



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión comunitaria y participación de docentes en una institución  
educativa pública del distrito de Caraz, Ancash, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

Vacas Gonzales, Luciano Casimiro ([orcid.org/0000-0002-1873-9984](https://orcid.org/0000-0002-1873-9984))

**ASESORES:**

Dr. Palacios Sánchez, José Manuel ([orcid.org/0000-0002-1267-5203](https://orcid.org/0000-0002-1267-5203))

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

**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**

Para mi familia.

El apoyo incondicional de mi querida familia ha sido el pilar y fuente de inspiración para poder levantarme cada día y perseguir mi objetivo desde el momento en que decidí asumir el reto de iniciar una nueva carrera académica. Este logro no solo me representa a mí, sino también a mi esposa e hijos, así como mi eterna gratitud hacia ustedes.

### **Agradecimiento**

Al completar este camino académico, me gustaría agradecer sinceramente a todos los que me han ayudado con mi investigación de alguna manera, ya sea directa o indirectamente. Quiero expresar mi agradecimiento al personal docente y de apoyo de la institución, especialmente a la gerencia, cuyo liderazgo y filosofía educativa han hecho de nuestra escuela un brillante ejemplo de sabiduría. Finalmente, no puedo olvidar agradecer el apoyo incondicional de mi familia durante los últimos años, que me ha permitido lograr esta importante meta académica.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	13
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	15
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos.....	16
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIÓN.....	33
VII. RECOMENDACIÓN.....	35
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	41

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Población de la indagación	15
Tabla 2 Cruce 1.	19
Tabla 3 Cruce 2	20
Tabla 4 Cruce 3	20
Tabla 5 Cruce entre la identidad y participación de docentes.	21
Tabla 6 Cruce entre la cultura institucional y participación de docentes.	22
Tabla 7 Pruebas de normalidad para las variables y sus dimensiones	23
Tabla 8 Correlación entre Gestión comunitaria y Participación de docentes	24
Tabla 9 Correlación entre participación de docentes y Toma de decisiones	25
Tabla 10 Correlación entre Participación de docentes y Desarrollo de la profesionalidad	26
Tabla 11 Correlación entre Participación de docentes y Identidad	26
Tabla 12 Correlación entre Participación de docentes y Cultura institucional	27

## Resumen

Es crucial que seamos capaces de reconocer que cada institución educativa tiene una realidad única que requiere un plan de estudios que se adapte a ella como parte de una estrategia moderna para elevar el nivel de enseñanza en nuestra nación. Por ello, el presente estudio tiene como objetivo conocer la naturaleza de la relación entre la gestión comunitaria y el involucramiento de los docentes de una escuela pública del distrito de Caraz, Ancash, en el año 2023. Con este objetivo, se realizó un estudio de tipo cuantitativo. Metodología, un diseño experimental y un alcance descriptivo correlacional. En una muestra censal participaron 84 docentes de la institución educativa. De acuerdo a las variables de estudio, se aplicaron dos encuestas a cada docente. Los hallazgos revelaron una relación mediocrementemente significativa entre las variables investigadas. Esto permite demostrar los efectos benéficos de la gestión integral sobre la participación activa de los educadores y proporciona evidencias a favor de la promoción de una gestión efectiva a nivel comunitario que se acompañe de una toma de decisiones democrática.

**Palabras clave:** gestión comunitaria, participación docente, estrategia, desarrollo y calidad docente.

## **Abstract**

As a modern strategy for improving the quality of education practices in our country, it is important for us to recognize that the reality in each educational institution is different and requires a curriculum tailored to them. With this goal in mind, the present investigation aimed to determine the relationship between community management and teacher participation in a public educational institution in the district of Caraz, Ancash, in the year 2023. To achieve this goal, a quantitative research approach was employed, utilizing an experimental design with a descriptive correlational scope.

A census sampling method was used, involving 84 teachers from the educational institution. Each teacher was subjected to two surveys based on the study variables. The results revealed a significant relationship of a moderate nature between the variables under investigation. This allows us to demonstrate that comprehensive management positively influences the active participation of educators and serves as a foundation for promoting community-level management that is robust and accompanied by participatory decision-making.

**Keywords:** community management, teacher participation, strategy, improvement, quality of teaching.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, se han producido cambios significativos en los enfoques pedagógicos. Esta transformación ha llevado a un cambio en la atención, alejándose del contenido curricular y ampliándola hacia el entorno escolar, abordando cuestiones relacionadas con problemas sociales que afectan tanto a las escuelas como a sus estudiantes (Valenzuela et al., 2018). Esta ampliación de perspectiva permite que las escuelas adapten sus planes de estudios para considerar factores externos y proponer ajustes tácticos destinados a mejorar los estándares de enseñanza.

Este enfoque se conoce como “gestión comunitaria”, una estrategia que implica la participación de padres, estudiantes, docentes y miembros clave de la comunidad en la planificación escolar y la toma de decisiones relacionadas con infraestructura, actividades extracurriculares y otros aspectos (Cuadros et al., 2020). De esta manera, las instituciones educativas pueden desarrollar un sistema que aborde tanto los aspectos pedagógicos internos como los requisitos del entorno en el que están ubicadas (Ledesma et al., 2020).

Esta nueva estrategia educativa está transformando la gestión de las instituciones educativas en todo nuestro continente, generando conocimientos e ideas innovadoras que tienen un impacto gradual no solo en las escuelas, sino también en la comunidad en general (Leal, 2019). Tanto la escuela como la comunidad desempeñan un papel activo en la evaluación de los temas educativos durante este proceso, colaborando para supervisar la implementación de proyectos y dar forma a sus ideas en iniciativas de cambio (Solano et al., 2021).

Cuando evaluamos la situación en nuestro país, podemos apreciar la importancia de abandonar el enfoque educativo convencional en favor de esta nueva estrategia integral. En las áreas rurales y menos desarrolladas, se hace evidente que el desafío en las escuelas no se limita únicamente a la transmisión de conocimientos, la gestión de la matrícula y la provisión de infraestructura. También implica abordar cuestiones de responsabilidad social y fomentar la participación activa de la comunidad local en el ámbito educativo (Cuadros et al., 2020).

En las escuelas peruanas, especialmente en las zonas rurales, se observan deficiencias en la comunicación entre padres y maestros cuando analizamos de manera más detallada la gestión educativa. En otras palabras, el desafío radica en la transición del enfoque convencional al enfoque integral debido a la falta de políticas que promuevan planes completos para el aprendizaje (Apaza, 2018).

Como resultado, las instituciones educativas peruanas carecen de una estructura educativa claramente definida y, en su lugar, realizan una variedad de tareas dispersas. Además, las entidades administrativas no adoptan esta nueva estrategia y se limitan a cumplir con sus obligaciones fundamentales (Revatta et al., 2021). La falta de tiempo, conocimiento e interés dificulta la participación de los padres y la comunidad en discusiones que se centran principalmente en la creación de políticas jerárquicas y la provisión de recursos básicos.

No obstante, el principal beneficio de mejorar la implementación de este enfoque se reflejaría en el desempeño. Esto se deduce porque la contribución de las instituciones educativas, las familias y las comunidades estaría estrechamente relacionada con la planificación curricular. Esto podría conducir a un liderazgo institucional compartido y utilizarse para mejorar de manera progresiva los proyectos de infraestructura, las herramientas, las prácticas de valoración y el plan de estudios en función del aprendizaje educativo (Campó, 2021).

Al adentrarse en la institución educativa central, se hace evidente que su enfoque pedagógico aún no se ha actualizado y está desconectado de los aspectos fundamentales de la comunidad (Apaza, 2018; Campó, 2021). Debido a que la institución aún tiene un largo trecho por recorrer antes de poder fomentar de manera activa la participación de estudiantes, docentes, padres y la comunidad en general, es común que solo los administradores y maestros estén involucrados en el proceso de planificación. Esta situación conduce a la observación de que, a pesar de los esfuerzos de la institución, los resultados no muestran una mejora notable de un año a otro.

Como resultado, se identificó como un problema general de investigación en el esfuerzo por elevar los estándares educativos de la institución: ¿Cuál es la conexión entre la gestión comunitaria y la participación de los docentes en una I. E.

Los problemas específicos del estudio también se establecieron de la siguiente manera: ¿Cómo la participación docente y la toma de decisiones se relacionan en una I.E. del distrito de Caraz, Ancash, 2023? E. ¿Cómo crece el profesionalismo y la participación docente en el distrito de Caraz de Ancash en el 2023? ¿Cómo se relaciona la identidad y participación docente con una I en el distrito de Caraz, Ancash, 2023? E. ¿Cómo se relaciona la cultura institucional y la participación de los docentes en un I. distrito de Caraz, Ancash, 2023? E. Ancash, 2023, distrito de Caraz?

La razón práctica para llevar a cabo este estudio se basa en la necesidad de difundir información relevante a las escuelas, con el fin de que puedan comprender mejor la nueva estrategia y sus beneficios para el desarrollo profesional de los profesores, así como para identificar soluciones y medidas que aborden las deficiencias de los estudiantes en la comunidad de Caracas. Además, este enfoque se puede adaptar fácilmente a otras situaciones similares en pueblos rurales que enfrenten desafíos comparables a los que se han encontrado en este estudio. Desde una perspectiva teórica, la justificación de este estudio reside en la generación de conocimiento que arroje luz sobre la relación entre las variables fundamentales del estudio, además de considerar factores y circunstancias que solo se manifestarán a lo largo de la investigación y que se documentarán como referencia para futuros estudios. Por último, desde un punto de vista metodológico, la base de este estudio se apoya en la utilización de instrumentos previamente validados por expertos y que presentan la suficiente coherencia para un análisis estadístico posterior, lo que garantiza la precisión de las conclusiones obtenidas a través del análisis.

Para lograr este objetivo, se han formulado metas específicas que abordan distintas dimensiones, las cuales complementan los aspectos fundamentales de la investigación. Estas dimensiones incluyen la toma de decisiones, el desarrollo profesional, la identidad docente y la cultura institucional en relación con la participación de los docentes en una institución educativa pública del distrito de Caraz en Ancash, durante el año 2023.

Además, con base en los datos previamente recopilados, se plantea una hipótesis general que sugiere que existe una correlación entre las variables de

gestión comunitaria y participación docente en la institución educativa. Según las estadísticas, se argumenta que la salud general del distrito de Caraz está relacionada con la presencia y el uso de la gestión comunitaria, lo cual beneficia la participación de los docentes en la misma. Las hipótesis específicas se han estructurado de la siguiente manera: existe una relación entre la participación de los docentes en una institución educativa y su capacidad para tomar decisiones en una institución pública de Caraz, Ancash, en el año 2023; existe una relación entre el crecimiento profesional de los docentes y su involucramiento en una institución educativa pública en la comuna de Caraz, Ancash, en el año 2023; finalmente, se sostiene que existe una relación entre la participación de los docentes en una institución educativa y su identidad dentro de la cultura institucional.

Formulación de hipótesis: Hipótesis es nula (H0): No existe relación entre la gestión comunitaria y la participación de los docentes en la I.E. pública de Caraz, Ancash, en 2023.

Hipótesis alternativa (H1): Existe una relación entre la gestión comunitaria y la participación de los docentes en la I.E. pública de Caraz, Ancash, en 2023.

El nivel de significancia: Elige un nivel de significancia adecuado para la prueba,  $\alpha = 0.05$ .

Según la naturaleza, es posible emplear pruebas de correlación, como el coeficiente de correlación de Pearson, para cuantificar la relación entre las variables. Esto se aplica al proceso de recopilación de datos significativos relacionados con la toma de decisiones y la participación de los docentes en la institución educativa pública del distrito de Caraz, Ancash, durante el año 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Parrales y Puerto (2021) se propusieron desarrollar estrategias administrativas orientadas a aumentar la satisfacción de los docentes de una institución educativa en Ecuador, de manera que se alinee con su desempeño profesional en la comunidad escolar. En este estudio, se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por 31 docentes que completaron un cuestionario de 23 ítems. Los resultados indicaron que más del 75% de los participantes percibía su trabajo de manera positiva y respetuosa, mientras que más del 90% consideraba que estaba motivado para mejorar su labor y que su comunicación era asertiva y oportuna. En resumen, cualquier modificación en el ciclo académico docente tendría algún impacto en los docentes. Sin embargo, los administradores no lograron proyectar estos cambios hacia la participación de la comunidad, asumiendo que la iniciativa y el liderazgo se aplicarían en sus roles laborales. Con la colaboración de los educadores, es posible lograr un rendimiento educativo eficaz que conduzca a toda la institución hacia el logro de sus metas institucionales y personales, así como a la promoción de la gestión comunitaria.

