

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO “BENEDICTO XVI”

SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA



INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO, 2022

Trabajo Académico para obtener el Título de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA

AUTORES

Br. Chiclayo Vega, Henry
<https://orcid.org/0009-0009-3223-7882>

Br. Chorres Mendoza, Mónica del Pilar
<https://orcid.org/0009-0006-0939-1927>

ASESORA

Dra. Acevedo Minchola, Silvia Estela
<https://orcid.org/0000-0001-5422-1544>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Educación y responsabilidad social

TRUJILLO - PERÚ

2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Decano de la Facultad de Humanidades:

Yo, Dra. Acevedo Minchola, Silvia Estela con DNI N° 19026753, como asesora del Trabajo de investigación titulado: “INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO, 2022”, desarrollado por los egresados Chiclayo Vega, Henry con DNI N° 16698127 y Chorres Mendoza, Mónica del Pilar con DNI N° 03677581 del Programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad Humanidades. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dra. Acevedo Minchola, Silvia Estela
DNI 19026753

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXEMO MONS. DR. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY DIAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. HÉCTOR ISRAEL VELÁSQUEZ CUEVA

Decano de la Facultad de Humanidades

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARIN

Secretaria General

DEDICATORIA

A mis sobrinos recién nacidos David
Grabiél y Julio Elías, que nuestro
Amado Dios guíe siempre sus pasos.
Henry Chiclayo Vega

A mis queridos hijos, ellos son los
seres que amo y me incentivan a
seguir superándome, para ser mejor profesional.

Mónica del Pilar Chorres Mendoza.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Católica de Trujillo y
mis docentes por facilitar mi
aprendizaje en Gestión Educativa.

Henry Chiclayo Vega

Al Todopoderoso por ser la luz maravillosa
que ilumina mis decisiones y da fortaleza
a mi espíritu, para seguir educando bajo
su ejemplo.

Mónica del Pilar Chorres Mendoza.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Chiclayo Vega, Henry con DNI 16698127 y Chorres Mendoza, Mónica con DNI 03677581, egresados del Programa de Estudios de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Humanidades, para la elaboración y sustentación del trabajo académico titulado: “Instrumentos de Gestión Educativa y Marco del Buen Desempeño Docente en una institución educativa de Chiclayo, 2022”, el cual consta de un total de 43 páginas y un total de 01 página en anexos. Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Los autores



Chiclayo Vega, Henry

DNI 16698127



Chorres Mendoza, Mónica del Pilar

DNI 03677581

ÍNDICE

PORTADA.....	i
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	iii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1 Realidad problemática y formulación del problema	11
1.2 Formulación de objetivos	14
1.3 Justificación de la investigación.....	14
II. MARCO TEÓRICO	15
2.1 Antecedentes de la investigación.....	15
2.2 Referencial teórico	20
III. MÉTODOS	32
IV. CONCLUSIONES TEÓRICAS.....	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38
ANEXOS	42
Anexo 1: Captura de reporte Turnitin	42

RESUMEN

El objetivo principal del presente trabajo académico fue analizar la importancia que tienen los Instrumentos de Gestión Educativa y el Marco del Buen Desempeño Docente. El enfoque fue cualitativo y de tipo aplicada. La técnica empleada fue la investigación documentaria. El estudio está sustentado en las teorías del Modelo de Capacitación del Directivo Educacional y en la Teoría de la Corriente Relativa a la Influencia del Estado en la Educación para la unidad temática instrumentos de gestión educativa; mientras que la unidad temática Marco del Buen Desempeño Docente, está sustentada en las teorías de la Equidad y en la Teoría de las Expectativas. La conclusión principal fue que la relación de los Instrumentos de Gestión Educativa y el Marco del Buen Desempeño Docente es importante en el mejoramiento de los niveles de aprendizaje de los estudiantes.

Palabras clave: gestión educativa y desempeño docente

ABSTRACT

The main objective of this academic work was to analyze the importance of the Educational Management Instruments and the Good Teaching Performance Framework. The approach was qualitative and applied. The technique used was documentary research. The study is based on the theories of the Educational Management Training Model and on the Theory of the Current Theory on the Influence of the State on Education for the thematic unit on educational management instruments; while the thematic unit on the Framework of Good Teaching Performance is based on the theories of Equity and on the Theory of Expectations. The main conclusion was that the relationship between the Instruments of Educational Management and the Framework of Good Teaching Performance is important in the improvement of students' learning levels.

Keywords: educational management and teacher performance

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Realidad problemática y formulación del problema

La intervención de la gestión educativa es constante y directa en la totalidad de acciones que se efectúan en las instituciones educativas y conducen a que todos los agentes pertinentes, tanto internos como externos, participen, con la finalidad de asegurar el involucramiento para el mejoramiento de su entorno en lo social, económico, político y cultural, exponen Pérez y Baute (2018), quienes también señalan que: se requiere la consolidación de las instituciones educativas, por medio de una gestión educativa sólida, que garantice la idoneidad de los protocolos formativos, a partir de un eficiente ejercicio directivo, visto en dos vertientes: la actividad pedagógica profesional directriz y la actividad pedagógica profesional docente.

A nivel mundial, la problemática de la enseñanza básica sigue sin ser resuelta, debido a que el empleo de los instrumentos de gestión educativa no ha cumplido sus objetivos de mejorar y/o fortalecer el desempeño docente, conducente al logro de nuevos y mejores conocimientos para los estudiantes. Al respecto, Polo y Sánchez (2022) expresan que en la educación existen diversos problemas claves: deficientes resultados en parámetros de calidad de las Pruebas Saber, descontextualización de la práctica educativa, currículos que no desarrollan competencias laborales, poca consistencia del sistema educativo público que aún no logra contrarrestar la deserción, tornándose compleja la permanencia de los estudiantes en las escuelas; entre otros. Los autores citados, añaden que, al revisar todos estos problemas de calidad, cuyas causas son de naturaleza múltiple, es evidente concluir que se presentan, en parte, debido a limitaciones en la planificación y dirección estratégica y, en particular, por complicaciones en la concepción, la estructura y el desarrollo de los proyectos estratégicos institucionales.

Dicho contexto, ha provocado modificaciones esenciales en el uso de las diversas estrategias por parte de los directivos y docentes para atender de manera satisfactoria las demandas surgidas por la obtención del conocimiento que, pese a la situación de una deficiente gestión educativa, sigue siendo entendido como el medio para mejorar la calidad de vida de las personas, buscando contrarrestar las condiciones de marginalidad y pobreza en que vive la sociedad; provocadas, en parte, por las limitaciones que se les presenta a los docentes para dirigir y facilitar los aprendizajes.

Tomasini et al., (2012) expresan que, en España los estudiantes están expuestos a situaciones conflictivas o violentas, al fracaso escolar, a la reincidencia en las faltas, al maltrato, al rechazo del sistema escolar, lo que trae consigo la marginación social y

dificultades de integración de los educandos. Además, existen necesidades insatisfechas del profesorado, que se acentúan por una improductiva labor de la gestión directiva. Los docentes están faltos de capacitación para procurar el aprendizaje de sus alumnos, intentando que se adapten a su manera de trabajo, sin reparar en que los diseños curriculares deben integrar contenidos que contribuyan a mejorar la convivencia.

A nivel latinoamericano, Rodríguez et al., (2019) hacen alusión a la revisión de la guía de convivencia aplicado a maestros de Colombia, donde uno de los resultados preocupantes es la falta de seguimiento a los procesos pertinentes, pues las funciones están concentradas en quien dirige la institución educativa. Además, en las escuelas se manifiestan controversias sobre la asignación de lo académico, prevaleciendo los intereses personales sobre los profesionales; también evidencia controversias entre la gestión académica y curricular; no teniéndose claro el perfil educativo; planteando unos, lo tecnológico, otros, la comunicación, y un tercer grupo, el emprendimiento. Es decir, un currículo desintegrado y fuera de contexto.

Dicha problemática se evidencia en el sector estatal, a nivel de instituciones que ofrecen educación en condiciones no equiparables y con apuros financieros, sociales y marginales, pese al acceso a ciertos recursos por efecto de la educación gratuita; pero, existe incoherencia entre las partes: administrativa, pedagógica y social, donde las los enfoques clásicos y burocráticos le hacen daño, evidenciándose en lo que llaman “el cuento del PEI” (Proyecto Educativo Institucional), el mismo que está fuera de la complementariedad de la etnografía reflexiva (Rodríguez et al., 2019).

A nivel nacional, según Fernández (2009) la educación está inmersa en un drástico trance reflejado en el uso de algunas estrategias anticuadas que no provocan la atención para la comprensión de los conocimientos que se comparten en el aula; la enseñanza es vertical y encasillada en lo que el docente cree como verdad absoluta; las actitudes que prevalecen en la interacción son escasamente participativas, dejando a un lado el trabajo colaborativo entre la comunidad educativa y; la información que se transmite no conduce al desarrollo de competencias estudiantiles, por el uso de un plan curricular desfasado. Asimismo, aún no se ha logrado hacer propio el menester de internalizar principios ético morales en la tarea de forjar valores, acciones que deberían estar muy bien especificadas en los instrumentos de gestión, luego de un minucioso diagnóstico situacional institucional.

