



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión escolar y desempeño docente de una institución
educativa pública, Chancay, Lima, 2022**

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

AUTORA:

Mendoza Soto, Maritza Mercedes (orcid.org/0000-0002-2172-4978)

ASESOR:

Dr. Valencia Morocho, Carlos Arturo (orcid.org/0000-0003-1515-1760)

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

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia, esposo y en especial a mi hijo Mauricio Felipe, al brindarme su apoyo incondicional dándome fortaleza para seguir adelante con mis estudios.

Agradecimiento

Agradezco a todos los maestros de la Universidad César Vallejo, que me dedicaron tiempo, enseñanza en este proceso para mi superación profesional; al asesor por contribuir con sus conocimientos, a mis colegas de la Maestría y de la institución educativa donde laboro por su apoyo desinteresado.

Índice de contenido

| | Pág. |
|--|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenido | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCOTEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 15 |
| 3.1 Tipo y diseño de la investigación | 15 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 16 |
| 3.3 Población, muestra, muestreo | 17 |
| 3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos | 19 |
| 3.5 Procedimientos | 20 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 20 |
| 3.7 Aspectos éticos | 21 |
| IV. RESULTADOS | 22 |
| V. DISCUSIÓN | 32 |
| VI. CONCLUSIONES | 38 |
| VII. RECOMENDACIONES | 40 |
| REFERENCIAS | 41 |
| ANEXOS | 47 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Población de estudio | 17 |
| Tabla 2. Muestra de estudio | 19 |
| Tabla 3. Tabla Cruzada gestión escolar y desempeño docente | 22 |
| Tabla 4. Tabla cruzada gestión estratégica y desempeño docente | 22 |
| Tabla 5. Tabla cruzada gestión pedagógica y desempeño docente | 23 |
| Tabla 6. Tabla cruzada gestión administrativa y desempeño docente | 24 |
| Tabla 7. Tabla cruzada gestión comunitaria y desempeño docente | 24 |
| Tabla 8. Prueba de normalidad | 25 |
| Tabla 9. Información respecto al ajuste de los modelos | 26 |
| Tabla 10. Pseudo R cuadrado | 26 |
| Tabla 11. Información respecto al ajuste de los modelos | 27 |
| Tabla 12. Pseudo R cuadrado | 27 |
| Tabla 13. Información respecto al ajuste de los modelos | 28 |
| Tabla 14. Pseudo R cuadrado | 28 |
| Tabla 15. Información respecto al ajuste de los modelos | 29 |
| Tabla 16. Pseudo R cuadrado | 30 |
| Tabla 17. Información respecto al ajuste de los modelos | 30 |
| Tabla 18. Pseudo R cuadrado | 31 |

Resumen

El presente estudio trató los temas referentes a gestión escolar y desempeño docente, teniendo como objetivo general determinar la influencia que existe entre gestión escolar y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022.

Esta investigación es de tipo aplicada, con nivel explicativo, correlacional de corte transversal, de enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo y diseño no experimental. La población fue conformada por 61 docentes de los tres niveles de la institución obteniendo como resultado de un muestreo probabilístico estratificado, la técnica fue la encuesta para la recopilación de datos se empleó un instrumento, como el cuestionario para cada variable de estudio, validado por los expertos y la confiabilidad del alfa de Cronbach.

Asimismo, los resultados evidenciaron un ajuste del modelo con un p valor = $0,00 < 0,05$, por lo cual se determinó que la gestión escolar se comporta como un predictor del desempeño docente, del mismo modo se observó en el coeficiente Pseudo R un 22,8% de Nagelkerke y 19,6% en Cox y Snell. Concluyéndose que la gestión escolar influye sobre el desempeño docente.

Palabras clave: gestión escolar, desempeño docente, institución.

Abstract

This study dealt with issues related to school management and teaching performance, with the general objective of determining the influence that exists between school management and teaching performance in a public educational institution, Chancay, Lima, 2022.

This research is of an applied type, with an explanatory level, cross-sectional correlational, a quantitative approach, a hypothetical deductive method and a non-experimental design. The population was made up of 61 teachers from the three levels of the institution, obtaining as a result of a stratified probabilistic demonstration, the technique was the survey for data collection, an instrument was used, such as the questionnaire for each study variable, validated by the experts and the reliability of Cronbach's alpha.

Likewise, the results showed an adjustment of the model with a p value = 0.00 < 0.05, for which it was developed that school management behaves as a predictor of teacher performance, in the same way it was demonstrated in the Pseudo R coefficient 22.8% from Nagelkerke and 19.6% from Cox and Snell. Concluding that school management influences teacher performance.

Keywords: school management, teacher performance, institution.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo la educación ha sufrido cambios transformacionales e importantes, la gestión escolar deben aprender a desenvolverse de manera efectiva en sus labores, resolver problemas. Mientras tanto, el desempeño de los docentes juega un rol importante, porque se promueve los aprendizajes. Para Chiavenato (2010), significa demostrar las capacidades de los empleados en su cargo, cumplir sus funciones con solidez. En este sentido, las personas se moldean al marco de los valores o escalas. La OCDE (2010) llevó a cabo un estudio en México, que abordó el conocimiento disciplinar, la pedagogía, con el objetivo de ser docentes calificados. Recomendando la necesidad de brindar una formación integral

Según la UNESCO (2011), a nivel latinoamericano, ha sido motivada para certificar compromisos con eficacia en el uso de estrategias establecidas y consistentes que conduzcan a una mejor gestión escolar. Señalando claramente una disposición para participar en el desarrollo de proyectos educativos. Así mismo, el Banco Mundial (2018), consideró que para dirigir la escuelas los líderes deben de contar con experiencia, teniendo como finalidad mejorar las políticas educativas apropiadas, los sistemas y estructuras.

En Perú, el desempeño de los docentes se realiza por medidas observables; mide aspectos de manera directa y se aplica estándares específicos. El INE (2016), reporta el 80% de docentes tienen dificultad en la participación activa, los profesores deben mantener a los estudiantes motivados y en buen clima. Evalúa el progreso, seguimiento de los procesos de enseñanza en los que debe dedicar al menos un 25%. Por otro lado, el Instituto de Investigaciones peruano (2016), efectuó un estudio en el que comprobó que el 49% de los docentes consideran que la formación en el Perú es insuficiente, está ligado al estado, ya que garantiza derechos, mejorar salarios, capacita a docentes, promueve aprendizaje.

La gestión escolar tiene como objetivo gestionar integralmente la educación, contar con profesionales debidamente capacitados, proactivos y eficientes. Por lo consiguiente, en algunas instituciones de Chancay se presentan algunas deficiencias en la gestión escolar debido a la falta de estrategias, asesoramiento, esto pone en evidencia el desempeño de algunos maestros que no se actualizan de manera

oportuna para cumplir con las prácticas metodológicas, estar a la vanguardia y de las innovaciones que se producen en el ambiente educativo.

En una institución educativa pública de Chancay, no es ajena al deterioro en gestión escolar, cuenta con nuevos directivos, no son estables, la falta de estrategias, asumir compromisos con pertinencia de los dirigentes, mientras tanto, en el desempeño docente el 60% son nombrados, demostrando la falta de capacitación, improvisación de sesiones la no participación en las actividades planificadas, en consecuencia no se avanza en los planes de gestión, equipamientos de algunas áreas de trabajo para mejorar la productividad académica de los alumnos evitando las mejores oportunidades. Por consiguiente, es necesario la responsabilidad de los directivos en las disposiciones para mejorar la gestión escolar reflejado en el desempeño de los docentes, que ayudará a trabajar de manera organizada fortaleciendo las capacidades, retroalimentando para obtener resultados satisfactorios.

De acuerdo con la realidad problemática se presenta las siguientes preguntas: ¿Cómo influye la gestión escolar en el desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, ¿2022?, de la misma manera se planteó las preguntas específicas (a) ¿Cómo influye la gestión estratégica en el desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022? (b) ¿Cómo influye la gestión pedagógica en el desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022? (c) ¿Cómo influye la gestión administrativa en el desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022? (d) ¿Cómo influye la gestión comunitaria en el desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022?

Luego, en la justificación teórica, Bernal (2010), manifestó la intención de crear el pensamiento científico sobre el conocimiento existente, confrontar una hipótesis y compararla. Ahora bien, Lavín et al., (2002, como se cita en García, 2018), es la postura de un sistema que permite establecer un buen manejo. Entonces, la investigación permitió establecer la influencia entre manejo de gestión escolar y desempeño de los maestros, para ampliar y fortalecer el conocimiento teórico en aras del progreso de la educación.

Al respecto, en la justificación práctica brindará que la variable gestión escolar es

una modalidad de trabajo entre directivos y profesores, comprende el proceso de organización de una institución para alcanzar las metas y objetivos. Mientras tanto, en el desempeño docente es importante el compromiso de guiar a los educandos en la edificación de sus conocimientos, fortalezas y habilidades, porque son agentes fundamentales del cambio. Ahora bien, la justificación metodológica, la investigación es de tipo aplicada, se emplea el método hipotético deductivo, de diseño no experimental, la técnica es la encuesta, el instrumento cuestionario, y validados por expertos, que ayudaron a recolectar información de las variables de estudio, obteniendo resultados fidedignos procesados por métodos estadísticos concluyendo en resultados verdaderos y puntuales.

A continuación, objetivo general: Determinar la influencia que existe entre gestión escolar y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022 y los objetivos específicos: (a) Describir la influencia entre gestión estratégica y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022. (b) Describir la influencia entre gestión pedagógica y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022. (c) Describir la influencia entre la gestión administrativa y el desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022. (d) Describir la influencia entre gestión comunitaria y desempeño docente de la institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022.

Ahora bien, la hipótesis general: Existe una influencia significativa entre gestión escolar y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022 y por consiguiente las hipótesis específicas: (a) Existe una influencia significativa entre gestión estratégica y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022. (b) Existe una influencia significativa entre gestión pedagógica y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022. (c) Existe una influencia significativa entre gestión administrativa y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022. (d) Existe una influencia significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Actualmente, la gestión escolar en los centros educativo, se preocupa por la mejora y el compromiso de lograr una buena eficiencia entre los miembros de la institución educativa. En el ámbito ecuatoriano, según Olaya (2019), la finalidad de su investigación fue establecer la relación entre gestión escolar y la ética del maestro en una institución, la perspectiva fue cuantitativa transversal, basada en la observación de los hechos de nivel correlación de reciprocidad, de diseño no experimental, se usó la encuesta como método de medición y el cuestionario como herramienta, con una población de 30 profesores. El producto obtenido fue que el 53,3% de los maestros evaluaron con alta exigencia, el autor llegó a la conclusión que existe un vínculo revelador entre la ética del profesor y gestión escolar, evidenciándose los valores r de Pearson 0,645 y significancia 0,000.

En el contexto ecuatoriano, la investigación de Barba y Delgado (2021), tuvo como fin, la relación entre el liderazgo educativo y gestión escolar del administrador para determinar la influencia de una enseñanza de calidad en las instituciones estatales del distrito metropolitano de Quito. Este estudio se realizará a partir de una modelación positivista, con un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional. La encuesta se basó en la indagación real, se estima que esta muestra de encuesta incluirá 217 instituciones educativas, esto también corresponde al número de directores y la muestra de 374 docentes. Se muestra el siguiente valor $p = 0.05$, se acepta hipótesis nula (H_0) Si valor $p < 0.05$, se acepta hipótesis de investigación o hipótesis alternativa (H_1). Entonces el liderazgo colaborativo mejora en el ámbito de la escuela.

En el ambiente mexicano, Martínez et al. (2021), el fin es demostrar la existencia del vínculo, evaluando el ejercicio docente a través de un examen estandarizado. El trabajo se basa en un enfoque cuantitativo, no experimental correlacional, la comunidad educativa está conformada por 135 docentes, el instrumento con el cual se ejecutó el estudio fue el cuestionario. La base tiene como fin el dar a conocer la conexión de la evaluación del desempeño docente y la evaluación docente mediante un examen estandarizado. Se detectó una relación de 0.099 entre el ejercicio del

maestro en la práctica profesional y la evaluación del profesor por medio de un examen estandarizado, pero con 0.686 de significancia, por lo tanto, estableciendo así la no existencia de una relación entre ambos. Concluyendo así, que es inevitable que evalúen el desempeño del profesor a la hora de dictar su clase, igualmente, darle una retroalimentación para que pueda mejorar las amenazas detectadas, ya que son situaciones que se presenten en el día.