Por su parte, Sagredo & Castello (2019) se propusieron establecer la relación entre la gestión de la comunidad educativa, la motivación y el compromiso de los docentes en una escuela chilena. Utilizaron una muestra de 40 docentes y aplicaron cuestionarios con respuestas modificadas en la escala de Likert. Los resultados revelaron una correlación positiva y significativa entre los factores motivacionales y el compromiso de los docentes ( $R=0.763$ ,  $p=0.0001$ ). Además, el 67.5% de los encuestados consideró adecuada o muy adecuada la toma de decisiones de la gestión administrativa. En resumen, una evaluación positiva del entorno institucional es fundamental para el aprendizaje educativo, ya que los educadores desempeñan un papel crucial en este proceso y su satisfacción laboral afecta directamente a los estudiantes y se refleja en su participación en la gestión comunitaria.

Asimismo, Velásquez (2020) buscó analizar la relación entre las prácticas de aula de los docentes y su percepción del liderazgo educativo de los administradores

en una escuela colombiana. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, inferencial y no experimental. La población objetivo incluyó a 56 educadores que respondieron a una encuesta considerada confiable por expertos. Se utilizó el índice de correlación de Spearman Brown para determinar los resultados, y se encontró una relación estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ) entre la dimensión de cultura de aprendizaje y la gestión gerencial ( $R = 0.318$ ), académica ( $R = 0.498$ ) y administrativa ( $R = 0.498$ ). En resumen, las percepciones de los docentes sobre el liderazgo educativo de la escuela están estrechamente relacionadas con su desempeño como maestros en el aula.

Por otro lado, Canesa (2021) llevó a cabo una investigación con el propósito de evaluar el desarrollo de la gestión educativa a partir de las acciones emprendidas por los docentes en una institución educativa de Ecuador. La muestra incluyó a 32 docentes, y se utilizó una metodología mixta con un diseño no experimental y correlacional. El instrumento de recolección de datos fue una encuesta que empleaba una escala de Likert modificada. Los resultados demostraron que las variables en estudio estaban estadísticamente relacionadas ( $p = 0.000$ ) y que esta relación era fuerte ( $R = 0.734$ ). Además, el 90% de los docentes indicó que habían recibido apoyo, capacitación y talleres por parte de la entidad educativa para mejorar su desempeño educativo. En este sentido, se destacó la importancia de involucrar a todos los actores del entorno local en los procesos de toma de decisiones para obtener información sobre las actividades académicas planificadas durante el período escolar correspondiente.

Además, Robalino (2021) planteó la idea de definir una estrategia para fortalecer la gestión pedagógica de los docentes en una institución educativa ecuatoriana. Con la ayuda de los hallazgos, fue posible identificar y categorizar las fallas en términos de una de las fases del componente constitutivo de la gestión institucional. Cabe señalar que el 87,9% de los participantes manifestó que en su institución siempre se utilizan estrategias, recursos y herramientas de enseñanza activa en relación con los requerimientos de cada asignatura y perfil de estudiante, mientras que solo el 3% manifestó que la propuesta de contenidos y secuencia didáctica no aborda la cuestión de qué se debe enseñar. Por lo tanto, es crucial formar y fortalecer las habilidades y destrezas educativas de los educadores que

tienen una formación diferente a la académica y desconocen los componentes y puntos del trabajo educativo.

Guevara (2022) se basó en una investigación fundamental, descriptiva, correlativa y transversal. El tamaño de la muestra fue de 30 educadores, y se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios con 24 ítems cada uno y respuestas en escala tipo Likert. Para la verificación de ambas encuestas se utilizó la prueba Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,89 para el cuestionario y un valor de 0,82 para el cuestionario GCD. La investigación demuestra una relación moderada ( $p= 0,01$  y  $R= 0,456$ ) entre las variables. Adicionalmente, se destaca que más del 80% de los participantes perciben tanto el liderazgo directivo como la gestión de la comunidad docente en un nivel medio.

Al igual que Concha (2022), quien buscó esclarecer cómo los efectos de la gestión instruccional se relacionan con las funciones del personal docente y administrativo en un establecimiento educativo cusqueño, Concha (2022) también realizó investigaciones en esta área. Los resultados obtenidos demostraron una relación estadísticamente significativa entre las variables investigadas. La mayoría de los participantes (84,3 por ciento) le dio a la variable de gestión comunitaria una calificación, mientras que solo una pequeña porción (12,4 por ciento) le dio una calificación buena o excelente. Con base en los resultados se concluyó que existe una interdependencia crucial y favorable ( $R= 0,98$ ) entre las variables de revisión, haciendo de la gestión educativa un punto de apoyo crucial que se debe tener en cuenta para lograr la ejecución del trabajo. Adecuado y, de esta manera, en línea con el objetivo principal de una institución educativa de mejorar la calidad educativa a través del aprendizaje y la educación significativos.

En contraste, Tapia (2019) en su investigación sugirió indagar cómo se relacionan la gestión educativa y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas de la zona de Puno. El estudio tuvo un diseño transversal, no experimental correlacional. 32 docentes conformaron el tamaño de la muestra y se les pidió que respondieran dos cuestionarios, cada uno con 28 y 22 ítems, utilizando una escala tipo Likert. Existe una relación positiva, moderada y significativa entre las variables de revisión, como lo demuestran los resultados, que mostraron una relación significativa ( $p= 0,02$ ) y una correlación de Pearson de

0,536. Además, entre los encuestados, el 65,6% consideró que la gestión comunitaria de la institución era regular, el 18,8% mala y solo el 15,6% alta. Además, los docentes perciben que su participación en la toma de decisiones es moderada en el 43,8% de los casos, alta en el 40,6% de los casos y baja en el 15,6% de los casos. Debido a que la planificación de los informes de gestión por parte de los gerentes es inadecuada, generalmente hay poca participación en el apoyo dinámico de las unidades de trabajo y la gestión institucional se encuentra en general en una etapa intermedia. Una colección de escuelas.

En contraste, Quispe (2019) realizó un estudio para conocer la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en docentes de centros educativos de Junin. Este estudio fue de carácter no experimental, cuantitativo, descriptivo, transeccional y correlacional. Participaron de la muestra 145 docentes respondiendo un cuestionario que fue verificado por opinión profesional. Dado que una mayor parte de los docentes cree que la gestión educativa es adecuada, se demostró que existe una fuerte correlación entre estos factores utilizando los resultados de la conexión ( $p < 0,05$ ) y el índice Rho de Spearman de 0,742. En cuanto a los datos descriptivos, se destaca que el 35,9% de los participantes está sumamente satisfecho con su trabajo y que el 62,8% de los participantes opina que la gestión educativa es buena. La conclusión a la que se llegó fue que existe una interdependencia directa y significativa entre las dos variables, es decir, que a medida que se realicen esfuerzos para mejorar la reputación de la administración educativa, los educadores de la institución podrán reconocer un mayor nivel de logro profesional.

De manera similar, Gallardo y Rivas (2021) sugirieron que las instituciones educativas de Lima investiguen la relación entre los estilos de gestión gerencial y la satisfacción laboral de los docentes. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, descriptivo y correlacional, y contó con un tamaño de muestra de 239 docentes que respondieron preguntas en una escala de Likert que fue aprobada por juicio profesional. También se destaca que las prácticas de gestión basadas en el liderazgo tienen una correlación directa ( $p = 0,000$  y  $R = 0,305$ ) con el nivel de reconocimiento social y personal del profesorado. En otras palabras, cuando mejora el estilo de liderazgo de un gerente, también lo hace el desempeño

laboral. O bien, cuando un docente siente que en su labor educativa se satisfacen sus necesidades, presunciones y valores, se logra un gran aprendizaje en sus alumnos, lo que repercute significativamente en su entorno social.

Teóricamente, esta investigación se adhiere a la Teoría Sociocultural de Vygotsky, que sostiene que la interacción social juega un papel crucial en el aprendizaje y enfatiza cómo los jóvenes pueden apoyar activamente sus entornos. Como resultado, el desarrollo mental es el resultado de una etapa cooperativa (Palmer, 2018). De manera similar, la usabilidad pedagógica mejora la efectividad de los procesos de metacognición interactiva en el entorno educativo, lo que permite a los actores completar tareas psicopedagógicas con éxito (Borgobello & Monjelat, 2019).

La variable manejo comunitario es sustentada teóricamente por Solano et al. Según AI (2021), posibilita la identificación y determinación de las demandas y requerimientos del entorno educativo, que busca la participación activa de los docentes, educadores, estudiantes y tutores en actividades para la escuela y el barrio. Es crucial tomar la iniciativa para apoyar iniciativas que beneficien a la población como seña de identidad de esta administración, y trabajar en estrecha colaboración con otros para buscar un apoyo significativo tanto en el ámbito interno como externo.

Como resultado, incluye los fundamentos teóricos de las metodologías que se extienden más allá de los confines del salón de clases y que obtienen apoyo de los esfuerzos coordinados de numerosos actores en el contexto social más amplio. El significado de esta colaboración radica en la aparición de especialistas educativos y sociales para el desarrollo de componentes que tomen en cuenta a los estudiantes como un todo y en los que se establezcan conexiones que propicien el mejoramiento de sus capacidades.

La primera dimensión, la toma de decisiones, que es una actividad a la que la persona está constantemente expuesta en su día a día, y para la cual debe contar con los elementos y fuentes de datos cruciales que le permitan o ella para brindar soluciones alternativas a una situación desafiante que se presenta en la organización (Yangali et al. al, 2018). La segunda dimensión, el desarrollo de la

profesionalidad, se refiere al proceso educativo que se lleva a cabo en cualquier entorno educativo y engloba aspectos como la práctica pedagógica, la interacción con los estudiantes y la continua actualización docente para fortalecer sus habilidades (Topalaya, 2018). En una comunidad de docentes, se requiere que los profesionales reflexionen sobre su labor pedagógica tanto de forma individual como colectiva, colaboren mutuamente y participen activamente en las responsabilidades y roles que implica el trabajo en equipo, entre otros procesos y comportamientos que caracterizan el desarrollo de una comunidad de docentes como una entidad profesional.

La tercera dimensión, la identidad, aborda la rendición de cuentas, el progreso y los resultados de los estudiantes, así como la gestión de datos en el funcionamiento del sistema educativo a nivel estatal (Rodríguez y Lechuga, 2019). La identidad profesional se construye a través de una amplia formación, la autorreflexión, la colaboración en equipo y la experiencia. Inicialmente, cada individuo desarrolla su identidad de forma individual, pero luego se integra en el conjunto de otras identidades sociales, especialmente aquellas relacionadas con una profesión definida (Sources et al., 2020).

La cuarta dimensión, la cultura institucional, engloba las creencias, valores y experiencias de cada miembro de la organización. Esta dimensión refleja cómo cada colaborador lleva a cabo sus responsabilidades y puede facilitar o dificultar el logro de los objetivos institucionales (Troncos, 2018). Para comprender adecuadamente las estrategias institucionales que surgen de estándares y una visión que guía la organización educativa. En lo que respecta a la variable de participación docente, esta se relaciona con la Teoría Tridimensional propuesta por Meyer y Allen, que plantea que el compromiso es una manifestación del deseo, la necesidad o la obligación del colaborador de permanecer en la organización. Esto significa que una persona puede sentir un fuerte vínculo emocional con su organización, pero al mismo tiempo, desde una perspectiva de costo-beneficio, puede o no comprometerse a ser leal a la institución (Guerrero, 2019).

