez 3 = A veces 4 = A menudo 5= Frecuente

N°	Items	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	LIDERAZGO					
1.	El cuadro directivo tiene conocimiento estricto de sus funciones y responsabilidades dentro de la institución educativa.					
2.	El cuadro directivo de la institución educativa monitorea y propicia el buen cumplimiento de las funciones del equipo de trabajo.					
3.	El cuadro directivo asigna responsabilidades de cargos, funciones y comisiones al equipo humano de la institución educativa.					
	PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA					
4.	El cuadro directivo organiza adecuadamente al potencial humano asignándole funciones y objetivos a cumplir para el desarrollo pedagógico.					
5.	El cuadro directivo distribuye los recursos económicos que administra para atender las necesidades prioritarias de los estudiantes como infraestructura, TICs y/o materiales didácticos.					
6.	El cuadro directivo promueve el uso de material educativo brindado por el MINEDU, Perueduca, Aprendo en Casa, Webinar, etc.					
	GESTIÓN DE PERSONAS					
7.	El cuadro directivo brinda espacios de participación a los PPFF a través de comités de aula, APAFA u otros.					
8.	El cuadro directivo involucra a las instituciones locales como el municipio, centro de salud, comisaría, etc. para el desarrollo integral del estudiante					
9.	El cuadro directivo revela la participación de las alianzas y convenios establecidos con las instituciones aliadas: Institutos superiores, universidades, centro de salud, comisaría, municipalidad, etc.					
	SATISFACCIÓN					
10.	El cuadro directivo impulsa el trabajo colaborativo entre docentes.					
11.	El cuadro directivo fomenta la participación de todos los docentes en las comisiones de trabajo.					
12.	El cuadro directivo reconoce los logros académicos obtenidos por los estudiantes y docentes de la institución educativa.					

Cuestionario sobre Desempeño Docente

Estimado docente, me es grato saludarlo(a) e invitarlo(a) a responder el presente cuestionario, con la finalidad de obtener información sobre el desempeño docente en instituciones Educativas de nivel secundario. La respuesta que brinde a cada pregunta será confidencial y anónima. No existe pregunta correcta o incorrecta

Elija y marque con un aspa (x) una sola alternativa. 1 = Nunca 2 = Rara vez 3 = A veces 4 = A menudo 5= Frecuente

N°	Items	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS					
1.	Los profesores planifican el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
2.	Los profesores hacen uso de estrategias innovadoras de enseñanza en sus clases.					
3.	Los profesores administran la información del progreso de aprendizaje de sus estudiantes para cada uno.					
	RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES					
4.	Los profesores demuestran ética en sus actividades diarias en la institución educativa.					
5.	Los profesores cumplen con el Reglamento Interno de la institución educativa.					
6.	Los profesores participan de capacitaciones o cursos que aporten en su desempeño profesional.					
	EMOCIONALIDAD					
7.	Los profesores demuestran vocación profesional en su labor docente.					
8.	Los profesores llevan a cabo una reflexión autocrítica sobre su desempeño pedagógico.					
9.	Los profesores actúan asertivamente con sus estudiantes.					
	RELACIONES INTERPERSONALES					
10.	Los profesores demuestran ser ejemplo de comportamiento y práctica de valores, virtudes dentro y fuera de la institución.					
11.	Los profesores fomentan una buena comunicación con los padres de familia.					
12.	Los docentes participan activamente en las actividades programadas de la institución educativa.					

Anexo 4. Validación de los instrumentos por parte de los expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión Escolar

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXISTE SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: Juana Huaranca Villa** **DNI: 23933937**

Especialidad del validador: **ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION** **Celular: 961768325**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cusco, 06 mayo del 2022.

Mg. Juana Huaranca Villa

DNI: 23933937

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño docente.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Juana Huaranca Villa **DNI: 23933937**

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION **Celular: 961768325**

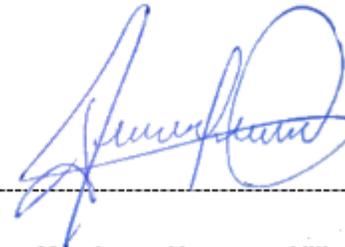
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cusco, 06 mayo del 2022.