El Ministerio de Educación, mediante resolución N° 011 del 2019, dio pautas para elaborar, implementar y evaluar los instrumentos de gestión de las instituciones educativas con la finalidad de mejorar los aprendizajes de los estudiantes; documento que es

complemento al Marco del Buen Desempeño Docente, creado en el 2014; sin embargo, las tres políticas priorizadas por el ente rector no han tenido el éxito deseado. Al contrario, cada uno de los planes, como calidad de lo que se aprende y cierre de brechas, el desarrollo docente según criterios consensuados de docencia exitosa, y la transformación y desconcentración de la gestión educativa, todavía son planes que deben ser revisados y, posiblemente, replanteados ante lo poco que se ha conseguido.

Vásquez (2018) menciona que, los instrumentos de gestión educativa deben expresar el sentir y proyección de la comunidad educativa para el desarrollo de la institución; empero, en ciudades como Chíncha se ha observado que estos son solo copia de otras instituciones, cuya elaboración es encargada a comités integrados sólo por la plana jerárquica, descartándose la inclusión y/o participación de la plana docente, que es la que tiene el contacto permanente con el estudiantado, y conoce sus falencias. Al mismo tiempo, se observa un manejo muy reservado de los documentos de gestión, propiciando un ambiente inadecuado para el desarrollo y cumplimiento de las labores educativas, pues el profesorado se siente excluido al no tenerse en cuenta sus conocimientos, los cuales podrían alimentar el diagnóstico de la realidad problemática para que los instrumentos de gestión sean elaborados en concordancia a las necesidades de aprendizaje y en procura de un mejor desempeño docente.

A nivel local, el Ministerio de Educación [MINEDU] (2015), expone resultados respecto a la aplicación de pruebas diagnósticas y sus recomendaciones permiten determinar que en los distritos de Lambayeque existe una situación no uniforme de mejoramiento en los niveles de aprendizaje; por lo que, consideramos que la elaboración y uso de los instrumentos de gestión por parte de los directivos no están siendo efectivos en el quehacer docente, lo que determina el aprendizaje deficiente.

Específicamente, el distrito de Requena es parte de los resultados poco y nada alentadores que muestra el Ministerio de Educación, pues se evidencia parámetros de aprendizaje no satisfactorios, mostrando niveles por debajo de los estándares que se pretende lograr desde el ente rector de la educación del país. Ello, pone en duda el buen desempeño docente, debido a la elaboración no concertada de los instrumentos de gestión educativa, aplicación deficiente o no ajustada a la realidad, sin tener en cuenta la exigencia institucional; en tal sentido, se formuló el problema de estudio: ¿Cuál es la importancia que tienen los Instrumentos de Gestión Educativa y el Marco del Buen Desempeño Docente?, siendo los problemas específicos: ¿Cuáles son los aspectos favorables que tienen los instrumentos de gestión para la institución educativa?, ¿Cuál es la importancia del Marco del Buen

Desempeño Docente como documento orientador de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo del profesorado?, ¿Cuál es la relación entre los documentos de gestión y el Marco del Buen Desempeño Docente?

1.2 Formulación de objetivos

1.2.1 Objetivo general

Analizar la importancia que tienen los Instrumentos de Gestión Educativa y el Marco del Buen Desempeño Docente.

1.2.2 Objetivos específicos

Describir los aspectos favorables que tienen los instrumentos de gestión para la institución educativa.

Describir la importancia del Marco del Buen Desempeño Docente como documento orientador de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo del profesorado.

Describir la relación entre los documentos de gestión y el Marco del Buen Desempeño Docente.

1.3 Justificación de la investigación

El actual trabajo se justifica en lo metodológico, porque se hizo uso de métodos adecuados y oportunos, que permitieron obtener el aporte científico de los instrumentos de gestión educativa y el marco del buen desempeño docente, cuyas conclusiones alcanzadas están a disposición de directivos y docentes de una institución educativa, en procura de una mejor actuación en beneficio del aprendizaje, superando la falta de participación de la comunidad educativa en la producción de las herramientas pedagógicas con objetivos bien definidos que establezcan las acciones a emprender para la transformación de la educación en el ámbito de la investigación, influenciando en un mejor servicio educativo del entorno.

En lo social, se justifica porque su estudio contribuye a la eficacia de la acción educativa, por medio de la elaboración oportuna y pertinente de cada una de las herramientas inmersas y su vinculación con los componentes del buen desempeño de los profesionales involucrados en la pedagogía, dando respuesta a la exigencia comunitaria, en el contexto de crisis educativa, siendo imperante mejorar los aprendizajes para que los escolares ahora, en el futuro sepan enfrentar la realidad, y procurar su transformación. El resultado de este estudio está a disposición del mundo académico, factible de ser analizado y criticado, para recibir aportes y sugerencias.

En la práctico, se justifica la investigación porque el contenido sobre el que versa nuestra indagación, al ser específico en la relación de unidades temáticas, respaldará las

exploraciones que buscan la importancia de dicho nexo, teniendo en cuenta que el buen desempeño de los docentes, más aún en la realidad actual, adquiere significativa relevancia, teniendo que superar diversas dificultades de orden pedagógico e instrumental que tiene mucho que ver con las limitaciones propias del estudiantado. La presente investigación, está en manos de quienes conducen las instituciones educativas para elaborar instrumentos de gestión a partir de una realidad específica.

En lo teórico, se justifica porque la presente investigación está sustentada en las teorías de la Corriente Relativa a la Influencia del Estado en la Educación y el Modelo de Capacitación del Directivo Educacional, para la unidad temática Instrumentos de Gestión Educativa; mientras que para la unidad temática Marco del Buen Desempeño Docente, se tomaron como base las teorías de la Equidad y de las Expectativas. El basamento teórico permite contrastarlo con la realidad, siendo un aporte al conocimiento actual sobre la importancia que existe sobre ambas unidades temáticas.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Se hizo una vasta revisión de trabajos previos, donde se hallaron antecedentes internacionales tales como, Briones (2020), realizó un estudio en la ciudad de Guayaquil (Ecuador); su propósito fue encontrar los factores que inciden en la calidad educativa, luego de analizar los estándares de desempeño docente con la finalidad de brindar alguna solución a la problemática. Se trató de una investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo y cualitativo y diseño descriptivo correlacional. Su muestra la conformaron 33 participantes, entre directivos, docentes, padres de familia y estudiantes. Se hizo uso de las técnicas de la encuesta y la observación, y como instrumentos se consideraron un cuestionario validado con 13 ítems y dos instructivos de evaluación para el desempeño docente. Los resultados muestran lo cambiante del ámbito educativo y cómo los docentes mejoran su desempeño para adaptarse en bien del servicio formativo. Se detectó también que los manuales de desempeño son útiles para una adecuada transmisión de la información de la institución.

Según Farías (2019), realizó un estudio en la ciudad de Santiago (Chile); su propósito fue comprender el atributo que le dan los profesores a sus prácticas de gestión curricular, analizando el contenido de su didáctica. Se trató de una investigación de tipo aplicada, enfoque cualitativo y diseño hermenéutico interpretativo. Su muestra la conformaron ocho docentes que responden a los criterios de experiencia laboral, área de conocimiento y ciclo de desempeño. Se hizo uso de la técnica de la entrevista y como instrumento la guía de entrevista semiestructurada en profundidad. Los resultados arrojaron que, existe una problemática relevante respecto a las tareas de gestión curricular por parte de los docentes, debido al nexo entre las representaciones, prácticas y valoraciones existentes.

Según Chichanda (2019), realizó un estudio en la ciudad de Guayas (Ecuador); su propósito fue estudiar la gestión educativa y sus implicancias en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa “Tomás Guerra Cortez”, del cantón Balzar, provincia del Guayas. Se trató de una investigación de tipo aplicada, enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional. Su muestra la conformaron 94 colaboradores de la unidad. Se hizo uso de la técnica de la encuesta y como instrumento se consideraron dos cuestionarios de 12 ítems para cada variable. Los resultados arrojaron que la variable gestión educativa obtuvo el 52,1% de las respuestas, lo que implica en la variable desempeño docente, que alcanzó el 61,7% de las respuestas, lo que es confirmado por el coeficiente Rho de Spearman.