En la realidad ecuatoriana, Orejuela (2019), en su investigación su objetivo fue identificar el clima y dominio en el desempeño docente de un centro educativo, por lo consiguiente su estudio se basó en la metodología de tipo hipotético deductivo, en un enfoque descriptivo, tomándose como muestra a 35 maestros ecuatorianos. Se ejecutó por intermedio del examen de Pearson, donde se halló el P-valor (Sig.=0,000) < $\alpha=0,005$, con los resultados obtenidos se puede elegir la hipótesis alterna, ya que se afirma que el clima laboral influye sobre el desempeño docente. Como resultado de esta investigación determinó respecto a la calidad, existe suficiente evidencia estadística afirma en cuanto al clima organizacional mejora de las habilidades de los profesores en la institución pertinente. Sin embargo, los procesos de gestión en la institución no están organizados, lo que hace que la toma de decisiones no dependa de un análisis cuidadoso de la situación para poder determinar las necesidades de los estudiantes del grupo escolar.

De la misma manera en el Salvador, Orellana (2019), la investigación fue cuantitativa, nivel descriptivo, correlacional y transversal, de diseño no experimental, la prueba fue tomada a 105 maestros de nueve instituciones educativas privadas salvadoreñas, quienes respondieron a un cuestionario para probar las variables de Liderato directivo y el desempeño docente, en la cual, los resultados del coeficiente de determinación muestran un 10.4% de variación en el desempeño docente aplicada por la manera de liderar del director. Asimismo, la prueba computarizada niega el enunciado $F(3, 101) = 3.899$, $p = .011$, $R = .322$, $R^2 = .104$, R^2 corregida = .077) indicando la existencia de evidencia para anular la misma. concluyó la predicción significativa en todas las dimensiones de estudio. Por otra parte, los maestros se encuentran preparados en sus prácticas pedagógicas y cualquier cambio directivo.

En nuestra realidad nacional, Cruz (2021), el trabajo realizado, en un enfoque cuantitativo de diseño no experimental correlacional, la investigación se realizó en 136 maestros de los tres niveles de educación, aplicándose los métodos de estudio, la técnica de indagación, el objetivo del trabajo fue establecer la correlación entre gestión formativa y responsabilidad de gestión escolar en los colegios del distrito de Orurillo. Concluyendo el autor, que existe una correlación inmediata en ambas variantes, según el valor del coeficiente de correlación. Según el valor del coeficiente de correlación $r = 0,89$ y la prueba de hipótesis: $T_c = 22,63 > T_t = 1,96$. Concluimos que las organizaciones y las instituciones educativas están bien desarrolladas en los niveles de gestión educativa, y esto se evidencia en cumplir con las obligaciones de la administración escolar. Así mismo, los directivos y maestros asumen responsabilidades de liderazgo.

En el contexto nacional tenemos a Gordillo (2020), tuvo como finalidad realizar una investigación, donde participaron docentes de la escuela para comprobar la correspondencia entre gerencia escolar y la habilidad de la docencia en la institución educativa N 400 Virgen del Rosario, Huaral. Dominado por un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional no experimental, la prueba se aplicó a 72 maestras, con verificación instrumental de profesionales, los resultados muestran que existe una similitud entre la variable de gestión escolar y práctica educativa con Rho Spearman de $6,18^{**}$ y una significación bilateral de, 000. De igual manera, continuar con las jornadas de reflexión para mejorar los aprendizajes.

En los análisis nacionales de Malca (2020), tuvo como objetivo de estudio, el hallar la existencia de lazos entre la administración pedagógica y el ejercicio del educador, del centro educativo Nuestra Señora de Guadalupe, se aplicó una encuesta a 80 profesores, se utilizó el enfoque cuantitativo, de tipo básica, correlacional no experimental de corte transversal. Los resultados de la indagación muestran la existencia de una correlación media entre las variables, (el coeficiente de Spearman es $r = 0,678$), con un valor crítico menor al 5% ($p < 0.000$), mostró una asociación significativa entre estas variables.

Además, para Aguirre (2020), tuvo como objetivo de estudio la relación entre el apoyo educativo y el rendimiento docente, realizó una investigación de enfoque

cuantitativo, no práctico, de diseño descriptivo correlacional, su comunidad fue de 30 docentes, utilizaron cuestionarios para sus variables de estudio. Donde se concluyó la alta relación en el coeficiente de Pearson $=0,765$ entre compañía pedagógica y el ejercicio docente. Deben de fortalecer las estrategias y el acompañamiento a través de GIAS.

Del mismo modo, en el ambiente nacional Quispe (2020), en este estudio buscó demostrar cómo la gestión educativa del director está asociada con el desempeño educativo, el trabajo fue de dirección cuantitativa, de esbozo correlacional corte transversal, se aplicó una encuesta, la prueba fue 234 educandos, 49 profesores y 9 directivos, se empleó el ensayo de Alfa de Cronbach, obteniendo como respuesta 0,819. su investigación concluyó, la óptima gestión directiva y mejor será el desempeño docente

En ámbito nacional Contreras (2019), el estudio se realizó para establecer el vínculo de la dirección escolar y el desempeño en el centro educativo 3049 Imperio de Tahuantinsuyo, Independencia, se implementó un enfoque cuantitativamente relacionado con un diseño no experimental, se aplicó la encuesta 50 profesores. Concluyó que existe una correlación significativa (Rho de Spearman = 0.787) que hay un nexo significativo entre las dos variables. De manera que, rechace la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa. Incluir en los planes de mejora capacitaciones a todo el personal docente y evidenciar cambios en la institución.

Asimismo, Sanchez (2018), su objetivo principal es comprobar la semejanza de la gerencia escolar y desempeño docente, según el tipo es una relación positiva. Empleo en su trabajo el enfoque cuantitativo, básica con el nivel descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, aplicada a 90 maestros de la RED 02. La cual el investigador concluyó, con un coeficiente de 0.840 lo cual indicó una correlación alta y $p = 0.000 < 0.05$, la relación entre las variantes de investigación,

La teoría sociocultural de Vygotsky afirma que “la mejora del ser humano está profundamente ligado a su interacción con su realidad socio histórico-cultural”; es en esta interrelación el sujeto consigue desenvolver en sus potencialidades, que serán la base de su progreso. En cuanto, al enfoque Casassus (1999), manifiesta que el

contexto, va relacionado con el proceso de descentralización, para hacer más eficiente la gestión escolar, acercando las decisiones a los colegios, aumentando la autonomía, en línea aún concepto, Local – Based, management, sin embargo, que quiere decir que la estrategia es descentralizarse en las escuelas para brindar una calidad educativa, cuyo elemento está el diseño curricular, sus enfoques.

Dando conformidad a la teoría cognitivista de Jean Piaget, tenemos en cuenta que el conocimiento se crea como una edificación compleja del individuo en interacción con su contexto, pero lo que realmente importa es cómo aprende. Según Saldarriaga et al. (2016), este modelo concibe al hombre como un ente autónomo, ya que sabe asimilar la información de su contexto siendo capaz de interpretarlas, con el fin de interrelacionarse. Entonces, en la gestión escolar el individuo debe desenvolverse, desarrollar capacidades y desempeños que sean de su propio entorno laboral, la interrelación con los docentes y directivos. Por otra parte, Gray (1981), adjunta que, la teoría organizacional educativa se centraliza en el comportamiento diario del individuo y los problemas que pasan en el día cotidiano. Así mismo, como primer paso dicha teoría tiene la obligación de influir en comprender el presente, llegando a deducir así que las organizaciones son cambiantes y dinámicas.

La gestión escolar, MINEDU (2021), es una combinación de métodos administrativos y tácticas de liderazgo logrando el desarrollo de los alumnos que reciban la educación. Siendo el objetivo principal es lograr la calidad de los aprendizajes, es decir, implica la determinación, el trabajo colegiado, la disposición de los métodos, la conducción en las comunidades educativas, en los ámbitos pedagógico, social y administrativo. Del mismo modo, Ali et al. (2019), está vinculada a estándares y lineamientos políticos, incluidos los sistemas de previsión, entrega, focalización, verificación y evaluación también, conecta los recursos humanos y deben ser tratados del mismo modo que los recursos educativos son herramientas adaptadas a sus necesidades y expectativas de los educadores.

Manual de Gestión Escolar (2017), enfatizó que un administrador pedagógico debe adquirir conocimientos, acumular experiencias para fomentar la cooperación de toda la comunidad educativa, para que cada personal despierte compromiso en la

labor pedagógica en busca de los mejores aprendizajes. Los directivos deben jugar un papel importante, motivando a todos los miembros de la organización a trabajar juntos para lograr los mismos objetivos en el negocio. Del mismo modo, Naranjo (2017), manifiesta que la gestión escolar requiere un cambio de estructura para funcionar, adaptándose así al cambio de la sociedad en el pensamiento humano. La idea de mejora de la administración colegial se basa en el avance hacia las metas trazadas a través del diseño, organización, ejecución, ajuste del proceso. Con respecto, Navarro y Lladó (2014), compone una actividad emprendida, los integrantes forman la colectividad pedagógica con la finalidad de conseguir las metas de la institución, procurar que la enseñanza-aprendizaje se desarrolle en contextos apropiadas.

De la misma manera Navarro (2009), reconoció que la gestión escolar es una organización, por lo tanto, es multidimensional e integrado, aplicado que fusiona una amplia gama de realidades, que enfrentamos los actores de la escuela estableciendo relaciones en el contexto comunitario. Así mismo, Sverdlick et al. (2018), determinan que la responsabilidad de una gestión eficaz depende de cada entidad, ya que, ha permitido abarcar una amplia gama de temas relacionados con la dirección de las instituciones educativas, sin explicar las controversias pedagógico-políticas que se involucran cada día cuando se utilizan, en otras palabras, el contenido es asignado con los términos “conducción y dirección de la gestión escolar”; debido a la colaboración de los pedagogos y escolares, el directivo asume diferentes responsabilidades en la institución, para mejorar la calidad educativa en beneficio a la sociedad.

La gestión escolar para Quintana (2018), es una forma de dirigir una dirección que integra a toda una institución, gestionando personas y procesos en cada uno de los pilares de la gestión escolar, enfocándose en promover la organización para asegurar un avance en las escuelas y promover efectivamente el aprendizaje y el compromiso de los líderes pedagógicos. Desde luego, para Garcia et al. (2018), mencionaron que es un todo, en el que se articulan saberes teóricos y prácticos para potenciar el trabajo institucional con calidad, equidad y pertinencia pedagógica. Mientras que la gestión se considera una parte del manejo de los directivos, quien son ellos quienes administran la institución, si no, también en la práctica pedagógica del

desarrollo del aprendizaje en nuestros estudiantes.

Luego, en el Manual de la buena gestión del director (2015), los gerentes pueden buscar diferentes acciones estratégicas, para promover y asegurar las metas de resultados de aprendizajes, por lo que los directivos deben conducir democráticamente, guiar, innovar, motivar, coordinar con todo el personal para obtener buenos resultados. Del mismo modo, Lazwardi (2018), manifestó que la gestión se implementa a través de labores encaminadas a la innovación y al progreso. También genera aprendizajes que se logran a través de la supervisión del gerente condiciones o uso de herramientas.

Por otro lado, Panganiban (2018), Prácticas y metodologías manejadas por los líderes escolares. Influyen en el personal de la institución. Los directivos tienen el conocimiento y la dirección que contribuye a una gestión eficaz. Pueden predominar en el logro de metas y trabajos en equipos. Asimismo, Valero (2021), Resulta que la capacitación de los gerentes y la fuerza laboral en general parece ser una potencia impulsora importante para mejorar las habilidades de gestión. Sugirió que, en marcos complementarios, los métodos modernos de la administración pueden verse como una especie de tecnología basada en destrezas. Encontrando la relación entre los recursos humanos y las prácticas de gestión, medición de la entrega de habilidades locales.

De tal manera, para el MINEDU (2021), consideró en la gestión escolar, los lineamientos de la organización educativa incluyen cuatro dimensiones principales, las cuales son: estratégica, pedagógico, administrativo, comunitario, estos aspectos son áreas de actuación que utiliza la dirección escolar, para prestar un buen servicio educativo de calidad. Si bien cada uno tiene sus propias características y procesos, operan de manera relacionada y buscan unión. Para que la gestión escolar sea exitosa se debe manejar estas dimensiones

Tenemos, a la dimensión estratégica, según el MINEDU (2021), se refiere a crear una dirección clara de metas y objetivos de la institución, construyendo metas para mejorar. El propósito de esta dimensión es lograr una visión global de los recursos, oportunidades y necesidades de cada comunidad escolar, en un desarrollo holístico del estudiante. Así mismo, Manes (2014), consideró que la organización educativa estratégica es la fase de evaluar con pertinencia las amenazas del exterior, así como,

las fortalezas, debilidades del interior y articular la perspectiva del centro educativo, consistente con los intereses de la institución, para desarrollar habilidades, elaborar un plan de mejorar, pretenden cubrir las necesidades de los individuos y organismos.