En cuanto a la variable de implicación del docente, la labor de los pedagogos es una tarea extraordinaria que exige un esfuerzo considerable en términos

académicos, intelectuales y especializados. Su objetivo es educar a la sociedad en aspectos morales y profesionales para fomentar la ciudadanía responsable (Martinez et al., 2018). A lo largo de esta labor, los educadores enfrentan una serie de desafíos en su entorno laboral, emocional y familiar, los cuales pueden influir en su bienestar general y satisfacción en el ámbito pedagógico. Además, Salazar (2018) señala que la implicación del docente se refiere a la capacidad de los educadores para adaptarse al cambio social, contribuir a su progreso y potenciar sus funciones pedagógicas ante las influencias ambientales. Esto implica una preparación y un desempeño esenciales en una variedad de tareas que les permiten cumplir eficazmente con su rol educativo.

En lo que respecta a la dimensión del compromiso afectivo, esta se refiere al vínculo psicoemocional que los individuos establecen con la organización. En esta dimensión, los colaboradores tienen confianza en las cualidades y valores que caracterizan a la institución, continúan desempeñando sus roles con dedicación y están motivados para seguir siendo parte de la entidad. Esto se manifiesta a través de su identificación con la organización, su iniciativa en el trabajo y su lealtad, lo que les genera un sentimiento de orgullo por pertenecer a ella. En última instancia, esta dimensión busca satisfacer las necesidades psicológicas y las expectativas de los colaboradores.

El compromiso de continuidad, por otro lado, se evidencia cuando un empleado invierte su tiempo y esfuerzo en la empresa y considera las consecuencias de su posible partida, reconociendo que significaría perder tanto lo invertido como las escasas oportunidades disponibles si decide abandonar su posición en la escuela o universidad (Saenz, 2022). Este tipo de compromiso está vinculado a consideraciones transaccionales, como el costo de oportunidad, y mide el grado en que el colaborador se siente obligado a mantener su relación laboral con la organización debido a los beneficios que ha obtenido de ella.

Por último, la dimensión del compromiso normativo se manifiesta cuando el individuo reconoce que la organización le ha brindado lo necesario y siente una obligación ética de ser leal y honesto al permanecer en la entidad. Este tipo de compromiso surge como resultado de una discrepancia cognitiva, en la cual la empresa se convierte en una fuente de motivación más sólida que otras opciones, lo que impulsa el deseo de mantenerse comprometido con ella (Chambi & Macedo,

2022). Los colaboradores con un alto nivel de compromiso normativo tienden a colaborar solidariamente con sus colegas para alcanzar los objetivos de la organización, ya que sienten que su trabajo contribuye significativamente a estos objetivos y se identifican con la misión y los valores de la institución.

En el ámbito educativo local, el rol del docente se expande, ya que asume tanto el papel de enseñante como el de alumno. Van más allá del enfoque tradicional de poseer conocimientos que deben transmitir y se convierten en expertos que adquieren conocimientos tanto de sus estudiantes como de aquellos que influyen en los ciclos educativos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de la investigación

El tipo de estudio fue considerado fundamental, ya que su propósito radica en contribuir mediante métodos teóricos de investigación que se basan en la observación de hechos y relaciones que podían ser verificables y susceptibles de interpretación (Concytec, 2018).

Dado que la investigación requería ser organizada y sistematizada a partir de datos cuantitativos, evaluada a través de análisis estadísticos y sometida a pruebas descriptivas de hipótesis e inferencia, se adoptó un enfoque cuantitativo en el estudio (Hernández et al., 2014).

El diseño de investigación fue considerado descriptivo, ya que tiene como objetivo principal construir, caracterizar y esclarecer las causas del problema investigado. Además, se clasificaba como correlativo, dado que buscaba examinar posibles asociaciones o relaciones entre las variables de interés en el estudio (Arias, 2012).

El diseño fue no experimental, ya que no se realizaron manipulaciones ni experimentos con la muestra de estudio, y no se contempló un estudio previo o posterior que implicara la manipulación de variables. Además, se trató de un diseño transversal, ya que la recopilación de datos se lleva a cabo en un único punto temporal, que corresponde al año en curso (Hernández et al., 2014).

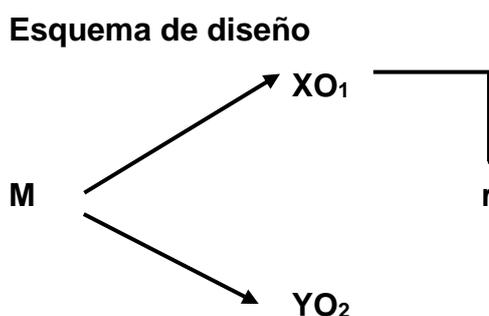
En el contexto de la gestión comunitaria y la participación docente, se identificaban autores relevantes como Paulo Freire, quien era ampliamente reconocido por su teoría de la educación liberadora y su énfasis en la participación activa de la comunidad en el proceso educativo. Su obra fundamental, "Pedagogía del oprimido", abordaba la importancia de la colaboración entre educadores y la comunidad para lograr una educación transformadora y liberadora.

Otro autor de relevancia es John Dewey, cuyo enfoque se centraba en la educación experiencial y el aprendizaje activo. Dewey abogaba por una educación basada en la experiencia de los estudiantes y la participación de la comunidad en la vida escolar.

En el ámbito de un diseño no experimental en el campo de la gestión comunitaria y la participación docente, se puede encontrar inspiración en el

enfoque de Michael Fullan. Fullan era un experto en liderazgo educativo y el proceso de cambio en las escuelas. Sus obras, como “Liderando en una cultura de cambio” y “El cambio educativo: Diez leyes naturales”, proporcionan un marco sólido para comprender cómo implementar cambios efectivos en el ámbito educativo.

En un estudio de naturaleza correlacional, se perseguía establecer la relación entre dos variables sin intervenir en ninguna de ellas. La clasificación y diseño de este estudio se basaron en la metodología de investigación propuesta por Hernández Sampieri en su libro “Metodología de la Investigación”. En este enfoque, se emplea un diseño descriptivo correlacional, que se consideraba uno de los diseños de investigación más frecuentes. Este tipo de investigación se clasificaba como no experimental y se caracterizaba por su enfoque descriptivo correlacional.



Donde:

M : Muestra

O<sub>1</sub> : Observación de la Variable 1: Gestión comunitaria

O<sub>2</sub> : Observación de la Variable 2: Participación de docentes

r : Correlacional entre ambas variables

### 3.2 Variables y operacionalización

**Variable 1:** Gestión comunitaria

**Definición conceptual:** Según Solano et al. (2021), esta variable permite identificar y analizar las necesidades y demandas del entorno educativo, promoviendo la participación activa de docentes, educadores, estudiantes y tutores en actividades relacionadas con la escuela y la comunidad.

**Definición operacional:** La variable “gestión comunitaria” fue evaluada

mediante un cuestionario que abarcó las cuatro dimensiones mencionadas: toma de decisiones, desarrollo profesional, identidad y cultura institucional.

**Escala de medición:** Ordinal

**Variable 2:** Participación de docentes

**Definición conceptual:** Se refería a la destacada labor de un educador que se enfoca en formar a la sociedad en aspectos morales y profesionales con el objetivo de cultivar ciudadanos responsables y éticos, según lo señalado por Martínez et al. (2018).

**Definición operacional:** La variable “participación docente” fue evaluada mediante un cuestionario basado en las dimensiones de compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

**Escala de medición:** Ordinal

### 3.3 Población, muestra y muestreo

Según lo mencionado por Hernandez y Carpio (2019), la población de este estudio incluía a todas las personas que viven en el área donde se llevaría a cabo la evaluación, así como a aquellas que la visitaban de manera regular. En este contexto específico, la población objeto de estudio estuvo compuesta por 84 docentes que forman parte de una institución educativa ubicada en el distrito de Caraz, en la región de Ancash.

**Tablas 1.**

*Población de la indagación*

	<b>Docentes</b>		<b>Total</b>
	M	F	
<b>Primaria</b>	14	10	24
<b>Secundaria</b>	36	24	60
<b>Total</b>	50	34	84

Según López & Fachelli (2015), para la determinación de la muestra se utilizó el muestreo censal, lo que significa que el tamaño de la muestra era igual a la población. Esta clasificación se utilizó cuando la población era lo suficientemente grande como para permitir una medición precisa. Como resultado,

84 docentes en total conforman la unidad muestral.

### **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

El enfoque metodológico utilizado en esta investigación se basó en la encuesta, que consiste en un conjunto de preguntas formuladas en tiempo presente dirigidas a la muestra de estudio. Estas preguntas están estructuradas de manera ordinal para evaluar y comprender mejor el contexto o los fenómenos objeto de investigación, como se mencionó en el trabajo de Carpio (2019).

Se optó por utilizar un instrumento específico conocido como cuestionario, que es un documento escrito diseñado de manera lógica y coherente para obtener una comprensión más profunda de los encuestados. El cuestionario permitió que los participantes proporcionaran información detallada relevante para el estudio, tal como se describe en la investigación realizada por Carhuancho et al. (2019).

Fue importante destacar que el cuestionario desarrollado para este estudio fue sometido a un proceso de validación que incluyó la opinión de tres expertos en el campo, todos ellos con experiencia en la mención del máster relacionada. Estos expertos evaluaron la idoneidad, relevancia y claridad de las preguntas formuladas en el instrumento a través de una carta adjunta.

Para garantizar la confiabilidad del cuestionario, se llevó a cabo una prueba piloto utilizando el software SPSS. Esta prueba tiene como objetivo evaluar la consistencia interna de las preguntas y la confiabilidad del instrumento en términos de medición. El coeficiente Alfa de Cronbach se utilizó como indicador de la consistencia y exactitud de las medidas, lo que permitirá utilizar el instrumento de manera consistente y repetida con los diferentes miembros de la muestra.

### **3.5 Procedimientos**

El instrumento fue utilizado con los empleados de la entidad pública, a quienes se les informó la conclusión del cuestionario, el número de preguntas que contiene y la forma de responder. También se solicitó el consentimiento de cada

participante y se le informó sobre los resultados.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Para poder crear el formulario de Google que contenía las preguntas y opciones de respuesta, primero se realizó la encuesta tanto de forma virtual como presencial con la muestra del estudio. Al hacerlo, se descargó la base de datos de Excel y se transfirieron los datos de la encuesta presencial. Se pudo realizar el procesamiento de datos para elaborar tablas y gráficos y construir hipótesis descriptivas inferenciales.

En la investigación cuantitativa sobre la participación de docentes y la gestión comunitaria, el análisis de datos fue crucial para extraer conclusiones significativas.

Tendencia Central: se calculó la media, mediana y moda para comprender los valores centrales de las variables, como el nivel de participación docente o la percepción de la comunidad. Se examinó la variabilidad de los datos a través de la desviación estándar, rango intercuartílico o la amplitud de las respuestas. Se Evaluó la relación entre variables, como la correlación entre el nivel de participación docente y el rendimiento estudiantil. Determina la influencia de una o más variables independientes en una variable dependiente cómo la gestión comunitaria afectaba la participación docente.

Se identificaron patrones subyacentes entre múltiples variables y cómo estas se agrupaban o se relacionaban en factores que afectaban la percepción de la comunidad sobre la gestión escolar. Se agruparon participantes con características similares en subgrupos, revelando distintos perfiles de participación docente o percepciones comunitarias. Se presentaron los resultados a través de tablas y gráficos claros y visuales para resumir y comunicar hallazgos. Se extrajeron conclusiones basadas en los análisis estadísticos realizados y en cómo estos respondieron a las preguntas de investigación. Se contextualizaron los resultados dentro del contexto específico de la investigación educativa y las particularidades de la comunidad escolar. Este método de análisis de datos cuantitativos permitió explorar relaciones, identificar patrones y obtener información detallada sobre la participación docente y la gestión comunitaria en el

entorno educativo.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se acataron las pautas establecidas por las normas APA, así como otros reglamentos pertinentes en el campo odontológico, en concordancia con la guía metodológica proporcionada por la universidad. Todo esto se llevó a cabo con el fin de garantizar el pleno respeto de las consideraciones éticas de la investigación. Se prestó especial atención a la preservación de la privacidad de los participantes al emplear los instrumentos de manera sistemática, y se procuró obtener su consentimiento de manera justa e imparcial, sin recurrir a la coerción o la manipulación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Descripción estadística

**Tabla 2**

Cruce entre la gestión comunitaria y participación de docentes

		<i>Gestión comunitaria</i>				
		Bajo	Regular	Alto	Total	
<i>Participación de docentes.</i>	Bajo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,2%	0,0%	1,2%
	Regular	Recuento	1	11	5	17
		% del total	1,2%	12,9%	5,9%	20,0%
	Alto	Recuento	0	5	62	66
		% del total	0,0%	5,9%	72,9%	78,8%
Total	Recuento	1	17	66	84	
	% del total	1,2%	20,0%	78,8%	100,0%	

#### Interpretación

La Tabla 1 muestra la variable gestión comunitaria y la participación de los docentes, se divide en tres categorías: Bajo, Regular y Alto; en consecuencia se muestra el recuento y el porcentaje del total para cada combinación de categorías de gestión comunitaria y participación de docentes y de esta manera se muestran los puntos clave: Para la categoría “Bajo” de gestión comunitaria, hay un recuento de 1, lo que representa el 1.2% del total. Para la categoría “Regular” de gestión comunitaria, hay un recuento de 17, lo que representa el 20.0% del total. Para la categoría “Alto” de gestión comunitaria, hay un recuento de 66, lo que representa el 78.8% del total. Estos datos muestran que la mayoría de los casos tienen una gestión comunitaria clasificada como “Alto” y la participación de los docentes en la gestión comunitaria también es principalmente “Alto” en la mayoría de los casos, ya que el 78.8% del total cae en esta categoría.