Según Solano (2018), realizó un estudio en la ciudad de Medellín (Colombia); su

propósito fue estudiar la relación entre las dimensiones de la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente, del Instituto Colombo-venezolano. Se trató de una investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo y diseño transversal, descriptivo, correlacional y exploratorio. Su muestra la conformaron 114 estudiantes de 14 a 18 años de edad. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento se consideró un cuestionario validado que constó de 28 ítems. Los resultados arrojaron que la variable 1 incide de manera significativa el desempeño docente, de acuerdo a lo percibido por los participantes. Mendieta y Vilamar (2020), realizaron un estudio en la ciudad de Cañar (Ecuador); su propósito fue analizar la gestión directiva en cuanto al desempeño directivo en la Unidad Educativa Jaime Chávez Ramírez. Se trató de una investigación de tipo básica y aplicada, enfoque cuantitativo y cualitativo. Su muestra la conformaron 9 docentes, que constituyen el total de la institución. Se utilizaron las técnicas de la encuesta, la entrevista y la recopilación documental y como instrumentos se consideraron un cuestionario, la guía de entrevista y la guía de revisión de documentos. Los resultados arrojaron que, es indispensable poner en marcha un plan de asesoría, con la participación de todos los docentes, destinado al mejoramiento del estándar de desempeño directivo.

A nivel nacional, según Castillo (2020), realizó un estudio en la ciudad de Yauli – Huancavelica; su propósito fue estudiar la gestión educativa y el desempeño docente, respecto a su relación, en la Institución Educativa Antonio Raymondi. Se trató de una investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional. Su muestra la conformaron 18 docentes. Se hizo uso de la técnica de la encuesta y como instrumento se consideraron dos cuestionarios: uno, para la variable gestión educativa, con 25 ítems, y otro, para la variable desempeño docente, con 22 ítems. Los resultados arrojaron que la gestión educativa es eficiente en un 56%; mientras que el desempeño docente es favorable en 61%.

Según Ledesma et al. (2019), realizaron un estudio en la ciudad de Lima; su propósito fue estudiar las variables gestión educativa y desempeño docente, respecto a su relación, en instituciones educativas públicas inclusivas del nivel primaria. Se trató de una investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional. Su muestra la conformaron 126 docentes. Se hizo uso de la técnica de la encuesta y como instrumento se consideró un cuestionario validado con 60 ítems. Los resultados arrojaron una relación relevante entre la gestión educativa y el desempeño docente; puesto que en un contexto de implementación de políticas se demostraron repercusiones favorables en el desempeño de los profesores.

Según Martos (2019), realizó un estudio en la ciudad de Moyobamba; su propósito fue estudiar las variables gestión educativa y el desempeño docente, respecto a su relación, en

la I.E. José Luis Purisaca Aldana. Se trató de una investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional. Su muestra la conformaron 40 docentes. Se hizo uso de la técnica de la encuesta y como instrumento se consideró un cuestionario validado con 31 ítems. Los resultados arrojaron que, existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente.

Según Raico (2019), realizó un estudio en la ciudad de Cajamarca; su propósito fue alcanzar un programa de capacitación en la confección de instrumentos de gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 82929. Se trató de una investigación de tipo cuasi experimental, enfoque mixto y diseño descriptivo con propuesta. Su muestra la conformaron cuatro docentes. Se hizo uso de la técnica de la encuesta y como instrumento se consideró un cuestionario validado con 07 ítems y una propuesta teórica. Los resultados arrojaron la existencia de deficiente planificación, elaboración, conocimiento y manejo de las herramientas de gestión pedagógica, ya que no se trabaja de manera colaborativa.

Según Chaparro (2019), realizó un estudio en la ciudad de Cusco; su propósito fue estudiar la gestión educativa y el desempeño docente, respecto a su relación, de la institución educativa Clorinda Matto de Turner. Se trató de una investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional. Su muestra la conformaron el total de docentes que laboran en la I.E, cuyo número es de 91. Se hizo uso de la técnica de la encuesta y como instrumento se consideraron dos cuestionarios: uno para medir la variable gestión educativa, que consta de 30 ítems, y otro cuestionario para medir la variable del desempeño docente, que consta de 28 ítems. Los resultados arrojaron que, se acepta la hipótesis general, en cuanto a que sí existe una relación significativa entre la variable 1 y la variable 2, hallando una correlación de 0.828, siendo la significancia $p = 0.000 < 0.05$.

A nivel local, Perales y Seclén (2018), en un estudio hecho en la ciudad de Chiclayo; su propósito fue estudiar los Instrumentos de Gestión y el nivel de desempeño docente, respecto a su relación, en la institución educativa inicial y primaria N° 10050, distrito de Reque. Se trató de una investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional. Su muestra la conformaron 22 docentes. Se hizo uso de la técnica de la encuesta y como instrumento se consideró un cuestionario validado con 14 ítems. Los resultados arrojaron que los docentes perciben un nivel bueno en la preparación y uso de los instrumentos de gestión; aunque un número considerable percibe un nivel regular de los documentos de gestión.

Según Fernández (2019), en un estudio hecho en la ciudad de Motupe; propuso mejorar el desempeño docente en la institución educativa N°10855, mediante un modelo de gestión innovadora. Se trató de una investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional. Su muestra la conformaron 55 personas, que incluye el director,

04 docentes, 20 padres de familia y 20 estudiantes. Se hizo uso de la técnica de la encuesta y como instrumentos se consideraron un cuestionario validado con 47 ítems y una lista de cotejo con 12 ítems. Los resultados arrojaron que el director responsabiliza a la mayoría de docentes de no innovar la forma de enseñanza o de hacerlo de manera muy básica y se producen cambios irrelevantes pese que se aplican los lineamientos correspondientes. El trabajo de los docentes es regular, ya que aún emplean la metodología tradicional en la enseñanza, según el parecer de estudiantes y padres de familia.

Según Cajo (2018), en un estudio hecho en la ciudad de Ferreñafe; se propuso contribuir a la calidad del desempeño docente y directivo, en la gestión escolar, mediante un modelo de gestión institucional estratégica, en la institución educativa Perú Birf. Se trató de una investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo y diseño descriptivo. Su muestra la conformaron 51 profesionales de la institución educativa, entre docentes y directivos. Se hizo uso de la técnica de la encuesta y como instrumento dos cuestionarios, un piloto y uno reajustada. Los resultados arrojaron la necesidad de mejorar el desempeño profesional mediante el buen trato, motivación efectiva y un clima institucional favorable.

Según Estela (2018), en un estudio hecho en la ciudad de Pimentel; su propósito fue estudiar la gestión educativa y el desempeño docente, respecto a su relación, en instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito. Se trató de una investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional. Su muestra la conformaron 18 docentes y 03 directivos de la institución educativa. Se hizo uso de la técnica de la encuesta y como instrumento dos cuestionarios: uno para medir la primera variable, que consta de 30 ítems, y otro cuestionario para medir la segunda variable, que consta de 28 ítems. Los resultados arrojaron que existe relación de grado positiva alta ($r = 0.645$) entre las variables analizadas.

Según Zapata (2022), en un estudio hecho en la ciudad de Chiclayo; su propósito fue estudiar el trabajo remoto y el desempeño docente, respecto a su relación, en la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack. Se trató de una investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo y diseño no experimental correlacional. Su muestra la conformaron 45 docentes de los niveles primaria y secundaria, cuyo número es el total de la población. Se hizo uso de la técnica de la encuesta y como instrumento dos cuestionarios: uno para medir la variable 1, que consta de 17 ítems, y el otro para medir la variable 2, que consta de 40 ítems. Los resultados arrojaron que a los docentes el trabajo remoto los afecta y muestran desinterés en que la gestión educativa articule la escuela y la comunidad.

2.2 Referencial teórico

Dentro de las bases teóricas y científicas que sustentan la investigación, según MINEDU (2019) los instrumentos de gestión educativa son herramientas que redundan en el desempeño de los actores que integran la comunidad educativa, en procura de alcanzar metas por medio de la gestión pertinente de las situaciones que significan el soporte de la I.E. Tales mecanismos gerenciales son: el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Plan Anual de Trabajo (PAT) el Proyecto Curricular de la Institución Educativa (PCI) y el Reglamento Interno (RI).

Dichos instrumentos, se sustentan en tener claro lo que significa la gestión educativa a lo que Almeyda (2007) define como el conjunto de acciones gerenciales para la buena marcha pedagógica, las cuales están entrelazadas y están a disposición de un directivo para que las aplique en la conducción de una institución educativa, empleando disímiles estrategias estructuradas y así influir en los sujetos del proceso educativo, debiendo tener objetivos bien definidos que faciliten la transformación de un sistema escolar del estado inicial al que se ha proyectado, cumpliendo un encargo social determinado, que es el mejoramiento de la educación en beneficio de la comunidad.

Marconi (2016) señala que la gestión educativa tiene que ver con el cómo se planifica el trabajo institucional, la evolución que va logrando y los resultados; para lo cual, los objetivos tienen que ser concretos y teniendo en cuenta los instrumentos para la gerencia educativa, entre lo que destaca: las dimensiones de gestión pedagógica y curricular, el cumplimiento previsional de los procesos ordenados y las bases administrativas del proceso de la enseñanza; la difusión de la búsqueda de soluciones nuevas y la manera de enfrentar las dificultades que surgen.