En cuanto a la dimensión administrativa, el MINEDU (2021), se refirió a las actividades de apoyo que aseguran las condiciones del buen funcionamiento de la institución. Para llevar a cabo con eficiencia y eficacia sus objetivos ya sea a mediano o largo plazo. También, se encarga de una manera correcta la aplicación de normas para dirigir, recursos humanos, materiales, económicos, técnicos, teniendo como finalidad de lograr el aprendizaje de los estudiantes. Es así como, (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012), consideraron que la gestión administrativa, es un asunto mediante el cual los empleados realizan sus cargos de manera responsable, para el trabajo sincronizado y lograr las metas para la institución.

De la misma forma, la dimensión pedagógica, MINEDU (2021), se refiere la parte académica, enfocándose básicamente, en las labores del proceso de aprendizaje, en la formación y acompañamiento integral de cada alumno, dentro del marco del currículo nacional, buscando una atención adecuada, de acuerdo a sus necesidades, intereses y características. Así pues, Farfán (2017), menciona que es una tarea del maestro, por ser una figura importante en la acción educativa, porque aplica diversas estrategias que debemos apoyar en el aula el aprendizaje de los educandos. En un compartir e intercambiar ideas, observaciones y comentarios sobre sus visiones didácticas y perspectiva de selección de temas.

De este mismo modo la dimensión comunitaria, MINEDU (2021), mencionó de la convivencia en las escuelas, aprovechando a los aliados estratégicos, sociales, involucrando a los padres de familias, reforzando los factores protectores, de formación, estímulo, proyectada a una atención inclusiva. Al respecto, Paredes (2019), indicó que la práctica de campo se centra en el aprendizaje, buscando incidir en determinados elementos de la realidad, por lo que existe una decisión deliberada de promover valores dentro del centro educativo, para desarrollar entre los miembros de la comunidad actitudes de compromiso social. Esta acción puede dar lugar a un servicio de calidad o una estrategia eficaz de educación.

Por lo tanto, el constructivismo sustenta la práctica pedagógica, vinculando a

objetivos, contenidos, metodología, técnicas y recursos, para finalizar con la evaluación. En cuanto a los enfoques de apoyo a las actividades pedagógicas, para Ortiz (2015), planteó la interrelación que se da entre docentes y estudiantes, es el intercambio de conocimientos, la gestión para lograr productos para ambos, la modificación de contenidos a través del aprendizaje significativo.

Teniendo en cuenta que, el constructivismo en su enfoque social, argumenta que la persona puede percibir, imaginar, recordar o construir nuevos conocimientos si tiene un precedente cognitivo donde está anclado. Para González (2012), los conocimientos previos son muy importantes para absorber cualquier aprendizaje. Los profesores actúan como mediadores, su tarea principal será desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes a partir de lo que cada alumno ha almacenado y ayudarlos a conectarse con la nueva forma. Sin duda que la calidad del aprendizaje de los educandos de grado escolar, está asociado naturalmente al nivel de profesionalidad y progreso de los educadores dentro del aula, dicho fortalecimiento, como lo dijimos anteriormente, interviene la Teoría Socio cultural, para tener conceptos más definidos de nuestra práctica, con estrategias que desarrollen los dominios del docente dentro del aula. Por otro lado, la teoría de la escuela nueva es la acción de los alumnos y los maestros son los que guían entonces, para Bernal (2017), las acciones de las prácticas docentes, están basadas en el cambio, enriqueciendo con estrategias innovadoras promoviendo el aprendizaje de los estudiantes.

Por otro lado, el desempeño docente no debe ser vista como una estrategia de seguimiento diferenciado que controla, al contrario, debe promover e impulsar la superación del profesor, como una forma de identificar las cualidades que constituye un buen maestro, instituyendo así políticas educativas que contribuyan a su generalización. Los enunciados para explicar el desempeño docente implican definir cuál debe ser su accionar, destacando sus cualidades personales y profesional tiene que asumir en contextos académicos y socioculturales. Así mismo, el desempeño pedagógico, es un concepto construido sobre muchos aspectos que lo determinan. Evidentemente, cuando hablamos del término “desempeño”, nos referimos a una acción o habilidades de la profesión del educador. Para aclarar la percepción, se

determina que tiene significado en base a los componentes que se le asignan, como agente primordial del cambio a partir de la enseñanza en los futuros educandos, estos deben tener las actitudes y cualidades requeridas para el éxito de la educación (Martínez 2017).

Por otro lado, los desafíos de reevaluar el desenvolvimiento docente para mejorar los aprendizajes, se puso a prueba en el Estado peruano, teniendo en cuenta como lapso de tiempo el último quinquenio. Los mecanismos involucrados en la instrucción de una carrera docente basada en el logro, desde aplicar criterios hasta adaptar el desarrollo profesional y proporcionar retroalimentación continua sobre la formación docente, en años anteriores se consideraba a los actores educativos como decisores sociales y pedagógicos. Finalmente, se enfatiza la necesidad de abordar la legitimidad social de la política docente (Cuenca, 2018).

Para el MINEDU (2014), en el marco del buen desempeño docente se trata de la práctica en sí, evaluándolos para mejorar en sus estrategias, que sean innovadores en su quehacer diario en clases, mejorando a los alumnos la calidad de la enseñanza, consolidando sus habilidades, capacidades en los aprendizajes esperados. Así mismo, la educación en el Perú ha ido cambiando, frente a los nuevos modelos educativos, con los nuevos paradigmas pedagógicos, la interacción se da de maestros y estudiantes que son guiados en la manera de actuar, pensar, en otras palabras el profesor solo facilita y el alumno es quien construye sus propios conocimientos. Dentro de la guía del desempeño existen dimensiones.

En el MBDD (2014), consideran las próximas dimensiones preparación del aprendizaje de los estudiantes, donde se conoce las particularidades de los educandos, se muestra la intervención de los pedagogos desarrollando un entorno propicio para el aprendizaje, utilizando estrategias, métodos, evaluaciones constantes y pertinentes, preparando sus programaciones, teniendo en cuenta los estilos y ritmos de aprendizajes, todo ello permitirá el alcance de los objetivos propuestos a través del dominio de las áreas que enseña.

De la misma manera se cuenta con la siguiente dimensión, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, lo considera, en el Marco del buen desempeño docente

(2014), va creando momentos propicios que contribuyen a la comunicación acertada y emocional, para lograr progresos en los educandos, fomentando un ambiente agradable, donde se observe fortalezas, un éxito académico, tolerancia trabajo en equipo, atención y preocupación por los estudiantes con habilidades diferentes, resolución de conflictos, diálogo continuos, establecer acuerdos, disposición sobre la reflexión de las experiencias de vida, afrontar los cambios oportunos, fomentar el pensamiento crítico, uso de las herramientas tecnológicas, aplicación de métodos y técnicas de estudio para alcanzar metas.

Igualmente, en la dimensión de la participación de la gestión de las escuelas articuladas, se debe tomar en cuenta la actitud positiva, creando un entorno de trabajo en equipo y respeto , realizando investigaciones, innovando para conseguir y ofrecer una formación de eficacia (MINEDU, 2014).

Por lo tanto, en la dimensión del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en el Marco del buen desempeño docente (2014), deben estar actualizados constantemente y dispuestos a los cambios en su habilidad formativa, construir y fortalecer las prácticas educativas individuales y grupales para mejorar la calidad pedagógica.

De igual manera, la práctica docente, es una política que se debe fortalecer, en todas las instituciones educativas, con un trabajo colaborativo con los miembros de la comunidad, siguiendo los lineamientos de las buenas prácticas directivas y docentes, establecida en la ley de la reforma magisterial, la ley de educación, de las cuales permite la formación profesional continua, la innovación a la enseñanza aprendizaje (MINEDU 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La investigación fue de tipo aplicada, debido a que se buscó saber como influye las variables de gestión escolar y desempeño docente, porque la intención de este trabajo y el objetivo es resolver un problema que se sucita dentro de una institución educativa, centrándose en la investigación y consolidación de conocimientos para aplicarla enriquecerla, según lo descrito por Vargas (2009), permitió conocer realidades de manera organizada, coherente y sistemática. Admite la comprensión de las personas de cómo ven la realidad y enfocadas para mejorar los hechos investigados.

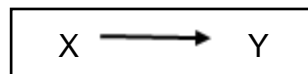
La presente investigación corresponde al nivel explicativo, puesto que, se reconoció la causa de la gestión escolar sobre el desempeño del maestro, según Hernández et al. (2014), que busca establecer las razones de los fenómenos, es decir, descubrir porqué ocurre o surgen los hechos, ocupándose de explicar las manifestaciones y restricciones del porque se vinculan dos o más variables. Este estudio se lleva a cabo con la finalidad de averiguar aspectos específicos o las circunstancias que lo hacen existir.

El estudio de investigación, se utilizó el método hipotético deductivo o puesto que se establecieron hipótesis que se contrastaron con las teorías relacionadas a las variables de administración escolar y la práctica del maestro, es el camino por el cual se tomará la investigación de consecuencias observables, aplicando reglas y se llegará a la predicción. Según, Sánchez (2019), la esencia de este método consiste en explotar la verdad o falsedad del enunciado, sobre la base de la verificación empírica, para inferir una verdad o falsedad de la hipótesis que se está investigando, cuantificándose los hechos.

Del mismo modo, se trabajó con un enfoque cuantitativo, se utilizaron diversos tipos de procedimientos dirigidos al análisis y almacenamiento detallado de datos, a través de indicadores ponderables instaurados para cada una de las variables gestión y la práctica del profesor. según, Hernández, Fernández y Baptista (2014), los métodos

cuantitativos, manejan la recopilación y el estudio de antecedentes para responder interrogantes de indagación y experimentar las hipótesis instauradas anteriormente, y se basan en medidas, conteos a menudo, estadísticas para establecer el comportamiento exacto en una población para llegar a un resultado. Debido a que se realizaron procesos continuos y procedimientos de mediciones estadísticas en ambas variables de estudio.

De tal manera, el diseño de la investigación fue, no experimental, porque las variables de estudio no fueron expuestas a condiciones, sino que fueron analizados en su realidad actual para averiguar la gestión escolar beneficiaria en el desempeño docente beneficiaria, serán observadas según su comportamiento de los fenómenos tal como ocurre en su ambiente originario. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), los diseños utilizados en la investigación vinculan grupos que los organizan para lograr los objetivos de la investigación. Por lo tanto, el diseño del estudio es transversal, no experimental y causal.



Dónde X=Variable independiente (Gestión escolar)

Y = Variable dependiente (desempeño docente) y = influencia de X en Y.

El gráfico muestra que (X) tiene efecto en (Y)

3.2 Variables y operacionalización

Las variables y operacionalización, es una propiedad o cualidad que se puede medir a través de sus dimensiones, que se aplica a una persona, evento o fenómeno que de una manera particular tiene valor y significado para la investigación reconoce tener el valor cuando las variables de la actitud hacia la gestión escolar están relacionadas con la variable del desempeño laboral (Hernández et al.,2014).

Variable independiente 1: Gestión escolar

Para la variable los directivos educativos deben tener suficientes habilidades, conocimientos en los procesos de gestión que les va permitir diseñar, desarrollar una organización que ayude a lograr la misión, visión, objetivos del colegio, como primer compromiso es la calidad de la educación que debe tomar como administrador. Por

tanto, Ferreira (2021), destacan que el líder educativo debe ser capaz de tener un perfil competitivo, observar modificar las emociones y estados de ánimos de la comunidad educativa, ganar compromisos arraigados en la escuela. Así mismo el MINEDU (2021), considera que facilitan y aseguran el aprendizaje en las escuelas, por otro lado, el gerente es fundamental para organizar, apoyar, notificar e incentivando en este sentido al progreso formativo.