**Tabla 3***Cruce entre la toma de decisiones y participación de docentes*

		Toma de decisiones			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
<i>Participación de docentes</i>	Bajo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,2%	0,0%	1,2%
	Regular	Recuento	4	10	3	17
		% del total	4,7%	11,8%	3,5%	20,0%
	Alto	Recuento	0	17	50	66
		% del total	0,0%	20,0%	58,8%	78,8%
Total	Recuento	4	28	52	84	
	% del total	4,7%	32,9%	62,4%	100,0%	

**Interpretación**

La toma de decisiones y participación de los docentes se divide en tres categorías: Bajo, Regular y Alto. El cuadro muestra el recuento y el porcentaje del total para cada combinación de categorías de toma de decisiones y participación de docentes. Para la categoría “Bajo” de toma de decisiones, hay un recuento de 4, lo que representa el 4.7% del total, en cuanto de la categoría “Regular” de toma de decisiones, hay un recuento de 28, lo que representa el 32.9% del total y para la categoría “Alto” de toma de decisiones, hay un recuento de 52, lo que representa el 62.4% del total. Del mismo modo, la mayoría de los casos muestran una participación “Alta” de los docentes en la toma de decisiones, ya que el 78.8% del total se encuentra en esta categoría.

**Tabla 4***Cruce entre el desarrollo de la profesionalidad y participación de docentes*

		Desarrollo de la profesionalidad			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
<i>Participación de docentes</i>	Bajo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,2%	0,0%	1,2%
	Regular	Recuento	1	12	4	17
		% del total	1,2%	14,1%	4,7%	20,0%
	Alto	Recuento	0	10	57	66
		% del total	0,0%	11,8%	67,1%	78,8%
Total	Recuento	1	23	60	84	
	% del total	1,2%	27,1%	71,8%	100,0%	

### Interpretación

La Tabla 3 muestra la progresión del profesionalismo y la participación de los docentes que se divide en tres categorías: Bajo, Regular y Alto. Del mismo modo en el cuadro muestra el recuento y el porcentaje del total para cada combinación de categorías de desarrollo de la profesionalidad y participación de docentes. Para la categoría “Bajo” de desarrollo de la profesionalidad, hay un recuento de 1, lo que representa el 1.2% del total. Para la categoría “Regular” de desarrollo de la profesionalidad, hay un recuento de 23, lo que representa el 27.1% del total. Para la categoría “Alto” de desarrollo de la profesionalidad, hay un recuento de 60, lo que representa el 71.8% del total. Del mismo modo, la mayoría de los casos muestran un alto desarrollo de la profesionalidad, ya que el 78.8% del total se encuentra en esta categoría.

**Tabla 5**

*Cruce entre la identidad y participación de docentes*

		Identidad			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
<i>Participación de docentes</i>	Bajo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,2%	0,0%	1,2%
	Regular	Recuento	1	8	8	17
		% del total	1,2%	9,4%	9,4%	20,0%
	Alto	Recuento	0	3	64	66
		% del total	0,0%	3,5%	75,3%	78,8%
Total	Recuento	1	12	71	84	
	% del total	1,2%	14,1%	84,7%	100,0%	

### Interpretación

De acuerdo con la Tabla 4, que muestra las identidades y la participación de los docentes, muestra el número y el porcentaje de docentes en cada categoría de rendimiento en función de su participación en la evaluación. En la categoría “Bajo”, hay un total de 1 docente, lo que representa el 1.2% del total. En la categoría “Regular”, hay 12 docentes, lo que equivale al 14.1% del total. De estos, 1 docente tiene una participación baja (1.2%), 8 docentes tienen una participación regular (9.4%), y 3 docentes tienen una participación alta (3.5%). En la categoría “Alto”, hay un total de 71 docentes, lo que corresponde al 84.7% del total. De estos, no hay

docentes con participación baja (0%), 8 docentes tienen una participación regular (9.4%), y 64 docentes tienen una participación alta (75.3%). En resumen, la mayoría de los docentes (84.7%) tienen un rendimiento “Alto” y una proporción significativa de ellos (78.8%) también tiene una alta participación.

**Tabla 6**

Cruce entre la cultura institucional y participación de docentes

		Cultura institucional			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
<i>Participación de docentes</i>	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	1,2%	0,0%	0,0%	1,2%
	Regular	Recuento	0	10	7	17
		% del total	0,0%	11,8%	8,2%	20,0%
	Alto	Recuento	0	5	62	66
		% del total	0,0%	5,9%	72,9%	78,8%
Total	Recuento	1	15	68	84	
	% del total	1,2%	17,6%	81,2%	100,0%	

#### Interpretación

En la tabla 5 se analiza la cultura institucional en relación con la participación de los docentes. La tabla muestra la distribución de los docentes en diferentes niveles de cultura institucional (Bajo, Regular, Alto) y su participación correspondiente en la evaluación. En la categoría “Bajo” de cultura institucional, hay 1 docente, lo que representa el 1.2% del total. En la categoría “Regular” de cultura institucional, hay 15 docentes, lo que equivale al 17.6% del total. De estos, no hay docentes con participación baja (0%), 10 docentes tienen una participación regular (11.8%), y 5 docentes tienen una participación alta (5.9%). En la categoría “Alto” de cultura institucional, hay un total de 68 docentes, lo que corresponde al 81.2% del total. De estos, no hay docentes con participación baja (0%), 7 docentes tienen una participación regular (8.2%), y 62 docentes tienen una participación alta (72.9%). En resumen, la mayoría de los docentes (81.2%) pertenecen a la categoría “Alto” de cultura institucional, y la mayoría de ellos (78.8%) también tienen una participación alta en la evaluación.

## 4.2. Descripción inferencial

**Tabla 7**

*Pruebas de normalidad para las variables y sus dimensiones*

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	N	Sig.
Gestión comunitaria	0.719	84	0.000
Toma de decisiones	0.845	84	0.002
Desarrollo de la profesionalidad	0.784	84	0.000
Identidad	0.840	84	0.001
Cultura institucional	0.788	84	0.000
Participación de docentes	0.735	84	0.000
Compromiso afectivo	0.725	84	0.000
Compromiso de continuidad	0.809	84	0.000
Compromiso normativo	0.854	84	0.003

### Interpretación

Utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la Tabla 6 presenta los resultados de las pruebas de normalidad para las variables y sus dimensiones en la muestra examinada.

Todos los valores de p en la muestra analizada son inferiores a 0,05, lo que indica que ninguna variable o dimensión de la muestra sigue una distribución normal. Debido a esto, se deben usar pruebas estadísticas no paramétricas para analizar estas variables en lugar de pruebas estadísticas paramétricas. Si el valor de “Sig.” En este caso, todos los valores de “Sig.” Son menores que 0.05, excepto en dos casos, se puede rechazar la hipótesis nula de que las muestras provienen de la misma distribución. En este caso hay diferencias significativas en la distribución de los datos en la mayoría de las categorías.

**Tabla 8***Correlación entre Gestión comunitaria y Participación de docentes*

			Gestión comunitaria	Participación de docentes
Rho de Spearman	Gestión comunitaria	Coefi.	1,000	,467*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Participación de docentes	Coefi.	,467*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación

Indicando una correlación de Spearman moderadamente positiva entre las dos variables: “Gestión comunitaria” y “Participación de docentes”. Los resultados muestran un coeficiente de correlación de Spearman de 0.467 entre estas dos variables. Además, se proporciona información sobre la significancia de esta correlación. La “Sig. (bilateral)” o p-valor para la correlación entre “Gestión comunitaria” y “Participación de docentes” es 0.000, lo que indica que la correlación es significativa a un nivel de confianza del 95%. Esto sugiere que hay una relación estadísticamente significativa entre estas dos variables. Es importante considerar el contexto específico de la investigación al interpretar estos resultados. La correlación de Spearman indica la fuerza y la dirección de la relación entre dos variables, pero no implica causalidad.

**Tabla 9***Correlación entre participación de docentes y Toma de decisiones*

			Participación de docentes	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Participación de docentes	Coefi.	1,000	,345
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Toma de decisiones	Coefi.	,345	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

### Interpretación

El coeficiente de correlación de Spearman entre las variables “Participación de docentes” y “Toma de decisiones”. El coeficiente de correlación de Spearman entre estas dos variables es 0.345. Además, la significancia de esta correlación se indica mediante los valores de “Sig. (bilateral)”. En este caso, el valor de p para la correlación entre Participación de docentes y Toma de decisiones es 0.000, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de confianza del 95%. Estos resultados sugieren que hay una relación significativa entre la Participación de docentes y la Toma de decisiones. Sin embargo, la fuerza de esta relación es más moderada en comparación con la relación entre Gestión comunitaria y Participación de docentes. Al igual que antes, es crucial considerar el contexto específico de mi investigación para una interpretación precisa de estos resultados. La correlación de Spearman señala la relación entre dos variables, pero no indica causalidad.

**Tabla 10***Correlación entre Participación de docentes y Desarrollo de la profesionalidad*

			Participación de docentes	Desarrollo de la profesionalidad
Rho de Spearman	Participación de docentes	Coefi.	1,000	,299
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Desarrollo de la profesionalidad	Coeficiente de correlación	,299	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

**Interpretación**

El coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ) entre Participación de docentes y Desarrollo de la profesionalidad es de 0,299. El valor de  $p$  asociado es muy pequeño, lo que indica una significativa correlación estadística entre estas dos variables ( $p < 0,05$ ). El coeficiente de correlación de Spearman evalúa la relación entre dos variables ordinales o variables que pueden ser transformadas en rangos. En este caso hay una correlación positiva moderada entre Participación de docentes y Desarrollo de la profesionalidad.

**Tabla 11***Correlación entre Participación de docentes y Identidad*

			Participación de docentes	Identidad
Rho de Spearman	Participación de docentes	Coefi.	1,000	,608**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	84	84
	Identidad	Coefi.	,608**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	84	84

**Interpretación**

El coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ) entre Participación de docentes e Identidad es 0,608. El valor de  $p$  asociado es muy pequeño, indicando una correlación estadísticamente significativa entre estas dos variables ( $p < 0,01$ ).

Además, el asterisco doble (\*\*) indica que la correlación es significativa a un nivel de confianza del 0,01, lo que refuerza la significancia de la relación entre Participación de docentes e Identidad. Estos resultados sugieren una correlación positiva fuerte entre Participación de docentes e Identidad.

**Tabla 12**  
Correlación entre Participación de docentes y Cultura institucional

			Participación de docentes	Cultura institucional
Rho de Spearman	Participación de docentes	Coefi. Sig. (bilateral)	1,000	,494*
		N	84	84
	Cultura institucional	Coefi. Sig. (bilateral)	,494*	1,000
		N	84	84

#### Interpretación

El coeficiente de correlación de Spearman entre la participación de los docentes y la cultura institucional es de 0,494. Este valor indica una correlación positiva moderada entre estas dos variables.