Por su parte MINEDU (2019) señala que, para alcanzar los resultados de la gestión educativa es indispensable elaborar, implementar y evaluar cómo han sido aplicados los mecanismos de gestión, que debe ser responsabilidad del liderazgo pedagógico, estableciendo un conjunto de tareas previstas y entrelazadas para movilizar a toda la comunidad educativa, previamente organizada, y así obtener las metas esperadas que abarcan aprendizajes bien logrados y asegurar el acceso y la constancia estudiantil en la educación básica (EB).

En la presente investigación, la unidad temática instrumentos de gestión educativa, se sustentó en la teoría del Modelo de Capacitación del Directivo Educacional y en la Teoría de la Corriente Relativa a la Influencia del Estado en la Educación. Se emplean, teniendo en cuenta que su adecuado uso, la socialización con la comunidad educativa y su eficiente

aplicación es menester de los directivos y del Estado. Al respecto, Pérez (2018) menciona sobre la primera que, consiste en la formación permanente y actualización sistemática, prestando atención a las necesidades de aprendizaje para el desempeño óptimo de sus funciones y el fortalecimiento de su autoridad y liderazgo institucional, lo que debe plasmar de manera clara al elaborar los instrumentos de gestión con sus componentes. Se trata de darle científicidad, coherencia y organización a cada una de las herramientas de gestión con las que cuenta el directivo educacional, condiciones que le permitirán implementar de manera efectiva el modelo de escuela con resultados de calidad y calidez.

Pérez (2018) agrega que dicha teoría destaca entre sus principios el aumento de la participación activa y democrática de los directivos, consistente en el emprendimiento de acciones para activar el involucramiento decisorio de los actores en el proceso, accionar activo en la generación de sus propios saberes con una visión progresista y surgimiento de inventivas del trabajo colaborativo, mediante la participación democrática y de respeto a su contexto.

Pérez (2018) señala como características de la teoría, la reflexión, la flexibilidad y protagonismo de funcionarios y directivos educacionales. Sobre la reflexión, expresa que consiste en la manera de pensar de los directivos sobre el desarrollo educativo institucional según sus propias potencialidades; mientras que la flexibilidad, implica el ajuste de objetivos, contenidos, formas organizativas, agrupamiento y espacios de desempeño, según sus distintas necesidades de aprendizaje. Entre tanto, cuando asumen decisiones en el proceso educativo y construyen su propio conocimiento, estamos refiriéndonos a su participación protagónica en el modelo educativo cuyas dimensiones se manifiestan en lo ideológico, liderazgo educacional, pedagógico y científico, en vinculación con la sociedad.

De otro lado, en cuanto a la Teoría de la Corriente Relativa a la Influencia del Estado en la Educación, Ruiz (2014) expresa que emplea áreas como la pedagogía, el currículo, el aprendizaje y la política educativa, la organización y el liderazgo para conocer, comprender y predecir las políticas y acciones educativas. Está integrada por las siguientes sub corrientes: Desarrollo de los órganos administrativos, Reforzamiento de los poderes de los órganos administrativos superiores, Desarrollo de la educación considerada como servicio público y Ruptura del principio de la neutralidad escolar.

Ruiz (2014) respecto al desarrollo de los órganos administrativos, refiere el aumento de del personal en las instituciones, al cual llama máquina burocrática y la educación no escapa a esta regla. Nos hallamos, en efecto, ante un fenómeno general respecto del cual

parece inútil insistir. Se analiza si el poder y el dominio que, en el transcurso de los siglos han ido pasando de unas manos a otras, no se van concentrando ahora, por lo menos en algunos países, en manos de la Administración. La complejidad cada vez mayor de los asuntos de la enseñanza se traduce en primera instancia por una corriente favorable a la reingeniería, sobre los organismos administrativos principales y; luego, por la creación de nuevos servicios burocráticos.

Ruiz (2014) puntualiza que dentro de la sub corriente de desarrollo de los órganos administrativos se consideran la corriente en favor de la creación de órganos consultivos de carácter técnico administrativo, ya que cada vez es más pujante la tendencia a crear consejos, comisiones, comités y grupos de trabajo; la corriente relativa a la transferencia de responsabilidades administrativas, pues en general suele ser que el Ministerio de Educación es el que hereda responsabilidades que incumplen otras administraciones superiores; la corriente relativa al desarrollo de la inspección, que se refiere al tomar medidas relativas a la inspección escolar, que versa sobre la creación de nuevas categorías de inspectores, aumento del número de inspectores existentes, modificación del concepto de la función inspectora, siendo más la de un consejero pedagógico.

Ruiz (2014) respecto al reforzamiento de los órganos administrativos superiores, manifiesta que existen países que poseen una administración central de la educación, con poderes más o menos importantes que se extienden a todo el territorio nacional; mientras que otros, no poseen ningún órgano de administración central, cuentan únicamente con un órgano de enlace entre las administraciones de los estados o provincias, desarrollándose la contracorriente en favor de la descentralización, cuyo argumento es que es mayor el aumento cuantitativo y la complejidad creciente de la enseñanza.

Sobre la ruptura del principio de neutralidad escolar, Ruíz (2014) señala que durante más de medio siglo se había vivido en muchos países bajo la influencia de la trilogía de la escuela obligatoria, gratuita y neutra. La corriente en favor de la obligatoriedad y de la gratuidad ha ido intensificándose cada día. En cambio, en determinados países, sobre todo en los países totalitarios, se ha escamoteado el principio de la neutralidad. No es que el catecismo haya vuelto a ocupar el lugar que se le reservaba en los planes de estudios. No se trata de la neutralidad religiosa, sino de la neutralidad política. En lugar del dogma de la religión del Estado se enseña ahora en estos países el dogma del Estado religión. En efecto, bajo la apelación de “educación cívica” o de “educación política”.

Las dimensiones de la unidad temática instrumentos de gestión educativa son: Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Curricular de la Institución Educativa, Plan Anual de Trabajo y Reglamento Interno.

MINEDU (2019) señala que el Proyecto Educativo Institucional (PEI) es el mecanismo de gestión de plazo intermedio (3 a 5 años) que establece las orientaciones para la gerencia escolar, dirigida a conseguir aprendizajes de las y los estudiantes, asegurar su acceso y no deserción en el nivel básico, en tanto sean los resultados esperados de manera prioritaria de la gestión escolar. El PEI es el fundamento para la elaboración articulada de los otros instrumentos de gestión. Puede ser revisado y evaluado de manera conjunta, lo que será más efectivo para los ajustes que correspondan.

Según MINEDU (2019), el PEI contiene al menos: la identidad, el diagnóstico situacional de la institución educativa, análisis de las condiciones de funcionamiento, los objetivos y la propuesta pedagógica. La Identidad incluye la misión, la visión, los principios y/o valores de la institución educativa, estando dirigidos a metas de aprendizaje estudiantil, garantizando su acceso y culminación exitosa. Sobre el diagnóstico de la gestión escolar institucional, menciona que es integral e incluye una revisión minuciosa de los resultados de la gestión respecto a logros de aprendizaje, desde el inicio hasta el final del proceso. De igual manera, se revisan las condiciones de operatividad de la institución educativa, los pormenores de su contexto socio cultural, lingüístico, geográfico y otras que la Institución considera de trascendencia para su gestión, y así detectar los riesgos y las demandas que luego desafíen el conseguir resultados positivos para la gestión.

El MINEDU (2019) explica que al analizar las condiciones de funcionamiento de la I.E. debe darse prioridad a aquello que pueda ser mejorado mediante la acción de los actores educativos. Su elaboración requiere revisar y consolidar datos contenidos en registros y sistemas de información de la institución educativa, lo que facilitará el análisis y reflexión colaborativa de la comunidad educativa. Además, es muy necesario considerar los planes o documentos orientadores emitidos por las unidades de gestión correspondientes, a nivel local y regional. Culminado este proceso, tendremos la base con la que se tomarán decisiones asertivas y los demás instrumentos de gestión serán formulados con el conocimiento pleno del contexto institucional y normativo.

Por otra parte, MINEDU (2019) respecto a los objetivos a mediano plazo, señala que se formulan según la identidad de la institución educativa, el diagnóstico, la propuesta pedagógica y de gestión; permitiendo que la institución educativa formule metas anuales, las cuales deben concretarse al ser implementados los otros instrumentos de gestión. Se

plantean objetivos retadores pero alcanzables, considerando la disponibilidad de recursos, características y necesidades de cada institución educativa, a las cuales se les hace la recomendación de asumir los Compromisos de Gestión Escolar (CGE) como marco referencial al momento de establecer los objetivos y las metas.

MINEDU (2019) sobre la propuesta pedagógica señala que es la forma de conducción de los procesos de enseñanza y aprendizaje en la institución educativa, incluyendo los elementos orientadores del PCI (Proyecto Curricular de la Institución) y se alinea al Currículo Nacional de la Educación Básica (CNEB); así como, otros instrumentos de procedimiento administrativo regional o local, según corresponda. Entre tanto, la propuesta de gestión considera las características del proceso escolar que busca lograr resultados positivos sobre el logro de los aprendizajes, el acceso y no deserción escolar en la EB, ejerciendo una adecuada gestión para el buen funcionamiento institucional.

