



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión escolar y formación continua en docentes de
dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Bernaola Perez, Frank Carlos (orcid.org/0000-0002-5485-2132)

ASESOR:

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (orcid.org/0000-0001-9630-6511)

CO-ASESORA:

Dra. Brizuela Lopez, Mariella Pilar (orcid.org/ 0000-0002-8610-4681)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico esta investigación a la docencia del Perú que con sus fines nos permite construir una mejor sociedad.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la fortaleza de continuar formándome profesionalmente y por brindarme una familia maravillosa que en todo momento me apoyó por alcanzar mis metas.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de la investigación	20
3.2 Variables y operacionalización	21
3.3 Población, muestra	21
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	60
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la población	22
Tabla 2 Baremos de los instrumentos	23
Tabla 3 Gestión escolar vs formación continua	26
Tabla 4 Dirección de la escuela vs formación continua	27
Tabla 5 Desempeño colectivo docente vs la formación continua	28
Tabla 6 Gestión del aprendizaje vs formación continua	29
Tabla 7 Órganos de apoyo y participación social vs formación continua	30
Tabla 8 Información de ajuste hipótesis general	33
Tabla 9 Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	33
Tabla 10 Información de ajuste hipótesis específica 1	34
Tabla 11 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	34
Tabla 12 Información de ajuste hipótesis específica 2	35
Tabla 13 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	35
Tabla 14 Información de ajuste de hipótesis específica 3	36
Tabla 15 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	36
Tabla 16 Información de ajuste de la hipótesis específica 4	37
Tabla 17 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	37

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Gestión escolar vs formación continua	26
Figura 2 Dirección de la escuela vs la formación continua	27
Figura 3 Desempeño colectivo docente vs formación continua	28
Figura 4 Gestión del aprendizaje vs formación continua	29
Figura 5 Órganos de apoyo y participación social vs formación continua	30

Resumen

La investigación presenta como tema: Gestión escolar y formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023. El objetivo general fue determinar la influencia de la gestión escolar en la formación continua.

Investigación que fue de tipo aplicada, con un nivel explicativo y un enfoque cuantitativo. Se empleó el método hipotético-deductivo y se optó por un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 72 docentes de los tres niveles (inicial, primaria y secundaria). Se realizó un censo que representa la totalidad de la población. La técnica de recopilación de datos fue la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios, validados por expertos, y se determinó la confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0,926 y 0,969 respectivamente.

Los resultados obtenidos a través de la prueba de Regresión Logística Ordinal revelaron un p-valor de 0,000, que es menor a 0,05, lo que indicó que la gestión escolar influye significativamente a la formación continua. Además, se obtuvieron valores de Pseudo R² de Cox y Snell de 78,9 % y de Nagelkerke de 90,0 %, lo que indicó que la gestión escolar explicó en gran medida la formación continua en docentes de las dos instituciones educativas públicas en Salas, Ica.

Palabras clave: Formación continua, gestión escolar, gestión del aprendizaje, competencias profesionales.

Abstract

The research presents as a theme: School management and continuous training in teachers of two public educational institutions, Salas. Ica, 2023. The general objective was to determine the influence of school management on continuing education.

The research was applied, with an explanatory level and a quantitative approach. The hypothetical-deductive method was used and a non-experimental design was chosen. The population consisted of 72 teachers of the three levels (initial, primary and secondary). A census was taken to represent the entire population. The data collection technique was the survey and the instruments were two questionnaires, validated by experts, and reliability was determined by means of Cronbach's Alpha coefficient, obtaining values of 0.926 and 0.969, respectively.

The results obtained through the Ordinal Logistic Regression test revealed a p-value of 0.000, which is less than 0.05, indicating that school management significantly influences continuing education. In addition, Cox and Snell's Pseudo R² values of 78.9% and Nagelkerke's of 90.0% were obtained, which indicated that school management explained to a great extent continuous training in teachers of the two public educational institutions in Salas, Ica.

Keywords: Continuing education, school management, learning management, professional competencies.

I. INTRODUCCIÓN

En América Latina hay dificultades por implementar políticas de capacitación docente. Frente a ello estos últimos años las reformas educativas y los debates sociales educativos en varios países, junto con los cambios en la legislación de la carrera magisterial y del sistema de evaluación al docente han generado la implementación de proyectos de formación docente continua, con gran aceptación (Vezub, 2019).

Algunas cifras citadas por Vargas (2020) proporcionadas por la UNESCO, indican que a nivel de América Latina (AL) y El Caribe (EC) hay brechas en relación a la formación docente, específicamente a nivel de educación preescolar (o inicial), se tiene que 75 % de los docentes poseen las condiciones mínimas de cualificación que exigen sus respectivos Estados en AL, mientras que a nivel de los países de EC esta cifra desciende a 55 %. A nivel de primaria, la diferencia está representada por 91 % en AL y 76 % en EC, y a nivel de secundaria se tiene una brecha de 87 % para AL y 66 % en EC. Lo que evidencia un reto de alta relevancia para la región, si se comparan estas estadísticas con las de América del Norte, Asia y Europa.

En México, las escuelas están aún lejos de atender las complicaciones educativas necesitadas, existe aún una tarea pendiente respecto a la formación docente continua. Su formación profesional es limitada a cursos de capacitación de corta duración, con escaso uso de las tecnologías y posgrados en investigación educativa con poca incidencia en prácticas educativas. Existe una idea errónea de presentar números estadísticos respecto a los participantes en los cursos de capacitación y no en lo que verdaderamente interesa, la pertinencia de los programas que fortalezcan la profesionalización docente a través de los recursos tecnológicos. La formación continua está cada vez más alejada de la realidad que permita abordar las brechas que generan el bajo rendimiento escolar en los estudiantes (Romero, 2022).

Ahora bien, particularmente en el Perú, según la UNESCO (2019), los programas de formación docente se han perfeccionado de manera formal en los últimos treinta años, aunque los mismos han experimentado limitaciones en términos de continuidad, generando un impacto negativo a nivel de instauración

de una política pública sostenible que contribuya a la profesionalización y actualización permanente, con resultados a lo largo del tiempo

En congruencia a la formación docente se puede observar que el nivel de formación posterior a la titulación solo el 30.6 % suele conseguir una maestría, un 25.7 % está abocada a una doble especialidad, y un 25.4 % tiene algún curso o taller consecuente. Lo que sugiere que no existe un nivel importante de docentes que amplían sus conocimientos ni incorporan técnicas novedosas y relevantes en sus mecanismos de enseñanzas. Así mismo el estudio sugiere que solo un 18.5 % lo realizó por el nivel de calidad de enseñanza brindada, y un 10.6 % por la acreditación, lo que también indica que no existe un deseo por la mejora de las capacitaciones ni la mejora de las capacidades en docencia (Torres y Casusol, 2020).

Como parte del trabajo dos establecimientos pedagógicos estatales del distrito de Salas en Ica en las que se va a llevar a cabo el estudio se observó que los educadores no se imbuían de actividades o experiencias de crecimiento técnico ni tienen dominio de los enfoques curriculares de las áreas que enseñan, no manejan adecuadamente las herramientas tecnológicas y no aplican estrategias metodológicas innovadoras que los convierta en profesionales capaces de conducir el proceso de enseñanza donde sus estudiantes sean críticos y reflexivos para resolver diferentes problemas. Las causas principales de esta realidad son la escasa participación de los educandos en ofertas para su propia actualización, capacitación y formación en servicio que ofrece el Minedu u otras instituciones a través de sus plataformas virtuales y/o de manera física. Así mismo, se aprecia que el equipo directivo dedica una significativa parte de su tiempo al desarrollo de sus labores administrativas, lo que limita la organización de actividades académicas.

Por lo mencionado se plantea el problema general: ¿De qué manera la gestión escolar influye en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas en Salas Ica, 2023?, y las siguientes preguntas específicas: ¿cómo influye la dirección de la escuela en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023?, ¿cómo influye el desempeño colectivo del equipo docente en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023?, ¿cómo influye la gestión del aprendizaje en la formación continua en docentes de dos

instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023?, y ¿cómo influyen los órganos de apoyo y participación social en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023?

El estudio tiene una justificación teórica al tener como referencia a Loera et ál. (2012) quienes precisaron que la gestión que realiza el directivo refuerza los proyectos de las comunidades de educación y potencia la actividad docente a través de los procesos pedagógicos. UNESCO (2019), sostuvo que los docentes deben capacitarse y actualizarse, para demostrar sus competencias profesionales siendo un agente transformador de la educación actual.

Desde la justificación práctica se fortalecerá la labor docente a través de un liderazgo transformacional que planifique, organice y ejecute talleres o jornadas de capacitación. Así mismo este estudio permitirá a los docentes reflexionar sobre su evaluación y profesionalización, recibiendo en todo momento el reconocimiento y estímulos de parte del equipo directivo por el interés de seguir formándose no solo dentro de la escuela sino fuera de ella. De esta manera se garantizará aprendizajes de calidad.

La investigación se sustenta metodológicamente bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel explicativo, diseño no experimental, se apoya en la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Considerando el desarrollo de instrumentos válidos y confiables que sirven para recabar información acerca de la gestión escolar y formación continua docente, el estudio se erige como referente metodológico para el desarrollo de futuras investigaciones vinculadas con el fenómeno objeto de análisis.

Se plantea el siguiente objetivo general: Determinar la influencia de la gestión escolar en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023 y como objetivos específicos: establecer la influencia de la dirección de la escuela en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023; establecer la influencia del desempeño colectivo del equipo docente en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023; establecer la influencia de la gestión del aprendizaje en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023; y establecer la influencia de los órganos de apoyo y participación social en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023.

Así mismo se estableció la hipótesis general: Existe influencia significativa de la gestión escolar en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023 y como hipótesis específicas: existe influencia significativa de la dirección de la escuela en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023; existe influencia significativa del desempeño colectivo del equipo docente en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023; existe influencia significativa de la gestión del aprendizaje en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023; y existe influencia significativa de los órganos de apoyo y participación social en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Apolinario (2021), realizó su estudio cuantitativo, no experimental para verificar el vínculo entre la dirección de escuela y la práctica docente. La muestra estuvo conformada por 40 docentes. Después de aplicar una encuesta los resultados indicaron que el 90 % de docentes perciben una alta relación entre las variables, el 7,5 % consideró a la variable 1 en el nivel medio y a la variable 2 en el nivel alto, solo un 2,5 % calificaron a las variables en el nivel medio. Así mismo una significativa correlación de Rho igual a 0,594 admitió la hipótesis afirmativa de esta investigación.

Álvaro (2020) en su estudio cuantitativo, de alcance correlacional busca determinar el vínculo entre la gestión escolar y el mejoramiento de la educación. La muestra está representada por 16 personas. Precisaron de su operación la encuesta y se elaboraron 2 cuestionarios. El cuestionario de gestión escolar contó con 18 ítems respecto a las magnitudes de la gestión. El cuestionario acerca de calidad educativa contó también con 18 ítems relacionados a la relevancia, eficiencia y eficacia y equidad. Los resultados muestran que el 37,5 % calificó que siempre existe vínculo entre las variables. Así mismo se muestra una correlación significativa de Rho igual a 0,717. De esta manera se concluye asegurando que a mayor respuesta positiva acerca de la gestión escolar mejor será la implementación de calidad educativa.

Acuña y Bolívar (2019), realizaron una investigación cuantitativa, de tipo no experimental para determinar la relación entre los estilos de liderazgo del directivo y la gestión educativa. La muestra fue censal con un número de 47 docentes. La técnica que utilizaron fue la encuesta. A través de 16 ítems evaluaron las actividades del director cuyos resultados mostraron en una escala de 61 a 80 puntos, el 66 % considera que existe una orientación democrática en el estilo de liderazgo y en una escala de 33 a 48 puntos, el 48 % considera que la gestión escolar está orientada hacia la calidad. La correlación significativa de Pearson fue igual a 0,353. Se concluye entonces que el liderazgo promueve una mejor gestión escolar. Desde esta investigación se recomienda seguir practicando el liderazgo democrático que fortalecerá a la institución educativa.

Velásquez (2020) realizó una investigación cuantitativa, no experimental donde determinó la relación entre las prácticas de aula de los docentes y su

percepción sobre la gestión educativa. Luego de aplicar la encuesta a los 56 docentes, los resultados muestran una actitud positiva de más del 40 % en la gestión directiva, otro 40 % menciona estar completamente de acuerdo con la gestión académica, más del 50 % tiene una percepción positiva respecto a la gestión administrativa y un dato superior al 70 % se encuentran de acuerdo y completamente de acuerdo con la gestión de comunidad. Así mismo se estableció la relación positiva entre las variables con una correlación de Spearman de $r=0,318$.

Valenzuela (2022) estableció la relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo. Su investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional transversal. La técnica utilizada fue la encuesta, aplicada a una población de 167 docentes. Los resultados respecto de las dimensiones de la variable gestión educativa fueron los siguientes: para la dimensión planificación, el 73 % la calificaron de regular y un 21 % de malo; para la dimensión organización, el 80 % consideraron que es regular y el 15 % que es bueno; para la dimensión aprendizaje de calidad, el 80 % lo calificaron de regular. Así mismo el Rho de Spearman fue de 0.810 lo que concluyó que existe una correlación positiva entre las variables.

Para los trabajos desarrollados en Perú: Zamora (2020) buscó vincular la relación de la gestión escolar y la práctica docente utilizando el método deductivo-hipotético realizó su investigación que estuvo representada por una muestra de 101 docentes, obteniendo como resultado en cuanto a un nivel bueno de la gestión escolar, el 63,4 % de profesores consideró un nivel bueno de su práctica docente. Según los resultados de Rho igual a 0,800 hay una correlación significativa, llegando a la conclusión que los profesores consideran a la gestión escolar para mejorar su desempeño.

Valles (2021) realizó un estudio que buscaba precisar el vínculo entre educación continua y la labor del docente. Su muestra fue conformada por 32 docentes. Respecto a la variable formación continua, el 85 % se ubicó en el nivel medio, 98 % se ubicó en el nivel alto respecto de la variable desempeño docente, así mismo se llegó a evidenciar que hay una correlación medianamente significativa entre las variables con una rho igual a 0,366. El investigador sugiere tomar la formación continua como una oportunidad para desarrollarse personal y profesionalmente.

Taipe (2021) hizo un estudio aplicado para sintetizar la relación entre educación lingüística y la formación continua, mediante una muestra de 369 docentes, esta investigación concluyó que el 82,38 % de los educativos alcanzaron un nivel regular respecto a la educación lingüística y un 78,86 % alcanzaron un nivel regular referido a la formación continua. Se evidenció una correlación de Spearman igual a 0,329 con lo cual queda validada la hipótesis afirmativa y desestimada la hipótesis nula. Por estas consideraciones, el autor recomienda realizar programas de capacitación que fortalezcan las competencias docentes.

Martos (2019) se propuso determinar el vínculo educativo y la ocupación instructiva, utilizando una metodología cuantitativa. Se trabajó con 40 docentes. Del total de encuestados el 37,5 % admite que casi siempre la dirección realiza capacitaciones, otro 37,5 % manifiesta que siempre y un 25 % a veces. Así de esta manera se precisa que mediante Spearman muestran un coeficiente correlacional bastante alto de 0,891, lo cual permite concluir que existe relación entre las variables de estudio.

El estudio de Mamani-Benito et al. (2020) determinó la relación de la gestión educativa en el desarrollo del desempeño de profesores, este estudio fue de tipo aplicada, alcance explicativo. Se recogió la percepción de 650 docentes a través de dos cuestionarios, de esta manera los resultados demostraron que el 53.8 % calificó a la gestión educativa en malo, 32.8 % regular y 13.4 % bueno. En lo que respecta al rendimiento de los docentes, el 58.7 % presenta un alcance regular, el 27.4 % tiene un alcance óptimo y el 14.2 % muestra un alcance pobre. Además, existe una relación positiva entre la gestión educativa y el desarrollo del desempeño de profesores con una valoración de 0.623.

Respecto a las teorías abordadas dentro de la gestión escolar, se considera a la Teoría de la Organización, que sugieren como un individuo tiende de agruparse y crear una organización para satisfacer sus intereses y necesidades partiendo de su racionalidad y sentido común para alcanzar la satisfacción convirtiéndose en un hombre administrativo. Esta teoría a través de las capacitaciones, estímulos, reconocimientos y en muchas ocasiones modificando las estructuras en las organizaciones, busca aportar a la racionalidad del hombre administrativo (Luna et al., 2016).

Por otra parte, la gestión escolar está apoyada en la Teoría Neoclásica de la Administración, que reafirma los principios de la administración que orientarán la labor del administrador en la gestión, manejo correcto, dirección y ajuste de las acciones y actividades de sus trabajadores. Esta teoría argumenta que las organizaciones existen para alcanzar objetivos y obtener resultados, de esta manera se puede evaluar a la organización. Además, la teoría explica que el buen administrador orienta la continuidad de integrantes del grupo por alcanzar los propósitos comunes y es que el hombre debe ser capaz de trabajar con otros para lograr sus propósitos, es ahí donde la administración se vuelve lo que originalmente es, el esfuerzo de acciones colectivas (Chiavenato, 2006).