El valor p (Sig. bilateral) es de 0,014, lo que indica que esta correlación es significativa a un nivel de confianza del 95% (nivel de significancia de 0,05). En otras palabras, existe evidencia estadística suficiente para decir que la relación entre la participación de los docentes y la cultura institucional no es simplemente el resultado del azar.

La interpretación de estos resultados sugiere que hay una relación significativa y moderadamente positiva entre la participación de los docentes y la cultura institucional. Esto podría implicar que a medida que aumenta la participación de los docentes en ciertas actividades o decisiones dentro de la institución, también puede haber un impacto positivo en el desarrollo o fortalecimiento de la cultura institucional. Sin embargo, esta correlación no necesariamente implica causalidad; es decir, no se puede afirmar directamente que la participación de los docentes cause cambios en la cultura institucional, ya que puede haber otros factores involucrados.

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo, se llevó a cabo una comparación de los resultados obtenidos utilizando el programa SPSS, así como la valoración de la concordancia o discrepancia con investigaciones previas, al tiempo que se proporcionó una explicación de los fundamentos teóricos relacionados. Con respecto al objetivo general, que consistía en analizar la relación entre la gestión comunitaria y la participación de los docentes en una institución educativa pública, se encontraron los siguientes resultados: el 75% de los casos exhibe un nivel alto de participación docente, mientras que el 16% muestra un nivel medio y el 8% presenta un nivel bajo. Desde una perspectiva teórica similar, los hallazgos de Parrales y Puerto (2021), que se basaron en un enfoque cuantitativo y correlacional, se asemejan a los resultados mencionados anteriormente. En su estudio, al relacionar la variable de estrategias administrativas, encontraron que una proporción significativa de docentes tenía una percepción positiva de su trabajo (75%) y se sentía motivada (90%). Esto sugiere que los directores pueden experimentar cierta resistencia al implementar cambios relacionados con la gestión comunitaria, ya que asumen la iniciativa y el liderazgo en su rol de trabajo. En este contexto, es importante enfocarse en lograr un desempeño educativo efectivo por parte de los docentes, lo que contribuiría al avance de la entidad hacia el ámbito de la gestión comunitaria y al logro de los objetivos institucionales y personales. De manera similar, el estudio cuantitativo, correlacional y no experimental realizado por Sagredo y Castello (2019) reveló una correlación positiva y significativa entre la gestión comunitaria, el compromiso y la motivación de los docentes ( $R = 0,763$  y  $p = 0,0001$ ). Asimismo, en su investigación, un alto porcentaje de docentes (67,5%) expresó que consideraba adecuada la gestión. En resumen, se destaca la importancia de una evaluación positiva del ambiente institucional en el contexto educativo, ya que los educadores desempeñan un papel fundamental en el proceso de enseñanza y su nivel de satisfacción laboral tiene un impacto en sus alumnos, lo que se refleja en su participación en la gestión comunitaria.

Se buscó obtener información sobre la toma de decisiones y la participación de los docentes en una institución educativa como parte del primer objetivo específico. Esta correlación resultó ser estadísticamente significativa, ya que el valor de  $p$  fue menor a 0,05. Hallazgos similares se presentaron en un estudio

realizado por Velásquez (2020), que exploró la relación entre las prácticas docentes en el aula y la percepción de la gestión educativa. En dicho estudio, se encuestó a 56 educadores, y se encontraron resultados similares con una correlación significativa entre la toma de decisiones gerenciales y la cultura de aprendizaje, tanto a nivel gerencial, académico como administrativo. En resumen, los resultados sugieren que la satisfacción de los docentes con el liderazgo pedagógico de la institución educativa está estrechamente relacionada con su desempeño en el aula. Estos resultados concuerdan con investigaciones previas, como la realizada por Canesa (2021), que también encontró que el 90% de los docentes percibió que recibió apoyo, planificación y talleres específicos por parte de la entidad educativa para mejorar la calidad de su trabajo educativo. Esto resalta la importancia de involucrar a todos los actores del contexto local en los procesos de planificación que contribuyan al conocimiento de las actividades académicas a llevar a cabo durante el período escolar establecido. En cuanto al segundo objetivo específico, que se centraba en evaluar la profesionalidad de los docentes y su participación en la institución educativa, se observó una fuerte correlación positiva entre ambas variables. Un 54% de los casos presentó un nivel alto, un 25% un nivel medio y un 20% un nivel bajo en relación a la profesionalidad. Sin embargo, cabe destacar que la correlación no resultó ser estadísticamente significativa, ya que el valor de  $p$  fue mayor a 0,05.

En este capítulo se procedió a realizar la comparación de los resultados obtenidos mediante el uso del programa SPSS, se llevó a cabo una evaluación sobre la aceptación o rechazo de los antecedentes previamente existentes, y se proporcionaron explicaciones en cuanto a los fundamentos teóricos relacionados con la investigación. El objetivo general de este estudio consistió en comprender la relación entre la gestión comunitaria y la participación de los docentes en una institución educativa publicada. Los resultados revelaron que un 75% de los casos presentaron un nivel elevado de participación, mientras que un 16% se ubicó en un nivel medio y un 8% en un nivel bajo. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0,467, lo que indicó la existencia de una correlación moderadamente positiva entre ambas variables. Esta correlación se consideró estadísticamente significativa debido a que el valor de  $p$  fue menor a 0,05.

Estos resultados guardan similitud con lo planteado por Parrales y Puerto (2021) en su estudio de enfoque cuantitativo y correlacional, donde se obtuvieron valores elevados en la proporción de docentes que percibieron de manera positiva su trabajo (75%) y se sintieron motivados (90%) en relación con las estrategias administrativas. Estos hallazgos sugieren que los directores no pueden proyectar estos cambios hacia la participación de la comunidad, asumiendo que la iniciativa y el liderazgo se aplican en su rol de trabajo. No obstante, es factible lograr un desempeño educativo efectivo por parte de los docentes que los conduzca hacia una mayor participación comunitaria y la consecución de los objetivos tanto institucionales como personales. En un contexto similar, el estudio cuantitativo y correlacional realizado por Sagredo y Castello (2019) arrojó resultados similares, evidenciando una correlación positiva y significativa entre la gestión comunitaria, el compromiso y la motivación de los docentes ( $R = 0,763$  y  $p = 0,0001$ ). Asimismo, un porcentaje significativo de docentes (67,5%) consideró que la gestión era adecuada. En resumen, estos hallazgos subrayan la importancia de mantener una valoración positiva del entorno institucional, ya que esto desempeña un papel fundamental en el proceso de aprendizaje educativo.

El primer objetivo específico se centró en la comprensión de cómo los docentes toman decisiones y participan en una institución educativa. Se encontró que en el 66,7% de los casos, la toma de decisiones públicas se ubicó en un nivel alto, en un 29,2% en un nivel medio y en un 4% en un nivel bajo. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0,345, lo que indicó una correlación moderadamente positiva entre estas variables. Esta correlación se consideró estadísticamente significativa, ya que el valor de  $p$  fue menor a 0,05. Resultados similares se encontraron en un estudio realizado por Velásquez (2020), que investigó la relación entre las percepciones de los estudiantes sobre la gestión educativa y las prácticas docentes en el aula. En este estudio, 84 educadores participaron en una encuesta que fue considerada adecuada por expertos en el campo. Asimismo, se obtuvieron hallazgos similares al correlacionar la toma de decisiones gerenciales con la cultura de aprendizaje en los niveles gerencial, académico y administrativo. En resumen, los resultados sugieren que las percepciones de los docentes sobre el liderazgo pedagógico de la institución educativa están estrechamente relacionadas con su desempeño en el aula. Estos hallazgos se alinean con lo planteado por Canesa

(2021), quien también observó que el 90% de los docentes recibió apoyo, planificación y talleres específicos para mejorar su labor educativa. Esto resalta la importancia de involucrar a todos los actores del contexto local en los procesos de planificación, lo que contribuye al conocimiento de las actividades académicas a llevar a cabo durante el período escolar.

En relación al segundo objetivo específico, que se enfocó en evaluar la profesionalidad y la participación de los docentes en una institución educativa, se encontró una correlación positiva entre ambas variables. Un 54% de los casos presentó un nivel alto, un 25% un nivel medio y un 20% un nivel bajo en cuanto a la profesionalidad. Sin embargo, es importante destacar que esta correlación no resultó ser estadísticamente significativa, ya que el valor de  $p$  fue mayor a 0,05. A partir del primer objetivo específico, se buscó comprender la manera en que los docentes toman decisiones y participan en una institución educativa (I. E.). Los resultados muestran que en el 66,7% de los casos, la toma de decisiones públicas se encuentra en un nivel alto, en el 29,2% en un nivel medio, y en el 4% se encuentra en un nivel bajo. Esto indica una correlación moderadamente positiva entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de 0,345. Estos resultados concuerdan con hallazgos similares obtenidos en un estudio realizado por Velásquez (2020), que examinó cómo las percepciones de los estudiantes sobre la gestión educativa se relacionaban con las prácticas docentes en el aula. En su estudio, 84 educadores participaron en una encuesta que fue considerada apropiada por expertos en el campo. También se encontraron resultados similares al relacionar la toma de decisiones gerenciales con la cultura de aprendizaje en los niveles gerencial, académico y administrativo.

En resumen, los resultados indican que las percepciones de los docentes sobre el liderazgo pedagógico de la institución educativa están fuertemente vinculadas a su desempeño en el aula. Esto coincide con el enfoque presentado por Canesa (2021), quien destacó que el 90% de los docentes encuestados afirmó haber recibido apoyo en forma de planificación, talleres y asistencia para eventos específicos relacionados con la entidad educativa. En este sentido, se considera importante que la institución educativa involucre a todos los actores del contexto local en los procesos de planificación, lo que contribuirá al conocimiento de los

detalles de las actividades académicas que se llevarán a cabo durante el período escolar establecido. En cuanto al segundo objetivo específico, que se centró en la evaluación de la profesionalidad y participación de los docentes en una institución educativa, se observó una correlación positiva entre ambas variables. El 54% de los casos presentó un nivel alto, el 25% un nivel medio y el 20% un nivel bajo en lo que respecta a la profesionalidad. Sin embargo, es importante señalar que esta correlación no resultó estadísticamente significativa, ya que el valor de p fue mayor a 0,05.

## VI. CONCLUSIÓN

En primer lugar:

Se observó que existe una correlación significativa y directa entre la gestión comunitaria y el comportamiento, y la participación docente. El coeficiente de correlación de Spearman (Rho) fue de 0.467, lo que indica una correlación moderadamente positiva. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, lo que sugiere que la gestión comunitaria tiene un impacto directo en los niveles de participación docente.

En segundo lugar:

Se identificó una fuerte conexión directa entre la gestión comunitaria y la participación docente, con un énfasis moderado en la dimensión de compromiso afectivo positivo. El coeficiente de correlación de Spearman (Rho) fue de 0.345, y el nivel de significancia fue menor a 0.05, lo que lleva a la aceptación de la hipótesis alternativa. Esto implica que la gestión comunitaria está relacionada de manera equivalente con la dimensión de participación docente, especialmente en el aspecto del compromiso afectivo positivo.

En tercer lugar:

Se encontró una correlación significativa y directa entre la gestión comunitaria y el comportamiento, específicamente entre la dimensión comunitaria y el compromiso de continuidad. El coeficiente de correlación de Spearman (Rho) fue de 0.299, y el nivel de significancia fue menor a 0.05. Esto permite la aceptación de la hipótesis alternativa y sugiere que la gestión comunitaria está relacionada de manera moderadamente positiva con la dimensión de compromiso de continuidad, identificando la misma variable en la cultura organizacional en un nivel superior en comparación con la dimensión de compromiso de continuidad.

En cuarto lugar:

Se encontró una correlación directa y altamente significativa entre la dimensión de identidad docente y la dimensión de compromiso normativo, con un coeficiente de Spearman (Rho) igual a 0.494. Además, el nivel de significancia fue menor a 0.05, lo que lleva a la aceptación de la hipótesis alternativa. Esto sugiere que la

cultura organizacional está alineada con la dimensión de compromiso normativo, lo que requiere una probabilidad menor a 0.05.