De otra parte, MINEDU (2019) explica que el Proyecto Curricular es la herramienta orientadora de los procesos pedagógicos del ente de enseñanza a fin de que, los aprendizajes sean desarrollados según lo que establece el Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB); incluye, las orientaciones de los modelos de servicio educativo. Su elaboración se realiza como parte de la propuesta pedagógica de la I.E. y de los documentos curriculares, considerando las exigencias educativas de las y los estudiantes, según las distintas realidades. Incluye, el plan de estudios, el cual debe tener relación con la modalidad, nivel, ciclo y modelo de servicio educativo u otros aspectos relevantes.

MINEDU (2019) el Plan Anual de Trabajo, es la herramienta que concreta los objetivos y metas del PEI, estableciendo las actividades para el período lectivo. Se precisan los plazos y responsables, según roles y competencias de quienes componen la comunidad educativa. Se añaden las actividades mínimas definidas sectorialmente. El PAT es evaluado y actualizado de manera constante en función a las necesidades de la I.E. y a la implementación de lo planificado, dificultades o situaciones imprevistas durante el período correspondiente.

Según MINEDU (2019) El Plan Anual de Trabajo, contiene la programación de las actividades consideradas para periodo lectivo y la calendarización de las horas lectivas. Sobre la primera, se realiza en referencia a las prácticas de gestión sugeridas, por prioridades y necesidades de la I.E, siendo muy importante la precisión de plazos y responsables. Debe tenerse en cuenta las comisiones y comités conformados: Comisión de Calidad, Innovación y Aprendizajes, Comisión de Gestión de Recursos Educativos y Mantenimiento de Infraestructura, Comisión de Educación Ambiental y Gestión del Riesgo

de Desastres y Comité de Tutoría y Orientación Educativa. Es factible elaborar documentos que detallen las actividades consideradas más complejas, incorporándolos como anexos.

En cuanto a la calendarización de las horas lectivas MINEDU (2019) se elabora considerando la modalidad, el nivel, ciclo y modelo de servicio educativo u otros aspectos pertinentes. Este elemento del Plan Anual de Trabajo orienta la jornada laboral efectiva de los docentes. Las calendarizaciones pueden ser diferenciadas, si la I.E. ofreciere más de un servicio, nivel educativo o turnos. La institución educativa incluye en sus anexos los documentos señalados por la normativa sectorial vigente, así como otros documentos necesarios para el trabajo cotidiano.

Por otra parte, el MINEDU (2019) respecto al Reglamento Interno (R.I.) señala que es el la herramienta reguladora del funcionamiento integral y organizativo de la I.E., a fin de propiciar un clima agradable donde la participación escolar sea evidente, que favorezcan los aprendizajes, según las normatividad vigente, atendiendo con el mayor énfasis las funciones y responsabilidades asignadas a los distintos actores educativos; de manera particular, al personal directivo, docente y administrativo. Para ello, fija los procedimientos de actuación, comunicación y convivencia de aplicación exclusiva en la I.E.

MINEDU (2019) menciona que el Reglamento Interno también incluye las normas de convivencia, previa concertación con los integrantes de la comunidad educativa, y reemplazan la normatividad disciplinaria. En el caso de los colegios privados, debe tener en cuenta los contenidos señalados en las normas de la materia aplicables. La evaluación y actualización del Reglamento Interno es anual; aunque, puede ser reajustado en forma periódica, sujeto a hechos que alteren o pongan en riesgo el desarrollo de los aprendizajes o contradigan los valores y principios de los enfoques transversales del CNEB. Este documento debe ser elaborado con un lenguaje sencillo, de fácil entendimiento para toda la comunidad educativa, sin ser reiterativo con el contenido de la normatividad vigente.

La otra unidad temática es el Marco del Buen Desempeño Docente, según MINEDU (2014) lo define como los dominios, las competencias y los desempeños como indicadores de una buena docencia, los mismos que constituyen requisitos indispensables para ejercer la docencia en la educación básica del país. Se trata de un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad, respecto a las competencias inherentes al profesorado del país, durante la evolución de su carrera profesional, con el propósito de estar bien preparados para lograr el aprendizaje de todos los estudiantes.

De otro lado, Fernández (2009) manifiesta que, se entiende por desempeño docente al conjunto de actividades diarias que un profesor realiza, lo que incluye preparar clases, asesorar a los estudiantes, dictar clases, calificar trabajos, coordinación entre pares y autoridades de la institución; así como, participar de las capacitaciones. Desde un punto de vista subjetivo, es relacionado a la manera en que cada maestro valora su trabajo y la satisfacción que experimenta en su ejercicio; mientras que, cuando se le da un punto de vista objetivo, es relacionado con la cuantificación de los indicadores evaluados o a evaluar.

Por otra parte, el MINEDU (2007) señala que el desempeño docente habilita el cumplir con las funciones, objetivos y responsabilidades, que contribuyan a alcanzar las metas y en el Marco del Buen Desempeño Docente (2017) expresa que es la acción que se observa en el individuo, lo que se manifiesta en su competencia. El desempeño docente se describe y evalúa mediante un proceso ordenado y paulatino de obtención de datos, cuyo objetivo es comprobar y valorar los resultados educativos en los alumnos.

El estudio de la unidad temática Marco del Buen Desempeño Docente, está sustentada en la Teoría de la Equidad y en la Teoría de las Expectativas.

Klingner y Nabaldian (2002) mencionan que la teoría de la equidad explica la manera en que el punto de vista del trabajador influye en relación al trato que recibe: si lo percibe como una situación justa o injusta, determinando una motivación o desmotivación laboral. Un trabajador al recibir un trato justo, abre la opción de que su aporte laboral se traduzca en manifestaciones de buena voluntad y lealtad, acrecentando la eficacia de su trabajo dentro de la organización. Sin embargo, pese a que la teoría otorga una percepción clara, está más relacionada a la subjetividad. Consta de dos elementos: El rendimiento y la equiparación con otros.

Por otro lado, la teoría de las expectativas, según Klingner y Nabaldian (2002) se refiere al buen desempeño laboral de los trabajadores impulsados por la satisfacción que esperan alcanzar según el cumplimiento cabal de sus funciones, lo cual está enlazado a tres elementos: el alcance, donde el empleado realiza su labor al nivel deseado debido a que busca conseguir un objetivo en la organización; la evaluación del empleado, donde el colaborador puede lograr un reconocimiento o una sanción como resultado de su accionar por lo que se exige más y; el valor que el empleado otorga a estas retribuciones o sanciones.

El Marco del Buen Desempeño Docente tiene las siguientes dimensiones: Preparación para el aprendizaje y Enseñanza para el aprendizaje, ambos en relación de los estudiantes.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

MINEDU (2014) manifiesta que la primera dimensión inicia con la planificación pedagógica que incluye el programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje elaborados mediante un enfoque intercultural e inclusivo, donde debe tenerse en cuenta los rasgos sociales, costumbres y formas de aprendizaje de los educandos, lo que debe asegurar la comprensión de los materiales educativos, la correcta aplicación de estrategias de enseñanza y la evaluación efectiva de los saberes recibidos. Se tiene en cuenta el dominio de contenidos pedagógicos y disciplinares.

MINEDU (2014) señala que la enseñanza consiste en que el docente es el actor mediador pedagógico que conduce el proceso de compartir y retroalimentar conocimientos en un clima favorable de motivación constante para los estudiantes, donde muestre el dominio y buen uso de los contenidos, desarrolle diversas estrategias metodológicas y de evaluación, y emplee recursos didácticos pertinentes y relevantes. Dicha labor, puesta en marcha con un enfoque que valore la inclusión y la diversidad. Las metas y logros deben ser medibles a través de criterios precisos y la aplicación de instrumentos que permitan identificar las falencias, deficiencias y necesidades para mejorar la enseñanza-aprendizaje.

MINEDU (2014) puntualiza que articulación de la gestión educativa a la comunidad y la participación en ello, debe llevarnos a: tener un mejor vínculo comunicativo con los distintos miembros de la comunidad educativa; asumir un rol protagónico al elaborar y poner en marcha el Proyecto Educativo Institucional y procurar alcanzar un clima institucional favorable al desempeño docente; es decir, se debe lograr la activa participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas con una visión amplia de lo que significa el involucramiento de los estamentos institucionales, como punto de partida del respeto, valoración y trascendencia de la comunidad y, en especial, de las familias en la corresponsabilidad de resultados de los aprendizajes.

MINEDU (2014) dice que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente tiene que ver con la acción introspectiva del docente para comprenderse a sí mismo sobre su quehacer pedagógico y luego comprender el proceso y las prácticas que distinguen la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes, a fin de tener clara la necesidad del trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y lo gravitante que es su participación en las actividades de mejoramiento profesional. Esta dimensión incluye la responsabilidad docente en los procesos y resultados del aprendizaje y en el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas.

Respecto a la definición de términos básicos, se ha considerado Gestión del conocimiento, aprendizaje por indagación y estrategia educativa.