Definición operacional, la gestión escolar, es el desarrollo continuo, acciones articuladas con el fin de la participación de todos los actores, se elaboró un cuestionario, la cual consta de 28 preguntas, divididas entre las cuatro dimensiones, las cuales son gestión estratégica, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión de comunitaria, con las escalas de Likert, teniendo en cuenta los valores de siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca. (Anexo 2)

Variable dependiente 2: Desempeño Docente

En cuanto, a la variable de desempeño docente, es quién favorece a la enseñanza de los escolares a través de la formación profesional, proponiendo y construyendo una nueva sociedad acorde a las necesidades de nuestro país. El CNE (2012), en el marco del buen desempeño docente se refiere al accionar que corresponde a las prácticas inherentes de cada maestro en su profesión.

Definición operacional, se aplicó, un cuestionario de 24 preguntas divididas en cuatro dimensiones, tales como, planificación, gestión de la enseñanza, comportamiento y participación, con la escala de Likert, siempre, con frecuencia, algunas veces, casi nunca, no observable. (Anexo 2)

3.3 Población, muestra, muestreo

Para llevar a cabo la investigación, participaron 61 docentes de la escuela de los tres niveles. Según lo expuesto por, Hernández et al. (2014). El objetivo del análisis, es extender los resultados encontrados en un conjunto de sujetos o una comunidad. Así mismo es reproducir situaciones de información correspondientes que poseen características que se desea estudiar.

Tabla 1*Población de estudio*

| Institución educativa | Niveles | docentes |
|-----------------------|------------|----------|
| Chancay 2022 | Inicial | 15 |
| | Primaria | 24 |
| | Secundaria | 22 |
| | Total | 61 |

Con respecto a la muestra, es la extracción representativa o selección por métodos probabilísticos, en este caso la población y muestra será de los docentes que son parte de la institución. Para Hernández et al. (2014), manifiesta que la muestra, es el subconjunto de la comunidad que estudia, con el propósito de investigar la cantidad que posee la población. De la misma manera, el muestreo se aplica a toda la plana docente, porque tiene la misma oportunidad de ser encuestados.

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Donde: n = Tamaño de la muestra; N = Población; Z = & Confianza (95%); E = & Error (5%); p = Ocurrencia (50%); q = No ocurrencia (50%)

Señalar, además, que la población del estudio es 61 docentes, tomando esa información se dió inicio al siguiente cálculo:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,50) (0,50) (61)}{(0,05)^2 (60) + (1,96)^2 (0,50) (0,50)}$$

n= 52.76

Se utilizó un muestreo probabilístico estratificado, con el objetivo de dividir la población total por el área para determinar su valor relativo y luego el porcentaje de población restante en la muestra, seleccionando como igual.

De hecho, para obtener la proporción de docentes por nivel, el coeficiente de la razón se compara fraccionando el volumen de la muestra (46) por la población (61),

puntaje 0.86, multiplicado por el número de docentes en cada lugar a buscar y muestrear.

Tabla 2

Muestra de estudio

| Institución educativa | Niveles | población | Factor | Muestra |
|-----------------------|------------|-----------|--------|---------|
| Chancay 2022 | Inicial | 15 | 0.86 | 12 |
| | primaria | 24 | 0.86 | 18 |
| | Secundaria | 22 | 0.86 | 16 |
| | Total | 61 | 0.86 | 46 |

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recopilación de datos nos permitirán tener todos los datos necesarios para llevar a cabo una investigación del asunto bajo consideración, mediante el uso de herramientas brillantemente diseñadas de acuerdo a las técnicas que se van aplicar. Según Tamayo (1998), la recopilación de datos demuestra el desempeño del plan de indagación y determina cómo se llevará a cabo la investigación.

El instrumento que se empleó, fue el cuestionario, que contiene ítems de las magnitudes gestión escolar 28 y desempeño docente 24 respectivamente, que están estrechamente de acuerdo con las dimensiones y sus variables. Para Arias, (2020), permite a los investigadores recopilar datos es la herramienta básica de la técnica de interrogatorio, existen elementos que debemos tomar en referencia a la hora de elaborar nuestras preguntas, tanto su tipo como la forma en la que deben de estar redactadas y colocadas en el cuestionario. (Anexo 3)

Para Hernández et al. (2014), indica que la validez describe la dimensión, una herramienta de medida calcula la variable de estudio. Así mismo, las escalas fueron validadas por técnicas de evaluación de expertos, profesionales en el campo de indagación que examinaron su pertinencia, relevancia y claridad. Para la validación de cada instrumento se recurrió a tres expertos, solicitando su revisión y consentimiento del instrumento.

La confiabilidad de un instrumento de medición está determinada por varios métodos y se refiere al grado en que su uso repetido en el mismo sujeto dará los mismos resultados, Hernández et al. (2014). Entonces, nos da una imagen del rango del estudio de la herramienta que nos suministra averiguación precisa, acertada para la indagación. Por lo tanto, para determinar la seguridad de los dos cuestionarios, se realizó un ensayo piloto apartando los datos por variables y dimensiones, aplicando con el Alfa de Cronbach, con el apoyo de programas especializados como el SPSS, Además, obteniendo como resultado en el software, la variable gestión escolar 0,87 y del cuestionario desempeño docente 0,94 se determina que ambos instrumentos evidencian una muy alta confiabilidad, siendo pertinente para recoger información. (Anexo 7)

3.5 Procedimientos

El proyecto de investigación se realizó mediante la manipulación de variables que son gestión escolar y desempeño docente, la cual consiste en la elaboración de herramientas basadas en escalas tipo Likert, las cuales son confiables y validadas por expertos en verificación. Luego se procedió a pedir permiso a los directivos de la institución, se gestionaron las coordinaciones a fin de aplicar dichos cuestionarios a los docentes en los tres niveles. En primera instancia se realizó prueba piloto a través de un cuestionario, para luego organizar la información en el Excel donde se realizará la medición y estadística de los resultados obtenidos.

3.6 Método de análisis de datos

En el presente estudio se usó la hoja de cálculo de Microsoft Excel. Después de recolectar los datos de la encuesta y procesados estadísticamente mediante el programa de análisis descriptivo y lógico SPSS. También serán organizados en tablas cruzadas para su análisis. Con el fin de mostrar lo que se recopiló después de aplicar las herramientas, es necesario sintetizar la indagación para cada variable. Para comprobar las hipótesis planteadas en la investigación se verificó, con Kolmogórov-Smirnov, porque nuestra población es de 61, la prueba seleccionada para la hipótesis

fue la regresión lineal ordinal teniendo como resultado de la investigación el Pseudo R, Nagelkerke y Cox y Snell. Finalmente, se estudiaron los resultados logrados, desenlaces y recomendaciones de este estudio.

3.7 Aspectos éticos

La recopilación de datos, se realizó sin ningún tipo de presión, con el la participación y compromiso de los docentes, los antecedentes de la prueba de ensayo y de todo el prototipo serán verídicos, sin ninguna manipulación ni alteración de los datos; el uso de cuestionarios de las variables ha sido autorizado por los directivos, cabe señalar que se respetará la identidad de los docentes y serán de manera anónimas. Para Hirschy y Navia (2018), el comportamiento ético es importante para lograr la responsabilidad social y minimizar la notoriedad del daño causado por una conducta indebida en los trabajos que se investigó.

IV. RESULTADOS

Gestión escolar y Desempeño docente

Tabla 3

Tabla cruzada gestión escolar y desempeño docente

| | | | Desempeño docente | | | Total |
|-----------------|------------|-------------|-------------------|-------|-------|--------|
| | | | Bajo | Medio | Alto | |
| Gestión escolar | Deficiente | Recuento | 1 | 1 | 2 | 4 |
| | | % del total | 2,2% | 2,2% | 4,3% | 8,7% |
| | Regular | Recuento | 5 | 11 | 0 | 16 |
| | | % del total | 10,9% | 23,9% | 0,0% | 34,8% |
| | Muy buena | Recuento | 2 | 14 | 10 | 26 |
| | | % del total | 4,3% | 30,4% | 21,7% | 56,5% |
| Total | | Recuento | 8 | 26 | 12 | 46 |
| | | % del total | 17,4% | 56,5% | 26,1% | 100,0% |

De la tabla 3, se observó que de un total de 46 docentes los cuales representan el 100%, que en la gestión escolar existe una mayor concentración el nivel muy bueno con 56,5%, mientras tanto en el desempeño docente se observa que la tendencia se encuentra en el nivel medio con 56,5%. Finalmente, cuando desempeño docente se halla en un nivel bajo con gestión escolar está en el nivel deficiente con 2,2%, si el desempeño docente está en un nivel medio la gestión escolar se encuentra en un nivel regular con 23,9%, cuando desempeño docente presenta un nivel alto gestión escolar está en nivel muy buena con 21,7%.

Tabla 4

Tabla cruzada gestión estratégica y desempeño docente

| | | | Desempeño docente | | | Total |
|---------------------|------------|-------------|-------------------|-------|-------|--------|
| | | | Bajo | Medio | Alto | |
| Gestión estratégica | Deficiente | Recuento | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 4,3% | 4,3% |
| | Regular | Recuento | 4 | 8 | 0 | 12 |
| | | % del total | 8,7% | 17,4% | 0,0% | 26,1% |
| | Muy buena | Recuento | 4 | 18 | 10 | 32 |
| | | % del total | 8,7% | 39,1% | 21,7% | 69,6% |
| Total | | Recuento | 8 | 26 | 12 | 46 |
| | | % del total | 17,4% | 56,5% | 26,1% | 100,0% |

Tal y como se aprecia en la tabla 4, del total de docentes encuestados se observó, que la gestión estratégica se sitúa en una mayor concentración con 69,6%, el desempeño del maestro se ubica en una tendencia con el nivel medio de 56,5%. Al cruzar los datos se observó que, aunque el desempeño del profesor se ubica en un nivel bajo la dimensión estratégica se halla en un grado deficiente con 0,0 %, si la variable desempeño se encuentra en una magnitud media la gestión estratégica se localiza en un nivel regular con 17,4%, ahora bien, cuando la práctica docente se localiza en un nivel alto la gestión estratégica se sitúa en una escala de muy buena con 21,7%

Tabla 5

Tabla cruzada gestión pedagógica y desempeño docente

| | | | Desempeño docente | | | Total |
|--------------------|------------|-------------|-------------------|-------|-------|--------|
| | | | Bajo | Medio | Alto | |
| Gestión pedagógica | Deficiente | Recuento | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | | % del total | 0,0% | 2,2% | 0,0% | 2,2% |
| | Regular | Recuento | 5 | 10 | 0 | 15 |
| | | % del total | 10,9% | 21,7% | 0,0% | 32,6% |
| | Muy buena | Recuento | 3 | 15 | 12 | 30 |
| | | % del total | 6,5% | 32,6% | 26,1% | 65,2% |
| Total | | Recuento | 8 | 26 | 12 | 46 |
| | | % del total | 17,4% | 56,5% | 26,1% | 100,0% |

Tal y como se muestra en la tabla 5; de un total de 46 maestros sondeados que representan el 100%; en la gestión pedagógica se distingue una inclinación en la escala muy buena con 65,2%, de igual forma el desempeño docente se visualiza la tendencia en un nivel medio con 56,5%. Al vincular los datos del desempeño del profesor se halla en un nivel de bajo gestión pedagógica se ubica en una escala deficiente con el 0,0%, cuando la variable de la práctica docente se sitúa en una escala media la dimensión pedagógica se localiza en un nivel regular en un 21,7 %, mientras se muestra un desempeño en el nivel alto gestión pedagógica se encuentra en una categoría muy buena con 26,1.

Tabla 6*Tabla cruzada gestión administrativa y desempeño docente*

| | | | Desempeño docente | | | Total |
|------------------------|-------------|-------------|-------------------|-------|--------|-------|
| | | | Bajo | Medio | Alto | |
| Gestión administrativa | Deficiente | Recuento | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 2,2% | 2,2% |
| | Regular | Recuento | 3 | 9 | 0 | 12 |
| | | % del total | 6,5% | 19,6% | 0,0% | 26,1% |
| | Muy buena | Recuento | 5 | 17 | 11 | 33 |
| | | % del total | 10,9% | 37,0% | 23,9% | 71,7% |
| Total | Recuento | 8 | 26 | 12 | 46 | |
| | % del total | 17,4% | 56,5% | 26,1% | 100,0% | |

En la tabla 6, se evidenció que del total de profesores 46 (100%), en la gestión administrativa la preferencia se inclina en una escala muy buena en un 71,1%, por otra parte, el desempeño docente su mayor concentración se evidencia en el nivel medio con 56,5%. Al relacionar el cruce de información, la variable de desempeño cuando se halla en una categoría baja la gestión administrativa se localiza en un rango deficiente con el 0,0%, de la misma forma se observó que si la variable de la práctica docente se sitúa en el nivel medio la dimensión administrativa se encuentra en la categoría regular con 19,6%, finalmente se pudo encontrar que cuando el desempeño se sitúa en un rango alto la gestión administrativa se halla en el nivel muy bueno con 23,9%.