Se puede añadir por otra parte el aporte filosófico de Viaña (2009), donde se puede observar que la influencia del positivismo en la educación, critica la influencia del positivismo en la educación, señalando que ha llevado a concebir la educación como una acción impuesta por los adultos sobre los jóvenes. Esta concepción ha fomentado la sumisión, la obediencia y la reproducción de jerarquías y relaciones de dominación. Sin embargo, se sugiere que los docentes pueden aprovechar aspectos beneficiosos del positivismo, como el respeto por las costumbres morales y la transmisión de valores y normas sociales, aplicando un enfoque justo y sensato en la búsqueda del conocimiento. Estos aportes también pueden contribuir a mejorar la dirección escolar y fortalecer la comunidad educativa.

Loera et ál. (2012), mencionaron que la gestión escolar fortalece la interacción permanente entre todos los actores educativos creando una comunidad de aprendizaje con el fin de implementar un estándar educativo sin precedentes que forme integralmente al estudiante involucrando la sociedad desde su núcleo familiar.

La gestión escolar refuerza los planes de trabajo de las instituciones educativas brindándole autonomía en el marco del respeto de las políticas educativas y potencia el desempeño docente a través de los procesos pedagógicos para responder a las necesidades locales y de la región (Garcés, 2017).

De igual forma, Castellero et al. (2009) definieron la gestión escolar como la agrupación práctica de actividades del director más allá de dar órdenes, lidera

junto a sus docentes para proponer objetivos y metas de la institución que garanticen un estándar elevado para lograr los aprendizajes de los estudiantes.

Desde la perspectiva del MINEDU (2021), la gestión escolar se refiere al integrado de tácticas de liderazgo y dinámicas administrativas que tienen como objetivo el bienestar intrínseco y asegurar su inserción en el sistema de educación básica hasta el final de su trayecto académico. Se compone de cuatro dimensiones claves: estratégica (define estrategias a mediano plazo), administrativa (garantizar las condiciones operativas para sostenimiento del servicio), pedagógica (gestionar las prácticas pedagógicas) y comunitaria (promover la satisfacción escolar y desarrollo integral de los educandos). Cada una de estas dimensiones tiene sus propias características y procesos especializados, pero todas trabajan de forma interconectada para lograr un servicio educativo de calidad y eficiencia.

La gestión escolar implica la adaptación del sistema educativo y las políticas educativas, promoviendo una construcción colectiva y contingente en un entorno lleno de conflictos. Aunque a menudo está cargada de burocracia, su objetivo es establecer una dinámica interpersonal que combine diferentes estrategias para lograr los objetivos de la institución educativa. Se busca utilizar al director como motor para implementar prácticas educativas, alineando los lineamientos de la política educativa con las necesidades del sistema educativo, permitiendo que sus actividades mejoren los estándares educativos, beneficiando a los estudiantes y otorgando prestigio a la institución (Sverdlick et al., 2022).

La gestión escolar ha evolucionado y ahora se reconoce que las organizaciones educativas son sistemas complejos que requieren mejoras integrales. El cambio escolar es responsabilidad de todos los miembros, incluyendo el sistema escolar, los docentes y los directivos, y no se puede abordar de manera lineal. El objetivo es superar obstáculos como la falta de coordinación entre profesionales, la burocracia y los procesos estancados que impiden el progreso. Estos desafíos deben ser abordados de manera oportuna por los directivos escolares, ya que representan los problemas que enfrenta la gestión escolar (Aguerrondo, 2007).

La gestión escolar requiere de buenas prácticas de liderazgo educativo. Por lo tanto, para lograr una dirección escolar efectiva, se requiere un líder

capacitado. Además, las actividades específicas asociadas a esta función están relacionadas con comprender la educación como un elemento en el que se debe trabajar. Es fundamental en la gestión educativa que el líder tenga una perspectiva realista del contexto, establezca metas ambiciosas a través de la dirección escolar y, al mismo tiempo, busque un enfoque práctico y alcanzable que garantice avances constantes y un liderazgo efectivo (Rodríguez y Sánchez, 2019).

La gestión escolar es el proceso por el que se busca alcanzar la calidad en la educación fortaleciendo el funcionamiento pedagógico, administrativo, social y organizacional de la escuela. Esto se logrará con el trabajo en conjunto de toda la comunidad escolar, y la atención a diversos factores que pueden afectarla, como la falta de liderazgo, la resistencia al cambio y a la toma de decisiones (Poma y Granda, 2020).

Según Loera et al. (2012) las dimensiones en las que se basa la medición de la variable gestión escolar son:

La dimensión dirección de la escuela, permite establecer si los directores ejercen un liderazgo eficaz, construyen un ambiente académico cimentado en la cooperación y la confianza, promueven el compromiso del total de involucrados para mejorar el aprendizaje de los estudiantes, generan decisiones participativas, facilitan la planeación colectiva y sistemática, desarrollan procesos de autoevaluación, comunican el desempeño y estimulan el involucramiento en las redes que se conforman en torno a la escuela.

La dimensión desempeño colectivo del equipo docente, hace referencia a las prácticas y acciones que desarrollan los educadores en colectivo, dentro del ambiente escolar. El perfeccionamiento pedagógico tiene dos componentes: la formación y actualización de los docentes, ofrecida principalmente por el sistema educativo, y la planeación pedagógica realizada por el profesor, que implica definir objetivos de aprendizaje, estrategias y recursos.

La dimensión gestión del aprendizaje, significa que los estándares en la educación escolar se centran en la importancia del aprendizaje significativo y buscan promover el compromiso para aprender, la equidad en la educación y la observancia de las demandas individuales de los estudiantes para su éxito en la sociedad.

La dimensión de órganos de apoyo y participación social, comprende el funcionamiento efectivo de los entes organizativos que apoyan la gestión escolar, el involucramiento de los representantes y padres en el entorno educativo y la cooperación que se da en el hogar al proceso de aprendizaje.

Según Asprella et al. 2020 la gestión escolar es un cumulo de utilidades y conocimientos liderados por un directivo, encargado de involucrar a todos los integrantes de la institución en las actividades que se organizan y que movilizan toda la capacidad humana y tecnológica para alcanzar los objetivos propuestos.

La gestión escolar es la capacidad de relacionar eficaz y eficientemente los recursos que posee la organización con las personas y sus estrategias para alcanzar los objetivos institucionales (Martínez, 2012).

La gestión escolar es el conjunto de actividades asociadas que realizan los directivos en interacción con los otros actores educativos, incluso los aliados estratégicos, para lograr los aprendizajes en un clima de confianza y bienestar (Navarro y Lladó, 2014).

La gestión escolar se refiere a la forma en que se organiza y administra una escuela para cumplir con sus objetivos educativos y promover la igualdad de oportunidades. Se reconoce que la escuela es una organización social y que su funcionamiento puede influir en el desempeño escolar de los estudiantes y en la reproducción de las desigualdades sociales. La gestión escolar se aborda desde diferentes perspectivas, como el enfoque de las escuelas eficaces y la consideración de la estructura y el funcionamiento del sistema educativo en relación con las desigualdades. También se menciona la importancia de la autonomía de la escuela en la asignación de recursos y la adopción de modelos de gestión centrados en la escuela (Bernardo, 2020).

Otro aporte relacionado a la gestión escolar va de la mano de Contreras (2019) quien señaló que la gestión escolar se refiere a la administración y dirección de un establecimiento educativo con el objetivo de mejorar el servicio que ofrece. Los líderes educativos toman decisiones y acciones para lograr eficacia y eficiencia, optimizando recursos, creando condiciones propicias para el aprendizaje y motivando a la comunidad escolar. Incluye aspectos como liderazgo, planificación, organización, control, formación docente y evaluación constante. Se busca la mejoría consecuente basada en objetivos compartidos por toda la comunidad escolar.

La gestión escolar se refiere al conjunto de competencias, aptitudes y actitudes que debe tener un directivo en la gestión y mejora de un centro educativo. Estas competencias están relacionadas con las habilidades que el director debe dominar en su función de gestión para la toma de decisiones y acciones que lleguen a conseguir el buen funcionamiento de la escuela, el logro de los aprendizajes, la conducción de los recursos, el manejo del tiempo y la relación con el entorno (Analuisa-Jácome y Pila-Martínez, 2020).

La gestión escolar se enfoca en dirigir amplios espacios organizacionales de una institución educativa, asociando el conocimiento y la acción, la ética y la eficacia, la política y la administración de procesos para mejorar continuamente las prácticas educativas y lograr una educación de calidad. La creación e implementación de una biblioteca escolar abierta se considera una estrategia dentro de esta gestión para optimizar el uso de la infraestructura y promover el aprendizaje (Hernandez y Miranda, 2020).

La gestión escolar se refiere también a las operaciones y sustentos proporcionados por los aliados de las escuelas que impulsan el buen funcionamiento de la escuela. Esta gestión implica diseñar, ejecutar, evaluar y dar seguimiento a acciones que fomenten, prevengan e intervengan en la armonía escolar. En este sentido se forman equipos de trabajo para compartir responsabilidades y juntos, diseñar y evaluar la acción educativa de la escuela que involucre a todos quienes forman parte de ella (Ascorra et al., 2021).

Otro aporte concerniente de la gestión escolar se refiere a la forma en que las instituciones educativas observan, registran, analizan, interpretan e intervienen en busca de la mejora de diversas situaciones que se presentan en el funcionamiento diario de las escuelas. Se considera que la gestión escolar promueve actividades para lograr los objetivos y las metas, valiéndose para ello de las diferentes dimensiones que abarcan los aspectos pedagógicos, legales, financieros y las relaciones entre la escuela y su contexto social, cultural y natural (Quintero, 2020).

Se puede precisar que la gestión escolar se refiere a la forma en que se estructura y organiza el proceso de enseñanza y aprendizaje en una institución educativa. Consiste en dirigir y coordinar todas las actividades, con el objetivo de garantizar la calidad del proceso educativo. Engloba tanto la gestión a nivel

de aula por parte de los docentes como la dirección institucional a cargo del equipo directivo (Velásquez y Valiente, 2019).

La gestión escolar conduce las instituciones educativas, teniendo en cuenta los procesos sociales y el rol de los individuos en dichas organizaciones. En la escuela, es fundamental contar con equipos de gestión que se encarguen de planificar y ejecutar tareas relacionadas con el funcionamiento de la escuela y el amaestramiento integral de los estudiantes. La gestión escolar en vinculación a dirección y gerencia de las instituciones educativas, incluyendo la programación, realización y coordinación de tareas relacionadas con el funcionamiento escolar (Medina et al., 2018).

Podemos encontrar los avances de Medina (2015) en el proceso de gestión escolar a través del empleo de modelos que permitan integrar el conocimiento con la identidad escolar, así como el empleo de la EFQM dentro de la gestión escolar, el soporte de EFQM de gestión desempeña un papel importante al garantizar que los espacios y recursos físicos estén adecuadamente mantenidos y gestionados. Esto incluye la planificación y ejecución de tareas de mantenimiento preventivo y correctivo, la supervisión de proveedores externos, la gestión de los suministros necesarios y la implementación de políticas de seguridad y normas de calidad. En consecuencia, los resultados obtenidos serán los mejores gracias a una gestión escolar planificada y orientada al bien común.

Uno de los aportes en contribución de la gestión escolar la obtenemos por el MINEDU (2015) quienes comprenden a la gestión como compromisos sobre los cuales se pueden expresar indicadores de fácil verificación donde la I.E. tiene capacidad para reflexionar e intervenir para la toma de decisiones orientadas a la toma de decisiones. Estas decisiones permiten acompañar el accionar de los docentes para la toma de decisiones además la reformulación en compromisos permite un fácil monitoreo para el directivo y se pueden observar las expectativas para el avance.

En relación a la corriente filosófica de la formación continua se abordará al Humanismo debido a los alcances de la misma como el énfasis en el desarrollo integral de la persona y su capacidad para aprender y crecer. En la formación docente, esta corriente destaca la importancia de cultivar el potencial humano de los docentes y de los estudiantes, promoviendo el desarrollo de competencias

emocionales, éticas y sociales. El humanismo permite abordar una realidad donde el docente necesita asimilar una gran capacidad para adquirir datos y ser flexibles de trabajar con las jóvenes y su entorno, donde el docente sea capaz de generar empatía, compromiso y seriedad con el estudio en cualquier curso o disciplina para lograr una educación trascendental (Molano et al., 2016).

La formación continua del docente puede interpretarse en vista de la luz de los planteamientos del enfoque educativo basado en competencias (EBC), que se centra en la evaluación del aprendizaje significativo de los educandos a través de la demostración de sus conocimientos, habilidades, valores y comportamientos para lograr competencias explícitas, medibles y transferibles. Este enfoque se presentó con una propuesta en contra del modelo antiguo de instrucción, pues posibilita a los participantes decidir sobre su proceso de aprendizaje y avanzar a su propio ritmo. Los programas de formación basados en competencias enfatizan en su dominio y en un entorno de aprendizaje colaborativo, donde los profesores son facilitadores y guías más que transmisores de conocimiento. Además, asegura el acceso continuo de todos los participantes a los recursos efectivos para el aprendizaje sin limitaciones de tiempo y espacio (Lopez, 2020).

La formación continua es un proceso que busca fortalecer las habilidades profesionales de los docentes con el objetivo de fortalecer la prestación de un servicio educativo que asegure la calidad en los aprendizajes (UNESCO, 2019).

La formación continua es el proceso por el cual el docente con actitud crítica desarrolla sus habilidades y capacidades que le permitan desempeñarse eficientemente y compartir con sus pares los aprendizajes que va adquiriendo (Lozano, 2021).

La formación docente tiene relación con el autoaprendizaje que el docente desarrolla por su interés de seguir aprendiendo, de esta manera se convierte en un buen referente para que los estudiantes continúen esforzándose por lograr sus objetivos y los aprendizajes propuestos. Constituye una necesidad para el docente seguir preparándose en nuevas formas de enseñanza y alcanzar las metas establecidas por la organización escolar (Lozano y Miranda, 2021).

La formación continua de los docentes se fundamenta en un modelo orientado a potenciar la práctica reflexiva de los participantes en su contexto profesional. Este modelo comprende cuatro fases: reflexionar, reconstruir,

diseñar y aplicar. Desde este enfoque, los modelos de formación continua deben partir de valorar la experiencia personal y profesional para mejorar el desempeño laboral y desarrollar propuestas de mejora a través de la crítica y autocrítica (Carrillo et al., 2021).

La formación continua se refiere al conjunto de procesos destinados a adquirir las competencias necesarias para ejercer la profesión docente de manera efectiva. Es un proceso que abarca la formación permanente a lo largo de la carrera docente. Esta formación implica aprender continuamente de forma colaborativa, conectar conocimientos con las nuevas experiencias, reflexionar sobre la práctica pedagógica individual y colectivamente (Ripoll-Rivaldo, 2021).

También se puede precisar al proceso de formación continua como el desarrollo profesional que tiene por objetivo mejorar la práctica docente. Se plantea como un reto que va más allá de una tarea individual, ya que implica alcanzar un nivel de preparación y formación continua que contribuya al progreso de la educación inclusiva. La formación docente en inclusión reconoce la diversidad de todos los estudiantes para brindar diversas oportunidades considerando sus características (Hurtado et al., 2019).

Según UNESCO (2019) la formación continua se orienta en cuatro dimensiones:

En la dimensión competencias profesionales, el educador demuestra su capacidad para planificar el aprendizaje, conducir y evaluar el aprendizaje, participar en la gestión escolar y desarrollar su profesión docente. Los procesos de formación para garantizar la calidad deben cumplir con criterios de pertinencia, oportunidad, eficacia y eficiencia. La sostenibilidad implica que los procesos formativos deben contar con mecanismos y recursos que permitan el continuo perfeccionamiento de las prácticas docentes a lo largo del tiempo. La continuidad implica alinear en términos de enfoques y contenidos a la formación inicial, la inducción y la formación en servicio de los docentes.

En la dimensión itinerarios formativos, el docente tiene diversas oportunidades de formación profesional, que incluyen la inducción al inicio de su carrera, la mejora continua para fortalecer su desempeño y la especialización a través de estudios de posgrado. La malla curricular es una estructura que articula y desarrolla los elementos clave de la formación, como competencias, progresión, trayectoria profesional, secuencia de contenidos y estrategias

formativas. Los itinerarios son recorridos formativos basados en competencias, agrupaciones de competencias o situaciones prototípicas, diseñados para ser atractivos para docentes, directivos y formadores.

En cuanto a la dimensión demandas formativas, el docente realiza una autoevaluación de los intereses y necesidades que tiene para mejorar su práctica pedagógica, en equipo realizan un diagnóstico de su desempeño profesional. Así mismo analizan si las políticas públicas responden a las necesidades del contexto respecto a su formación continua.

En relación a la dimensión oferta formativa, la institución educativa es responsable de ofrecerle al docente espacios de formación como la conformación de los grupos de interaprendizaje, participación de los cursos virtuales, acompañamiento pedagógico, trabajo colegiado y pasantías, bajo el liderazgo del equipo directivo.

Gárate (2020) expresó que la formación docente permite seguir preparándose, reconociendo sus fortalezas para potenciarlas y debilidades para mejorar. Todos los profesores reciben una formación inicial, sin embargo, no es suficiente. Los cursos de capacitación tienen la finalidad de complementar esa primera formación e ir consolidando las competencias profesionales que deben lograr todos los docentes para luego poner en práctica su didáctica frente a los estudiantes.

La formación docente debe ser continua y sostenible, capaz de desarrollar en los maestros competencias que le permitan un mejor desenvolvimiento en su quehacer pedagógico para obtener mejores resultados. Esta formación debe ofrecer la oportunidad para mejorar a partir de la reflexión, donde el docente se identifique como un agente transformador de la educación (Gil, 2018).