En quinto lugar:

Se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) igual a 0.494 entre la dimensión de participación docente y la cultura institucional. Además, el nivel de significancia fue menor a 0.05, lo que indica una correlación moderada y significativa entre estas dos variables. Dado que existe una relación significativa entre las variables de estudio, se acepta la hipótesis en este sentido.

## VII. RECOMENDACIÓN

Primero:

Se sugiere que el liderazgo del equipo directivo de la institución educativa sea fortalecido mediante la capacitación, la investigación y la empatía en las interacciones, con el propósito de consolidar la organización comunitaria y las bases de la comunidad educativa como fuentes externas de influencia significativa en el proceso de aprendizaje. Esta responsabilidad principal recae en el director de la institución. Se identifican factores externos que ejercen impacto en el progreso del aprendizaje en la comunidad educativa.

Segundo:

Se recomienda promover una cultura de apoyo entre los tutores a través de debates y estudios originales en el ámbito de la tutoría escolar. Es esencial que respalden a las organizaciones regionales y consideren a los estudiantes como protagonistas del proceso de aprendizaje, alentándolos a participar en misiones y días de anticipación, o a abogar por mejoras adicionales.

Tercero:

Se insta a los funcionarios del MINEDU a llevar a cabo talleres que enfatizan el profesionalismo y la participación activa de los docentes. Deben compartir sus experiencias exitosas en relación con la gestión comunitaria con otras escuelas, la comunidad científica y las instituciones públicas. Esto contribuirá a que una enseñanza educativa organizada de manera comunitaria apoye de manera más efectiva la consecución de un aprendizaje de alta calidad.

Cuarto:

Los directivos de la institución deberían llevar a cabo charlas motivacionales con el objetivo de fomentar la participación tanto de los padres como de los docentes en la toma de decisiones en la escuela pública. Asimismo, es crucial impulsar la colaboración entre la dirección y los docentes, así como resolver los conflictos que puedan surgir, incluso en situaciones de mala administración y falta de responsabilidad de gestión. Se sugiere que, si las empresas privadas pueden

cumplir con los pagos de prestaciones en fundaciones privadas de formación, entonces las instituciones educativas públicas también pueden hacerlo.

Quinto:

Los directivos deben colaborar estrechamente con los principales socios estratégicos en educación, como el MINEDU, la DRELP, la UGEL y las ONG, considerándolos aliados. Esta colaboración permitirá acceder a los recursos materiales, que a menudo son limitados en la institución. También es esencial mejorar las instalaciones y promover inversiones continuas en los recursos necesarios para mejorar la metodología de enseñanza.

## REFERENCIAS

- Apaza, F. (2018). Gestión comunitaria y clima organizacional en la Institución Educativa de educación básica especial “Don José de San Martín” –Cusco. [Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33267/apaza\\_sf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33267/apaza_sf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Borgobello, A., & Monjelat, N. (2019). Vigotsky en la sociedad digital. Perspectivas Metodológicas. doi:<https://doi.org/10.18294/pm.2019.2200>
- Campó, N. M. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878155>
- Canesa, G. (2021). La Práctica Docente en el desarrollo de la Gestión Pedagógica de la Escuela de Educación Básica Presidente Tamayo, Año 2020. [Universidad Estatal Península De Santa Elena]. La Libertad, Ecuador.
- Carhuacho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). Metodología para la Investigación Holística. Editorial El Nuevo Milenio-Mexico. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%c3%ada%20para%20la%20investigaci%c3%b3n%20hol%c3%adstica.pdf>
- Chambi, A., & Macedo, C. (2022). Compromiso organizacional y Desempeño Laboral en la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. Pucallpa. Obtenido de [http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5666/B8\\_2022\\_UNU\\_ADMINISTRACION\\_T\\_2022\\_ALVARO\\_CHAMBI\\_ET\\_AL\\_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5666/B8_2022_UNU_ADMINISTRACION_T_2022_ALVARO_CHAMBI_ET_AL_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chaparro, A. (2019). La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Clorinda Matto De Turner, Cusco. [Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. Obtenido de <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1821cb7b-e4d0-4680-b7b1-3caa238948b3/content>
- Concha, N. (2022). Gestión Educativa y Desempeño Laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa Emblemática “Inca Garcilaso de la Vega”, Cusco – 2019. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Cusco, Peru.
- Concytec. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento Renacyt. Obtenido de [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final)

- Cuadros, M. J., Torres, F., & Diaz, S. S. (2020). Gestión comunitaria educativa en un contexto de enseñanza no presencial por la emergencia sanitaria. *LLamkasun: Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 1(3), 2-18.
- Fuentes, R., Arzola, D., & Gonzales, A. (2020). La identidad profesional docente, un acercamiento a su estudio. 11. *Revista de investigación educativa de la Rediech*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8103276.pdf>
- Gallardo, M., & Rivas, L. (2021). Satisfacción laboral docente y estilos de gestión en instituciones educativas privadas parroquiales ugel- n° 03. [Tesis de maestría, Universidad Femenina del Sagrado Corazón]. Lima, Peru.
- Guerrero, P. (2019). Compromiso Organizacional basado en el Modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un Banco Chiclayano, 2018. [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Chiclayo. Obtenido de [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL\\_GuerreroMaldonadoPedro.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf)
- Guevara, C. (2022). Liderazgo Directivo y Gestión Comunitaria Docente en Instituciones Educativas del Nivel Inicial del Distrito de Santa, Áncash, 2022. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista científica del Instituto Nacional de Salud*. Obtenido de <https://alerta.salud.gob.sv/introduccion-a-los-tipos-de-muestreo/>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Editorial Mc Graw Hill Education. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación (4ta ed.)*. McGraw-Hill Interamericana. <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>.
- Leal, E. (2019). La gestión comunitaria en el consejo comunal “Santa Paula Unida”. 5(8), 4-20. *Revista Cienciamatria*.
- Ledesma, M., Torres, F., & Sanchez, S. (2020). Gestión comunitaria educativa en un contexto de enseñanza no presencial por la emergencia sanitaria. 1(3). *Revista de investigación científica y tecnologica Llamkasun*. Obtenido de <https://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/19/25>
- López, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Obtenido de [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccua\\_a2016\\_cap1-2.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccua_a2016_cap1-2.pdf)
- Martinez, M., Yaniz, C., & Villardon, L. (2018). Autoevaluación y reflexión docente para la mejora de la competencia profesional del profesorado en la sociedad

del conocimiento. (56). RED. Revista de Educación a Distancia. doi:<http://dx.doi.org/10.6018/red/56/10>

Palmer, M. (2018). Las matemáticas de la vida cotidiana. La realidad como recurso de aprendizaje y las matemáticas como medio de comprensión. Colección Miradas Matemáticas. Obtenido de [https://www.icmat.es/divulgacion/Material\\_Divulgacion/miradas\\_matematicas/05.pdf](https://www.icmat.es/divulgacion/Material_Divulgacion/miradas_matematicas/05.pdf)

Parrales, M., & Puero, P. (2021). La Satisfacción de los Docentes y su Incidencia en el Desempeño Profesional Educativo. 6(1), 283-302. 593 Digital Publisher CEIT. doi:[doi.org/10.33386/593dp.2021.1.416](https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.416)

Placeres, S. A., & Torres, S. (2022). El compromiso organizacional un factor clave para la innovación en las Organizaciones. 8(2). Vincula Técnica EFAN. doi:<https://doi.org/10.29105/vtga8.2-341>

Quispe, E. (2019). Gestión educativa y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Chilca – Huancayo, Región Junín, 2018. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Lima, Perú.

Revatta, L. F., Miranda, J. S., & Mamani-Benito, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 23-35. doi:<https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>

Robalino, A. (2021). Plan de Fortalecimiento de la Gestión Pedagógica para los Docentes de la Carrera de Mecánica Industrial Del “ISTCT”. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica Del Ecuador]. Quito.

Rodriguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. 87, 79-101. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Saenz, E. (2022). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una entidad bancaria - Agencia San Felipe. [Universidad Continental]. Huancayo. Obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12170/1/IV\\_FCE\\_308\\_TE\\_Saenz\\_Contreras\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12170/1/IV_FCE_308_TE_Saenz_Contreras_2022.pdf)

Sagredo, E., & Castello, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas en Chile. 19(2). Chile: *Revista Actualidades Investigativas en Educación*. doi:[Doi. 10.15517/aie.v19i2.36895](https://doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895)

Salazar, M. (2018). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. [Universidad Andina Simón Bolívar]. Quito. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%c3%b3n.pdf>

- Solano, A., Bolaños, O., & Monge, I. (2021). Indicadores de gestión comunitaria: aportes desde la mirada de las personas directoras de instituciones educativas. *23(34)*, 130-149. *Innovaciones Educativas*. doi:<https://doi.org/10.22458/ie.v23i34.3558>
- Solano, A., Ortiz, O., & Rodriguez, I. (2021). Indicadores de gestión comunitaria: aportes desde la mirada de las personas directoras de instituciones educativas. *23(34)*, 130-149. *Innovaciones Educativas*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/352390242\\_Indicadores\\_de\\_gestion\\_comunitaria\\_aportes\\_desde\\_la\\_mirada\\_de\\_las\\_personas\\_directoras\\_de\\_instituciones\\_educativas/fulltext/60c81cb992851c8e6395d467/Indicadores-de-gestion-comunitaria-aportes-desde-la-mira](https://www.researchgate.net/publication/352390242_Indicadores_de_gestion_comunitaria_aportes_desde_la_mirada_de_las_personas_directoras_de_instituciones_educativas/fulltext/60c81cb992851c8e6395d467/Indicadores-de-gestion-comunitaria-aportes-desde-la-mira)
- Tapia, J. (2019). La Gestión Educativa y el nivel de satisfacción laboral de los docentes en Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Paucarcolla - Puno. [*Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*].
- Topalaya, C. (2018). Impacto de la gestión educativa y evaluación del docente en el marco de buen desempeño en el colegio N° 1267 – La Campiña del distrito de Lurigancho - Chosica, UGEL 06, 2017. (*Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*). Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2226/TM%20CE-Ev%203939%20T1%20-%20Topalaya%20Rojas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Troncos, M. (2018). Relación entre la Gestión Institucional y la Cultura Organizacional en la Institución Educativa 40631 Juan Pablo II, José Luis Bustamante Y Rivero, Arequipa 2017. [*Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*]. Obtenido de <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/97f27025-c102-4ebd-a720-f8867d44635c/content>
- Valenzuela, M., Pérez, M., Bustos, C., & Salcedo, P. (2018). Cambios en el concepto aprendizaje de estudiantes de pedagogía: análisis de disponibilidad léxica y grafos. *Estudios filológicos*, (61), 143-173. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0071-17132018000100143>.
- Velasquez, 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*]. Medellín, Colombia.
- Yangali, J., Rodríguez, J., Vasquez, M., & Chahuara, J. (2018). La relación de la toma de decisiones y la gestión educativa en docentes gestores de la universidad. *3(8)*, 60-76. *INNOVA Research Journal*. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.758>