Tabla 7*Tabla cruzada gestión comunitaria y desempeño docente*

| | | | Desempeño docente | | | Total |
|---------------------|-------------|-------------|-------------------|-------|--------|-------|
| | | | Bajo | Medio | Alto | |
| Gestión comunitaria | Deficiente | Recuento | 0 | 2 | 0 | 2 |
| | | % del total | 0,0% | 4,3% | 0,0% | 4,3% |
| | Regular | Recuento | 4 | 13 | 1 | 18 |
| | | % del total | 8,7% | 28,3% | 2,2% | 39,1% |
| | Muy buena | Recuento | 4 | 11 | 11 | 26 |
| | | % del total | 8,7% | 23,9% | 23,9% | 56,5% |
| Total | Recuento | 8 | 26 | 12 | 46 | |
| | % del total | 17,4% | 56,5% | 26,1% | 100,0% | |

Según la tabla 7, se observó que del total de docentes 46 (100%), consideran que la gestión comunitaria se encuentra en una categoría muy buena con el 56,5%, al mismo

tiempo sobre el desempeño docente se evidencia un nivel medio con 56,5%. De la misma forma se pudo apreciar que al vincular la información, la práctica docente se muestra una tendencia en el nivel bajo y la dimensión comunitaria se sitúa en un rango deficiente con el 0,0%, también, el desempeño de los maestros se ubica en un nivel medio y se percibe a la gestión como regular en tanto un 23,8%, cuando se manifiesta el desempeño docente en el nivel alto la dimensión comunitaria alcanza un nivel muy bueno con 23,9%.

Estadística inferencial

Tabla 8

Prueba de normalidad

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

De acuerdo al contraste de normalidad mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov la misma que es aplicable cuando la muestra es < 50 unidades se pudieron observar que tanto la gestión escolar como el desempeño docente muestran un p valor $\leq 0,05$ razón por la que se estableció que los datos no muestran colocación normal siendo aplicable métodos no paramétricos mediante regresión logística ordinal de acuerdo a las características de las variables analizadas.

Contrastación de hipótesis

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

Por otra parte, Juárez (2016) señalo que la regresión logística ordinal se emplea cuando la variable posee naturaleza cualitativa posibilitando exponer la conducta de la variable dependiente a través de una o muchas variables independientes, en tal sentido el análisis implica la interpretación del valor pseudo R cuadrado tanto de Cox Snell el cual busca comprar mediante verosimilitud los modelos, en coherencia con el estadístico R2 de Nagelkerke

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe influencia significativa entre gestión escolar y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022.

H₁: Existe influencia significativa entre gestión escolar y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022.

Tabla 9

Información respecto al ajuste de los modelos

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | GI | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 27,625 | | | |
| Final | 17,599 | 10,026 | 2 | ,007 |

Función de enlace: Logit

En la tabla 9, el ajuste del modelo muestra un p valor = 0,00 (valor de significancia) inferior el valor 0,05 (p valor < α), razón por la cual se puede determinar que la gestión escolar se comporta como un predictor del desempeño docente, siendo dependientes una sobre la otra, por tanto, la gestión escolar influye sobre el desempeño docente.

Tabla 10

Pseudo R cuadrado

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,196 |
| Nagelkerke | ,228 |
| McFadden | ,112 |

Función de enlace: Logit.

Según resultados respecto al pseudo R cuadrado de la tabla 10, se observa dependencia porcentual de una variable sobre la otra determinada estadísticamente a partir del coeficiente Nagelkerke, lo cual demuestra que la variabilidad en el desempeño docente es producto de la gestión escolar, es decir el 22,8% del desempeño del profesor está siendo revelada por la gestión escolar.

Prueba de hipótesis específica 1:

H₀: No existe influencia significativa entre gestión estratégica y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022.

H₁: Existe influencia significativa entre gestión estratégica y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022.

Tabla 11

Información respecto al ajuste de los modelos

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | Gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 23,736 | | | |
| Final | 12,078 | 11,658 | 2 | ,003 |

Función de enlace: Logit

En la tabla 11, el ajuste del modelo muestra un p valor = 0,00 (valor de significancia) inferior el valor 0,05 (p valor < α), razón por la cual se puede determinar que la gestión estratégica se comporta como un predictor del desempeño docente, siendo dependientes una sobre la otra, por tanto, la gestión estratégica influye sobre el desempeño docente.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,224 |
| Nagelkerke | ,261 |
| McFadden | ,130 |

Función de enlace: Logit.

Según resultados respecto al pseudo R cuadrado de la tabla 12, se observa dependencia porcentual de una variable sobre la otra determinada estadísticamente a partir del coeficiente Nagelkerke, lo cual demuestra que la variabilidad en el desempeño docente es producto de la gestión estratégica, es decir, el 26,1% del desempeño del maestro está siendo revelada por la gestión estratégica en dicha Institución Escolar.

Prueba de hipótesis específica 2:

H₀: Existe influencia significativa entre gestión pedagógica y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022.

H₁: Existe influencia significativa entre gestión pedagógica y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022.

Tabla 13

Información respecto al ajuste de los modelos

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | Gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 23,930 | | | |
| Final | 13,588 | 10,342 | 2 | ,006 |

Función de enlace: Logit

En la tabla 13, el ajuste del modelo evidencia un p valor = 0,00 (valor de significancia) inferior el valor 0,05 (p valor < α), razón por la cual se puede determinar que la gestión pedagógica se comporta como un predictor del desempeño docente, siendo dependientes una sobre la otra, por tanto, la gestión pedagógica influye sobre el desempeño docente

Tabla 14

Pseudo R cuadrado

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,201 |
| Nagelkerke | ,235 |
| McFadden | ,115 |

Función de enlace: Logit.

Continuando, con los resultados respecto al pseudo R cuadrado de la tabla 14, se observa dependencia porcentual de una variable sobre la otra determinada estadísticamente a partir del coeficiente Nagelkerke, lo cual demuestra que la variabilidad en el desempeño docente es producto de la gestión pedagógica, es decir, el 23,5% del desempeño del docente está siendo explicada por la gestión pedagógica en dicha Institución Escolar

Prueba de hipótesis específica 3:

H₀: No existe influencia significativa entre gestión administrativa y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022.

H₁: Existe influencia significativa entre gestión administrativa y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022.

Tabla 15

Información respecto al ajuste de los modelos

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | GI | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 20,599 | | | |
| Final | 13,855 | 6,744 | 2 | ,034 |

Función de enlace: Logit

En la tabla 15, el ajuste del modelo evidencia un p valor = 0,03 (valor de significancia) inferior al valor 0,05 ($p \text{ valor} < \alpha$), razón por la cual se puede determinar que la gestión administrativa se comporta como un predictor del desempeño docente, siendo dependientes una sobre la otra, por tanto, la gestión administrativa influye sobre el desempeño docente.

Tabla 16*Pseudo R cuadrado*

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,136 |
| Nagelkerke | ,159 |
| McFadden | ,075 |

Función de enlace: Logit.

Dando conformidad, respecto al pseudo R cuadrado de la tabla 16, se observa dependencia porcentual de una variable sobre la otra determinada estadísticamente a partir del coeficiente Nagelkerke, lo cual demuestra que la variabilidad en el desempeño docente es producto de la gestión administrativa, es decir, el 15,9% del desempeño del docente está siendo explicada por la gestión administrativa en dicha Institución Escolar.

Prueba de hipótesis específica 4:

H₀: No existe influencia significativa entre gestión comunitaria y el desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022.

H₁: Existe influencia significativa entre gestión comunitaria y el desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022.

Tabla 17*Información respecto al ajuste de los modelos*

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | GI | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 22,417 | | | |
| Final | 17,142 | 5,274 | 2 | ,072 |

Función de enlace: Logit

En la tabla 17, el ajuste del modelo evidencia un p valor = 0,07 (valor de significancia) superior al valor 0,05 (p valor > α), razón por la cual se puede determinar que la gestión comunitaria no se comporta como un predictor del desempeño docente, razón por la cual la gestión comunitaria no influye significativamente en el desempeño docente.

Tabla 18*Pseudo R cuadrado*

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,108 |
| Nagelkerke | ,126 |
| McFadden | ,059 |

Función de enlace: Logit.

Por lo consiguiente, respecto al pseudo R cuadrado de la tabla 18, no se observa dependencia porcentual significativa de una variable sobre la otra determinada estadísticamente a partir del coeficiente Nagelkerke, lo cual demuestra que no existe variabilidad significativa en el desempeño docente producto de la gestión comunitaria, es decir, solo el 12,6% del desempeño del docente está siendo expuesta por la gestión comunitaria de forma poco significativa.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en cuanto al objetivo general, es determinar la incidencia de la gestión escolar y el desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, 2022, ya que dió una significancia un p valor = $0,00 < 0,05$, además Pseudo R cuadrado, razón por la cual se pudo comprobar que la gestión escolar predice sobre el desempeño docente, demostrando dependencia una de la otra. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis de la investigación, la cual se refiere que existe influencia significativa entre gestión escolar y el desempeño docente, estos resultados concuerdan con Olaya (2019) quien, en su estudio de gestión escolar y ética profesional de los docentes, finaliza diciendo que hay una reciprocidad entre la gestión escolar y ética profesional de los maestros, dando los valores r de Pearson 0,645 y significancia 0,000 como se muestra. Ahora bien, de acuerdo con Jean Piaget y su teoría cognitivista, dicho esto, el cognitvismo es una teoría que estudia la interpretación y el proceso de un conjunto de datos que se almacenan en la memoria. Es decir, se enfocan en la mente humana, en como aprende y piensa, buscando así distintas maneras de poder resolver entenderlo. De acuerdo con Saldarriaga et al. (2016), dicho modelo se proyecta en el sujeto cómo un ser libre e independiente, debido a que interpreta la información siendo capaz de asimilarlas para poder relacionarse con otras personas. Del mismo modo, Manual de Gestión Escolar (2017), destacó que el director docente debe tener diversas cualidades acumulando experiencia, para que así pueda liderar dentro del centro educativo haciendo que los otros maestros lo tomen como ejemplo y, se comprometan en su labor pedagógica adquiriendo mejores materiales para mejorar el aprendizaje de los educandos. Los dirigentes tienen el compromiso de asumir un rol importante, fomentando a todos los integrantes de la sociedad educativa a poder trabajar juntos para conseguir los objetivos planeados. Por lo tanto, en la variable de gestión escolar el individuo se tiene que comprometer a desarrollar cualidades, desempeñarse de forma sobresaliente, desenvolverse con facilidad, ser un sujeto organizado y tener una buena relación con todos los educadores y directivos.

Asimismo, Cruz (2021) en el trabajo que investigó sobre gestión educativa y los compromisos de gestión escolar se encontró una relación según el valor del coeficiente de correlación $r = 0,89$ y la prueba de hipótesis: $T_c = 22,63 > T_t = 1,96$, se concluyó que, en vista de que las instituciones educativas desarrollan niveles sobresalientes de gestión educativa que requiera mejorar, se ve observado al completar las obligaciones y fortalecimiento de gestión escolar. De igual manera, la teoría de la organización tiene como enfoque la administración, únicamente en como el ser se comporta. También, Gray (1981) agrega diciendo que, la teoría se orienta en el comportamiento y los problemas diarios del sujeto, y esta influye en la comprensión de la actualidad, diciendo así que las organizaciones son cambiantes y activas. Asimismo, MINEDU (2021), la mezcla de procedimientos administrativos y habilidades de liderazgo para tener como producto el desarrollo del escolar. Teniendo como fin principal mejorar la calidad educativa, o sea, el trabajo en equipo por todos los miembros de la institución en los diferentes aspectos de la gestión. Por lo tanto, en el ámbito educativo, dentro de las instituciones es de suma importancia seguir los procesos de la administración escolar, dado que con la innovación se mejora obteniendo mejores resultados en beneficio a la comunidad educativa.