La formación continua debe ser entendida como una oportunidad de aprendizaje y desarrollo profesional constante que busca mejorar las capacidades y los conocimientos de manera individual o colectiva de los docentes para transformar la enseñanza dentro de un ambiente que involucre la acción y coordinación de cada actor educativo (Vaillant y Marcelo, 2015).

La formación docente es el proceso por el cual los docentes elaboran o enseñan a elaborar criterios de autoaprendizaje para compartir la experiencia hacia los estudiantes y a otros docentes; conforme se van especializando van

conociendo nuevas metodologías que enriquecen su práctica pedagógica (García, 2021).

La formación docente es el rol que establece la mejora de los sistemas educativos en persecución de la optimización del mismo. Donde la profesionalización se une con el trabajo docente para la adquisición de saberes y capacidades que contribuyan con nuevas y mejores estrategias de enseñanza que promuevan aprendizajes para la vida (Vezub, 2019).

La formación docente continua fortalece la profesión y mejora los sistemas de acceso a la profesión docente, a través de la inserción profesional de los profesores principiantes, así como diseñar programas para la formación en ejercicio de los profesores, promover su desarrollo profesional dotándolos de las habilidades necesarias para manejar la tensión entre los conocimientos teóricos y prácticos, construyendo un vínculo entre ellos a través de la experiencia y el saber adquirido (OEI, 2013).

A lo largo de su carrera profesional los docentes participan en programas y actividades de fortalecimiento de sus capacidades profesionales, a esto se denomina formación continua. Esta formación tiene como objetivo fortalecer y transformar su labor educativa y mejorar la enseñanza de los estudiantes. Este proceso contribuye a preparar al docente par que ejerza en cualquier momento cargos de mayor responsabilidad dentro de la escuela o fuera de ella, como directivo, especialista o formador (Aguirre-Canales et al., 2021).

La formación continua se refiere a un proceso de aprendizaje y desarrollo profesional que busca mejorar la competitividad en el lugar de trabajo. Se considera una herramienta que fomenta la preocupación por mantenerse preparado y buscar el crecimiento profesional. Esto puede implicar la obtención de títulos adicionales como una maestría o un doctorado. Se relaciona con el cambio en la comunidad a través del cual la formación profesional ayuda a solventar las competencias docentes, mediante el uso de estrategias pedagógicas y disciplinares (Moreno, 2021).

La formación continua docente se refiere a la evolución de aprendizaje y perfeccionamiento experto que los docentes llevan a cabo a lo largo de su carrera. Se reconoce que la enseñanza es una tarea siempre inacabada y que el aprendizaje continuo es esencial con el propósito de aumentar el estándar

educativo. El tipo de formación en que participan los docentes influye en la educación y los resultados obtenidos (Escudero, 2020).

La formación continua procura el mejoramiento del desempeño profesional brindando la posibilidad de incorporar nuevos conocimientos y experiencias a la práctica docente alejándola de la rutina. Busca atender las necesidades de actualización y profesionalización de los docentes, convirtiéndose en una oportunidad para adquirir competencias más amplias que les permitan resolver problemas del contexto real y fortalecer el desarrollo sostenible de la sociedad (Vásquez, 2020).

La formación docente se enfoca en el perfeccionamiento de los saberes, destrezas, valores, actitudes, experiencias y expectativas que permitan al profesor actuar de manera ética, responsable y competente, en consecuencia, garantiza una educación de calidad. Además, en un contexto de creciente diversidad en el alumnado, los docentes deben estar capacitados para atender dicha variedad y proporcionar una educación inclusiva. Por lo tanto, la formación docente en inclusión rompe las barreras de aprendizaje y ofrece una mejor educación (Quesada, 2021).

La formación al desarrollo profesional docente es la necesidad para la atención de la profesión del educando, parte como un proceso personal para la creación de competencias fundamentales en otorgamiento de distintas materias que permitan una mejor práctica docente que afronte la realidad escolar tomando un enfoque integro de trabajo en equipo con docentes y directivos cercanos a la comunidad escolar, en consecuencia se convierte en un logro para el docente, quien reconoce que para el éxito del proceso de enseñanza debe fortalecer sus competencias y capacidades profesionales (Sotomayor y Walker, 2009).

También se puede señalar que la formación continua docente implica un proceso de actualización y mejora de los enfoques de actuación preliminarmente logrados, destrezas, bienes por los profesores. La formación continua implica ir más allá de la simple capacitación, ya que busca actualizar y mejorar la preparación de los docentes de manera amplia y eficaz. Se considera un proceso indefinido y continuo para todo profesional, que tiene como objetivo proporcionar una preparación congruente con el mundo del trabajo y las demandas sociales (Almoguea et al., 2019).

La formación continua se refiere a la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y técnicas a lo largo del tiempo, con el fin de mantenerse actualizado en relación a los avances y cambios en el campo educativo. Esta formación puede ser proporcionada por instituciones educativas, organizaciones especializadas, programas de desarrollo profesional, talleres, conferencias, cursos en línea, entre otros. En contraparte la formación permanente mantiene un enfoque más amplio y sistemático al estar en constante crecimiento de aprendizajes y para enfrentar desafíos y demandas cambiantes de la educación (Cárdenas, 2018).

Guinjoan y Riera (2000) definieron a la formación continua como la configuración de un servicio que se utiliza para que la organización de las personas que la conforman pueda adaptarse a la evolución o la necesidad. Es un concepto dinámico que forma parte de un proceso de adaptación, el rol que cumple dentro de las instituciones educativas permite acortar el espacio de conocimientos que manejan los docentes con las necesidades educativas de los estudiantes, de esta manera la formación continua logra la eficacia y la innovación en la práctica docente. La motivación que tiene el docente por mejorar su nivel profesional y el ser reconocido lo orientan para continuar su formación y realizar un buen desempeño.

La formación continua busca mejorar la cualificación profesional y de esta manera fortalecer la relación entre la formación y el empleo. Estos programas y acuerdos tienen como objetivo garantizar el desarrollo y la actualización de las competencias profesionales en el ámbito laboral educativo (Bernal et al., 2019).

Otra conceptualización refiere que la formación continua es un proceso de aprendizaje y desarrollo profesional que busca eliminar el aislamiento y fomentar la colaboración en el ámbito educativo. Se reconoce que la educación se basa en el contacto humano, en la comprensión y en la interacción con las personas. Por lo tanto, la formación continua busca promover el trabajo colaborativo entre los docentes, compartir problemas y reflexionar conjuntamente. La capacidad de reflexionar sobre la práctica docente, cuestionar el conocimiento pedagógico y buscar teorías que fundamenten y justifiquen las prácticas educativas. Se enfatiza que los docentes deben ser conscientes de su papel como generadores de conocimiento pedagógico y tener una identidad profesional y un empoderamiento en los procesos de cambio (OEI, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La investigación propuesta fue de tipo aplicada, ya que implicó cambios en la gestión escolar y la formación continua que beneficiaron a los docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Salas en Ica. Según Neil y Cortez (2017), este tipo de investigación fue práctica y empírica, su aplicación fue guiada generando conocimientos, diagnosticando problemas y necesidades.

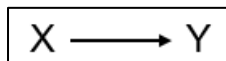
Asimismo, tuvo un nivel explicativo, en paralelo con su vinculación y causalidad entre la gestión escolar y la formación continua, y realizó la validación de hipótesis. En el nivel explicativo se plantean problemas que explican o tienen un gran poder descriptivo que permitan la interpretación o explicación de lo encontrando y profundizar en la investigación (Gallardo, 2017).

El enfoque utilizado fue cuantitativo, ya que se recopilaron, procesaron y analizaron datos cuantitativos de las variables de gestión escolar y formación continua para probar las hipótesis. Arias (2012) mencionó que el enfoque cuantitativo responde al problema de investigación y prueba las hipótesis, recolectando y analizando estadísticamente la información recopilada.

A través del método hipotético deductivo, se pudo obtener ideas finales empleando hipótesis plausibles sobre las variables de gestión escolar y formación continua, confirmando si se aceptaban o rechazaban dichas hipótesis. Este método se basa en un conjunto de procesos que genera conclusiones a partir de supuestos planteados y luego se prueban para encontrar la solución al problema (Wood y Smith, 2018).

El diseño de la investigación fue no experimental, debido a que no se interactuó de manera deliberada ni fueron manipuladas las variables, en cambio se detallaron tal como se presentaba en la realidad para investigar la analogía entre la gestión escolar y la formación continua. El diseño no experimental analiza la observación de los hechos en nuestro entorno, es decir no se manipulan las variables (Ríos, 2017).

Además, la temporalidad fue de corte transversal, debido a que la recopilación de datos se llevó a cabo en un momento puntual en el tiempo.



El esquema presentado indicó el diseño no experimental correlacional causal, donde la variable independiente X representó la gestión escolar y la variable dependiente Y representó la formación continua. El esquema mostró que X ejerció influencia en Y, sugiriendo que la gestión escolar tenía un efecto en la formación continua.

3.2 Variables y operacionalización

Gestión escolar

Es la interacción permanente entre todos los diferentes actores en el ámbito educativo colaboran para formar una comunidad de aprendizaje con el objetivo de brindar una educación de alta calidad que promueva el desarrollo integral del estudiante, involucrando activamente a las familias y a la comunidad (Loera et al, 2012).

Definición operacional: Mediante las siguientes dimensiones: la dirección de la escuela, el desempeño colectivo del equipo docente, la gestión del aprendizaje y los órganos de apoyo y la participación social. Estas dimensiones se midieron en una escala Likert de 5 puntos.

Formación continua

Definición conceptual: es el proceso que busca fortificar las capacidades competitivas de los docentes para el buen desempeño de su labor empoderándose de las capacidades que les permitan afrontar con éxito los problemas y garanticen un servicio educativo de calidad (UNESCO, 2019).

Definición operacional: A través de las siguientes dimensiones: competencias profesionales, itinerarios formativos, demandas formativas y oferta formativa. Estas dimensiones se midieron en una escala Likert de 5 puntos.

3.3 Población, muestra

La población de trabajo estuvo conformada 72 profesores de dos instituciones educativas públicas del distrito de Salas, provincia y Región de Ica. La población es el grupo de individuos con características comunes que se quiere investigar (Baena, 2014).

Tabla 1
Distribución de la población

Docentes	I.E. 1	I.E. 2	Total
Inicial	06	0	06
Primaria	15	22	37
Secundaria	14	15	29
Total	35	37	72

La muestra estuvo conformada por 72 profesores, lo que representa a la población, es decir, se llevó a cabo un censo. El censo recoge los datos de la población estudiada (Sánchez et al., 2018).

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Empleó como técnica la encuesta, estructurada para lo cual se hizo preguntas sobre las variables gestión escolar y formación continua. Para Wood y Smith (2018), la encuesta es una técnica que radica en interrogaciones concernientes con el tema de tesis, y una de sus ventajas es la rapidez con la que se puede utilizar.

El cuestionario fue el instrumento utilizado, el cual fue elaborado con preguntas cerradas en correspondencia con las hipótesis planteadas basadas en las dimensiones de las variables gestión escolar y formación continua. El cuestionario es un instrumento que el investigador activa para recoger más información sobre una situación específica, a través de un conjunto de preguntas que se relacionan con las hipótesis para así verificarlas o rechazarlas (Fabregues et al., 2016).

En consecuencia, para asegurar la claridad, la aplicabilidad y determinar si realmente los instrumentos medían las variables de estudio se ejecutó un proceso de validación donde los instrumentos fueron sometidos a la evaluación de expertos, quienes valoraron la claridad, coherencia y relevancia de los ítems. Ñaupas et ál. (2018), precisaron que la validez permite medir de manera concreta y directa la eficacia de un instrumento para obtener datos confiables.

Para determinar la fiabilidad de los instrumentos se realizó una prueba piloto utilizando el Alfa de Cronbach. Un instrumento es considerado fiable cuando los resultados obtenidos no se ven afectados por el tiempo o por el uso que le den otras personas (Galindo-Domínguez, 2020).

Tabla 2
Baremos de los instrumentos

Variable independiente	Inferior	Intermedio	Superior
Gestión escolar	26-60	61-95	96-130
D1: Dirección de la escuela	6 - 14	15-22	23-30
D2: Desempeño colectivo docente	8 - 18	19-29	30-40
D3: Gestión del aprendizaje	6 - 14	15-22	22-30
D4: Órganos de apoyo y participación social	6 - 14	15-22	22-30
Variable dependiente	Bajo	Medio	Alto
Formación continua	26-60	61-95	96-130
D1: Competencias profesionales	6 a 14	15-22	22-30
D2: Itinerarios formativos	8 -18	19-29	30-40
D3: Demandas formativas	6 - 14	15-22	22-30
D4: Ofertas formativas	6 - 14	15-22	22-30

Ficha técnica de instrumentos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión Escolar
Autor (a):	Adaptado de Gestión escolar (Loera et al., 2012)
Objetivo:	Medir la variable Gestión escolar
Aplicación:	Docentes de los tres niveles de EBR.
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En dos instituciones educativas públicas
Dimensiones:	Dirección de la escuela, Desempeño colectivo docente, Gestión del aprendizaje, Órganos de apoyo y participación social
Confiabilidad:	,926 de alfa de Cronbach.
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Superior 96-130 Intermedio: 61-95 Inferior 26-60
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Formación continua
Autor (a):	Adaptado de La Formación Docente en Servicio en el Perú: Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias (UNESCO, 2019).
Objetivo:	Medir la variable Formación Continua
Aplicación:	Docentes de los tres niveles de EBR.
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En dos instituciones educativas públicas
Dimensiones:	Competencias profesionales, Itinerarios formativos, Demandas Formativas, Ofertas Formativas
Confiabilidad:	,969 de alfa de Cronbach.
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Alto (95-130), Medio (61 -95), Bajo (25 -60)
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

3.5 Procedimientos

La diligencia de la pericia metodológica expuesta se inició con el diseño del instrumento utilizado para la recuperación de información de la matriz de operacionalización de las variables. A continuación, se procedió con la validación de los cuestionarios, los cuales fueron enviados a los tres expertos seleccionados para su evaluación.

Una vez que los instrumentos fueron validados, por uso de una prueba piloto utilizando una muestra representativa con el final de sacar la data relacionada que permitieron estimar la confiabilidad de ambos instrumentos.

Los instrumentos estuvieron listos para su aplicación, habiéndose establecido su validez y confiabilidad estadística, se continuó con la planificación y organización del trabajo de campo. Dado que se tomó una muestra censal de la población, no fue necesario aplicar un proceso de muestreo. Por lo tanto, se gestionó el permiso de las instituciones educativas seleccionadas a través de un oficio institucional para recoger los datos a través de los cuestionarios a todos los miembros del personal docente.

A continuación, se aplicaron las encuestas a los docentes, las cuales fueron organizadas y sistematizadas para comenzar el procesamiento de la información utilizando el programa de procesamiento estadístico para ciencias sociales (SPSS), en su versión 25. Se ingresaron las variables y los datos, y se realizaron las operaciones correspondientes para obtener los resultados descriptivos e inferenciales pertinentes.

3.6 Método de análisis de datos

Para la interpretación de los datos obtenidos a través de las encuestas, se llevó a cabo un análisis estadístico descriptivo que proporcionó información sobre las principales características y comportamiento de las variables, dimensiones e indicadores. En esta etapa, se enfocó principalmente en las frecuencias relativas para identificar patrones y tendencias en la valoración de los docentes con respecto a la gestión escolar y la formación continua.

La información recopilada se almacenó en una base de datos utilizando Microsoft Excel versión 2019. Posteriormente, se transfirieron los datos al software estadístico SPSS-25 para su análisis. Se generaron tablas y gráficos estadísticos para visualizar y resumir los datos recopilados.

En relación a la estadística inferencial, se llevó a cabo un análisis de normalidad de los datos utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Las hipótesis fueron validadas mediante la utilización de la prueba de regresión logística ordinal y se realizó un análisis exhaustivo de los resultados obtenidos. Por último, se presentaron las conclusiones y recomendaciones basadas en los hallazgos obtenidos.

3.7 Aspectos éticos

Se manejó la información de manera responsable y transparente, garantizando su uso con fines de investigación, por lo tanto, se aseguró la confidencialidad y protección de los datos recopilados. Además, se presentó una declaración jurada que aseguró la originalidad de los contenidos y se respetaron los derechos de autor, citando y referenciando adecuadamente según el estilo APA 7ma Edición. Se utilizó el software Turnitin para prevenir el plagio, siguiendo las directrices establecidas por la Universidad Cesar Vallejo (UCV, 2020). La investigación científica enfatiza la importancia de la ética y la imparcialidad en el registro de datos y la presentación de conclusiones por parte de los autores y la comunidad científica (Arellano et al., 2014).

IV. RESULTADOS

A continuación, se hace presente los resultados descriptivos.

Gestión escolar vs formación continua.