## **ANEXOS**

## ANEXO

### Anexo 1. Matriz de consistencia

TITULO: Gestión comunitaria y participación de docentes en una institución educativa pública del distrito de Caraz, Ancash, 2023			
AUTOR: Vacas Gonzales, Luciano Casimiro			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p><b>General:</b> ¿Como se relaciona la gestion comunitaria y la participacion de docentes en una I.E. publica del distrito de Caraz, Ancash , 2023?</p> <p><b>Especificas</b> 1. ¿Como se relaciona la toma de decisiones y la participacion de docentes en una I.E. publica del distrito de Caraz , Ancash,2023?</p> <p>2. ¿Como se relaciona el desarrollo de la profesionalidad y la participacion de docentes en una I.E. publica del distrito de Caraz ,Ancash,2023?</p> <p>3. ¿Como se relaciona la identidad y la participacion de docentes en una I.E. publica del distrito de Caraz , Ancash ,2023?</p> <p>4. ¿Como se relaciona la cultura institucional y la participacion de docentes en una I.E. publica del distrito de Caraz ,Ancash ,2023?</p>	<p><b>General:</b> Determinar la relacion de la gestion comunitaria y la participacion de docentes en una I.E. publica del distrito de Caraz, Ancash , 2023</p> <p><b>Especificas</b> 1. Determinar la relacion de la toma de decisiones y la participacion de docentes en una I.E. publica del distrito de Caraz , Ancash ,2023</p> <p>2. Determinar la relacion del desarrollo de la profesionalidad y la participacion de docentes en una I.E. publica del distrito de Caraz , Ancash ,2023</p> <p>3. Determinar la relacion de la identidad y la participacion de docentes en una I.E. publica del distrito de Caraz , Ancash,2023</p> <p>4. Determinar la relacion de la cultura institucional y la participacion de docentes en una I.E. publica del distrito de Caraz , Ancash,2023</p>	<p><b>General:</b> Existe relacion entre la gestion comunitaria y la participacion de docentes en una I.E. publica del distrito de Caraz, Ancash , 2023</p> <p><b>Especificas</b> 1. Existe relacion entre la toma de decisiones y la participacion de docentes en una I.E. publica del distrito de Caraz , Ancash ,2023</p> <p>2. Existe relacion entre el desarrollo de la profesionalidad y la participacion de docentes en una I.E. publica del distrito de Caraz , Ancash ,2023</p> <p>3. Existe relacion entre la identidad y la participacion de docentes en una I.E. publica del distrito de Caraz , Ancash,2023</p> <p>4. Existe relacion entre la cultura institucional y la participacion de docentes en una I.E. publica del distrito de Caraz , Ancash ,2023</p>	Variable 1: Gestion comunitaria
			Dimensiones
D1: Toma de decisiones	-Impulsa proyectos innovadores con el fin de mejorar la calidad educativa	1	Alta (14 –19)  Regular (8 – 13)  Baja (2– 7)
	-Gestiona comunidades de aprendizaje y genera un buen clima institucional	2,3	
	-Ejerce un liderazgo constante	4,5	
	-Reflexiona sobre su práctica institucional	6,7,8	
D2: Desarrollo de la profesionalidad	-Disposición a una permanente actualización profesional	9,10	
	D3: Identidad	-Efectúa una autoevaluación de su desempeño	11,12,13,14
D4: Cultura institucional	-Evalúa si los métodos, estrategias y recursos son los adecuados	15,16,17,18	
Variable 2: Participacion docente			

			D1: Compromiso afectivo	- Lazos emocionales - Percepción de satisfacción de las necesidades - Orgullo de pertenencia a la institución	1,2 3 4,5	Alta (14 –19)
			D2: Compromiso de continuidad	- Necesidad de trabajo - Opciones laborales - Evaluación de permanencia	6 7,8 9,10	Regular (8 – 13)
			D3: Compromiso normativo	-Reciprocidad institucional	11,12,13,14, 15	Baja (2– 7)

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<b>Tipo:</b> Básico <b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Diseño:</b> No experimental	<b>Población:</b> 84 docentes de una institución educativa del distrito de Caraz, Ancash. <b>Muestra:</b> 84 docentes de una institución educativa del distrito de Caraz, Ancash. <b>Muestreo</b> Censal	<b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> De la V1: Gestión comunitaria Nro. Ítems: 18 De la V2: Participación de docentes Nro. Ítems: 15	<b>Descriptiva:</b> Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras. <b>Inferencial:</b> Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de Spearman

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable 01: Gestión comunitaria

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>Permite identificar y decidir sobre las peticiones y necesidades del entorno educativo que busca la cooperación dinámica de jefes, educadores, alumnos y tutores en eventos para la escuela y el área local. (Solano et. al., 2018)</p>	<p>La variable gestión comunitaria se medirá por medio de un cuestionario dividido en las dimensiones: toma de decisiones, desarrollo de la profesionalidad, identidad, cultura institucional.</p>	D1: Toma de decisiones	<p>-Impulsa proyectos innovadores con el fin de mejorar la calidad educativa</p> <p>-Gestiona comunidades de aprendizaje y genera un buen clima institucional</p> <p>-Ejerce un liderazgo constante</p>	1  2,3  4,5	<p>Ordinal</p> <p>(5): Siempre</p> <p>(4): Casi siempre</p> <p>(3): A veces</p> <p>(2): Casi nunca</p> <p>(1):Nunca</p>	<p>Alta (14 –19)</p> <p>Regular (8 – 13)</p> <p>Baja (2– 7)</p>
		D2: Desarrollo de la profesionalidad	<p>Reflexiona sobre su práctica institucional</p> <p>-Disposición a una permanente actualización profesional</p>	6,7,8  9,10		
		D3: Identidad	<p>- Efectúa una autoevaluación de su desempeño</p>	11,12,13,14		
		D4: Cultura institucional	<p>- Evalúa si los métodos, estrategias y recursos son los adecuados</p>	15,16,17,18		

Matriz de operacionalización de la variable 02: Participación de docentes

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>Es un trabajo extraordinario del pedagogo que incluye una gran cantidad de esfuerzo escolar, intelectual y especializado, determinado a instruir a la sociedad en cualidades morales y profesionales para lograr una ciudadanía positiva (Martínez et. al , 2018).</p>	<p>La variable participación de docentes se medirá a través de un cuestionario basado en las dimensiones: compromiso efectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo</p>	D1: Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lazos emocionales</li> <li>- Percepción de satisfacción de las necesidades</li> <li>- Orgullo de pertenencia a la institución</li> </ul>	1,2 3 4,5	<p>Ordinal</p> <p>(5): Siempre</p> <p>(4): Casi siempre</p> <p>(3): A veces</p> <p>(2): Casi nunca</p> <p>(1): Nunca</p>	Alta (14 -19)
		D2: Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesidad de trabajo</li> <li>- Opciones laborales</li> <li>- Evaluación de permanencia</li> </ul>	6 7,8 9,10		Regular (8 - 13)
		D3: Compromiso normativo	-Reciprocidad institucional	11,12,13,14,15		Baja (2- 7)

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

#### CUESTIONARIO DE GESTIÓN COMUNITARIA

Estimado (a) Docente:

Se está realizando una investigación sobre la Gestión comunitaria y la participación de docentes con la finalidad de recoger información importante que permitirá determinar acciones para mejorar el servicio educativo.

Instrucciones:

Marque con una "X" la respuesta que usted considere, solo puede escoger una opción de respuesta por cada ítem. El cuestionario es de carácter anónimo y confiable, nadie tendrá conocimiento a su respuesta ya que el objetivo es enteramente académico.

Valoración de cada ítem.

<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>					
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>					
<b>Variable: Gestión comunitaria</b>									
					<b>Valoración</b>				
					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Dimensión: Toma de decisiones</b>									
1. Se propone la realización de proyectos innovadores para atender las necesidades educativas									
2. Se propone la creación de objetivos direccionados a la mejora del servicio educativo.									
3. Se incluyen a los docentes en la toma de decisiones para la mejora de la calidad educativa									
4. Se promueve la participación del personal docente en actividades educativas									
5. Personal directivo y docente trabajan en la elaboración y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI)									
<b>Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad</b>									
6. Se observa una evaluación autocrítica sobre el desempeño en la institución									

7. Se cumple con profesionalismo los compromisos propios del aula y las actividades convocadas por la IE					
8.. Se proponen acciones que promuevan constante actualización profesional					
9. Las opiniones y consejos para la mejora del desempeño son bien recibidas y aceptadas					
10. Se promueve la creación de talleres que permitan mejorar los métodos de enseñanza en la institución					
<b>Dimensión: Identidad</b>					
11. Se hace una autocrítica sobre la experiencia profesional y se busca ayuda en caso sea necesario					
12. Se promueve la innovación para la mejora del contenido de las sesiones					
13. Se es consciente y se trata de identificar debilidades en el método de enseñanza, con el fin de mejorar					
14. Se identifican y emplean materiales educativos para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje					
<b>Dimensión: Cultura institucional</b>					
15. Se actúa profesionalmente ante situaciones de conflicto y se promueve actitudes orientadas a revertirlas					
16. Se actúa profesionalmente ante situaciones de conflicto y se promueve actitudes orientadas a revertirlas					
17. Se incentiva a desarrollan disciplina laboral para el logro de objetivos institucionales					
18. Se asumen responsabilidades externas para el progreso profesional					

## CUESTIONARIO DE PARTICIPACION DE DOCENTES

Estimado (a) Docente:

Se está realizando una investigación sobre la Gestión comunitaria y la participación de docentes con la finalidad de recoger información importante que permitirá determinar acciones para mejorar el servicio educativo.

Instrucciones:

Marque con una "X" la respuesta que usted considere, solo puede escoger una opción de respuesta por cada ítem. El cuestionario es de carácter anónimo y confiable, nadie tendrá conocimiento a su respuesta ya que el objetivo es enteramente académico.

Valoración de cada Ítem.

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre					
1	2	3	4	5					
<b>Variable: Participación de docentes</b>									
				Valoración					
				1	2	3	4	5	
<b>Dimensión: Compromiso afectivo</b>									
1. Tengo confianza en los valores de la institución.									
2. Me he integrado plenamente con la institución.									
3. Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.									
4. Tengo una sensación de deuda con la institución									
5. Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución									
<b>Dimensión: Compromiso de continuidad</b>									
6. Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución									
7. Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo fuera de la IE									
8. Cuento con otras o diversas opciones de trabajo									
9. Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.									

10. He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.					
<b>Dimensión: Compromiso normativo</b>					
11. Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.					
12. He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.					
13. Soy leal a la institución.					
14. Tengo la obligación de permanecer en la institución					
15. Tengo una sensación de deuda con la institución.					

## Anexo 4. Certificado de validez

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN COMUNITARIA

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Toma de decisiones</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se propone la realización de proyectos innovadores para atender las necesidades educativas	4		4		4		
2	Se propone la creación de objetivos direccionados a la mejora del servicio educativo	4		4		4		
3	Se incluyen a los docentes en la toma de decisiones para la mejora de la calidad educativa	4		4		4		
4	Se promueve la participación del personal docente en actividades educativas	4		4		4		
5	Personal directivo y docente trabajan en la elaboración y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI)	4		4		4		
	<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollo de la profesionalidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se observa una evaluación autocrítica sobre el desempeño en la institución	4		4		4		
7	Se cumple con profesionalismo los compromisos propios del aula y las actividades convocadas por la IE	4		4		4		
8	Se proponen acciones que promuevan constante actualización profesional	4		4		4		
9	Las opiniones y consejos para la mejora del desempeño son bien recibidas y aceptadas	4		4		4		
10	Se promueve la creación de talleres que permitan mejorar los métodos de enseñanza en la institución	4		4		4		
	<b>DIMENSIÓN 3: identidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se hace una autocrítica sobre la experiencia profesional y se busca ayuda en caso sea necesario	4		4		4		
12	Se promueve la innovación para la mejora del contenido de las sesiones	4		4		4		
13	Se es consciente y se trata de identificar debilidades en el método de enseñanza, con el fin de mejorar	4		4		4		
14	Se identifican y emplean materiales educativos para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje.	4		4		4		
	<b>DIMENSIÓN 4: cultura institucional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se actúa profesionalmente ante situaciones de conflicto y se promueve actitudes orientadas a revertirlas	4		4		4		
16	Se actúa profesionalmente ante situaciones de conflicto y se promueve actitudes orientadas a revertirlas	4		4		4		
17	Se incentiva a desarrollan disciplina laboral para el logro de objetivos institucionales	4		4		4		
18	Se asumen responsabilidades externas para el progreso profesional	4		4		4		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mag. PERCY RAMIREZ CORBERA

DNI: 43321635

Especialidad del validador: Magister en ciencias de la educación mención: Docencia universitaria

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

22 de mayo del 2023

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



Mg. Percy Ramirez Corbera

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: PARTICIPACIÓN DE DOCENTES**

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tengo confianza en los valores de la institución.	4		4		4		
2	Me he integrado plenamente con la institución.	4		4		4		
3	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.	4		4		4		
4	Tengo una sensación de deuda con la institución	4		4		4		
5	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución	4		4		4		
	<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución	4		4		4		
7	Posco capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo fuera de la IE	4		4		4		
8	Cuento con otras o diversas opciones de trabajo	4		4		4		
9	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo..	4		4		4		
10	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.	4		4		4		
	<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.	4		4		4		
12	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución	4		4		4		
13	Soy leal a la institución.	4		4		4		
14	Tengo la obligación de permanecer en la institución	4		4		4		
15	Tengo una sensación de deuda con la institución.	4		4		4		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mag. PERCY RAMIREZ CORBERA**