En cuanto a Gestión del conocimiento, Rosenberg y Foshay (2002) referenciados en Aparicio (2020) consideran que se trata de un enfoque estratégico que busca sacar provecho del conocimiento de colaboradores para utilidad de toda la organización y capitalizarlo en todos los niveles, con lo que se pretende diferenciarse de la competencia, propiciar ventajas en el mercado institucional, mejorar la posición en su campo de acción y en su entorno, y acoger, administrar, difundir y potencializar todos los procesos, estrategias, herramientas y técnicas que contribuyan al desarrollo de la empresa.

Aparicio (2020) sobre el aprendizaje por indagación, manifiesta que es una metodología de enseñanza y aprendizaje que consiste en observar, diseñar un cuestionario, revisar toda fuente de información posible para contrastarla y analizarla mediante la evidencia científica; planificar la temática de investigación; realizar experimentos sociales; emplear instrumentos para obtener e interpretar datos; proponer respuestas, explicaciones y predicciones y; comunicar los resultados. En suma, es muy importante en la formación del profesorado y su utilización en el aula como metodología de enseñanza y aprendizaje activo.

Pérez y Baute (2018) señalan que la estrategia educativa es un proceso de dirección, en donde se establece la interacción entre directivos, conjunto de docentes y los estudiantes, que siguen un determinado orden de funcionamiento. Se planifican, organizan, coordinan, ejecutan y controlan las acciones o tareas en función de los modos de actuación requeridos en correspondencia con el perfil del profesional, que tiene a cargo impartir enseñanza.

Los Instrumentos de Gestión Educativa y El Marco del Buen Desempeño Docente son importantes en la gestión educativa, por lo que recurrimos a su respectiva sustentación.

MINEDU (2019) señala que los instrumentos de gestión educativa, siendo los que organizan y conducen los esfuerzos de la comunidad educativa hacia el logro de resultados a través de la gestión de las condiciones del funcionamiento de un centro de enseñanza, son importantes porque permiten la movilización de dicha comunidad para alcanzar el logro de los aprendizajes; así como, asegurar el acceso y permanencia en la educación básica, mediante el liderazgo pedagógico de quien dirige la institución educativa, sin dejar de lado la responsabilidad de otros actores educativos como el de los docentes. Al ser mecanismos de la planificación institucional, democrática y participativa, su importancia también se da por facilitar la gestión de la convivencia escolar, que abarca la promoción de un clima escolar favorable para el aprendizaje inclusivo y democrático; además, la prevención y

atención oportuna de la violencia escolar, procurando un entorno seguro, respetuoso, acogedor y colaborativo. La correcta planificación y uso de los instrumentos de gestión permite, al mismo tiempo, la gestión eficiente y equitativa de los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, para garantizar el buen desarrollo de las actividades escolares; precisando roles y responsabilidades de cada actor educativo. Todo este quehacer si bien es cierto es menester directivo, que debe asegurar la correcta y efectiva gestión documentaria, también juega un papel preponderante el buen desempeño de los profesores, los cuales ya no es suficiente con que realicen diligente y responsablemente su trabajo; sino, que éste debe ser demostrado mediante indicadores.

MINEDU (2014) expresa que la construcción de un Marco de Buen Desempeño Docente se constituye prioritariamente en la práctica de reflexión sobre el sentido de la profesión y su función social, cultural y de desarrollo equitativo, lo que lo convierte en un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que los estudiantes alcancen aprendizajes para la vida, por lo que este marco pretende motivar al profesorado a un desarrollo profesional sostenido para asegurar dichos aprendizajes. Se trata de una labor muy significativa para la enseñanza y el quehacer de los docentes, asunto público de gran importancia para el bien común; siendo, precisamente, lo que contribuye al cumplimiento de los instrumentos de gestión.

La elaboración planificada y participativa de los instrumentos de gestión presenta aspectos favorables para la institución educativa como el tener a su alcance el preciso diagnóstico situacional para determinar objetivos muy claros y específicos que le permitan fortalecer o revertir el contexto académico y de infraestructura; pues, la correcta problematización lleva a emprender las acciones efectivas, donde el ente rector educativo asume su rol de consolidación o transformación, según sea el caso, de la realidad en base a documentos bien elaborados, pues es parte de las políticas educativas del MINEDU (2014). En ese sentido, Albarracín Sánchez (2022) señalan que una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos. Es decir, el buen uso de los instrumentos de gestión es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos, hacia el mejoramiento de la institución educativa. Este proceso de gestión de los instrumentos en las organizaciones educativas se lidera desde la gestión directiva, entre directivos y docentes, y autoevaluando los planes para mejorarlos. Todo ello fortalece el desarrollo institucional.

Dicho fortalecimiento de la organización educativa es un requerimiento fundamental de la sociedad; por la necesidad de ésta de educarse y formarse en valores y principios que le permitan vivir en colectivo. La sociedad concibe la institución educativa como un sistema de actores sociales y bienes que se promueven por el Estado o por particulares y cuyo objetivo es la prestación del servicio educativo en niveles de preescolar, básica y media; eso implica que en su interior se desarrollen procesos de aprendizaje y enseñanza en función de transformar las condiciones de vida de las personas. Las instituciones son el reflejo de la sociedad, donde los actores ponen en práctica sus costumbres, valores y principios, que son regulados por normas externas e internas, señalan Albarracín y Sánchez (2022).

Otro aspecto favorable para la I.E., según mencionan Pérez y Baute (2018) es que los instrumentos de gestión facilitan el intercambio de experiencias entre directivos y docentes; permiten la comunicación de sus conocimientos técnicos pedagógicos al momento de planificar las acciones desde el objetivo deseado; facilitan organizar y realizar acciones correctivas, complementarias y/o de actualización de conocimientos, habilidades y actitudes que lleven a la transformación planteada o su fortalecimiento; generan la estimulación del aprendizaje activo con significancia y; potencian la responsabilidad del directivo con su propio aprendizaje.

Por su parte el MINEDU (2014) expresa que el tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional es tener maestros bien preparados para ejercer profesionalmente la docencia, y el Marco de Buen Desempeño Docente adquiere el valor de guía imprescindible del diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional; lo que acentúa su trascendencia. En tal sentido, corresponde a los directivos de las instituciones educativas estar en permanente atención de dicho marco, pues deben generar y consolidar los instrumentos de gestión de manera consensuada con los maestros de la institución, quienes deben tener la capacitación y habilidades para contribuir en la elaboración de los planes, y estar preparados para su aplicación, en beneficio del mejoramiento de la educación; pues, es un elemento de política educativa que está al servicio de las tres políticas priorizadas por el Ministerio de Educación. Tal es su importancia como documento orientador de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo del profesorado.

Al respecto Albarracín y Sánchez (2022) manifiestan que las organizaciones educativas se conforman por una red sistemática de personas con múltiples perfiles —entre ellos, directivos, estudiantes, padres de familia y docentes—, en la que se analizan, interpretan y

gestionan conocimientos con diferentes propósitos específicos. Igualmente, se les convierte en un imperativo el hecho de que desde su interior se generen procesos para su desarrollo organizacional, que les permitan alcanzar sus logros con altos niveles de calidad, los cuales se ven reflejados en la formación de sus estudiantes y en un impacto transformacional del entorno donde se encuentran. Las organizaciones educativas están obligadas a impulsar metas que beneficien y auto-transformen a toda la comunidad educativa; especialmente, a quienes tienen la misión de dirigir el proceso de enseñanza.

Respecto a la relación entre los documentos de gestión y el Marco del Buen Desempeño Docente, Albarracín y Sánchez (2022) expresan que, en las organizaciones siempre han convivido dos componentes fundamentales: lo instituido y lo instituyente. El primero, formado por normas establecidas, reglas, costumbres, tradiciones y valores dominantes que son susceptibles de estudio, todo lo formalmente declarado; mientras que el segundo, lo constituye los roles de los docentes y directivos, que permiten sostener un orden social en las instituciones educativas. Los proyectos educativos institucionales, las normas, las guías ministeriales y demás documentaciones que hacen explícita y evidente su existencia, tendrán éxito en la medida que el desempeño docente se asuma con el firme compromiso de seguir las pautas establecidas mediante los instrumentos de gestión, previa participación en su elaboración.

Albarracín y Sánchez (2022) sustentan que los actores educativos, por lo regular, tienen un quehacer cotidiano basado en sus tradiciones, costumbres y cultura escolar establecida y vigente; correspondiéndole a los instrumentos de gestión ser las guías de actualización y adecuación a los cambios sociales, para que los estudiantes que son el fin principal de su existencia tengan un aprendizaje capaz de enfrentar dichas transformaciones. Las organizaciones deben tener la capacidad de adaptarse a los cambios que se generan en la sociedad, generar sus autoevaluaciones y mejorar sus proyectos educativos institucionales, los cuales deben estar contextualizados y articulados a sus necesidades, a las acciones de los directivos y el desempeño de los docentes.