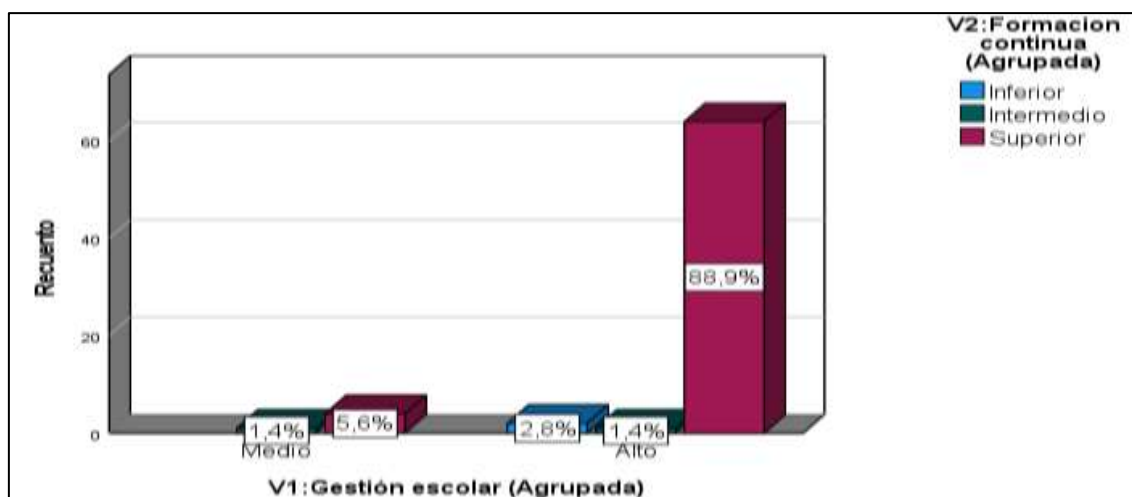
Tabla 3

Gestión escolar vs formación continua

			Formación continua			Total
			Inferior	Intermedio	Superior	
Gestión escolar	Medio	Recuento	0	1	4	5
			0,0%	1,4%	5,6%	6,9%
Gestión escolar	Alto	Recuento	2	1	64	67
			2,8%	1,4%	88,9%	93,1%
Total		Recuento	2	2	68	72
			2,8%	2,8%	94,4%	100,0%

Figura 1

Gestión escolar vs formación continua



En la tabla 3 y la figura 1, se observó de un total de 72 docentes de dos instituciones educativas, en cuanto a la gestión escolar, el 93.1 % (67) consideró un nivel alto y el 6.9 % (5) un nivel medio. Así mismo para la formación continua, el 94.4 % (68) calificó un nivel superior, el 2.8 % (2) refirió el nivel intermedio y 2.8 % (2) se ubicó en el nivel inferior. En consecuencia, se afirmó a la gestión escolar en un nivel alto en cuanto a la dirección de la escuela, desempeño colectivo docente, la gestión del aprendizaje, órganos de apoyo y participación social y percibieron a la formación continua en un nivel superior en cuanto a las competencias profesionales, itinerarios formativos, demandas formativas y ofertas formativas.

Dirección de la escuela vs la formación continua.

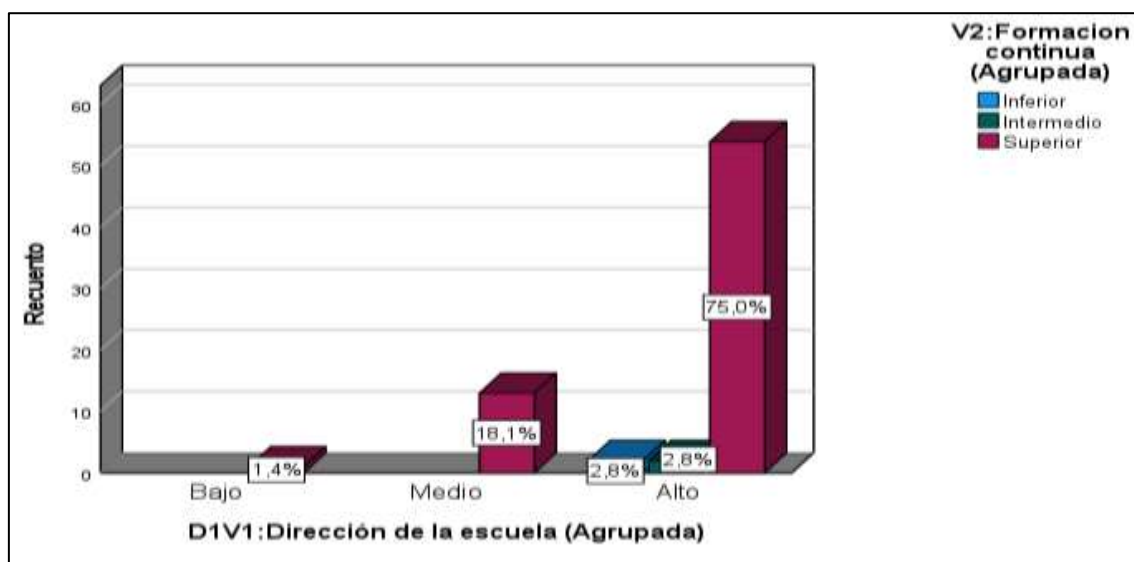
Tabla 4

Dirección de la escuela vs formación continua

			Formación continua			Total
			Inferior	Intermedio	Superior	
Dirección de la escuela	Bajo	Recuento	0	0	1	1
			0,0%	0,0%	1,4%	1,4%
	Medio	Recuento	0	0	13	13
			0,0%	0,0%	18,1%	18,1%
	Alto	Recuento	2	2	54	58
			2,8%	2,8%	75,0%	80,6%
Total		Recuento	2	2	68	72
			2,8%	2,8%	94,4%	100,0%

Figura 2

Dirección de la escuela vs la formación continua



En la tabla 4 y la figura 2, se señaló que, de los 72 docentes de dos instituciones educativas, el 80.6 % (58) indicó que la dirección de la escuela está en un nivel alto, donde para el 2.8 % (2) la formación continua es inferior, también el 2.8 % (2) es intermedio y el 75 % (54) señaló que es superior el nivel de formación continua. Por lo que se evidenció que el nivel de la dirección de la escuela es alto respecto del liderazgo eficaz, clima de confianza, fallos usuales, planeación institucional y comunicación del desempeño y percibieron a la formación continua en un nivel superior.

Desempeño colectivo vs la formación continua.

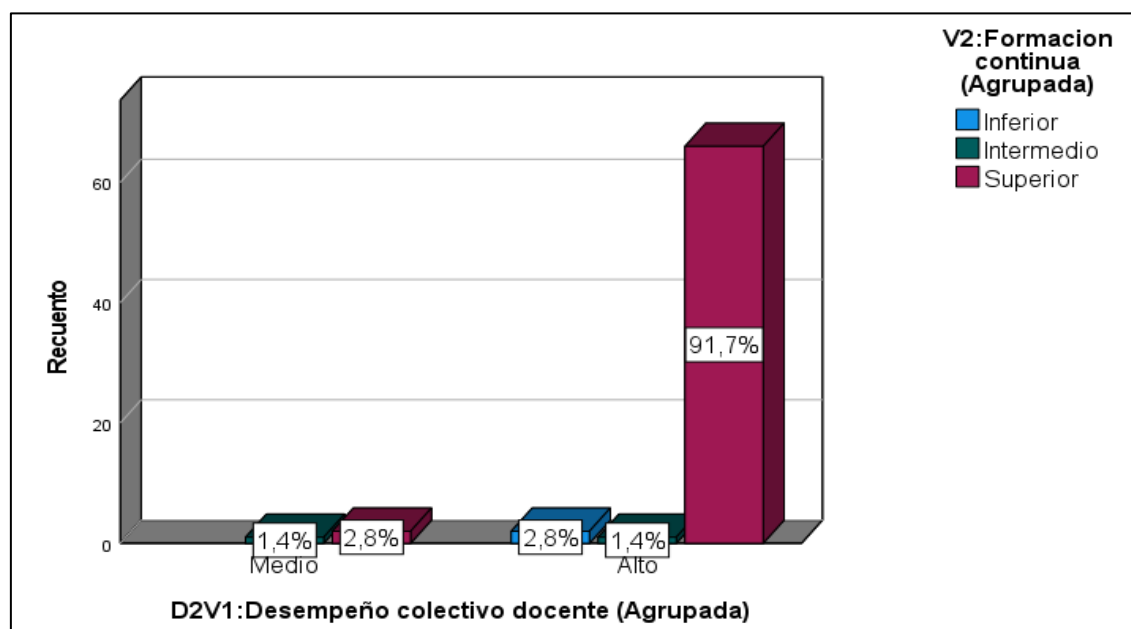
Tabla 5

Desempeño colectivo docente vs la formación continua

			Formación continua			Total
			Inferior	Intermedio	Superior	
Desempeño colectivo docente	Medio	Recuento	0	1	2	3
			0,0%	1,4%	2,8%	4,2%
	Alto	Recuento	2	1	66	69
			2,8%	1,4%	91,7%	95,8%
Total		Recuento	2	2	68	72
			2,8%	2,8%	94,4%	100,0%

Figura 3

Desempeño colectivo docente vs formación continua



En la tabla 5 y la figura 3, se señaló que, de los 72 docentes de dos instituciones educativas, el desempeño colectivo docente se encontró en un nivel alto con el 95.8 % (69) sobre lo cual se refirió que el 2.8 % (2) tiene un nivel inferior de formación continua, el 1.4 % (1) tuvo un nivel intermedio y el 91.7 % (66) un nivel superior. Por lo que se estableció que el nivel del desempeño colectivo docente es alto en cuanto a la actividad pedagógica externa y la experiencia diaria en el salón de clases, percibieron, además a la formación continua en un nivel superior.

Gestión del aprendizaje vs formación continua.

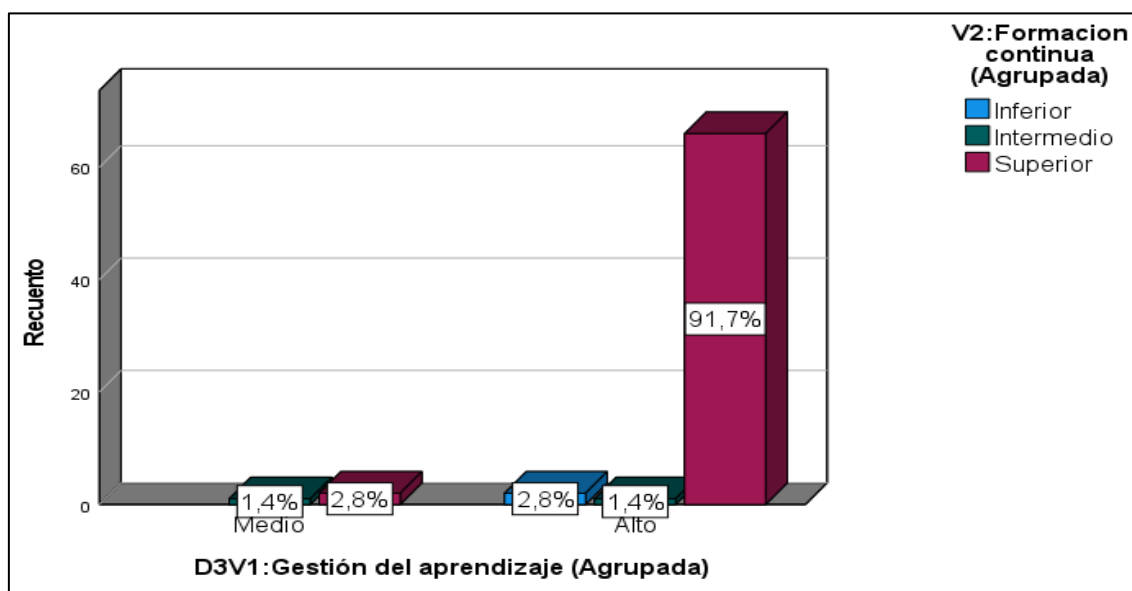
Tabla 6

Gestión del aprendizaje vs formación continua

			Formación continua			Total
			Inferior	Intermedio	Superior	
Gestión del aprendizaje	Medio	Recuento	0	1	2	3
			0,0%	1,4%	2,8%	4,2%
Gestión del aprendizaje	Alto	Recuento	2	1	66	69
			2,8%	1,4%	91,7%	95,8%
Total		Recuento	2	2	68	72
			2,8%	2,8%	94,4%	100,0%

Figura 4

Gestión del aprendizaje vs formación continua



En la tabla 6 y la figura 4, se señaló que, de los 72 docentes de dos instituciones educativas, el nivel de gestión del aprendizaje se encontró alto con el 95.8 % (69) dentro del cual se señaló un nivel de formación continua inferior con el 2.8 % (2), un nivel intermedio con el 1.4 % (1) y un nivel superior con el 91.7 % (66). Bajo estos datos se indicó que el nivel de gestión del aprendizaje es alto respecto a la centralidad del aprendizaje, compromisos de aprender y equidad del aprendizaje, así mismo percibieron a la formación continua en un nivel superior.

Órganos de apoyo y participación social vs formación continua.

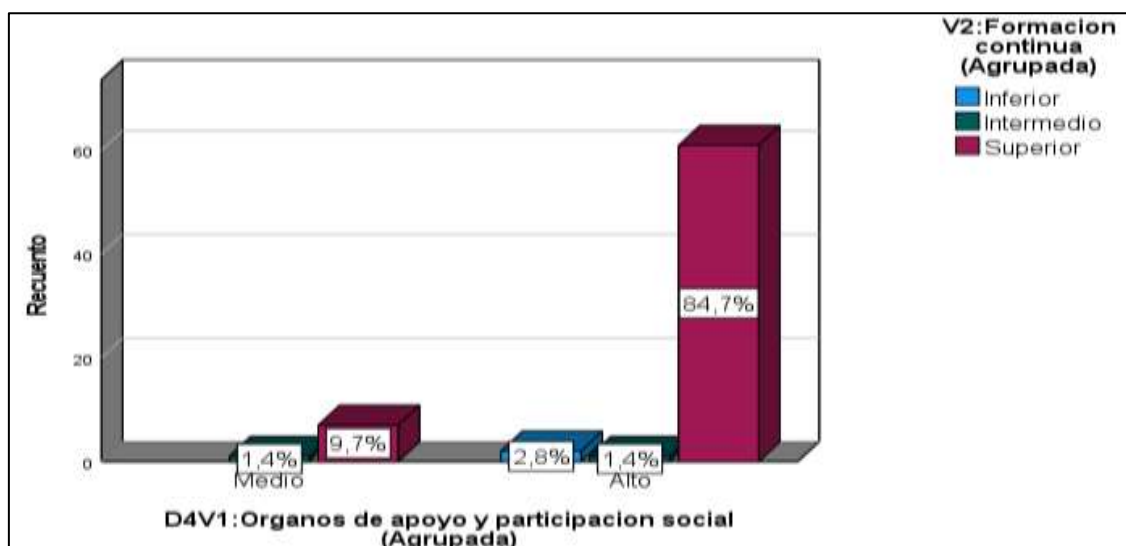
Tabla 7

Órganos de apoyo y participación social vs formación continua

			Formación continua			Total
			Inferior	Intermedio	Superior	
Órganos de apoyo y participación social	Medio	Recuento	0	1	7	8
			0,0%	1,4%	9,7%	11,1%
	Alto	Recuento	2	1	61	64
			2,8%	1,4%	84,7%	88,9%
Total		Recuento	2	2	68	72
			2,8%	2,8%	94,4%	100,0%

Figura 5

Órganos de apoyo y participación social vs formación continua



En la tabla 7 y la figura 5, se observó que, de los 72 docentes de dos instituciones educativas, el 88.9 % (64) calificó un nivel alto acerca de los órganos de apoyo y participación social, donde el 2.8 % (2) tuvo una formación continua inferior, el 1.4 % (1) intermedio y el 84.7 % (61) consideraron un nivel superior. Lo que indicó que el nivel de los órganos de apoyo y la participación es alto acerca de la colaboración de padres de familia, apoyo al aprendizaje en casa y optimización de recursos, percibieron, además a la formación continua en un nivel superior.

Resultados inferenciales

Presentando como propósito de considerar los resultados conseguidos se realizó la identificación para determinar si los datos se originan a partir de una distribución normal o no. Se ejecutó la prueba de normalidad, de esta manera se confirmó si los datos deben utilizarse o no. Así mismo se realizó la comparativa de las hipótesis empleando gráficos y pruebas de hipótesis como las de Kolmogorov – Smirnov, demostrando la normalidad de la información obtenida (Flores y Flores, 2021).

Para la prueba de hipótesis, según Mayorga-Ponce et al. (2020) plantean que las hipótesis son sometidas a un proceso de evaluación basado en los valores tomados de los parámetros. Estos parámetros representan medidas o características de interés que se utilizan para realizar generalizaciones sobre una población, ya sea utilizando información parcial o completa.

Por tal motivo se plantean dos sucesos que pueden ocurrir luego de la prueba de hipótesis:

Ho: La gestión escolar, la formación continua y sus dimensiones respectivas siguen una distribución normal de datos.

Ha: La gestión escolar, la formación continua y sus dimensiones respectivas no siguen una distribución normal de datos.

Se verificó el valor de p para rechazar uno de los supuestos planteados: Si $p < 0.05$ se rechaza la Ho y si $p > 0.05$ no se rechaza la Ho. Donde p es el valor de la significancia con un nivel de confiabilidad del 95 % y un mínimo 0.05 como margen de error.

Para ello se obtuvo la prueba de normalidad. En ésta se indica los niveles de normalidad de las variables y sus dimensiones correspondientes. Como los niveles de significancia son menores a 0.05 se descartó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Eso decanta en la decisión de que la gestión escolar y la formación continua con sus dimensiones correspondientes no siguen una distribución normal de datos. Esto resalta la importancia de tener en cuenta la naturaleza de los datos y elegir las técnicas estadísticas apropiadas para el análisis posterior, garantizando una interpretación precisa y confiable de los resultados.