De igual manera, se muestra similitud con Gordillo (2020), en la investigación que desarrolló, se evidencia una influencia los resultados muestran que existe una similitud entre la variable de gestión escolar y práctica de los maestros, con Rho Spearman de $6,18^{**}$ y una significación bilateral de, 000 , por ello, debe seguir afianzando la administración escolar a través de usos de herramientas en función a requerimientos para un mejor desenvolvimiento de las prácticas del docente. El enfoque social del constructivismo se basa en que el individuo forja, evoca, construye y percibe adquiriendo aprendizajes recientes. Además, Gonzáles (2012), el conocimiento previo es fundamental en el aprendizaje, ya que almacena toda la información con rapidez. Por otra parte, Cuenca (2018) manifiesta que los retos de evaluar el crecimiento del docente para tener un mejor aprendizaje, en el último lustro el estado peruano lo puso a prueba. Los procedimientos que se involucran en la formación del maestro se basan en el éxito aplicado del criterio adaptado al desarrollo profesional e igualar el

conocimiento, dando retroalimentación sobre la instrucción docente, en tiempos pasados se consideraban a los actores educativos como entes autoritarios. El actuar del profesor es el del intermediario, su labor es pulir las habilidades, cualidades y el conocimiento del educando, brindando una educación de calidad, eso se ve reflejado en el avance y profesionalismo del maestro.

Adicionalmente, Aguirre (2019), en su investigación llegó a la conclusión, que existe una alta relación entre su variable de estudio según, (coeficiente de Pearson = 0,765), de acuerdo con los resultados obtenidos, las dimensiones Dominio Interpersonal, Dominio Educativo-Pedagógico, Dominio de Desarrollo de Carrera y Vinculación a la Comunidad de Apoyo Pedagógico, respectivamente, muestran una relación directa, Alta y Moderada con la variable Resultados de Desempeño Pedagógico. En la misma línea, los resultados de las investigaciones, representan un cambio fundamental al emplear la didáctica en el proceso de enseñanza del alumno, este debe tener la capacidad y cualidad necesaria para el éxito del educando. Por otra parte, la teoría de la escuela nueva se refiere al accionar del educando y educador quien guía en el desarrollo del alumno, entonces, Bernal (2017) dice que el trabajo del profesor, está fundamentado en nuevas estrategias promoviendo la innovación para el aprendizaje de los alumnos. Del mismo modo, aludiendo a su labor, el docente debe ser innovador y transformar las habilidades y conocimientos. Para MINEDU (2014), el marco del buen trabajo del maestro, habla del ejercicio se juzga la debilidad para que puedan mejorar en sus métodos, deben ser creativos en cada clase que dicta, perfeccionando sus aptitudes pedagógicas.

Concerniente, al primer objetivo específico se explica la incidencia de la administración estratégica en el trabajo docente, se halló el p valor = 0,00 (valor de significancia) inferior el valor 0,05 ($p \text{ valor} < \alpha$), por lo tanto, se determina que hay una dependencia entre gestión estratégica y el desempeño docente. de acuerdo a los resultados del pseudo R cuadrado de la tabla 10, se visualiza una dependencia recíproca del 26,1% en el coeficiente de Nagelkerke entre la gestión escolar y el desempeño docente en el centro educativo. Por lo consiguiente, se objeta la hipótesis nula, y se reconoce la hipótesis de investigación, hay una relación importante entre la

gestión estratégica y el desempeño educativo. Además, Quispe (2020) también encuentra en su investigación resultados similares de acuerdo con el valor $p = 0.000 < 0.05$, no se acepta la hipótesis nula, en cambio, la hipótesis alterna termina siendo aceptada. Por consiguiente, entre ambos poseen relación directa alcanzando un nivel de 0.576 correspondiente al nivel correlación positiva. Se llegó a la conclusión que, mientras más perfecto sea el nivel de gestión directiva excelente será el desempeño docente; en cambio, si el directivo no lo antepone como prioridad los resultados serán deficientes. Agregando a lo anterior, Manes (2014) concluyó que el ordenamiento escolar es un filtro que evalúa diversas situaciones con interés del centro escolar, desarrollando así mejoras esperando cubrir cualquier necesidad de la comunidad. Según el MINEDU (2021), se refiere a que se debe crear una dirección cuyas metas deben cumplirse para poder obtener resultados sobresalientes. El propósito de esto, es que podamos ver globalmente las oportunidades y la vez poder identificar las carencias de la comunidad escolar. En tal sentido, a través de los análisis de los resultados, refleja un aumento de productividad cuando los profesionales asumen responsabilidades, por ello, se debe motivar, orientar e impulsar a la mejora continua.

En consecuencia, el segundo objetivo es detallar la influencia entre dirección pedagógica y desempeño del maestro, para esto se siguió un modelo el producto p valor = 0,00 (valor de significancia) menor a valor 0,05 (p valor $< \alpha$), por el cual se comprueba que gestión pedagógica predice al desempeño docente, hallando una dependencia mutua. Los resultados arrojados respecto al pseudo R cuadrado de la tabla 12, se puede apreciar una dependencia de un 23,5% en el coeficiente de Nagelkerke, lo cual demuestra una variación entre el desempeño docente y la gestión pedagógica. Por lo consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Dichos hallazgos son similares a lo obtenido en el estudio de Malca (2020) que trató sobre la analogía que existe entre el ejercicio del maestro y la pedagogía. El producto de la investigación demuestra una relación entre ambas, (el coeficiente de Spearman es $r = 0,678$), inferior al 5% ($p < 0.000$), visualizando así una sociedad. Por otra parte, Farfán (2017) indica debe aplicar distintas estrategias para el aprendizaje de los estudiantes, ya que es una figura importante dentro de su desarrollo, de igual forma la

gestión pedagógica asume como parte de su objetivo de la educación el desarrollo integral potenciando diversas personalidades colectivas, es realizada mediante la comunicación. El MINEDU (2021), aludió respecto a las diversas actividades a fin de apoyar con condiciones para el normal funcionamiento de la organización. Para lograr sus objetivos de manera eficaz, a mediano o largo plazo. Además, se implementó adecuadamente las normas directivas, humanas, económicas, técnicas y materiales, teniendo como finalidad de lograr el aprendizaje del estudiante. En este aspecto, por consiguiente, podemos decir que el sistema educativo dirige, orienta y potencia las cualidades del profesor para que así se puedan lograr las metas trazadas respecto al desarrollo del estudiante, llegando a satisfacer las necesidades educativas.

En relación al tercer objetivo, explicar el dominio entre la gestión administrativa y el ejercicio docente, se observa en el resultado un p valor = 0,03 (valor de significancia) menor al valor 0,05 ($p \text{ valor} < \alpha$), por lo cual se determina que entre gestión administrativa y desempeño docente existe una dependencia mutua. En el producto conforme al pseudo R cuadrado de la tabla 14, se visualiza la existencia de una dependencia del 15,9% en el coeficiente Nagelkerke, entre la gestión administrativa y el desempeño docente. Mientras tanto, se acepta la hipótesis alterna. En la investigación de Contreras (2019), se llegó a la conclusión que hay una relación relevante (Rho de Spearman = 0.787) entre ambas variables de estudio, rechazando así la hipótesis nula y aceptando la alterna. Por otro lado, (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012), reflexionaron y llegaron a la conclusión que la gestión administrativa es un tema que los trabajadores ejecutan de forma eficiente MINEDU (2021), expone que el aprendizaje se enfoca básicamente en las tareas del procedimiento de aprendizaje, formación y acompañamiento más adecuado para cada estudiante, en el marco del currículo nacional, se busca la atención adecuada, de acuerdo a sus necesidades, intereses y características. En relación con esto, bajo lo expuesto, podemos decir que la gestión administrativa es un proceso por el cual los operarios realizan un trabajo de forma sincronizada, logrando cumplir las metas eficazmente.

Por último, se describe el cuarto objetivo, la incidencia entre la dirección comunitaria y desempeño docente, El ajuste del modelo representa un p valor = 0,07

(valor de significancia) superior al valor 0,05 (p valor $> \alpha$), motivo por el cual se comprueba que la gestión comunitaria no tiene mucha influencia sobre el desempeño docente. Respecto al pseudo R cuadrado de la tabla 16, no se llega a visualizar una dependencia significativa en el coeficiente de Nagelkerke, el producto arroja un 12,6%. Por lo consiguiente se admite la hipótesis alterna. Asimismo, Sánchez (2018) indica en su investigación que la relación entre el desempeño docente y gestión escolar existe una relación positiva con un coeficiente de 0.840 y $p = 0.000 < 0.05$, diciendo así que el desempeño docente es inferior a una buena gestión escolar. A la vez, Paredes (2019) expresa que el aprendizaje se centra en la práctica de campo ayudando a promover los valores del centro educativo. MINEDU (2021), promueve la convivencia en la escuela, aprovecha aliados sociales estratégicos, involucra a padres de familia, fortalece elementos de protección, capacitación, estímulo, hacia el cuidado integración. En tal sentido, podemos concluir que los valores dentro del centro educativo promueven la toma de decisiones para generar mejores estrategias, esperando obtener un excelente servicio de calidad.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

En síntesis, para las variables de estudio gestión escolar y desempeño docente se pudo comprobar que existe una influencia significativa. Asimismo, tal información se puede verificar en el pseudo R cuadrado de la tabla 10 con un 22,8%, llegando a visualizar una dependencia ente ambas aceptando así la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula. Concluyendo que el desempeño docente está siendo interpretado por la gestión escolar.

Segunda:

Consecuentemente, en la primera dimensión de gestión estratégica se registra considerable ya que hay un vínculo entre las variables. Además, se puede corroborar en los resultados del pseudo R cuadrado de la tabla 12 con el 26.1%, observando en el coeficiente de Nagelkerke y el valor Cox y Snell la existencia de una relación significativa entre ambas magnitudes de estudio. Para finalizar, se deduce que el desempeño docente depende de la gestión estratégica de la institución educativa.

Tercera:

Por consiguiente, en la segunda dimensión de gestión pedagógica se constata el hallazgo de una influencia entre la variable 1 y la variable 2. Del mismo modo, se evidenció en pseudo R cuadrado de la tabla 14 con un 25,3% de Nagelkerke y el valor Cox y Snell, con lo cual se puede distinguir que se requieren mutuamente. Ahora bien, con los resultados obtenidos podemos aceptar la hipótesis alterna. En conclusión, con los datos obtenidos afirmamos que ambas variables son causantes mutuas

Cuarta:

De ello se resulta necesario decir, que en la dimensión de gestión administrativa se puede encontrar una dependencia recíproca. En el pseudo R cuadrado de la tabla 18 con un 15,9% de Nagelkerke y el valor Cox y Snell, se puede reflejar un dominio entre las variables, optando por la hipótesis alterna. Concluyendo que existe una necesidad entre ambas variables ya que se requieren una de la otra.

Quinta:

Para finalizar, en el cuarta y última dimensión se menciona sobre la gestión comunitaria que habla respecto a la baja dependencia que existe entre las variables. De igual manera, se demuestra en el pseudo R cuadrado con un 12,6% en la tabla 16 de Cox y Snell y de Nagelkerke, observando la baja dependencia entre las magnitudes estudiadas. Concluyendo así la existencia de una variabilidad de poca significancia.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Evidenciándose los resultados obtenidos en el estudio plasmados en cuanto a la gestión escolar y desempeño docente, se recomienda a los directivos de la institución seguir fomentando y gestionando sus habilidades de liderazgo, crear círculos de aprendizajes a fin de que se evidencie el mejor fortalecimiento de las capacidades de los docentes.

Segunda:

Se le sugiere a los directivos de la institución planificar reuniones, charlas o capacitaciones de reforzamiento basados en el perfil del educador, identificar fortalezas de cada uno de los docentes y realizar pasantías para el fortalecimiento pedagógico de los maestros.

Tercera:

Los directivos deben incentivar la realización de GIAS, el acompañamiento pedagógico, talleres, actualizaciones de acuerdo a ellos los docentes deben asumir responsabilidades e involucrarse con la finalidad de mejorar en nuestro desempeño y brindar una educación de calidad a través de las rúbricas de desempeño como instrumento de recojo de información.

Cuarta:

Se recomienda a los directivos gestionar con los aliados estratégicos más importantes de educación (MINEDU, DRELP, UGEL y ONG) quienes son nuestros agentes aliados para priorizar los recursos en materiales que sean de escasez de la institución, tanto así. como el arreglo de infraestructura e invirtiendo en cosas necesarias para desarrollar las acciones educativas en los educandos.

Quinta:

Se recomienda al director seguir promoviendo las jornadas de participación, sensibilización sobre temas de salud y educación, formulando distintas soluciones para las incógnitas presentadas a todos los miembros de la colectividad educativa.