DNI: 43321635

Especialidad del validador: **Magister en ciencias de la educación mención: Docencia universitaria**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

22 de mayo del 2023



Mg. Percy Ramírez Corbera

Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RAMIREZ CORBERA, PERCY <b>DNI 43321635</b>	<b>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y CIENCIAS POLICIALES CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA</b> <b>Fecha de diploma: 26/06/17</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 29/11/2013 Fecha egreso: 09/06/2015	ESCUELA DE POSGRADO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ <b>PERU</b>
RAMIREZ CORBERA, PERCY <b>DNI 43321635</b>	<b>MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION</b> <b>MENCION: DOCENCIA UNIVERSITARIA</b> <b>Fecha de diploma: 26/07/16</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 28/03/2011 Fecha egreso: 23/07/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <b>PERU</b>
RAMIREZ CORBERA, PERCY <b>DNI 43321635</b>	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y CIENCIAS POLICIALES</b>  <b>Fecha de diploma: 24/12/14</b> Modalidad de estudios: -	ESCUELA DE OFICIALES DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ <b>PERU</b>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN COMUNITARIA**

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Toma de decisiones</b>							
1	Se propone la realización de proyectos innovadores para atender las necesidades educativas	X		X		X		
2	Se propone la creación de objetivos direccionados a la mejora del servicio educativo	X		X		X		
3	Se incluyen a los docentes en la toma de decisiones para la mejora de la calidad educativa	X		X		X		
4	Se promueve la participación del personal docente en actividades educativas	X		X		X		
5	Personal directivo y docente trabajan en la elaboración y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI)	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollo de la profesionalidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se observa una evaluación autoocrítica sobre el desempeño en la institución	X		X		X		
7	Se cumple con profesionalismo los compromisos propios del aula y las actividades convocadas por la IE	X		X		X		
8	Se proponen acciones que promuevan constante actualización profesional	X		X		X		
9	Las opiniones y consejos para la mejora del desempeño son bien recibidas y aceptadas	X		X		X		
10	Se promueve la creación de talleres que permitan mejorar los métodos de enseñanza en la institución	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: identidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se hace una autoocrítica sobre la experiencia profesional y se busca ayuda en caso sea necesario	X		X		X		
12	Se promueve la innovación para la mejora del contenido de las sesiones	X		X		X		
13	Se es consciente y se trata de identificar debilidades en el método de enseñanza, con el fin de mejorar	X		X		X		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: PARTICIPACIÓN DE DOCENTES**

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo</b>							
1	Tengo confianza en los valores de la institución.	X		X		X		
2	Me he integrado plenamente con la institución.	X		X		X		
3	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.	X		X		X		
4	Tengo una sensación de deuda con la institución	X		X		X		
5	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución	X		X		X		
7	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo fuera de la IE.	X		X		X		
8	Cuento con otras o diversas opciones de trabajo	X		X		X		
9	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo...	X		X		X		
10	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.	X		X		X		
12	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución	X		X		X		

13	Soy leal a la institución.	X	X	X		
14	Tengo la obligación de permanecer en la institución	X	X	X	X	
15	Tengo una sensación de deuda con la institución.	X	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mag. Cecil Morales Domínguez

DNI: 22700412

Especialidad del validador: **Docencia e Investigación universitaria**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

22 de mayo del 2023



Mag. Cecil Morales Domínguez  
FACULTAD DE INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA  
DOCENTE

-----  
Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MORALES DOMINGUEZ, CECIL <b>DNI 43443146</b>	<b>MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION            DOCENCIA E INVESTIGACION</b>  <b>Fecha de diploma: 25/01/18</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 30/04/2011 Fecha egreso: 11/06/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA <b>PERU</b>
MORALES DOMINGUEZ, CECIL <b>DNI 43443146</b>	<b>LICENCIADO EN EDUCACION            LENGUA Y LITERATURA</b> <b>Fecha de diploma: 09/06/2011</b> Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA <b>PERU</b>
MORALES DOMINGUEZ, CECIL <b>DNI 43443146</b>	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  <b>Fecha de diploma: 17/03/2011</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA <b>PERU</b>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN COMUNITARIA**

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Toma de decisiones</b>							
1	Se propone la realización de proyectos innovadores para atender las necesidades educativas	✓		✓		✓		
2	Se propone la creación de objetivos direccionados a la mejora del servicio educativo	✓		✓		✓		
3	Se incluyen a los docentes en la toma de decisiones para la mejora de la calidad educativa	✓		✓		✓		
4	Se promueve la participación del personal docente en actividades educativas	✓		✓		✓		
5	Personal directivo y docente trabajan en la elaboración y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI)	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollo de la profesionalidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se observa una evaluación autoocrítica sobre el desempeño en la institución	✓		✓		✓		
7	Se cumple con profesionalismo los compromisos propios del aula y las actividades convocadas por la IE	✓		✓		✓		
8	Se proponen acciones que promuevan constante actualización profesional	✓		✓		✓		
9	Las opiniones y consejos para la mejora del desempeño son bien recibidas y aceptadas	✓		✓		✓		
10	Se promueve la creación de talleres que permitan mejorar los métodos de enseñanza en la institución	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: identidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se hace una autoocrítica sobre la experiencia profesional y se busca ayuda en caso sea necesario	✓		✓		✓		
12	Se promueve la innovación para la mejora del contenido de las sesiones	✓		✓		✓		
13	Se es consciente y se trata de identificar debilidades en el método de enseñanza, con el fin de mejorar	✓		✓		✓		

	Se identifican y emplean materiales educativos para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje.							
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
<b>14</b>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	<b>DIMENSIÓN 4: cultura institucional</b>							
<b>15</b>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>16</b>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>17</b>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>18</b>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Ágelo Justiniano Tucto**

DNI: 22700413

Especialidad del validador: **Docencia y Gestión educativa**

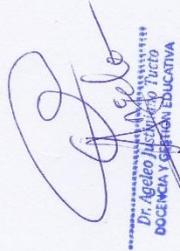
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

22 de mayo del 2023



Dr. Ágelo Justiniano Tucto  
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: PARTICIPACIÓN DE DOCENTES**

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo</b>							
1	Tengo confianza en los valores de la institución.	✓		✓		✓		
2	Me he integrado plenamente con la institución.	✓		✓		✓		
3	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.	✓		✓		✓		
4	Tengo una sensación de deuda con la institución	✓		✓		✓		
5	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución	✓		✓		✓		
7	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo fuera de la IE	✓		✓		✓		
8	Cuento con otras o diversas opciones de trabajo	✓		✓		✓		
9	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo..	✓		✓		✓		
10	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.	✓		✓		✓		
12	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución	✓		✓		✓		

13	Soy leal a la institución.	✓	✓	✓	✓	✓
14	Tengo la obligación de permanecer en la institución	✓	✓	✓	✓	✓
15	Tengo una sensación de deuda con la institución.	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Ágelo Justiniano Tuco**

DNI: 22700413

Especialidad del validador: **Docencia y Gestión educativa**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

22 de mayo del 2023

  
 Dr. Ágelo Justiniano Tuco  
 DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

-----  
 Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
JUSTINIANO TUCTO, AGELEO DNI 22700413	TITULO DE ESPECIALISTA EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO Fecha de diploma: 11/03/19 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 12/03/2018 Fecha egreso: 14/12/2018	UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT PERU
JUSTINIANO TUCTO, AGELEO DNI 22700413	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 07/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 12/04/2010 Fecha egreso: 24/06/2012	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
JUSTINIANO TUCTO, AGELEO DNI 22700413	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 19/11/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin Información (***) Fecha egreso: Sin Información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
JUSTINIANO TUCTO, AGELEO DNI 22700413	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA CONTABILIDAD Fecha de diploma: 31/05/1984 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin Información (***) Fecha egreso: Sin Información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU
JUSTINIANO TUCTO, AGELEO DNI 22700413	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 18/05/1988 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN COMUNITARIA :**

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Toma de decisiones</b>							
1	Se propone la realización de proyectos innovadores para atender las necesidades educativas	X		X		X		
2	Se propone la creación de objetivos direccionados a la mejora del servicio educativo	X		X		X		
3	Se incluyen a los docentes en la toma de decisiones para la mejora de la calidad educativa	X		X		X		
4	Se promueve la participación del personal docente en actividades educativas	X		X		X		
5	Personal directivo y docente trabajan en la elaboración y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI)	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollo de la profesionalidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se observa una evaluación auto-crítica sobre el desempeño en la institución	X		X		X		
7	Se cumple con profesionalismo los compromisos propios del aula y las actividades convocadas por la IE	X		X		X		
8	Se proponen acciones que promuevan constante actualización profesional	X		X		X		
9	Las opiniones y consejos para la mejora del desempeño son bien recibidas y aceptadas	X		X		X		
10	Se promueve la creación de talleres que permitan mejorar los métodos de enseñanza en la institución	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: identidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se hace una auto-crítica sobre la experiencia profesional y se busca ayuda en caso sea necesario	X		X		X		
12	Se promueve la innovación para la mejora del contenido de las sesiones	X		X		X		
13	Se es consciente y se trata de identificar debilidades en el método de enseñanza, con el fin de mejorar	X		X		X		

14	Se identifican y emplean materiales educativos para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje.	X			X			X		
	<b>DIMENSIÓN 4: cultura institucional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se actúa profesionalmente ante situaciones de conflicto y se promueve actitudes orientadas a revertirlas	X		X		X		X		
16	Se actúa profesionalmente ante situaciones de conflicto y se promueve actitudes orientadas a revertirlas	X		X		X		X		
17	Se incentiva a desarrollar disciplina laboral para el logro de objetivos institucionales	X		X		X		X		
18	Se asumen responsabilidades externas para el progreso profesional	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mag. Yizza Paola Olaya Carbajal

DNI: 42592473

Especialidad del validador: Docente en administración de la educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

22 de mayo del 2023

  
 Mag. Yizza Paola Olaya Carbajal  
 ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN  
 DOCENTE

-----  
 Firma del Experto Informante.

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: PARTICIPACIÓN DE DOCENTES**

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo</b>							
1	Tengo confianza en los valores de la institución.	X		X		X		
2	Me he integrado plenamente con la institución.	X		X		X		
3	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.	X		X		X		
4	Tengo una sensación de deuda con la institución	X		X		X		
5	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución	X		X		X		
7	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo fuera de la IE	X		X		X		
8	Cuento con otras o diversas opciones de trabajo	X		X		X		
9	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo..	X		X		X		
10	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.	X		X		X		
12	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución	X		X		X		

13	Soy leal a la institución.	X	X	X	X		
14	Tengo la obligación de permanecer en la institución	X	X	X	X		
15	Tengo una sensación de deuda con la institución.	X	X	X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mag. Yizza Paola Olaya Carbajal**

DNI: 42592473

Especialidad del validador: **Docente en administración de la educación**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

22 de mayo del 2023

  
 Mag. Yizza Paola Olaya Carbajal  
 ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN /  
 DOCENTE

-----  
 Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
OLAYA CARBAJAL, YIZZA PAOLA DNI 42592473	<b>MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN</b>  Fecha de diploma: 12/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 09/01/2016 Fecha egreso: 25/07/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
OLAYA CARBAJAL, YIZZA PAOLA DNI 42592473	<b>LICENCIADA EN EDUCACION EDUCACION INICIAL</b> Fecha de diploma: 13/09/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA <i>PERU</i>
OLAYA CARBAJAL, YIZZA PAOLA DNI 42592473	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 09/06/2011 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA <i>PERU</i>



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, José Manuel Palacios Sánchez, 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 comunitaria y participación de docentes en una institución educativa pública del distrito de Caraz, Ancash, 2023", cuyo autor es VACAS GONZALES LUCIANO CASIMIRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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, 28 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
José Manuel Palacios Sánchez <b>DNI:</b> 80228284 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1267-5203	Firmado electrónicamente por: JPALACIOSSA12 el 13-10-2023 08:38:11

Código documento Trilce: TRI - 0624841