Regresión Logística Ordinal

Es una técnica estadística utilizada en investigaciones de ciencias sociales para analizar relaciones entre variables categóricas ordinales. Se utiliza cuando la variable dependiente es ordinal, es decir, tiene categorías que siguen un orden específico. De esta manera se permite evaluar la significancia estadística en relación a los valores que tienen un efecto positivo en la variable dependiente ordinal. Por otra parte, se hace apoyo en las medidas de ajuste del modelo como el valor de Pseudo R^2 de Cox y Snell y sobre el valor de la R^2 de Nagelkerke. Estas medidas indican que proporción de la varianza en la variable dependiente ordinal es explicada por el modelo (Martínez et al. 2020).

Prueba de hipótesis

A través de este procedimiento estadístico se evalúa si los resultados obtenidos mediante la recolección de información son representativos, si congruentemente prueban la influencia de una variable en otra, de esta manera se determina de lo contrario se toma la otra hipótesis. La comprobación de hipótesis en una investigación evalúa su fiabilidad y los resultados (Díaz, 2019).

En este contexto, se establecen dos hipótesis: la hipótesis nula (H_0), que plantea que no existe relación o influencia entre las variables, y la hipótesis alternativa, que sugiere que sí existe una relación o influencia. Al someter las hipótesis a rigurosas pruebas estadísticas, se promueve la confiabilidad y la objetividad en la interpretación de los resultados, evitando conclusiones erróneas o basadas en meras suposiciones.

Decisión estadística

El valor p es un indicador estadístico que muestra la posibilidad o probabilidad de obtener resultados que respalden o contradigan la hipótesis nula (H_0), teniendo en cuenta un nivel de significancia α predefinido. Por lo general, se establece un umbral de significancia $\alpha = 0.05$, el cual se utiliza como criterio para determinar si el valor p es lo suficientemente pequeño como para rechazar la hipótesis nula. Si el valor p es menor que α , se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa. Por el contrario, si el valor p es mayor que α , se acepta la hipótesis nula como válida. Al establecer un nivel de significancia, se define el grado de confianza deseado para tomar decisiones basadas en los resultados obtenidos (Rodríguez et al., 2014).

Hipótesis General

Ho: No existe influencia significativa de la gestión escolar en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023.

Ha: Existe influencia significativa de la gestión escolar en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023.

Tabla 8
Información de ajuste hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	115,697			
Final	3,797	111,900	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 8, el valor de la significancia es 0.000, inferior a 0,05, por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se concluyó que existe influencia significativa de la gestión escolar en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas.

Tabla 9
Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Estadísticos	Valores
Cox y Snell	,789
Nagelkerke	,900
McFadden	,743

Función de enlace: Logit.

En la tabla 9, en relación a los valores de la prueba de R² de Cox y Snell se indicó que la formación continua es explicada por la gestión escolar con el 78.9 % y los valores de la prueba Nagelkerke señalaron que la formación continua es explicada por la gestión escolar con el 90 %. El estadístico R² de Cox y Snell comparó el modelo llamado nulo (formación continua), con el modelo con m parámetros (gestión escolar). El cálculo del logaritmo de la verosimilitud de los dos modelos permitió esta comparación.

Hipótesis Específica 1

Ho: No existe influencia significativa de la dirección de la escuela en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023.

Ha: Existe influencia significativa de la dirección de la escuela en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023.

Tabla 10
Información de ajuste hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	96,806			
Final	6,889	89,916	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 10, el valor de la significancia es 0.000, menor que 0,05, en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se concluyó que existe influencia significativa de la dirección de la escuela en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas.

Tabla 11
Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Estadísticos	Valores
Cox y Snell	,713
Nagelkerke	,814
McFadden	,597

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11, en relación a los valores de la prueba de R2 de Cox y Snell se indicó que la formación continua es explicada por la dirección de la escuela con el 71.3 % y los valores de la prueba Nagelkerke señalaron que la formación continua es explicada por la dirección de la escuela con el 81.4 %.

Hipótesis Específica 2

Ho: No existe influencia significativa del desempeño colectivo del equipo docente en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023.

Ha: Existe influencia significativa del desempeño colectivo del equipo docente en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023.

Tabla 12
Información de ajuste hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	118,811			
Final	3,642	115,170	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12, el valor de la significancia es 0.000, inferior a 0,05, por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se concluyó que existe una influencia del desempeño colectivo docente en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas.

Tabla 13
Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Estadísticos	Valores
Cox y Snell	,798
Nagelkerke	,910
McFadden	,765

Función de enlace: Logit.

En la tabla 13, en relación a los valores de la prueba de R2 de Cox y Snell se indicó que la formación continua es explicada por el desempeño colectivo del equipo docente con el 79.8 % y los valores de la prueba Nagelkerke señalaron que la formación continua es explicada por el desempeño colectivo del equipo docente con el 91.0 %.

Hipótesis Específica 3

Ho: No existe influencia significativa de la gestión del aprendizaje en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023.

Ha: Existe influencia significativa de la gestión del aprendizaje en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023.

Tabla 14

Información de ajuste de hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	115,697			
Final	3,797	111,900	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 14, el valor de la significancia es 0.000, menor que 0,05, en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se concluyó que existe influencia significativa de la gestión del aprendizaje en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas.

Tabla 15

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Estadísticos	Valores
Cox y Snell	,789
Nagelkerke	,900
McFadden	,743

Función de enlace: Logit

En la tabla 15, en relación a los valores de la prueba de R2 de Cox y Snell se indicó que la formación continua es explicada por la gestión del aprendizaje con el 78.9 % y los valores de la prueba Nagelkerke señalaron que la formación continua es explicada por la gestión del aprendizaje con el 90.0 %.

Hipótesis Específica 4

Ho: No existe influencia significativa de los órganos de apoyo y participación social en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023.

Ha: Existe influencia significativa de los órganos de apoyo y participación social en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023.

Tabla 16

Información de ajuste de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	96,806			
Final	6,889	89,916	2	,000

Función de enlace: Logit

En la tabla 16, el valor de la significancia es 0.000, inferior a 0,05, por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se concluyó que existe influencia significativa de los órganos de apoyo y participación social en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas.

Tabla 17

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4

Estadísticos	Valores
Cox y Snell	,713
Nagelkerke	,814
McFadden	,597

Función de enlace: Logit

En la tabla 17 en relación a los valores de la prueba de R² de Cox y Snell se indicó que la formación continua es explicada por los órganos de apoyo y participación social con el 71.3 % y los valores de la prueba Nagelkerke señalaron que la formación continua es explicada por los órganos de apoyo y participación social con el 81.4 %.

V. DISCUSIÓN

El resultado obtenido para el objetivo general determinó que la gestión escolar influye significativamente en la formación continua de los docentes de dos instituciones educativas públicas en Salas, Ica, 2023. Esto se debe a que los valores de las pruebas de significancia fueron inferiores al margen de error de 0.005. Además, las pruebas de Pseudo R² de Cox y Snell revelaron que la gestión escolar explicó el 78.9 % y el 90 % de la formación continua, respectivamente, lo que lleva a la conclusión de que la formación continua está relacionada con la gestión escolar. Estos hallazgos se respaldaron con los datos descriptivos relacionados con la variable de gestión escolar en relación con la formación continua. Se observó que el 93.1 % calificaron un nivel elevado de gestión escolar, mientras que el 6.9 % la ubicaron en un nivel medio. En cuanto a la formación continua, el 88.9 % la calificaron en un nivel superior, el 1.4 % en un nivel intermedio y el 2.8 % en un nivel inferior. Esta información es relevante para el aporte por Álvaro (2018), que señaló una relación del 37.5 % entre la gestión escolar y la mejora de la educación, y una analogía demostrativa entre las dos con un Rho de 0.717. De manera similar, se encontraron hallazgos en el trabajo de Valles (2021), quien estudió el parecido sobre la educación continua y el desempeño docente. Su muestra consistió con 32 docentes, y encontró que el 85 % tenía formación continua en un nivel medio, en comparación con el nivel alto encontrado en esta investigación. Además, el desempeño docente fue del 98 %, y también encontró una dependencia indicadora entre las variables con un valor de Rho de 0.366. Congruentemente, Taipe (2021) realizó un estudio aplicado para examinar la conexión existente entre la enseñanza de lenguaje y el desarrollo profesional constante en una muestra de 369 docentes. Observó que el 78.86 % de los instructivos tenía un nivel regular de formación continua, lo que respalda los resultados encontrados. También observó una correlación una vinculación entre ambas Rho de 0.329. Por su parte Valenzuela (2022) con el propósito de la gestión educativa y el liderazgo directivo con una muestra de 167 docentes. Obtuvo que la gestión educativa como parte de la planeación fue 73 % regular un 21 % malo, además la dimensión aprendizaje de calidad fue un 80 % regular y un 15 % bueno. En cuanto al respaldo teórico, según Chiavenato (2006) la gestión escolar se relaciona con la Teoría Neoclásica de la

Administración, que orienta a alcanzar los objetivos comunes como producto del trabajo colectivo de todos los integrantes de la organización escolar. Así mismo, se puede observar una aproximación con lo planteado por Loera et al. (2012), quienes mencionaron que la gestión escolar fortalece la interacción entre los actores educativos y crea una comunidad de aprendizaje para implementar un estándar educativo integral, involucrando a la sociedad desde el núcleo familiar. Garcés (2017) también afirmó que la gestión escolar refuerza los planes de trabajo de los establecimientos formativos, brindando autonomía para sí mismas, y potencia el desempeño docente mediante el uso de recursos educativos para satisfacer las necesidades locales y regionales. Además, Castellero et al. (2009) definieron la gestión escolar como la agrupación práctica de actividades del director y el liderazgo conjunto con los docentes para establecer objetivos y metas que garanticen un estándar elevado en la consecución de resultados. En cuanto a la formación continua según Molano et al. (2016), se relaciona con la corriente filosófica del Humanismo pues explica la capacidad que tienen las personas para seguir aprendiendo durante toda su vida y lograr una formación integral siendo empáticos y responsables para brindar una educación de calidad. Al respecto Gil (2018) sostuvo que debe ser sostenible, desarrollando competencias para mejorar el desempeño pedagógico y obtener mejores aprendizajes. Vaillant y Marcelo (2015) sugirieron que la formación continua se convierta en una oportunidad de aprendizaje que busca mejorar las competencias de los docentes de manera individual o colectiva, transformando la enseñanza en un ambiente de acción y coordinación de la comunidad educativa. García (2021) destacó que la formación continua implica el desarrollo de criterios de autoaprendizaje en los docentes para compartir su experiencia con los estudiantes y otros docentes. Vezub (2019) señaló que la formación docente busca mejorar los sistemas educativos y adquirir saberes y capacidades que contribuyan a la sociedad educativa. La OEI (2013) también indicó que es un proceso de desarrollo profesional docente que fortalece la profesión y mejora los sistemas de acceso a la carrera docente, promoviendo su profesionalización en enriquecimiento de los aprendices y docentes. Ascorra et al. (2021) sustentaron que la gestión escolar se respalda por los responsables de las escuelas con el fin de mejorar la calidad de los aprendizajes en las comunidades educativas. Esta labor implica la creación, organización, ejecución, evaluación y

supervisión de acciones destinadas a fomentar, prevenir e intervenir en situaciones relacionadas con la convivencia escolar. En relación también se señaló a Quintero (2020) quien lo vinculó con la manera en que los establecimientos pedagógicos observan, registran, analizan, interpretan e intervienen para mejorar diversas situaciones que surgen en el día a día de las escuelas. También se puede observar el aporte de Medina (2015) como la forma de integrar la gestión escolar con otros medios generando espacios y recursos ampliando la planificación y ejecución de tareas, manteniendo la gestión como un medio de implementación de políticas que permitan la seguridad y la calidad educativa. Se reconoce que la gestión escolar abarca diversas dimensiones que engloban aspectos pedagógicos, legales, financieros y las vinculaciones que aparecen entre la escuela y el espacio social, cultural y natural. La gestión escolar influye en la formación continua de los docentes, y un alto nivel de gestión escolar se relaciona con una formación continua superior. Para conseguir un avance concreto, es esencial que los líderes educativos promuevan una gestión efectiva y brinden oportunidades de educación.

En relación al primer objetivo específico se determinó la influencia de la dirección escolar en la formación continua de los docentes de dos instituciones educativas públicas en Salas, Ica, en 2023, se encontró que el valor de significancia fue inferior al margen de error, lo que lleva a aceptar la hipótesis alternativa y confirmar la influencia. Además, los valores de Pseudo R² de Cox y Snell indicaron que la dirección escolar explicó el 71.3 % de la formación continua, mientras que la prueba de Nagelkerke mostró que la gestión explicó el 81.4 % de la formación continua. Estos resultados son consistentes con la investigación realizada por Apolinario (2021), quien encontró una correspondencia significativa entre la dirección de la escuela y la práctica docente. En su artículo, el 90 % de los docentes reportó un nivel elevado de dirección escolar, y la correlación entre la dirección de la escuela y la práctica docente fue de 0.594. Estos hallazgos respaldaron los datos encontrados en la presente investigación. Zamora (2020) también encontró resultados similares al investigar el vínculo entre la dirección de escuela y la práctica docente en una muestra de 101 docentes. En su estudio, se observó un nivel elevado de gestión escolar, y la dimensión de la dirección de la escuela mostró una relación superior a 0.800 con la práctica docente. Asimismo, Acuña y Bolívar (2019) encontraron

una relación entre los estilos de liderazgo del director y la gestión educativa en una muestra de 47 personas, donde el 66 % de la dirección de la escuela democrática se relacionó con el liderazgo educativo y la gestión educativa con una correlación de Pearson de 0.353. En congruencia con estos resultados, se sostuvo que la educación de maestros es un proceso que busca empoderar a los maestros de estrategias que garanticen aprendizajes de calidad. A través del autoaprendizaje y el intercambio de conocimientos entre los docentes promueve el desarrollo de competencias profesionales. Además, se destacó que la formación docente está relacionada con el interés del docente por seguir aprendiendo, convirtiéndose así en un modelo a seguir para los estudiantes. Este enfoque está respaldado por Carrillo et al. (2021), quienes propusieron un modelo de formación continua basado en la reflexión, reconstrucción, diseño y aplicación de conocimientos en el contexto profesional. En cuanto a la gestión escolar, se subrayó su importancia según lo planteado por Loera et al. (2012). Una dirección escolar eficaz implica un liderazgo sólido, la construcción de un ambiente académico basado en la cooperación y la confianza, el compromiso de todos los involucrados en la mejora del aprendizaje de los estudiantes, decisiones participativas, planificación colectiva, introspección y participación en redes educativas. Estos elementos coinciden con la visión de Poma y Granda (2020), quien consideró que la gestión escolar busca alcanzar la calidad educativa, satisfacer las necesidades de los beneficiarios y tener en cuenta factores externos. Para lograr una gestión escolar eficiente, se requiere del trabajo cooperativo, el liderazgo de los directivos y la atención a diferentes factores que puedan afectarla. De la misma manera se señaló lo encontrado por Velásquez y Valiente (2019) quienes demostraron que la influencia de la dirección escolar en la educación docente es un tema relevante y respaldado por la evidencia. En relación Cárdenas en 2018 indicó que la formación no solo es parte de la adquisición de saberes sino implica el añadido de habilidades y técnicas que suelen aprenderse mediante la colaboración o mediante talleres, organizaciones especializadas y otros. Contribuyendo a ello el MINEDU (2015) indica que la gestión y dirección permite observar el avance de la gestión escolar mediante indicadores que puedan ser fáciles de rastrear y ayuden en la forma y tonelaje de recapacitar e interponerse en la ejecución de decisiones para reformular los aportes de las instituciones pedagógicas. La data obtenida de este

estudio y de investigaciones anteriores destacan la importancia de una dirección escolar efectiva, del mismo método de la colaboración activa de los instructivos en su propio proceso de formación continua. La gestión escolar desempeña un papel fundamental al proporcionar un entorno propicio y apoyar el desarrollo profesional de los docentes. En última instancia, una formación continua sólida se traduce en mejoras del estándar educativo y la consecución de las metas señaladas.