REFERENCIAS

- Aguirre, A. (2020). *El acompañamiento pedagógico y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 14793 "Luciano Castillo Colonna", Bellavista, Sullana, 2019*. Piura. (Tesis de maestría de la Universidad Cesar Vallejo)
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42724>
- Ali, E., Munir, M., Permana, J., Achmad, D. (2019). Academic Service Quality in Education Management in Higher Education. *Atlantis Press*.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.200130.221>
- Amaiquema, F. & Zumba, I. (2019). Enfoques para la formulación de la hipótesis en la investigación científica. *Conrado*, 15(70), 354-360. Epub 02 de diciembre de 2019. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500354&lng=es&tlng=es.
- Arias, J., Covinos. M., Cáceres. M., (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional. *Revista Multidisciplinar*
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73
- Barba Miranda, L. C., y Delgado Valdivieso, K. (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 25(1), 284–309.
<https://doi.org/10.46498/reduipb.v25i1.1462>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bernal- Pinzón, M. L. (2017) ¿Qué escriben los niños?, una mirada desde el modelo escuela nueva. *Revista de investigación desarrollo e innovación*. 7 (2), 255-268.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2027-83062017000100255
- Casassus, J. (1999). *La gestión en busca del sujeto Seminario internacional "Reformas de los sistemas educativos"*. Chile.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000117612>
- Chiavenato, A. (2010). *Administración de Recursos Humanos* (Novena ed.)
https://www.academia.edu/29724210/ChiavenatoAdministracion_de_Recursos_Humanos_subrayado
- Contreras, L. (2019). *Gestión escolar y desempeño docente en la Institución Educativa 3049 Imperio de Tahuantinsuyo de Independencia*. Lima. (Tesis de

maestría de la universidad Enrique Guzmán y Valle)
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3537?show=ful>

- Cruz, R. (2021). *Gestión educativa y compromiso de gestión escolar en las instituciones educativas del distrito de Orurillo*. Puno. (Tesis de maestría de la universidad nacional del Antiplano)
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/18267>
- Cuenca, R., Vargas. J. (2018). *Perú: el estado de políticas públicas docentes*. Instituto de Estudios Peruanos.
<https://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/1121>
- Farfán, M. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *REencuentro* 28(73).
https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/html/#redalyc_34056722004_ref2
- Ferreira, R. (2021). El liderazgo directivo en la gestión escolar. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*. 5(5)
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/841/1139>
- García, c., Juárez. s., y Salgado. l., (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista cubana Educación Superior*.37(2).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200016
- González Álvarez, C. M. (2012). *Aplicación del Constructivismo Social en el Aula*. Instituto para el Desarrollo y la Innovación Educativa en Educación Bilingüe y Multicultural –IDIE- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la Cultura, -OEI- Oficina Guatemala
<https://core.ac.uk/download/pdf/143614963.pdf>
- Gordillo, C. (2020). *Gestión escolar y la práctica docente en la Institución Educativa N° 400 Virgen del Rosario, Huaral,2020*. Huaral. (Tesis de maestría de la universidad César Vallejo)
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48929>
- Gray, H. (1981) Teorías de las organizaciones educativas. *Red de Información Educativa* 266
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/69958>
- Hirsch, A., Navia. C., (2018). Ética de la investigación y formadores de docentes. *Revista Electrónica de Investigación educativa*.20(3).
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412018000300001&script=sci_arttext

- Instituto Nacional de Estadística e Informática . (2016). *Principales Resultados de la Encuesta Nacional a Instituciones Educativas de Nivel Inicial, Primaria y Secundaria*. Lima. <https://cutt.ly/PG370Mh>
- Juárez, P. Cañedo, R., & Juárez, O. (2016). Un Modelo De Regresión Logística Ordinal Para La Determinación De Los Principales Factores Que Influyen En La Percepción De La Calidad De Vida En Dos Comunidades De Acapulco, Guerrero. *Denarius*, (30), 171.
<https://denarius.izt.uam.mx/index.php/denarius/article/view/53>
- Koontz, H., Wehrich, H. y Cannice. M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. Mc Graw Hill educación
<http://104.207.147.154:8080/handle/54000/1199>
- Lazwardi, D. (2018). Implementation of School-Based Management. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan islam*, Vol 8(1), 33-49.
<http://www.ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/viewFile/3115/2162>
- Malca, A. (2020). *Gestión pedagógica y desempeño docente, en los profesores de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe*. (Tesis de maestría de la Universidad César Vallejo)
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44792>
- Manes, J. M. (2014). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. GRANICA.
<https://bit.ly/3HC4Mye>
- Manual de Gestión Escolar. (2017). *Compromisos de gestión escolar*. MINEDU. Lima. <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>
- Manual de la buena gestión del director. (2015). *Directivos construyendo escuelas*. Lima, Perú.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Martínez G., Esparza A., Gómez R. (2021), El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 11(21).
<https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Martínez, S., Lavín. J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. *Congreso nacional de Investigación Educativa- COMIE*.
<https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Ministerio de educación. (2014). *Marco del buen desempeño docente*.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

- Ministerio de educación. (2021). *Lineamientos para la gestión escolar de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica*. Lima, Perú.
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/2138236-006-2021-minedu>
- Mundial, B. (2018). Gestión de la educación. <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/brief/education-management>
- Naranjo, N. (2017). Enfoques de la gestión escolar: una aproximación desde el contexto Latinoamericano. *Rastros y Rostros del Saber* 2(1), 65-73
<https://repositorio.uptc.edu.co/handle/001/1996>
- Navarro, M. (2009). *La gestión escolar*. Universidad Pedagógica de Durango
<http://www.upd.edu.mx/PDF/Libros/GestionEscolar.pdf>
- Navarro y Lladó. (2014). *Gestión escolar*. Estados Unidos de América. <https://bit.ly/3yniZMx>
- Olaya Córdova, R., (2019) *Gestión escolar y ética profesional de los docentes de la escuela de educación básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019* (Tesis de maestría de la universidad Cesar Vallejo)
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43516>
- Orejuela, P. (2019). El Clima laboral y la influencia en el desempeño docente de la escuela Francisco José Polit de la parroquia Virgen de Fátima. Ecuador. (Tesis de maestría de la universidad estatal de Milagro)
<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4740/1/Orejuela%20Franco%20Patricio%20Harold.pdf>
- Orellana, K. (2019). El Liderazgo del director y el Desempeño Docente auto percibido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional de Estudios en Educación*.
<https://riee.um.edu.mx/index.php/RIEE/article/view/206>
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2010). *Mejorar las escuelas. Estrategias para la acción en México*.
<https://www.oecd.org/education/school/47101613.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2011). *Manual de Gestión para directores de Instituciones Educativa* Ministerio de Educación Perú.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>
- Ortiz, G. D. (2015). El constructivismo como teoría y método de enseñanza.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441846096005>

- Panganiban, A. (2018). Practices and Techniques of School Heads of Region IV-A (CALABARZON) in Influencing People: Towards School Leader Program/Course Design. *KnE Social Sciences*, Vol. 1(1), 98-117. <https://knepublishing.com/index.php/Kne-Social/article/view/2376>
- Paredes, M. (2019). Dimensiones pedagógicas que configuran las prácticas de aprendizaje-servicio. *Página Educación* 12(2). http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-74682019000200023&script=sci_arttext
- Quintana, Y. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica *Educación y Educadores*.21(2). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-12942018000200259#B44
- Quispe, M. (2020). *La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente* .(Tesis de maestría de la universidad Nacional Mayor de San Marcos) Lima. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409389>
- Saldarriaga-Zambrano Pedro J., Bravo-Cedeño, Guadalupe, Loor Rivadeneira Marlene. (2016). La teoría constructivista de Jean Piaget y su significación para la pedagogía contemporánea. *Revista Científica Dominio de la Ciencia*, 2. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802932>
- Sánchez, F. (2019) Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista digital de Investigación en Docencia Universitaria* 13(1). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008
- Sánchez, M. (2018). *Gestión escolar y desempeño docente en instituciones educativas públicas RED 02, Puente Piedra*. (Tesis de maestría de la Universidad Cesar Vallejo) Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21208>
- Sverdlick, I., Austral. R., Bloch. M., Sánchez. M. (2018). *Complejidad de la Gestión Escolar*. Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ith0EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=gestion+escolar+&ots=qum8xw-vP4&sig=Q8sFQeBhgSg_Giq4cpp5ZRNfx5s#v=onepage&q&f=false
- Tamayo, M. (1998). *El proceso de la investigación científica*. Limusa https://www.academia.edu/17470765/el_proceso_de_investigacion_cientifica_mario_tamayo_y_tamayo_1
- Valero, A. (12 de julio de 2021). Education and management practices. *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 37(2), 302-322.

<https://academic.oup.com/oxrep/article/37/2/302/6311329>

Vargas, Z. (2009). La Investigación Aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencias científicas. *Revista Educación*.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

| Título: Gestión escolar y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022 | | | | | | | |
|--|--|---|---|--|----------|---|---------------------------|
| Problemas | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | | |
| Problema General: | Objetivo general: | Hipótesis general: | Variable 1/Independiente: Gestión educativa | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valores | Niveles o rangos |
| ¿Cómo influye la gestión escolar en el desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022? | Determinar la influencia que existe entre gestión escolar y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022? | Existe una influencia significativa entre gestión escolar y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022? | Estratégica | Organiza y estructura. Asumen responsabilidades. | 1 al 8 | (5) siempre | 0-21 bajo |
| | | | Pedagógica | Metodología pedagógica Planificación | 9 al 17 | (4) casi siempre | 22-43 Medio |
| | | | Administrativa | Manejo de recursos económicos, materiales y humanos. | 18 al 23 | (3) a veces | 44-63 Alto |
| | | | Comunitaria | Relación con la comunidad educativa. | 24 al 28 | (1) nunca | |
| ¿Cómo influye la gestión estratégica en el desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022? | Describir la influencia entre gestión estratégica y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022? | Existe una influencia significativa entre gestión estratégica y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022 | Variable 2/Dependiente: Desempeño docente | | | | |
| | | | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. | Conoce las características. Dominio del área Planifica de forma colegiada. | 1 al 8 | (5) Siempre | 0-21 bajo |
| | | | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. | Crea un clima propicio y convivencia. Conduce el proceso de enseñanza. | 9 al 14 | (4) Con frecuencia (3) Algunas veces (2) Casi nunca | 22-43 Medio 44-63 Alto |
| ¿Cómo influye la gestión pedagógica en el desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022? | Describir la influencia entre gestión pedagógica y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022? | Existe una influencia significativa entre gestión pedagógica y desempeño docente de una institución pública, Chancay, Lima, 2022? | | | | | |
| ¿Cómo influye la gestión administrativa en el desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022? | Describir la influencia entre gestión administrativa y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022? | Existe una influencia entre gestión administrativa y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022? | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|-------------------|--|
| ¿Cómo influye la gestión comunitaria en el desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022? | Describir la influencia entre gestión comunitaria y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022? | Existe una influencia significativa entre gestión comunitaria y desempeño docente de una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022? | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | Participa de la gestión de la escuela. Establece relaciones de respeto la comunidad. Reflexiona sobre su práctica. Ejerce desde una ética de respeto. | 15 al 19 20 al 24 | (1) No observable | |
| Diseño de investigación: | | Población y Muestra: | Técnicas e instrumentos: | | Método de análisis de datos: | | |
| Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Método: Hipotético - deductivo Diseño: No experimental, correlacional causal de corte transversal. | | Población: 61 Muestra: 46 | Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario V1: Gestión escolar 28 ítems. V2: Desempeño docente 24 ítems | | Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas cruzadas y figuras. Inferencial: Prueba de normalidad y para corroborar hipótesis se decidió por la regresión logística ordinal. | | |

Anexo 2. Operacionalización de la variable
MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE GESTIÓN ESCOLAR

| Dimensión | Indicadores | Ítems | Escala | Rango |
|------------------------|--|------------------------------|-------------|------------|
| Gestión estratégica | Organiza y estructura. | 1,2,3,4,5,6 | (5) siempre | 28 - 64 |
| | Asumen responsabilidades. | 7,8. | (4) casi | Deficiente |
| Gestión pedagógica | Metodología pedagógica | 9,10,11,12,13,14,15,16,17,18 | siempre | 65 -101 |
| | Planificación | | (3) a veces | |
| Gestión administrativa | Manejo de recursos económicos, materiales y humanos. | 18,19,20,21,22,23 | (2) casi | Regular |
| Gestión comunitaria | Relación con la comunidad educativa. | 24,25,26,27,28 | nunca | 102-140 |
| | | | (1) nunca | Muy buena |

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

| Dimensión | Indicadores | Ítems | Escala | Rango |
|--|--|-------------------|--------------------|---------|
| Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | Conoce y comprende las características. | 1,2,3,4,5,6,7,8 | (5) siempre | 24 - 55 |
| | Dominio del área y planifica de forma colegiada. | | (4) Con frecuencia | |
| Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | Crea un clima propicio y convivencia democrática. | 9,10,11,12,13, | (3) Algunas veces | 57-87 |
| | Conduce el proceso de enseñanza. | 11,12,13,14 | | |
| Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. | Participa con actitud en la gestión de la escuela. | 15, 16,17,18,19 | (2) casi nunca | Medio |
| | Establece relaciones de respeto la comunidad. | | (1) No observable | |
| Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | Reflexiona sobre su práctica | 20,21,22,22,23,24 | (1) No observable | 88-120 |
| | Ejerce desde una ética de respeto. | | | |

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3. Cuestionario

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN ESCOLAR

Me presento ante usted, soy Lic. Maritza Mercedes Mendoza Soto, DNI 4067978, estudiante de posgrado de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo. El presente instrumento cuestionario forma parte de mi investigación titulada **Gestión escolar y desempeño docente en una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022**. Tiene como único fin, lo académico, por ello, se mantiene una absoluta discreción.