En suma, los documentos de gestión tienen como exigencia el ser instrumentos de la calidad en el aprendizaje. Las metas y objetivos de la calidad se alcanzan estableciendo medidas para su control que, con la utilización de herramientas adecuadas, identifiquen problemas y procesos críticos de trabajo. Deben permitir además de cuantificar las desviaciones entre objetivos y logros, señalar las causas de las mismas y dar solución a ellas.

III. MÉTODOS

3.1. Tipo de investigación

El enfoque de la presente investigación es aplicado, descriptivo y de enfoque cualitativo. Vargas (2009) manifiesta que a la investigación aplicada también es denominada investigación práctica o empírica, cuya característica es que busca ejecutar y aprovechar los conocimientos que logra y permiten lograr nuevos, después de implementar y ordenar la práctica teniendo como base la investigación, permitiendo resolver situaciones problemáticas que se dan en la cotidianidad, como también contribuye a sostener situaciones prácticas.

Santiesteban (2014) señala que, los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Al mismo tiempo, miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar (p. 66).

Hernández et al. (2010) afirman que el enfoque cualitativo tiene como propósito entender los fenómenos que se producen, sobre la base de experiencias vividas, perspectivas, opiniones y significados; recomendando los autores que se emplee cuando el tema no ha sido abordado sobre algún aspecto específico.

3.2. Métodos de investigación

Los métodos que se utilizaron en esta investigación fueron: Deductivo en la elaboración del planteamiento del problema y el marco teórico y sinté

Método deductivo.

Hernández (2008) plantea que es un procedimiento que permite a partir de conocimientos generales inferir casos particulares por un razonamiento lógico (p. 86).

La descripción problemática del presente estudio se facilita con este método que, Pérez et al. (2020) lo puntualiza como un proceso lógico de inferencia de conclusiones a partir de algunas premisas. Se trata de un método cuyo punto de inicio es una afirmación considerada verdadera, y luego se observan casos particulares que permiten ratificar la verdad de la premisa inicial y la conclusión consiste en la afirmación (corroboración) o negación (refutación) de la verdad de la premisa, empleando la confrontación de datos empíricos.

Método sintético

Según Hernández (2008) consiste en establecer mentalmente la unión entre las partes previamente analizadas lo que lleva a descubrir sus características generales y las relaciones esenciales entre ellas. El objeto es descompuesto en conceptos abstractos y se le

otorga nuevos conceptos con lo que se logra un nuevo conocimiento concreto (p. 86). Al respecto, Santiesteban (2014) expresa que “consiste en explicar, con ayuda de los principios, los fenómenos que estos principios originan y en demostrar las explicaciones” (p. 128).

Hernández (2008) sobre los métodos analítico y sintético expresa que el sujeto en el proceso de aprender los fenómenos y dividirlo en parte pone en práctica el análisis del objeto. La creación de lo concreto en el pensamiento se efectúa sobre la base de la síntesis, integrando en una unidad las diversas propiedades y relaciones descubiertas en el objeto que se estudia.

3.3. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnica.

En este trabajo se empleó la investigación documental, a la cual (Hernández et al., 2010) le dan un valor muy importante como fuente de datos cualitativos, ya que permiten la comprensión de un fenómeno principal de estudio, los antecedentes de un ambiente y las experiencias comunitarias y sociales, a partir de la producción, narración y delimitación de sus historias.

Según Hernández (2011) las técnicas de recolección de datos son las operaciones especiales que nos permiten la recolección, procesamiento y análisis de los datos necesarios que se obtienen durante la investigación del problema en estudio; para lo cual se utilizan instrumentos que se diseñarán de acuerdo a la técnica a seguir.

Tamayo (1998) sobre el particular advierte que las técnicas de recolección de datos son la expresión operativa del diseño de la investigación, corresponde hacer y especificar de manera concreta el cómo se desarrollará la investigación.

(Hernández et al., 2010), da a conocer que existen dos tipos de documentos: los individuales y los grupales. En el primero de ellos considera, los que han sido elaborados por razones oficiales, los elaborados por razones personales y los elaborados por razones profesionales (reportes, libros, artículos periodísticos, correos electrónicos). En cuanto a los documentos grupales, considera los materiales audiovisuales, las construcciones comunitarias, los registros en archivos públicos, las huellas digitales y, los documentos y materiales organizacionales.

El instrumento empleado fue el registro documentario.

3.4. Ética investigativa

En la elaboración del presente trabajo se tuvo en cuenta lo que mencionan Arispe et al. (2020) respecto a que, los aspectos éticos están relacionados al tema y al diseño de una investigación. También, a los resultados obtenidos lo más honestamente posible, donde se

tiene que dar importancia e interés a los principios éticos, la Declaración del Helsinki, el consentimiento informado, las autorizaciones de las instituciones; entre otros. Durante la recopilación de información hemos puesto en práctica una adecuada conducta científica, respetando la autoría, descartando conflictos de intereses, salvaguardando la mentoría; asimismo, evitando el plagio y haciendo una publicación responsable; en suma, hemos sido muy escrupulosos en relación a lo que expresan los reglamentos de ética, tal como se exige a quienes participan en una investigación.

Entre otros, uno de los puntos al que le hemos dado suma importancia en nuestra investigación es el de la ética, que de acuerdo a lo afirmado por Campos (2010) es entendida como el estudio de la moral que determina lo bueno y lo malo, los valores, desde el punto de vista del actuar; es la teoría o ciencia del comportamiento moral, la ética estudia lo bueno o lo malo, mientras la moral lo perfecto e imperfecto. Hemos procurado que el presente trabajo se ajuste al rigor científico, respecto a valores que surgen de la ciencia en que ésta se desarrolla y cuya finalidad es la búsqueda de la verdad. Se ha puesto en ejercicio los principios de amor a la verdad, honestidad, búsqueda del bienestar de la humanidad, procurando aplicar los valores de justicia y la humildad, la tenacidad y la disciplina, la curiosidad por saber más, la voluntad y la prudencia; es decir, hemos tomado

decisiones donde valores positivos han prevalecido sobre los negativos para que nuestra investigación tenga prestancia y credibilidad.

3.5. Criterios de inclusión y exclusión de fuentes

Criterios de inclusión

Documentos y normatividad emitida por el Ministerio de Educación respecto a los instrumentos de gestión educativa y marco del buen desempeño docente.

Fuentes lincográficas obtenidas de bibliotecas virtuales, con una antigüedad no mayor a 5 años.

Investigaciones de tesis recopiladas desde repositorios de universidades acreditadas.

Criterios de exclusión

Artículos publicados en revistas no indexadas.

IV. CONCLUSIONES TEÓRICAS

Los Instrumentos de Gestión Educativa y el Marco del Buen Desempeño Docente son importantes, pues la eficiente organización y planificación del trabajo institucional conducen a asegurar el aprendizaje de los estudiantes, debiendo producirse previamente acciones consensuadas entre directivos y docentes, ya que es el punto de partida del fortalecimiento de la interacción entre las familias y la comunidad, como canal pertinente de la convivencia escolar, donde el clima de enseñanza debe ser inclusivo y democrático, de prevención a la violencia escolar, en procura de un entorno seguro, respetuoso, acogedor y colaborativo; contexto donde los docentes reflexionan y analizan de manera constante su función social, cultural y actuación equitativa.

Los aspectos favorables que tienen los instrumentos de gestión para la institución educativa es que su elaboración parte de la realización de un minucioso diagnóstico situacional organizacional, lo que se logra mediante el intercambio de experiencias y conocimientos técnico pedagógicos entre directivos y docentes, que servirán, además, para planificar las acciones y estrategias que permitan cumplir los objetivos planteados. Otro aspecto es que los instrumentos de gestión ofrecen el marco para guiar la marcha institucional con una misión y visión bien definida, procurando la participación plena de los actores educativos y dando los elementos necesarios para las acciones correctivas, complementarias y/o de actualización de conocimientos, habilidades y actitudes que lleven a la transformación deseada o la potenciación de la institución.

La importancia del Marco del Buen Desempeño Docente como documento orientador de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo del profesorado es que contribuye a la imperiosa necesidad de tener profesores bien preparados para la enseñanza y ello redunde en el mejoramiento de los niveles de aprendizaje de los estudiantes, lo que es parte del tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional. Dicha política facilita que los docentes analicen, interprete y gestionen conocimientos con diferentes propósitos específicos, generando procesos para alcanzar altos niveles de calidad, que se

verán reflejados en la formación de sus alumnos y en la transformación del entorno donde se desenvuelven; por lo que es imprescindible que las instituciones educativas impulsen metas que beneficien y auto-transformen a quienes dirigen los procesos de enseñanza.