Para el objetivo específico dos se determinó la influencia del desempeño colectivo docente en la formación continua. En relación a ello se pudo encontrar mediante la decisión estadística que los valores fueron menores al margen de error por lo que se aceptó la hipótesis alterna indicando que existe influencia significativa del desempeño colectivo docente en la formación continua. Así mismo los valores de la Pseudo R² de Cox y Snell señalan que la formación continua es explicada por el desempeño colectivo docente en un 79.8 % y los valores de la prueba Nagelkerke señala que la formación continua es explicada por la gestión escolar en un 91 %. Estos los respalda Mamani et al. (2020) quien bajo su estudio aplicado hacia 650 docentes demostró que el desempeño de los profesores el 58.7 % fue regular un 27.4 % fue óptimo y un 14.2 % fue pobre además indico que existe una influencia positiva de la gestión educativa en el trabajo realizado por los docentes una valoración de 0.623. También encontramos resultados parecidos en Zamora (2020) donde también trabajo con las variables estudiadas utilizando el método deductivo-hipotético realizó su investigación que estuvo representada por una muestra de 101 docentes quien encontró que la relación de la gestión pedagógica en la práctica docente tiene un vínculo significativo con un Rho de .423, lo que apoya los resultados obtenidos. De la misma manera encontramos a Velásquez (2020) con una investigación cuantitativa, no experimental para determinar la relación entre las lo experimentado en el salón de clases y su percepción sobre la gestión educativa. Luego de aplicar la encuesta a los 56 docentes, quien encontró que la práctica docente tiene 50 % de acuerdo con la gestión escolar, además encontró relación significativa entre la práctica docente y su percepción de gestión educativa. Respecto al sustento teórico Aguirre et al. (2021) sugiere que la formación continua se refiere a un proceso mediante el cual los docentes participan en programas y actividades de aprendizaje en el transcurso de lo

aprendido. Esta formación continua tiene como objetivo fortalecer las competencias pedagógicas, para transformar su labor educativa y mejorar la enseñanza de los estudiantes. Además, contribuye al perfeccionamiento experto de los profesores al tener la oportunidad de desempeñarse en cargos de mayor responsabilidad. De la misma manera Moreno (2021) La formación continua se refiere a un proceso de aprendizaje y mejora competitiva que busca mejorar la competitividad en el lugar de trabajo. Guinjoan y Riera (2020) señalaron que la formación continua como configuración de servicio permite que los docentes se adaptan a los requerimientos educativos particulares, necesitados por los docentes. Como se indica a Bernal (2019) quien indicó que dentro del desarrollo profesional se busca mejorar el desarrollo profesional de los trabajadores, buscando una mejor cualificación además se busca optimizar la correspondencia entre la educación en valores y el empleo. Se considera una herramienta que fomenta la preocupación por mantenerse preparado y buscar el crecimiento profesional. Esto puede implicar la obtención de títulos adicionales como una maestría o un doctorado. Se relaciona con el cambio en la comunidad a través del cual la formación profesional ayuda a solventar las competencias docentes. Spillane y Ortiz (2019) indicaron que la responsabilidad de liderar y gestionar se comparte entre varios líderes y miembros del equipo docente. Esto es concerniente a distintos factores como la tipología de función de liderazgo, el ámbito escolar, el tamaño de la escuela y la consolidación del equipo de liderazgo escolar. La gestión escolar distribuida reconoce que diferentes personas pueden tener destrezas y sapiencias complementarios trabajando tareas de liderazgo y que, a través de la interacción y colaboración, pueden generar nuevos conocimientos y mejorar la práctica de liderazgo.

Para el tercer objetivo específico, se determinó la influencia de la gestión del aprendizaje en la formación continua de los docentes de dos instituciones educativas públicas en Salas, Ica en 2023. Los resultados de la prueba de hipótesis indicaron que fue menor al límite de error, lo que llevó a aceptar la hipótesis alternativa y confirmó la influencia de la gestión del aprendizaje en la formación continua. En cuanto a los valores de Pseudo R² de Cox y Snell y la prueba de Nagelkerke, se encontró que la gestión del aprendizaje explicó el 78 % y el 90 % de la formación continua, respectivamente. Estos datos son consistentes con la investigación realizada por Zamora en 2020, donde se

encontró un nivel adecuado de práctica docente en una muestra de 101 docentes, con una correspondencia explicativa de 0.800 entre la gestión escolar y la experiencia educativa. Además, los datos también coinciden con los hallazgos de Velásquez en 2020, quien señaló un apoyo y aceptación del 70 % de la comunidad hacia la gestión educativa y académica. Desde una perspectiva teórica, Lozano y Miranda en 2021 respaldaron la jerarquía de la educación continua como un proceso en el cual los docentes desarrollan habilidades y capacidades a través del autoaprendizaje y comparten sus aprendizajes con sus pares. De la misma manera se puede encontrar relacionado con Valenzuela (2020) donde la vinculación con la gestión de las instituciones educativas y el aprendizaje de calidad es 80 % regular, 15 % bueno, y una relación de Spearman alta con 0.810 lo cual permitió señalar que su avance apoyó lo obtenido en la investigación y reforzó el vínculo de que la gestión del aprendizaje influyó en la formación educativa docente. Esto se relaciona con el interés del docente por seguir aprendiendo y convertirse en un modelo a seguir para los estudiantes. Loera et al. (2012) destacaron la dimensión de la gestión del aprendizaje, la cual se enfoca en el aprendizaje significativo, la equidad y las demandas individuales de los estudiantes para su éxito en la sociedad. La gestión escolar, según Asprella (2020), es un conjunto de conocimientos y habilidades lideradas por un directivo, que promueve la participación de todos en actividades organizativas para alcanzar los objetivos propuestos. Martínez (2012) también menciona que la gestión escolar implica la eficaz y eficiente relación de los recursos y los métodos con los cuales los entes educativos logran objetivos institucionales. Carrillo et al. (2021) sugieren que los estándares de la formación escolar se centran en la relevancia del aprendizaje y proponen un modelo de formación continua basado en la reflexión, reconstrucción, diseño y aplicación de conocimientos. La formación continua es un proceso esencial para fortalecer las habilidades y capacidades profesionales de los docentes, y la gestión del aprendizaje se convierte en un factor clave para su desarrollo. La influencia de la gestión del aprendizaje en la formación continua de los docentes es innegable. Los datos obtenidos esta investigación respaldan esta afirmación, y se alinean con estudios anteriores que destacan la reciprocidad entre ambas. Para garantizar una formación continua de calidad, es necesario promover una gestión del aprendizaje efectiva que fomente el autoaprendizaje, la introspección

y trabajo en equipo educativo. Solo de esta manera podremos asegurar un crecimiento profesional constante y un mejor servicio educativo los estudiantes.

Para el objetivo específico cuatro se determinó la influencia de los órganos de apoyo y la participación social en la formación continua. A través del uso de corroboración de hipótesis se obtuvo que los datos de p fueron menores que el límite de error por lo que se aceptó la hipótesis alterna, donde se indicó que los órganos de apoyo y la participación social tienen influencia en la formación continua. Respecto a la Pseudo R^2 de Cox y Snell se señaló que la formación continua es explicada por los órganos de apoyo y la participación social en un 79.8 % y para la prueba de Nagelkerke se señaló que la formación continua es explicada en un 91 %. En base a ello se indicó que los resultados son respaldados por Martos (2019) quien determinó el impacto de la administración educativa en la labor de los profesores., utilizando una metodología cuantitativa. encontró que ambas variables guardan relación. Se señaló que un 37.5 % de los docentes siempre mantiene conexiones y capacitaciones y otro 25 % expresó que esto sucede a veces, así mismo el coeficiente correlacional alto de 0.891 indicó que existe una alta correlación de las variables. Álvaro (2018) en su estudio cuantitativo, de alcance correlacional determinó el vínculo entre la gestión escolar y el mejoramiento de la educación. La muestra está representada por 16 personas que indicaron que la gestión de convivencia, participación y cooperación se encuentra en un 62.5 % casi siempre, regular en un 12.5 % y siempre en un 25 % está relacionada con la calidad de la educación con relación de ,665. También es comparable a lo encontrado por Valles (2021) realizó un estudio que buscaba precisar el vínculo entre educación continua y la labor del docente. Su muestra fue conformada por 32 docentes. donde las relaciones interpersonales se encuentran relacionadas significativamente con un ρ de Spearman de ,366 y el 85 % se ubicó en el nivel regular, 98 % se ubicó en el nivel elevado respecto de la variable desempeño docente. Con el sustento teórico se puede indicar que Loera et al. La dimensión de órganos de apoyo y participación social, comprende el funcionamiento efectivo de los entes organizativos que apoyan la gestión escolar, el involucramiento de los representantes y padres en el entorno educativo y la cooperación que se da en el hogar al proceso de aprendizaje. Respecto al sustento teórico Navarro y Lladó (2014), señalaron que la gestión

escolar es el conjunto de actividades asociadas concernientes a un proceso de dirección en interacción con la comunidad educativa para fortalecer los medios de enseñanza mejora de superación de confianza y bienestar. Como también conceptualiza Bernardo (2020) la escuela es una organización social y que su funcionamiento puede influir en el ejercicio escolar de los estudiantes y en el facsímil de las divergencias sociales. Como indicó Morales et al. (2019) la gestión escolar es la disciplina encargada de dirigir y administrar las instituciones educativas, considerando a los individuos en dichas organizaciones. En el ámbito escolar, es crucial contar con equipos de gestión que se encarguen de planificar y llevar a cabo actividades relacionadas con el funcionamiento de la escuela y el progreso formidable de los alumnos. La gestión escolar abarca la dirección y administración de las instituciones educativas, englobando la planificación, ejecución y coordinación de labores relacionadas con el funcionamiento escolar. La gestión escolar se aborda desde diferentes perspectivas, como el enfoque de las escuelas eficaces y la consideración de la distribución y la labor del sistema educativo en relación con las desigualdades. Como se encontró en la investigación cabe dentro de lo definido por Contreras (2019) indicar que la administración va de la mano con una dirección eficiente donde los líderes educativos toman decisiones y acciones para lograr eficacia y eficiencia, optimizando recursos, creando condiciones propicias para el aprendizaje y motivando a la comunidad escolar. Incluye aspectos como liderazgo, planificación, organización, control, formación docente y evaluación constante. Se encontró mejoría consecuente basada en objetivos compartidos por toda la comunidad escolar. Así también Muñoz (2019) señaló que la gestión escolar implica la diligencia de elementos de administración y gestión en el contexto educativo. No obstante, de acuerdo con el texto, algunos expertos consideran que el concepto de gestión escolar carece de una definición precisa, lo que resulta en ideas generales sobre la mejora educativa. Como propuso Garate (2020) la formación docente se refiere al proceso de aprendizaje y desarrollo profesional que los maestros llevan a cabo a lo largo de su carrera. Se reconoce que la enseñanza es una tarea siempre inacabada y que el aprendizaje continuo es esencial para mejorar la calidad educativa. Para Flores et al. (2021) la formación continua incluye contenidos relevantes relacionados con el uso de conocimientos actualizados y disciplinarios, la enseñanza y

metodologías, la comprensión de las características de los estudiantes, la diversidad, la organización y gestión de escuelas, la planificación del currículo y la evaluación de los estudiantes. Para llevar a cabo la formación continua, se utilizan estrategias de enseñanza basadas en principios de educación de adultos, el compromiso colaborativo y el progreso de la identidad profesional del docente. Almoghea et al. (2019) indicaron que la formación continua docente implica un proceso en el cual los profesores revisan y renuevan su desempeño. La formación continua va más allá de la capacitación tradicional, ya que su objetivo es actualizar y mejorar de manera amplia y efectiva la preparación de los educadores. En relación a la formación y desarrollo proporcionado y participado por los docentes puede influir en la educación y los resultados obtenidos. Las condiciones para la formación y desarrollo proporcionado y participado por los docentes pueden influir en la educación y los resultados obtenidos. Por lo tanto, se argumentó que la formación continua debe ser una piedra angular en la construcción del futuro de la educación (Escudero, 2020). La dimensión de los órganos de apoyo y la colaboración social en la gestión escolar comprende la importancia del funcionamiento efectivo de los entes organizativos, la implicación de los representantes y padres en el entorno educativo, y la cooperación en el hogar. Estos aspectos son fundamentales para fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje, crear un clima de bienestar y confianza, y promover la mejora de la educación. los órganos de apoyo y la participación social desempeñan un papel fundamental en la formación continua docente. Estos elementos contribuyen a fortalecer el vínculo educativo, mejorar la educación y promover un buen clima escolar. Es necesario seguir investigando y promoviendo estrategias que fomenten una mayor participación de los órganos de apoyo y la comunidad en la formación continua docente.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se determinó que la gestión escolar influyó positivamente en la formación continua de los docentes de dos instituciones educativas públicas, debido a que estadísticamente se evidenció que los valores de las pruebas de significancia fueron inferiores al margen de error establecido. Las pruebas de Pseudo R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke permitieron concluir que la gestión escolar explicó a la formación continua.

Segunda:

Se determinó que la dirección de la escuela influyó en la formación continua de los docentes de dos instituciones educativas públicas. Las pruebas de Pseudo R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke respaldan esta influencia por lo que se concluyó que la formación continua es explicada por la dirección de la escuela.

Tercera:

Se determinó que el desempeño colectivo docente influyó en la formación continua de los docentes de dos instituciones educativas públicas. Los resultados de las pruebas estadísticas respaldaron esta influencia, y las pruebas de Pseudo R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke confirmaron que el desempeño colectivo docente explicó a la formación continua.

Cuarta:

Se determinó que la gestión del aprendizaje influyó en la formación continua de los docentes de dos instituciones educativas públicas. Los resultados de las pruebas estadísticas respaldaron esta influencia, y las pruebas de Pseudo R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke indicaron que la gestión del aprendizaje explicó a la formación continua.

Quinta:

Se determinó que los órganos de apoyo y la participación social influyeron en la formación continua de docentes de dos instituciones educativas públicas. Los resultados de las pruebas estadísticas respaldaron esta influencia, y las pruebas de Pseudo R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke confirmaron que la formación continua fue explicada por los órganos de apoyo y la participación social.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A los responsables del área de Gestión Pedagógica de la DREI, brindar asesoramiento y apoyo técnico a las instituciones educativas en la implementación de estrategias de gestión efectivas, establecer programas de capacitación y desarrollo de habilidades de liderazgo para los directores de las escuelas, crear espacios de colaboración entre los directores y promover la participación en comunidades de aprendizaje para apoyar la formación continua de los docentes

Segunda:

A los especialistas de la UGEL Ica, ofrecer asesoramiento y apoyo técnico a las instituciones educativas en la implementación de estrategias de gestión efectivas, programas de mentoría o coaching, enfoques pedagógicos innovadores y el uso de tecnologías educativas para contribuir en la formación profesional docente.

Tercera:

Al personal directivo de las instituciones educativas, fomentar el trabajo en equipo, el intercambio de buenas prácticas y la colaboración entre los docentes, ofrecer oportunidades de capacitación y actualización en metodologías de enseñanza para fortalecer su formación y mejorar el desempeño.

Cuarta:

A los docentes, buscar oportunidades de desarrollo profesional, participar en cursos, talleres y programas de actualización en metodologías de enseñanza, tecnologías educativas y evaluación formativa, compartir experiencias y conocimientos para enriquecer su desempeño y promover la formación continua en el colectivo docente.

Quinta:

A los futuros investigadores, interesarse por la gestión escolar ya que influye en la formación continua de los docentes para generar conocimiento y contribuir al avance de la pedagogía, mejorar la formación continua docente y el desarrollo de prácticas educativas innovadoras.

REFERENCIAS

- Acuña, A. y Bolívar, C. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa* [tesis de maestría, Universidad de la Costa]. Repositorio Institucional CUC. <http://hdl.handle.net/11323/5172>
- Aguerrondo, I. (2007). *Escuelas por el cambio: Aporte para la gestión escolar*. IPE-UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371259>
- Aguirre-Canales, V., Gamarra-Vásquez, J., Lira-Seguín, N., y Carcausto, W. (2021). La formación continua de los docentes de educación básica infantil en América Latina. *Investigación Valdizana*, 15(2), 101-111 <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/890/919>
- Almoguea, M., Baute, L., y Rodríguez, R. (2019). La formación continua de docentes en la educación Técnica y Profesional: algunas reflexiones. *Revista Conrado*, 15(68), 275-280. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n68/1990-8644-rc-15-68-275.pdf>
- Alvaro, F. (2020). *La gestión escolar y la calidad educativa en las instituciones educativas de nivel básico elemental de la Parroquia Cumbe, 2018* [tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/14519>
- Analuisa-Jácome, I., y Pila-Martínez, J. (2020). Gestión Directiva en la Mejora Escolar de las Instituciones Educativas del Distrito Metropolitano de Quito: Una Cuestión de Aptitud y Actitud . *Revista Docentes 2.0*, 8(2), 5–15. <https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/view/134>
- Apolinario, N. (2021). *Gestión escolar y práctica docente en la Escuela Básica Fiscal “José Miguel García Moreno” Guayaquil, Ecuador, 2020*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57095>
- Arellano, J., Hall, R., Hernández, J., Vélez, J., Giordano, M., Jeziorski, M., Concha, L. y Ramos-Kuri, M. (2014). *Ética de la investigación científica*. Universidad Autónoma de Querétaro. <https://docplayer.es/10413775-Etica-de-la-investigacion-cientificaquetzalcoatl-dando-a-luz-a-piltzintecuhtli.html>

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme.
<https://books.google.com.co/books?id=W5n0BgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Ascorra, P., Cárdenas, K., y Torres-Vallejos, J. (2021). Niveles de progresión de gestión de la convivencia escolar a nivel intermedio en Chile. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 10(1),227-243.
https://revistas.uam.es/riejs/article/view/riejs2021_10_1_014
- Asprella, G., Vicente, M., y Tello, C. (2020). *Administración en la Educación: Modelos y racionalidades de gestión*. EDULP.
<https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.4803/pm.4803.pdf>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
<http://instipp.edu.ec/Libreria/libro/Metodologia%20Investigacion.pdf>
- Bernal, A., Fernandez, C., y Pineda, P. (2019). *Formación continua*. Síntesis.
<https://www.sintesis.com/data/indices/9788491713128.pdf>
- Bernardo, E. d. (2020). Educación en tiempo integral: Algunos desafíos para la gestión escolar. *Revista Iberoamericana de Estudios en Educación*, 15(1) 79-94.
<https://www.redalyc.org/journal/6198/619864611006/619864611006.pdf>
- Cárdenas, Y. (2018). *La práctica pedagógica en la formación continua de maestros*. En: Barrantes, R. (2018). *Práctica pedagógica y formación de maestros*. Universidad Nacional Pedagógica.
<https://acortar.link/0J6dXv>
- Carrillo, R., Patiño, A., y Santivañez, M. (2021). *Modelo de formación continua*. Pontificia Universidad Católica de Perú.
<https://facultad-educacion.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2022/10/MODELO-DE-FORMACION-CONTINUA-2021.pdf>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría General de la Administración*. Ediciones Mc Graw Hill. <https://bit.ly/3e6sEj9>
- Contreras, M. (2019). Incidencia de la gestión escolar y liderazgo en las instituciones educativas. *Daena International Journal of Good Conscience*, 14(1), 52-68.