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

Instrucciones: Por favor, lea con detenimiento las preguntas desarrolladas y responda con un aspa en los casilleros correspondientes.

Variable 1: Gestión Escolar

Escala autovalorativa

Siempre: (S) = 5

Casi siempre: (CS) = 4

A veces: (AV) = 3

Casi nunca (CN) = 2

Nunca: (N) = 1

| Ítems o preguntas | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------------------|--|---|----|----|----|---|
| DIMENSIÓN 1: Gestión estratégica | | N | CN | AV | CS | S |
| 01 | Los directivos se encargan de organizar la institución según su estructura interna. | | | | | |
| 02 | Los directivos organizan el trabajo colegiado para revisar y actualizar el reglamento interno de la institución. | | | | | |
| 03 | Se asumen responsabilidades y funciones por parte de los diferentes actores educativos. | | | | | |
| 04 | Se organiza y promueve la participación en el trabajo colegiado con los diferentes actores | | | | | |
| 05 | Los directivos asumen responsabilidades liderando el trabajo colegiado en las comisiones de la I.E. | | | | | |
| 06 | Los diferentes actores de la institución conocen la problemática. | | | | | |
| 07 | Asumen la responsabilidad al promover las alianzas con los aliados estratégicos. | | | | | |
| 08 | Los directivos son líderes que influyen, inspiran y movilizan en los actores de la institución. | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: Gestión pedagógica | | | | | | |
| 09 | Los miembros de la institución se actualizan en estrategias y metodologías innovadoras. | | | | | |
| 10 | Buscan y proponen el uso de recursos y metodología pedagógica para mejorar el programa escolar. | | | | | |
| 11 | Evalúan permanentemente el progreso de la institución en la parte académica usando estrategias pedagógicas. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| 12 | Se identifican las fortalezas y debilidades de los miembros de la institución y se plantean alternativas de mejora en la parte pedagógica. | | | | | |
| 13 | Se ha institucionalizado el monitoreo como práctica pedagógica docente, sostenida en el tiempo. | | | | | |
| 14 | Se implementa el trabajo colaborativo identificando las buenas prácticas pedagógicas de sus docentes y socializándolos con los demás. | | | | | |
| 15 | Se planifica y gestiona el uso de materiales como medio importante para el aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| 16 | Se planifica, acompaña y monitorea en la elaboración de los programas curriculares de cada una de las áreas y grados. | | | | | |
| 17 | Se planifica durante la semana de gestión los planes de mejora de los aprendizajes en bien de los estudiantes. | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: Gestión administrativa | | | | | | |
| 18 | El director delega o lidera el recurso financiero otorgado por entidades externas y del MINEDU verificando el cumplimiento de la asignación y la gestión según normas vigentes. | | | | | |
| 19 | El directivo elabora y presenta un registro del buen uso del recurso financiero otorgado a la I.E. | | | | | |
| 20 | Los directivos muestran empatía y tolerancia con el personal humano de la I.E. | | | | | |
| 21 | El director monitorea las horas efectivas de los trabajadores | | | | | |
| 22 | Los directivos reconocen el esfuerzo y dedicación del material humano de la Institución. | | | | | |
| 23 | Los directivos informan de manera oportuna de los documentos y reparten los materiales que llegan de la DRELP, UGEL y otras instituciones. | | | | | |
| DIMENSIÓN 4: Gestión Comunitaria | | | | | | |
| 24 | El director promueve una organización abierta a la comunidad e identifica acciones de mejora. | | | | | |
| 25 | Los miembros de la comunidad promueven, organizan talleres, charlas en beneficio de todas las partes. | | | | | |
| 26 | Se identifica la importancia de promover las jornadas de participación y sensibilización sobre la salud y el medio ambiente a los participantes de la comunidad educativa. | | | | | |
| 27 | El director orienta y asesora la elaboración del plan de trabajo comunal. | | | | | |
| 28 | Se identifica la relación con la comunidad educativa y la relevancia del apoyo de los padres de familia en la educación de sus hijos. | | | | | |

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Me presento ante usted, soy Lic. Maritza Mercedes Mendoza Soto, DNI 4067978, estudiante de posgrado de Maestría en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo. El presente instrumento cuestionario forma parte de mi investigación titulada **Gestión escolar y desempeño docente en una institución educativa pública, Chancay, Lima, 2022**. Tiene como único fin, lo académico, por ello, se mantiene una absoluta discreción.

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

Instrucciones: Por favor, lea con detenimiento las preguntas desarrolladas y responda con un aspa en los casilleros correspondientes.

Variable 1: Desempeño docente

Escala autovalorativa

Siempre: (S) = 5
 Con frecuencia: (CF) = 4
 Algunas veces: (AV) = 3
 Casi nunca: (CN) = 2
 No observable: (NO) = 1

| Ítems o preguntas | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|----|----|----|----|---|
| DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | | NO | CN | AV | CF | S |
| 01 | Conocen las características progresivas de cada estudiante a su cargo. | | | | | |
| 02 | Demuestran comprensión de las características individuales de los estudiantes con necesidades especiales. | | | | | |
| 03 | Muestran dominio sobre las asignaturas incluidas en el plan de estudios. | | | | | |
| 04 | Demuestra dominio en la preparación en sus prácticas educativas y se actualizan. | | | | | |
| 05 | Desarrollan planes de currículo a través del análisis, usando proyectos relevantes a la realidad de su clase, que presentan claramente un aprendizaje estimulante, las características de los estudiantes, las estrategias y métodos elegidos. | | | | | |
| 06 | Muestran dominio de manera creativa procesos pedagógicos que despiertan la curiosidad, el interés y el compromiso de los estudiantes para lograr los resultados de aprendizaje deseados. | | | | | |
| 07 | Elaboran las unidades educativas de manera colegiada, teniendo en cuenta los hechos problemáticos. | | | | | |
| 08 | Utilizan diversos recursos para soporte de los aprendizajes, teniendo en cuenta que la evaluación es permanente, formativa. | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | | | | | | |
| 09 | Promueve un ambiente amigable de variedad, donde es apreciado como una fortaleza y una oportunidad para un aprendizaje exitoso. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 10 | Resuelve conflictos hablando con los estudiantes sobre ello, estableciendo acuerdos y promoviendo la buena convivencia. | | | | | |
| 11 | Emplean diversas estrategias para promover el pensamiento crítico, reflexivo en sus aprendizajes | | | | | |
| 12 | Organizan los espacios del aula y otros lugares de forma segura, para que sea fácil acceso y apto para el trabajo y el proceso de enseñanza, teniendo en cuenta la diversidad. | | | | | |
| 13 | Emplean varias técnicas, recursos tecnológicos y acceden a ellos según sea necesario el propósito de la enseñanza. | | | | | |
| 14 | Dominan, desarrollan y aplican una variedad de herramientas valiosas para evaluar el progreso de los estudiantes y los resultados de aprendizaje individual y grupal. | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. | | | | | | |
| 15 | Participan con actitud e interactúan con otros profesores de forma colaborativa y proactiva, para compartir experiencias. | | | | | |
| 16 | Participa en la gestión del proyecto educativo y planes de mejora de manera activa en los grupos de trabajo. | | | | | |
| 17 | Desarrollan de forma individual y colectiva proyectos de investigación, innovación y mejora de la calidad de enseñanza en la gestión de la escuela. | | | | | |
| 18 | Fomentan las relaciones de respeto y cooperación con las familias en el aprendizaje de los estudiantes y en reconocimiento de sus contribuciones. | | | | | |
| 19 | Comparten los resultados de las evaluaciones de manera oportuna, con la familia y comunidad. | | | | | |
| DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | | | | | | |
| 20 | Reflexionan en la comunidad educativa sobre sus prácticas pedagógicas e institucionales, sobre el aprendizaje de todos sus alumnos. | | | | | |
| 21 | Participan en el proceso de desarrollo de las experiencias significativas de acuerdo a las necesidades. | | | | | |
| 22 | Aplican y comparten lo que se ha aprendido en los talleres de actualización para mejorar el proceso de aprendizaje de los niños. | | | | | |
| 23 | Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos del niño y adolescente. | | | | | |
| 24 | Actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente. | | | | | |

Muchas gracias.

Anexo 4. de validación de instrumentos por expertos

Validación de experto 1:

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jaime Alejandro Muñoz Silva

DNI: 27074405

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Hualal 23 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jaime Alejandro Muñoz Silva

DNI: 27074405

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Hualal, 23 de mayo del 2022

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



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

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

Firma del Experto Informante.

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

Validación de experto 2:

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

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

Apellidos y nombres del juez validador.

Dr. / Mg: Alejandro Segundo Ramirez Beltrán

DNI: 15974312

Especialidad del validador:

MASTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN EDUCACIÓN DE LA CREATIVIDAD

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

conciso, exacto y directo

Huaral 25 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

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

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

Apellidos y nombres del juez validador.

Dr. / Mg: Alejandro Segundo Ramirez Beltrán

DNI: 15974312

Especialidad del validador:

MASTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN EDUCACIÓN DE LA CREATIVIDAD

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Huaral, 25 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

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

Validación de experto 3:

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

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

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

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

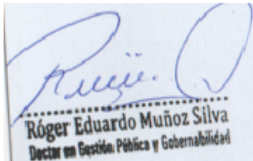
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Huaral, 25 de mayo del 2022



Roger Eduardo Muñoz Silva
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Firma del Experto Informante.

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

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

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

Especialidad del validador: Dr. EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Huaral, 25 de mayo del 2022



Roger Eduardo Muñoz Silva
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Firma del Experto Informante.

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

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

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace
<https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Anexo 5. Baremo

Baremo de las dimensiones y las variables.

Baremos

| Variable y dimensiones | DEFICIENTE | REGULAR | MUY BUENA |
|--|-------------------|----------------|------------------|
| GESTIÓN ESCOLAR | 28 - 64 | 65 - 101 | 102 - 140 |
| D1 Gestión estratégica | 08 - 18 | 19 - 29 | 30 - 40 |
| D2 Gestión pedagógica | 09 - 20 | 21 - 32 | 33- 45 |
| D3 Gestión administrativa | 06 - 13 | 14 - 21 | 22 - 30 |
| D4 Gestión Comunitaria | 05 - 11 | 12 - 18 | 19 - 25 |
| Variable y dimensiones | BAJO | MEDIO | ALTO |
| DESEMPEÑO DOCENTE | 24--55 | 56--87 | 88--120 |
| D1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | 08 - 18 | 19 – 29 | 30 - 40 |
| D2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | 06- 13 | 14 – 21 | 22 - 30 |
| D3 Participación en la gestión articulada a la comunidad | 05 - 11 | 11 – 18 | 19 - 25 |
| D4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | 05 - 11 | 11 – 18 | 19 - 25 |

Anexo 6. Prueba de normalidad

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

Anexo 7. Confiabilidad de los instrumentos

Estadística de confiabilidad de Gestión escolar

| Alfa de Cronbach N | N de elementos |
|--------------------|----------------|
| 0,87 | 28 |

Estadística de confiabilidad desempeño Docente

| Alfa de Cronbach N | N de elementos |
|--------------------|----------------|
| 0,94 | 24 |