Mg. Juana Huaranca Villa

DNI: 23933937



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
HUARANCA VILLA, JUANA DNI 23933937	TITULO DE LIC. EN EDUCACION Fecha de diploma: 19/08/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
HUARANCA VILLA, JUANA DNI 23933937	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 14/01/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
HUARANCA VILLA, JUANA DNI 23933937	LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 19/08/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
HUARANCA VILLA, JUANA DNI 23933937	LICENCIADA EN EDUCACION Fecha de diploma: 19/08/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
HUARANCA VILLA, JUANA DNI 23933937	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION - Fecha de diploma: 31/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión Escolar

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXISTE SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: Jafet Rojas Barrantes** DNI: 42269046

Especialidad del validador: **ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION** Celular: 953431745

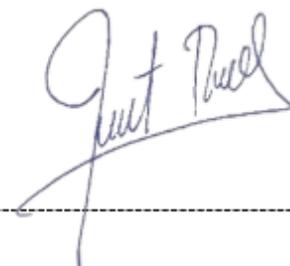
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cusco, 12 mayo del 2022.



Mg. Jafet Rojas Barrantes

DNI: 42269046

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño docente.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Jafet Rojas Barrantes **DNI: 42269046**

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION **Celular: 953431745**

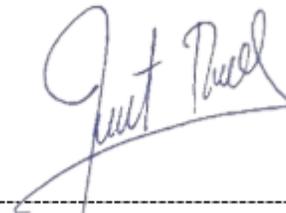
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cusco, 12 mayo del 2022.



Mg. Jafet Rojas Barrantes

DNI: 42269046

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ROJAS BARRANTES, JAFET DNI 42269046	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EDUCACION BILINGÜE INTERCULTURAL Fecha de diploma: 21/01/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
ROJAS BARRANTES, JAFET DNI 42269046	BACHILLER EN EDUCACION PROGRAMA DE COMPLEMENTACION ACADEMICA MAGISTERIAL-PROCAM Fecha de diploma: 29/09/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
ROJAS BARRANTES, JAFET DNI 42269046	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 27/04/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/10/2014 Fecha egreso: 30/08/2014	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión Escolar

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Lucero de los Milagros Farroñan Flores **DNI: 45489808**

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION **Celular: 983388000**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cusco, 10 mayo del 2022.



Mg. Lucero de los Milagros Farroñan Flores

DNI: 45489808

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño docente.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Lucero de los Milagros Farroñan Flores **DNI: 45489808**

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION **Celular: 983388000**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Cusco, 10 mayo del 2022.



Mg. Lucero de los milagros Farroñan Flores

DNI: 23933937

22/5/22, 18:27



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
FARROÑAN FLORES, LUCERO DE LOS MILAGROS DNI 45489808	BACHILLER EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 27/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 13/07/2007 Fecha egreso: 31/03/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
FARROÑAN FLORES, LUCERO DE LOS MILAGROS DNI 45489808	LICENCIADA EN EDUCACIÓN ESPECIALIDAD: CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 23/08/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
FARROÑAN FLORES, LUCERO DE LOS MILAGROS DNI 45489808	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 19/06/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 29/04/2017 Fecha egreso: 05/08/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Anexo 5. Base de datos de la prueba piloto

PRUEBA PILOTO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

6 : VAR00005 5,00 Visible: 28 de 28 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	\
1	1,00	2,00	3,00	1,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
2	1,00	2,00	3,00	1,00	4,00	3,00	3,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
3	2,00	1,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
4	2,00	2,00	3,00	1,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
5	1,00	2,00	4,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
6	1,00	1,00	4,00	1,00	5,00	3,00	3,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
7	1,00	1,00	3,00	1,00	5,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
8	1,00	2,00	3,00	1,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
9	1,00	2,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
10	2,00	1,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
11															
12															
13															
14															
15															
16															
17															
18															
19															
20															
21															
22															
23															
24															
25															
26															
27															
28															
29															
30															
31															
32															
33															
34															

Vista de datos Vista de variables

Abrir documento de datos IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Resumen de procesamiento de la Gestion Escolar

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	12

Resumen de procesamiento de la variable desempeño docente

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	12