<https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-hispano-yucatan/planeaicon-educativa/1-14-incidencia-de-la-gestion-escolar-y-liderazgo-en-las-instituciones-educativas/35811716>

Díaz, M. (2019). *Estadística inferencial aplicada*. Universidad del norte. https://books.google.com.pe/books?id=CvPCDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=prueba+de+hip%C3%B3tesis&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjNupiok_H4AhWIDNQKHcBPAQcQ6AF6BAgIEA#v=onepage&q=prueba%20de%20hip%C3%B3tesis&f=false

Escudero, J. (2020). Un cambio de paradigma en la formación continuada del profesorado: escenario, significados, procesos y actores. *Revista Curriculum*, 33, 97-125. <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/19621>

Fabregues, S., Meneses, J., Rodríguez, D., y Pare, M. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. UOC. <https://n9.cl/pzcfb>

Flores, C. E., y Flores, K. L. (2021). Pruebas para corroborar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogorov-Smirnov. *Societas. Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 23(2), 83-97. <https://bit.ly/3V8V4cJ>

Galindo-Domínguez, H. (2020). *Estadística para no estadísticos: una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. 3 Ciencias. https://www.researchgate.net/publication/340233737_Estadistica_Para_No_Estadisticos_Una_Guia_Basica_Sobre_La_Metodologia_Cuantitativa_De_Trabajos_Academicos

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación: Manual auto formativo*. Editorial Universidad Continental. <https://acortar.link/fSzSD>

Gárate, F. (2020). *Formación Docente: Desde la reivindicación por la transformación y justicia educativa*. Caduceus. https://www.academia.edu/61359296/Formacion_Docente_Desde_la_reivindicacion_por_la_Transformacion_y_Justicia_educativa

Garces, N. (2017). *Gestión educativa y el rendimiento académico*. Compas. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/142/1/libro2.pdf>

García, J. M. (2021). *Formación docente y directiva a través del empleo de casos de enseñanza*. Newton Edición y Tecnología Educativa.

<https://books.google.com.ec/books?id=mXUmEAAAQBAJ&pg=PT11&dq=Formaci%C3%B3n+docente+y+directiva+a+trav%C3%A9s+del+empleo+de+casos+de+ense%C3%B1anza.&hl=es>
419&sa=X&ved=2ahUKEwju0Jb26o78AhUamlQIHcNVAm8Q6AF6BAgHEAI#v=o.

Gil, R. L. (2018). *La formación docente: horizontes y rutas de innovación*. CLASCO.

<https://biblioteca-repositorio.clasco.edu.ar/handle/CLASCO/15211>

Guinjoan, M., y Riera, J. (2000). *Instrumentos para la gestión de la formación continua con criterios de calidad ISO 9000*. Díaz de Santos.

https://books.google.com.pe/books/about/Instrumentos_para_la_gesti%C3%B3n_de_la_form.html?id=UmgnvsTdLA4C&redir_esc=y

Hernandez, A., y Miranda, D. (2020). Gestión educativa estrategica como eje para la transformacion de comunidades de aprendizaje. *Revista Espacios*, 41(44), 1-14.

<https://www.revistaespacios.com/a20v41n44/a20v41n44p01.pdf>

Hurtado, C. Y., Mendoza, R., y Viejo, A. (2019). Los desafíos de la formación docente inclusiva: Perspectivas desde el contexto latinoamericano. *Revista Internacional de Apoyo a la inclusión, logopedia sociedad y Multiculturalidad*, 5(2), 98-110.

<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/riai/article/view/4801/3825>

Loera, A., García, E., y Cázares, O. (2012). *Gestión Escolar centrada en el aprendizaje*. Heurística Educativa.

<https://www.researchgate.net/publication/287205714>

[_Gestion_escolar_cent](#)

[rada_en_el_aprendizaje_Remontar_Revisar_y_Reflexionar](#)

Lopez, F. (2020). *El currículo y la educación en el siglo XXI. La preparación del futuro y el enfoque por competencias*. Narcea Ediciones.

https://books.google.com.pe/books?id=GF4DEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Lozano, I. (2021). *Teoría y práctica en la formación docente.: Una mirada sociológica*. Newton Edición y Tecnología Educativa.

https://books.google.com.pe/books?id=nXUmEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

- Lozano, I., y Miranda, P. (2021). El docente, su practica y formación continua: ideología y reforma educativa en Mexico. *Mendive*, 19(1), 199-213.
<http://scielo.sld.cu/pdf/men/v19n1/1815-7696-men-19-01-199.pdf>
- Luna, R., Montero, J., Castillo, G., y Villagran, J. (2016). *Teoría y Gestión*. Instituto Privado Monseñor Roubineau.
<https://bit.ly/3SA9wsC>
- Mamani-Benito, O., Torres, J., y Meza, F. (2020). Gestión educativa como factor determinante del desempeño docente de educación básica regular durante la pandemia Covid 19, Puno Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 23-35
<http://dx.doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Martinez, L. (2012). *Administración Educativa Tercer Milenio*. Red Tercer Milenio. <https://docplayer.es/3174833-Administracion-educativa.html>
- Martínez, M. A., Sánchez-Villegas, A., Toledo, E., y Faulin, J. (2020). *Bioestadística Amigable*. ELSIVIER.
https://www.google.com.pe/books/edition/Bioestad%C3%ADstica_Amigable/C8rSDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1
- Martos, S. (2019). *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana Los Ángeles, Moyobamba, 2019* [tesis de maestría, Universidad Católica Sedes Sapientiae]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucss.edu.pe/handle/20.500.14095/889>
- Mayorga-Ponce, R., Sillis-Palma, K., Martínez-Alamilla, A., Salazar-Valdez, D. y Mota-Velázquez, U. (2020). Estadística inferencial y estadística descriptiva. *Educacion y Salud Boletín Científico Instituto de ciencias de la salud*, 8(16), 93-95.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/5806/7202>
- Medina, A. (2015). *Innovación de la educación y de la docencia*. Universitaria Ramón Areces.
<https://acortar.link/ghOkFO>
- Medina, A., Bocciolessi, E., Gómez, R., Medina, M., Saavedra, M., González, V., Ortiz, F., Camargo, E., López, M., Gómez, R., Ambris, F., Estrada, C., Castillo, G., Espinosa, I., Banderas, M., López, M. R., Melgar, E., Castillo, D., Carro, N., Montes, L.,...y Nava, M. (2018). *Gestión escolar, liderazgo*

- y gobernanza: Construcción, desconstrucción y retos en instituciones de educación obligatoria.* Mc Editores.
https://www.researchgate.net/publication/329519895_Gestion_escolar_liderazgo_y_gobernanza_Construcciones_deconstrucciones_y_retos_en_instituciones_de_educacion_obligatoria/link/616af0f325467d2f00405dfb/download
- MINEDU. (2015). *Manual de gestión escolar: Directivos construyen escuela.*
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/3705>
- MINEDU. (2021). *Guía para la gestión escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica.*
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/8845>
- Molano, F., Bayona, W., Ibáñez, M., Olaya, N., Olaya, S., Daza, J., Farfán, D., Laguado, D., Bernal, C., Cano, A., Lancheros, N., Escamilla, C., Quintero, D., Castro, N., Delgado, H., Pachón, A., Arias, W., Guevara, C., Niño, J., Malpica, D., Arias, D. (2016). *Escuela y Formación Humanista. Miradas desde la investigación educativa.* Kimpres.
<https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/handle/CLACSO/4935>
- Moreno, C. (2021). Formación continua en los profesionales: importancia de desarrollar las competencias investigativas en los docentes para el fortalecimiento de la educación universitaria. *Revista Espacios*, 42(5), 109-126.
<https://www.revistaespacios.com/a21v42n05/a21v42n05p08.pdf>
- Navarro, M., y LLado, D. (2014). *La gestión escolar es una aproximación a su estudio.*
<https://books.google.com.pe/books?id=M3N8AwAAQBAJ&pg=PA194&dq=gestion+escolar&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiA4iCkpL6AhXtQ7gEHceoBvAQ6AF6BAgEEAl#v=onepage&q=gestion%20escolar&f=false>
- Neill, D., y Cortez, L. (2017). *Procesos y fundamentos de la investigación científica.* Editorial UTMACH.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12498>
- Ñaupas, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J. J., y Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación.* Ediciones de la U.

- https://books.google.com.pe/books?id=KzSjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- OEI. (2013). *Formación continua y desarrollo profesional docente*.
<https://acortar.link/AXqqeJ>
- OEI. (2021). *La formación continua y el desarrollo profesional docente en el contexto de nuevas normalidades*. MejorEdu.
<https://acortar.link/Mz8469>
- Poma, P., y Granda, D. (2020). El director escolar como líder de la comunidad educativa. *Sociedad & Tecnología*, 3(1), 29–38.
<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/59>
- Quesada, M. I. (2021). Metodologías inclusivas y emergentes para la formación docente en inclusión educativa. *Revista Internacional de Apoyo a la Inclusión, Logopedia Sociedad y Multiculturalidad*, 7 (2), 110-117.
<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/riai/article/view/6363/5610>
- Quintero, H. (2020). Las dimensiones de la gestión escolar en función de la calidad Educativa. *Sinopsis Educativa Revista*, 20 (Especial), 235-246.
https://revistas-historico.upel.edu.ve/index.php/sinopsis_educativa/article/view/8641
- Rios, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Servicios académicos intercontinentales.
<https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/index.html>
- Ripoll-Rivaldo, M. (2021). Prácticas pedagógicas en formación docente: Desde el eje didáctico. *Telos*, 23(2), 285-300.
<https://www.redalyc.org/journal/993/99366775006/>
- Rodríguez, J., Pierdant, A., y Rodríguez, E. (2014). *Estadística Aplicada*. Patria.
<https://books.google.com.pe/books?id=Q9nhBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=decisi%C3%B3n+estadística&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwiMppfn5tP7AhUELbkGHUhmCE4Q6AF6BAgOEAI#v=onepage&q=decisi%C3%B3n%20estadística&f=false>
- Rodríguez, A., y Sanchez, J. (2019). *Liderazgo en la gestión de las organizaciones escolares: Transiciones paradigmáticas de la gestión educativa*. UNIMAGDALENA.

- https://books.google.com.pe/books?id=ZW_KDwAAQBAJ&hl=es&source=gbs_book_other_versions
- Rodriguez, A., Caurcel, M., Gallardo, C. d., y García, A. (2023). Reconocimiento y actitud hacia la investigación educativa en la Universidad. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 98 (37.1), 139-158
<https://recyt.fecyt.es/index.php/RIFOP/article/view/97824/72587>
- Romero, R. (2022). El cambio de políticas en la formación continua y desarrollo profesional docente en México: Transiciones, postergaciones y desafíos. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 30(113), 1-28.
<https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/article/view/7181/2881>
- Sanchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sotomayor, C., y Walker, H. (2009). *Formación continua de profesores ¿Como desarrollar competencias para el trabajo escolar?* Editorial Universitaria.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=1NOAEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT22&dq=formacion+continua+docente+pdf&ots=mOpOcf1IRg&sig=Qcd-ud3zNbFjj769xrFkLLqnaMQ#v=onepage&q=formacion%20continua%20docente%20pdf&f=false>
- Sverdlick, I., Austral, R., Bloch, M., y Sánchez, M. (2022). *La complejidad de la gestión escolar*. Noveduc.
https://books.google.com.pe/books?id=ith0EAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Taípe, L. (2021). *Educación lingüística y formación continua de docentes en servicio de nivel secundaria de la región Junín*. [tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/7434>
- Torres, M. K., y Casusol, M. F. (2020). Tendencias y necesidades de Formación continua de docentes en instituciones educativas de la Ciudad de Piura, Perú. *Rev. Tzhoeco*, 12 (3), 371-381.
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1334>

- UCV. (2020). *Código de ética en investigación de la universidad César Vallejo*.
<https://acortar.link/COmGID>
- UNESCO. (2019). *La formación docente en Servicio en el Perú: Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias*.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6808>
- Vaillant, D. y Marcelo, C. (2015). *El ABC y D de la formación docente*. Narcea Ediciones.
<https://es.scribd.com/read/332158479/EI-ABC-y-D-de-la-formacion-docente>
- Valenzuela, M. (2022). *Gestión educativa y su relación con el liderazgo directivo en los establecimientos municipales, comuna de Curicó, Chile, 2020*. [tesis de doctorado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2420>
- Valles, R. (2021). *Formación continua y desempeño docente en la Institución Educativa N°64911 Oswaldo Lima Ruiz*. [tesis de Maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio Institucional.
<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5038>
- Vargas, C. (2020). *Retos para la formación continua de docentes en LAC: Implicaciones del ODS 4 –Educación 2030*. En: Martini, G. y Vega, L. (2020). *Seminario Internacional Profesión docente y educación continua 33 en América Latina: aprendizajes y desafíos*.
<https://libros.uchile.cl/files/presses/1/monographs/1132/submission/proof/50/index.html>
- Vásquez, D. (2020). *La formación continua docente socioformativa para el desarrollo social sostenible*. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(23), 96-104 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8274335>
- Velásquez, R. (2020). *Relación entre las prácticas de aula de los docentes y sus percepciones sobre la gestión educativa de los directivos* [tesis de Maestría, Universidad de Medellín]. Repositorio Institucional.
<https://goo.su/d2xhZwi>
- Velásquez, N., y Valiente, P. (2019). *La gestión del director escolar en la dirección institucional del proceso de enseñanza-aprendizaje*. *Revista Conrado*, 15(67), 97-104.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n67/1990-8644-rc-15-67-97.pdf>

- Vezub, L. (2019). *Las políticas de formación docente continua en LAC: Implicaciones del ODS-4 Educación 2030*.
<https://docplayer.es/150262114-Las-politicas-de-formacion-docente-continua-en-america-latina-mapeo-exploratorio-en-13-paises.html>
- Viaña, J. (2009). Teoría crítica o positivismo en la práctica pedagógica. *IntegraEducativa*, 2(1), 109-123.
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rieiii/v2n1/n01a07.pdf>
- Wood, P. y Smith, J. (2018). Investigar en educación: *Conceptos básicos y metodología para desarrollar proyectos de investigación*. Narea S.A. Ediciones. <https://n9.cl/djtgt>
- Zamora, L. M. (2020). *Gestión escolar y práctica docente en profesores de la RED 06 UGEL 01, San Juan De Miraflores – 2019* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40275>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

Matriz de operacionalización de la variable 01: Gestión Escolar

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
La gestión escolar es la interacción permanente entre todos los actores educativos creando una comunidad de aprendizaje con el propósito de lograr una educación de calidad que forme integralmente al estudiante involucrando la participación de las familias y de la comunidad (Loera et al, 2012).	La variable será medida mediante las siguientes dimensiones: la dirección de la escuela, el desempeño colectivo del equipo docente, la gestión del aprendizaje y los órganos de apoyo y la participación social, las cuales serán medidas en una escala Likert de 5 puntos.	D1: Dirección de la escuela	Liderazgo eficaz Clima de confianza Decisiones compartidas Planeación institucional Comunicación del desempeño	1 2 3 4,5 6	Ordinal Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Superior 96-130 Intermedio: 61-95 Inferior 26-60
		D2: Desempeño colectivo del equipo docente	Actividad pedagógica externa Práctica cotidiana en el salón de clases	7,8,9,10,11 12,13,14		
		D3: Gestión del aprendizaje	Centralidad del Aprendizaje Compromisos de aprender Equidad del aprendizaje	15,16 17,18 19,20		
		D4: Órganos de apoyo y participación social	Participación de padres de familia Apoyo al aprendizaje en el hogar Optimización de recursos	21,22 23,24 25,26		

Nota: Adaptado de *Gestión escolar* (Loera et al., 2012)

Link: https://www.researchgate.net/publication/287205714_Gestion_escolar_centrada_en_el_aprendizaje_Remontar_Revisar_y_Reflexionar

Páginas: 235, 252, 255, 264 y 268

Matriz de operacionalización de la variable 02: Formación Continua

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
La formación continua es el proceso que busca fortalecer las competencias profesionales de los docentes para el buen ejercicio de su labor empoderándose de las capacidades que les permitan afrontar con éxito los problemas y garanticen un servicio educativo de calidad (UNESCO, 2019).	La variable será medida mediante las siguientes dimensiones: competencias profesionales, itinerarios formativos, demandas formativas y oferta formativa, las cuales serán medidas en una escala Likert de 5 puntos.	D1: Competencias profesionales	Calidad	1	Ordinal Likert 1: Totalmente en desacuerdo 2: Desacuerdo 3: Indiferente 4: De Acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Alto 96-130 Medio 61-95 Bajo 26-60
			Sostenibilidad	2		
			Continuidad	3		
			Progresividad	4		
			Pertinencia y Diversidad	5		
			Compromiso y Desarrollo	6		
		D2: Itinerarios formativos	Malla curricular	7,8		
			Itinerarios	9,10		
			El autodiagnóstico de las competencias	11,12		
			La inducción	13,14		
		D3: Demandas formativas	Los propios docentes	15,16		
			Instituciones educativas	17,18		
			Políticas educativas	19,20		
D4: Oferta formativa	Priorización de competencias	21,22				
	Articulación de la gestión	23,24				
	Escenarios de tránsito	25,26				

Nota: Adaptado de La Formación Docente en Servicio en el Perú: Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias (UNESCO, 2019).