La relación entre los documentos de gestión y el Marco del Buen Desempeño Docente es que mientras se formulen, diseñen y apliquen según la realidad institucional y con la participación de los principales actores, la gestión educativa se fortalecerá y mejorará el desempeño docente. La planificación pedagógica que constituya una descripción precisa de la realidad, objetivos bien definidos, acciones y estrategias factibles y con el involucramiento de actores educativos, reglas y normas claras y roles protagónicos de docentes y directivos, permitirán sostener un orden social en las instituciones educativas, donde el desempeño directivo y docente se realice siguiendo los lineamientos trabajados de manera mancomunada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aparicio O. Y. y Ostos, O. L. (2020). Innovación educativa y gestión del conocimiento. 1: Ediciones USTA. <https://elibro.net/es/ereader/udch/217829>.
- Avendaño, F. (2021). Caja de herramientas para la gestión educativa: aportes para los equipos directivos. Homo Sapiens Ediciones. <https://elibro.net/es/ereader/udch/177041>.
- Arispe, C. M., Yangali, J. S. y Guerrero, M. A. (2020). La investigación científica: una aproximación para los estudios de posgrado. Universidad Internacional del Ecuador. <https://elibro.net/es/ereader/udch/171469>.
- Briones, V. (2020). *Incidencia de la calidad educativa en el desempeño docente en proceso de gestión educativa*. (Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil). Repositorio UG. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/52796>.
- Cajo, J. (2018). *Gestión institucional estratégica para contribuir al desempeño profesional del equipo docente y directivo de la institución educativa Perú Birf del distrito de Pueblo Nuevo provincia de Ferreñafe, región Lambayeque*. (Tesis de maestría de la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo). Repositorio UNPRG. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/7305>.
- Castillo, C.D. (2020). *Gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica*. (Tesis de maestría de la Universidad Nacional de Huancavelica). Repositorio UNH. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3500>.
- Chaparro, A. V. (2019). *La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la institución educativa emblemática Clorinda Matto de Turner, Cusco*. (Tesis de maestría de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). Repositorio UNAS. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7803>.

- Chávez, M. y Olivos M. (2018). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa “modelo” Trujillo, 2018*. (Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo).
- Chichanda, E.C. (2019). *Gestión educativa y su implicancia en el desempeño docente, unidad educativa “Tomas Guerra Cortez Balzar”, Guayas, Ecuador, 2019*. (Tesis de maestría de la Universidad Nacional de Tumbes). Repositorio UNTUMBES. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2624>
- Domingo, A. (2018). *Ética de la investigación: ingenio, talento y responsabilidad*. Barcelona, Herder Editorial. <https://elibro.net/es/ereader/udch/116585>.
- Estela, T.Y. (2018). *Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Pimentel, 2018*. (Tesis de maestría de la Universidad César Vallejo). Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30171>.
- Fernández, J. M. (2009). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú*. Bogotá (Colombia), D - Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/udch/95890>.
- Buendía, L. (1998). *Métodos de investigación en psicopedagogía*. Madrid, Spain: McGraw-Hill España. <https://elibro.net/es/ereader/udch/50029>.
- Farías I.A. (2019). *Representaciones de docentes sobre las prácticas de gestión curricular, desde la perspectiva del conocimiento didáctico del contenido, en establecimiento vulnerable en la Comuna de Recoleta*. (Tesis de maestría de la Universidad de Chile) Repositorio uchile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/176502>.
- Fernández (2019). *Programa de innovaciones en la gestión para mejorar el desempeño docente de Educación Inicial de la I.E. 10855 Motupe*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo). Repositorio UNPRG. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/9167>.
- Gallardo, P. y Camacho, J. M. (2016). *Teorías del aprendizaje y práctica docente*. Sevilla, Spain: Wanceulen Editorial. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/udch/33745>.

- García, J. J. (2009). Nuevos desafíos en investigación: teorías, métodos, técnicas e instrumentos. Rosario, Argentina: Homo Sapiens Ediciones. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/udch/67085>.
- Hernández, R. A. (2008). El paradigma cuantitativo de la investigación científica. La Habana, Cuba: Editorial Universitaria. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/udch/71307>.
- Hernández, R. A. (2011). El proceso de investigación científica. Ciudad de La Habana, Cuba: Editorial Universitaria. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/udch/71435>.
- Ledesma, M., Ludeña, G., Cárdenas, M., Tejada, R., Rodríguez, J., Manrique, M. (2019). *Gestión Educativa y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Inclusivas de Primaria*. (Tesis gestión de organizaciones, Universidad Nacional Autónoma de Huanta). Repositorio UNAH. <https://repositorio.unah.edu.pe/handle/UNAH/25>.
- Mañú, J. M. y Goyarrola, I. (2016). Docentes competentes: por una educación de calidad. Madrid, Spain: Narcea Ediciones. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/udch/46061>.
- Marcelo, C. y Vaillant, D. (2016). El ABC y D de la formación docente. Madrid, Spain: Narcea Ediciones. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/udch/46228>.
- Martos, S. P. (2019) *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana- Los Ángeles, Moyobamba, 2019*. (Tesis de maestría, Universidad Católica Sedes Sapientiae). Repositorio UCSS. <https://hdl.handle.net/20.500.14095/889>.
- Mendieta M.O. y Vilamar V.I. (2020). *Acompañamiento a la gestión directiva en el cumplimiento del estándar de desempeño directivo, en la UE Jaime Chávez Ramírez, 2019-2020*. (Tesis de especialista de la Universidad Nacional de Educación del Ecuador). Repositorio UNAE. <http://repositorio.unae.edu.ec/handle/56000/1567>
- MINEDU (2019). Norma que regula los instrumentos de gestión de las instituciones educativas y programas de educación básica. Lima.
- MINEDU (2015). Lambayeque: Cómo vamos en educación. Unidad de Estadística. Lima.

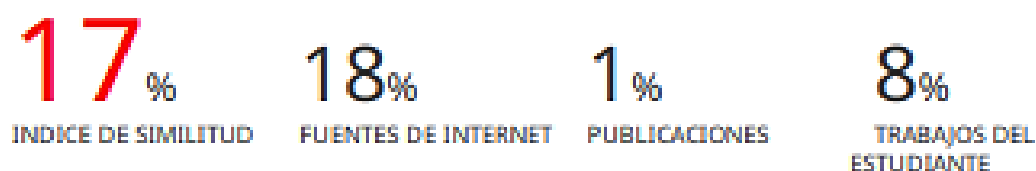
- MINEDU (2014). Marco de buen desempeño docente: Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Editorial Corporación Gráfica Navarrete. Lima.
- MINEDU (2003) Ley General de Educación. Lima.
- Olivares, N. (2014). Los instrumentos de gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la institución educativa César Vallejo de Pamplona Baja del distrito de San Juan de Miraflores, UGEL N°01.
- Pérez Payrol, V. B. y Baute Rosales, M. (2018). Gestión educacional y experiencias educativas. La Habana, Editorial Universo Sur. <https://elibro.net/es/ereader/udch/120855>.
- Perez, L., Perez, R. y Seca, M. V. (2020). Metodología de la investigación científica. Ituzaingó, Editorial Maipue. <https://elibro.net/es/ereader/udch/138497>.
- Polo Albarracín, M. y Sánchez Buitrago, J. O. (2022). La gestión directiva en las instituciones educativas. 1. Editorial Unimagdalena. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/udch/223861>.
- Raico (2019). *Participación de los agentes educativos en la elaboración de los instrumentos de gestión pedagógica de la Institución Educativa N° 82929, distrito de Jesús, provincia y región Cajamarca, 2016*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo). Repositorio UNPRG. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/6865>.
- Rosario (2016) realizó la investigación “*La Gestión Educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra, Lima 2016*”. (Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Repositorio UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/7005>.
- Rodríguez, Á. D. C. (2019). Liderazgo en la gestión de las organizaciones escolares: transiciones paradigmáticas de la gestión educativa. Santa Marta, Colombia, Editorial Unimagdalena. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/udch/124212>.
- Rojas (2020). *La gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública Ramiro Prialé del Distrito de Challabamba, Paucartambo – Cusco*. (Tesis

- de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). Repositorio UNE. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4889>.
- Romero, E. y Torres M. (2017) *Estructura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N°60050 República de Venezuela - Iquitos 2016*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana). Repositorio UNAP. <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/6468>.
- Ruiz, J. (Il.) (2014). *La teoría de las corrientes educativas: y otros ensayos*. Madrid, Biblioteca Nueva. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/udch/111677>
- Santiesteban, E. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Las Tunas, Editorial Académica Universitaria (Edacun). <https://elibro.net/es/ereader/udch/151737>
- Solano, M.B. (2018). *Calidad de la gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del Instituto Colombovenezolano*. (Tesis de maestría de la Universidad de Montemorelos). Repositorio UM. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1008>.
- Tomasini, M. Saint-Mezard Opezzo, D. y Funes Lapponi, S. (Coord.) (2012). *Gestión eficaz de la convivencia en los centros educativos (2a. ed.)*. Madrid, Spain: Wolters Kluwer España. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/udch/63176?page=21>.
- Zapata, G. E. (2022). *Relación del trabajo remoto en el desempeño docente de la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack – Chiclayo- 2021*. (Tesis de licenciatura de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Repositorio USAT. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/5147>.

ANEXOS

Anexo 1: Captura de reporte Turnitin

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	core.ac.uk Fuente de Internet	2%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	docplayer.es Fuente de Internet	2%
6	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	idoc.pub Fuente de Internet	1%