Link: <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6808>

Páginas: 45-49

Anexo 2: Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ESCOLAR

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Frank Carlos Bernaola Perez, con Nro. DNI. 42832594, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Gestión escolar y formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa y absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Gestión escolar.

Escala Likert

Siempre	(S)	= 5
Casi siempre	(CS)	= 4
A veces	(AV)	= 3
Casi Nunca	(CN)	= 2
Nunca	(N)	= 1

Ítems o preguntas		1	2	3	4	5
V1: Gestión Escolar		N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1. Dirección de la escuela						
1	Recibo orientaciones del director para promover una visión clara y compartida del proyecto educativo.					
2	Conozco las metas y objetivos claros para el mejoramiento continuo de la institución.					
3	Siento que existe un liderazgo apropiado y me apoyan para mi desarrollo profesional.					
4	Fomento una cultura de colaboración y trabajo con el equipo docente.					
5	Participo en la toma de decisiones de la institución educativa.					
6	Soy capaz de expresar las necesidades de mis estudiantes y proponer soluciones para estos problemas.					
Dimensión 2: Desempeño colectivo docente						
7	Trabajo de manera colaborativa para planificar y desarrollar las actividades educativas.					
8	Utilizo estrategias efectivas de enseñanza para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.					
9	Comparto experiencias y buenas prácticas para el mejoramiento continuo de la enseñanza.					
10	Mantengo una comunicación efectiva y fluida con la familia de los estudiantes.					
11	Intercambio las experiencias que he tenido en la práctica pedagógica para mejorar los resultados académicos.					
12	Utilizo y propongo estrategias de evaluación formativa para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.					
13	Interactuó de manera colaborativa y comparto buenas prácticas pedagógicas entre mis colegas.					

14	Participo activamente en el desarrollo de buenas prácticas pedagógicas con el equipo docente.					
Dimensión 3: Gestión del aprendizaje						
15	Manejo un entorno favorable para el aprendizaje promoviendo la motivación y el interés					
16	Utilizo recursos pedagógicos y tecnológicos adecuados para el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
17	Establezco metas de aprendizaje claras y se monitorea el progreso de los estudiantes.					
18	Fomento la participación activa de los estudiantes en su propio proceso de aprendizaje.					
19	Implemento estrategias de retroalimentación y evaluación formativa para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.					
20	Promuevo el desarrollo de habilidades socioemocionales en los estudiantes.					
Dimensión 4: Órganos de apoyo y participación social						
21	Fomento la participación de los padres de familia en la toma de decisiones del aula.					
22	Fomento la participación de la comunidad educativa en actividades y proyectos de la escuela.					
23	Mantengo una comunicación efectiva y transparente entre la escuela y la familia de los estudiantes.					
24	Soy capaz de establecer alianzas estratégicas con instituciones y organizaciones para enriquecer el entorno educativo.					
25	Brindo apoyo y orientación a las familias para favorecer la participación en la educación de sus hijos.					
26	Promuevo la valoración y reconocimiento de la diversidad cultural y social en la comunidad educativa.					

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE FORMACIÓN CONTINUA

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Frank Carlos Bernaola Perez, con Nro. DNI. 42832594, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Gestión escolar y formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa y absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 2: Formación continua.

Escala Likert

Totalmente de acuerdo	(TA)	=	5
De acuerdo	(A)	=	4
Indiferente	(I)	=	3
En desacuerdo	(D)	=	2
Totalmente en desacuerdo	(TD)	=	1

Ítems o preguntas		1	2	3	4	5
V2: Formación continua		TD	D	I	A	TA
Dimensión 1. Competencias profesionales						
1	Incorporo estrategias pedagógicas innovadoras que favorecen el desempeño docente.					
2	Fomento un ambiente propicio para el aprendizaje y la convivencia democrática en el aula.					
3	Desarrollo el proceso de enseñanza de manera crítica y reflexiva, adaptándolo al contexto sociocultural de tus estudiantes.					
4	Aprovecho los saberes y recursos de la comunidad en la práctica docente.					
5	Busco oportunidades de capacitación para fortalecer la práctica docente.					
6	Me involucro en el desarrollo y aporte de estrategias pedagógicas eficientes con el equipo docente.					
Dimensión 2: Itinerarios formativos						
7	Tengo la necesidad de ampliar mi formación como docente.					
8	Participo en cursos, talleres y capacitaciones que se brindan fuera de la institución educativa.					
9	Aprovecho todas las oportunidades para incrementar mi formación docente.					
10	Utilizo la retroalimentación de la práctica pedagógica para mejorar mi desempeño profesional.					
11	Participó en programas de especialización como charlas o diplomados amplia mi formación docente.					

12	Necesito de programas de formación continua para fortalecer la práctica pedagógica.					
13	Domino los contenidos disciplinares de las áreas que enseño, así como los procesos pedagógicos permite estar actualizado en la práctica docente.					
14	Incorporo mis nuevos aprendizajes y experiencias a mi práctica docente fortalece mi profesionalización					
Dimensión 3: Demandas formativas						
15	Identifico fortalezas y aspectos que debo mejorar en la práctica docente.					
16	Soy capaz de incorporar la retroalimentación y las sugerencias que me dan en mis clases.					
17	Necesito capacitarme respecto de los temas de la malla curricular de los cursos de capacitación.					
18	Busco mi propia formación docente a través de los cursos auto formativos para fortalecer mi desempeño.					
19	Me siento conforme con el aporte de charlas y capacitaciones que me facilita la institución educativa donde trabajo.					
20	Realizo mi formación docente según los lineamientos de las políticas educativas que solicita las entidades de Educación.					
Dimensión 4: Ofertas formativas						
21	Participo de los grupos de interaprendizaje y/o comunidades de aprendizaje para fortalecer la práctica pedagógica.					
22	Utilizo recursos y herramientas que propone el equipo docente en el desarrollo de mis clases.					
23	Recibo acompañamiento pedagógico organizado por el Ministerio de Educación, DREI y/o UGEL.					
24	Participo en pasantías para intercambiar experiencias pedagógicas con colegas de otras instituciones educativas.					
25	Incorporo nuevos aprendizajes para realizar el acompañamiento al estudiante y otras prácticas docentes.					
26	Participo en la gestión y el desarrollo de actividades para la promoción de talleres y capacitaciones en la institución educativa.					

Muchas gracias

Anexo 3: Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

Consentimiento Informado

Yo, Frank Carlos Bernaola Perez, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación titulada “Gestión escolar y formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es Determinar la influencia de la gestión escolar en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa N° 22333 “General Juan José Salas Bernales”.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la institución educativa N° 22333 “General Juan José Salas Bernales”, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Frank Carlos Bernaola Perez email: bernaolaperezfrank@gmail.com y docente Asesor Gimmy Roberto Asmad Mena email: jim40jim40@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.


Nombre y apellidos:

Nro. DNI:

Ica, 02 de junio del 2023

Anexo 4: Matriz evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Neddy Alina Quispe Arangoitia
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Area de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Areas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	I.E. N° 22333 "GENERAL JUAN JOSE SALAS BERNALES"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-
DNI:	22319504
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.


3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión Escolar
Autor (a):	Adaptado de Gestión escolar (Loera et al., 2012)
Objetivo:	Medir la variable Gestión escolar
Administración:	Docentes
Año:	2023
Ambito de aplicación:	En dos instituciones educativas públicas
Dimensiones:	Dirección de la escuela, Desempeño colectivo docente, Gestión del aprendizaje, Organos de apoyo y participación social
Confiabilidad:	.926
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Superior (96-130), Intermedio (61 -95), Inferior (25 -60)
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
QUISPE ARANGOITIA, NEDDY ALINA DNI 22319504	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 22/08/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
QUISPE ARANGOITIA, NEDDY ALINA DNI 22319504	LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 23/04/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
QUISPE ARANGOITIA, NEDDY ALINA DNI 22319504	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 03/09/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Formación continua
Autor (a):	Adaptado de La Formación Docente en Servicio en el Perú: Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias (UNESCO, 2019).
Objetivo:	Medir la variable Formación Continua
Administración:	Docentes
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En dos instituciones educativas públicas
Dimensiones:	Competencias profesionales, Itinerarios formativos, Demandas Formativas, Ofertas Formativas
Confiabilidad:	,969
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Alto (96-130), Medio (61 -95), Bajo (25 -60)
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Yessica Geldres De La Cruz
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Area de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Areas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	I.E. N° 22305 "Julio César Tello"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-
DNI:	21548662
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

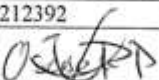
3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión Escolar
Autor (a):	Adaptado de Gestión escolar (Loera et al., 2012)
Objetivo:	Medir la variable Gestión escolar
Administración:	Docentes
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En dos instituciones educativas públicas
Dimensiones:	Dirección de la escuela, Desempeño colectivo docente, Gestión del aprendizaje, Organos de apoyo y participación social
Confiabilidad:	,926
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Superior (96-130), Intermedio (61 -95), Inferior (25 -60)
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GELDRES DE LA CRUZ, YESSICA DNI 21548662	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 04/02/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
GELDRES DE LA CRUZ, YESSICA DNI 21548662	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 22/10/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
GELDRES DE LA CRUZ, YESSICA DNI 21548662	MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN INVESTIGACION Y DOCENCIA Fecha de diploma: 11/07/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Formación continua
Autor (a):	Adaptado de La Formación Docente en Servicio en el Perú: Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias (UNESCO, 2019).
Objetivo:	Medir la variable Formación Continua
Administración:	Docentes
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En dos instituciones educativas públicas
Dimensiones:	Competencias profesionales, Itinerarios formativos, Demandas Formativas, Ofertas Formativas
Confiabilidad:	,969
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Alto (96-130), Medio (61 -95), Bajo (25 -60)
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Oscar Ramos Paucara		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	I.E. "Fe y Alegría N° 70"		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-		
DNI:	42212392		
Firma del experto:			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión Escolar
Autor (a):	Adaptado de Gestión escolar (Loera et al., 2012)
Objetivo:	Medir la variable Gestión escolar
Administración:	Docentes
Año:	2023
Ambito de aplicación:	En dos instituciones educativas públicas
Dimensiones:	Dirección de la escuela, Desempeño colectivo docente, Gestión del aprendizaje, Organos de apoyo y participación social
Confiabilidad:	.926
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Superior (96-130), Intermedio (61 -95), Inferior (25 -60)
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RAMOS PAUCCARA, OSCAR DNI 42212392	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 02/02/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
RAMOS PAUCCARA, OSCAR DNI 42212392	LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 05/07/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
RAMOS PAUCCARA, OSCAR DNI 42212392	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 10/12/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Formación continua
Autor (a):	Adaptado de La Formación Docente en Servicio en el Perú: Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias (UNESCO, 2019).
Objetivo:	Medir la variable Formación Continua
Administración:	Docentes
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En dos instituciones educativas públicas
Dimensiones:	Competencias profesionales, Itinerarios formativos, Demandas Formativas, Ofertas Formativas
Confiabilidad:	,969
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Alto (96-130), Medio (61 -95), Bajo (25 -60)
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

Anexo 6: Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión escolar y formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023						
AUTOR: Bernaola Perez, Frank Carlos						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿De qué manera la gestión escolar influye en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023?</p> <p>Específicas PE1: ¿Cómo influye la dirección de la escuela en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023?</p> <p>PE2: ¿Cómo influye el desempeño colectivo del equipo docente en la formación continua en docentes de dos instituciones</p>	<p>General: Determinar la influencia de la gestión escolar en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023</p> <p>Específicos OE1: Establecer la influencia de la dirección de la escuela en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023.</p> <p>OE2: Establecer la influencia del desempeño colectivo del equipo docente en la formación continua en docentes de dos instituciones</p>	<p>General: Existe influencia significativa de la gestión escolar en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023</p> <p>Específicas HE1: Existe influencia significativa de la dirección de la escuela en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023.</p> <p>HE2: Existe influencia significativa del desempeño colectivo del equipo docente en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023.</p>	Variable 1: Gestión escolar			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/Rangos
			D1: Dirección de la escuela	Liderazgo eficaz Clima de confianza Decisiones compartidas Planeación institucional Comunicación del desempeño	1 2 3 4,5 6	Superior 96-130 Intermedio 61-95 Inferior 26-60
			D2: Desempeño colectivo del equipo docente	Actividad pedagógica externa Práctica cotidiana en el salón de clases	7,8,9,10, 11 12,13,14	
			D3: Gestión del Aprendizaje	Centralidad del Aprendizaje Compromisos de aprender Equidad del aprendizaje	15,16 17,18 19,20	
D4: Los órganos de apoyo y	Participación de padres de familia	21,22				

<p>educativas públicas, Salas? Ica, 2023?</p> <p>PE3: ¿Cómo influye la gestión del aprendizaje en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023?</p> <p>PE4: ¿Cómo influyen los órganos de apoyo y participación social en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023?</p>	<p>educativas públicas, Salas. Ica, 2023.</p> <p>OE3: Establecer la influencia de la gestión del aprendizaje en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023.</p> <p>OE4: Establecer la influencia de los órganos de apoyo y participación social en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023.</p>	<p>HE3: Existe influencia significativa de la gestión del aprendizaje en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023.</p> <p>HE4: Existe influencia significativa de los órganos de apoyo y participación social en la formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023.</p>	participación social	Apoyo al aprendizaje en el hogar	23,24	<p>Alto 96-130 Medio 61-95 Bajo 26- 60</p>	
				Optimización de recursos	25,26		
			Variable 2: Formación continua				
			D1: Competencias profesionales	Calidad	1		
				Sostenibilidad	2		
			D2: Itinerarios formativos	Continuidad	3		
Progresividad	4						
Pertinencia y	5						
Diversidad	6						
D3: Demandas formativas	Compromiso y	6					
	Desarrollo						
	Malla curricular	7,8					
	Itinerarios	9,10					
D4: Oferta formativa	El autodiagnóstico de las	11,12					
	competencias	13,14					
	La inducción						
	Los propios	15,16					
D4: Oferta formativa	docentes	17,18					
	Instituciones educativas	19,20					
	Políticas educativas						
	Priorización de	21,22					
D4: Oferta formativa	competencias	23,24					
	Articulación de la						
	gestión	25,26					
D4: Oferta formativa	Escenarios de						
	tránsito						

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional causal, transeccional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 72 docentes de dos instituciones educativas de Salas. Ica.</p> <p>Muestra: 72 docentes de dos instituciones educativas.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: De la V1: Gestión escolar Nro. Ítems: 26 De la V2: Formación continua Nro. Ítems: 26</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Prueba de regresión logística ordinal para comprobar las hipótesis planteadas.</p>

Validación de expertos

N°	Identificación del experto	Gestión escolar	Formación continua
1	Mg. Neddy Alina Quispe Arangoitia	Aplicable	Aplicable
2	Mg. Yessica Geldres De La Cruz	Aplicable	Aplicable
3	Mg. Oscar Ramos Pauccara	Aplicable	Aplicable

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
D1V1: Dirección de la escuela	,141	72	,001
D2V1: Desempeño colectivo docente	,205	72	,000
D3V1: Gestión del aprendizaje	,141	72	,001
D4V1: Órganos de apoyo y participación social	,115	72	,020
V1: Gestión escolar	,079	72	,200 [*]
D1V2: Competencias profesionales	,262	72	,000
D2V2: Itinerarios formativos	,195	72	,000
D3V2: Demandas formativas	,273	72	,000
D4V2: Ofertas formativas	,133	72	,003
V2: Formación continua	,236	72	,000

Prueba de confiabilidad

	Alfa de Cronbach	N° elementos
Gestión escolar	,926	26
Formación continua	,969	26

Carta de presentación a la directora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 05 de junio de 2023

Carta P. 0439-2023-UCV-EPG-SP

Lic.

JESSICA ROSA MORALES MOLINA

DIRECTORA

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 22333 "GENERAL JUAN JOSÉ SALAS BERNALES"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **BERNAOLA PEREZ FRANK CARLOS**; identificado(a) con DNI/CE N° 42832594 y código de matrícula N° 6000008777; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

GESTIÓN ESCOLAR Y FORMACIÓN CONTINUA EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, SALAS. ICA, 2023

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ASMAD MENA GIMMY ROBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión escolar y formación continua en docentes de dos instituciones educativas públicas, Salas. Ica, 2023

", cuyo autor es BERNAOLA PEREZ FRANK CARLOS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 11 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ASMAD MENA GIMMY ROBERTO DNI: 09452979 ORCID: 0000-0001-9630-6511	Firmado electrónicamente por: GASMADM9 el 11- 08-2023 11:41:45

Código documento Trilce: TRI - 0647494