

GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN UNA RER EDUCATIVA DE UGEL SANTIAGO DE CHUCO

por Yuston Lopez Garcia

Fecha de entrega: 28-abr-2023 11:00a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2078386652

Nombre del archivo: LOPEZ_GARCIA_YUSTON_HARLIN_Y_PAZ_AGUILAR_JOHN_EDER_turnitin.docx (482.38K)

Total de palabras: 19485

Total de caracteres: 105046

²
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACION CON MENCIÓN EN:
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA



GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN UNA
RER EDUCATIVA DE UGEL SANTIAGO DE CHUCO

Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN EDUCACION CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORES

Yuston Harlin, Lopez Garcia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7744-9979>

John Eder, Paz Aguilar

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0019-9246>

ASESORA

Dr. Danitza Robledo Gutiérrez

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8129-8560>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad educativa

TRUJILLO - PERÚ

2023

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial, las instituciones educativas, debido a la pandemia, han visto la necesidad que la gestión educativa cumpla su rol esencial, haciendo posible tomar decisiones correctas por los retos que desafían los sistemas educativos, debido a un estudio que se efectuó en Sudamérica, dicha gestión educativa de 16 sistemas evaluados en 13 países, ninguno cumple las expectativas, en otras palabras que involucre de forma digital la gestión educativa, por otra parte, en su mayoría manifiestan un nivel insipiente, encontrando países como Paraguay, República Dominicana, Panamá, el Salvador, Costa Rica, mientras que Colombia, Perú, Uruguay y Argentina se encaminan a una gestión con base en el aprendizaje y la visión digitalizada (Arias et al., 2021). Por otro lado, la Unesco (2014) menciona que en América Latina solo Chile contempla en su normativa como el establecer la guía, generar situaciones que organizan, la convivencia escolar, desenvolvimiento de individuos y gestión pedagógica, en Ecuador, los roles que se definieron en dicho espacio que responsabilizaron al director de controlar procesos de autoevaluación del aprendizaje de los educandos, como guiar, controlar la ejecución eficaz de los programas académicos, por ejemplo, Colombia, al mismo tiempo que el director en sus roles tiene que realizar una propuesta de los que deben recibir capacitación; organizar, supervisar y dirigir las labores de los maestros; y evaluarlos, de acuerdo a los estándares de competencias tienen que cumplir con la supervisión de la enseñanza, monitorear la enseñanza y empleo de información, propagar prácticas buenas para el aprendizaje e incentivar el desenvolvimiento de maestros, en México, Perú y República Dominicana se encuentran elaborándose estándares. Siendo en Perú en donde el (MINEDU, 2013), expuso un Marco del Buen Desempeño Directivo preliminar, en México fue aprobado en 2013 los estándares de desempeño para directores, en República Dominicana se propuso estándares profesionales y de desempeño para certificarse y desenvolverse.

Asimismo, se encuentran en diversos cambios debido a los nuevos aprendizajes, es decir, se cuentan con resultados excelentes de formación integral para los estudiantes por constantes evaluaciones pueden alcanzar la excelencia. El desempeño de los directivos está enfocado básicamente de acuerdo a los resultados de aprendizaje de los educandos, dado que la gestión tiene un enfoque pedagógico.

Por ello es necesario participar en exámenes, donde se mide el logro de estos resultados, como por ejemplo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo

Económicos (Ocde, 2018) el cual cada 3 años se ejecuta un evaluación en el mundo para poder brindar información sobre las capacidades que han obtenido los alumnos que leyeron durante 15 años, la materia de matemáticas y ciencias. Por otro lado, resultó en el 2018 Pisa el Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos, en China se ha impulsado; también, a Singapur como el país más educado del mundo, con estudiantes de dos regiones autónomas, Beijing y Shanghai, y dos provincias, Jiangsu y Zhejiang, superando a los singapurenses en las 3 áreas. (News Mundo, 2019).

De acuerdo, a estos resultados mundiales, así como también nacionales los centros educativos de Perú, dirigidas por el Ministerio de Educación, cada día se preocupan por incrementar la calidad educativa; según lo cual, a través de sistemas administrativos y pedagógicos nuestro país tiene metas y proyectos para alcanzar el sueño esperado, de esta manera lograr lo anhelado de cada país en el mundo, como es superar a los países que nos llevan la delantera; por ello mediante el PEN (Proyecto Educativo Nacional, 2020), se ha planificado que la educación se replique en el Perú, donde mediante Resolución Suprema N° 001-2007-ED, cuyas perspectivas es conseguir una excelente calidad en educación (Minedu, 2007); teniendo como visión: Desde pequeños todas las personas desarrollan sus potencialidades, ingresan al mundo de la alfabetización, solucionan dificultades, ejercen principios, aprenden a perseguir lo aprendido, se convierten en habitantes de derechos y responsables en una comunidad y contribuyen al desarrollo del país en el que viven, adoptando lo fundamental sobre cultura y la naturaleza en el progreso de la humanidad. Estas miras recaen en la gestión escolar, porque es ahí donde recae toda responsabilidad de liderazgo para alcanzar las metas trazadas en el PEN, de hecho que cada integrante de la comunidad educativa hace su parte, pero inicia por la gestión basada en una educación integral por competencias.

Debido a estos grandes sueños de todos los que forman parte de la dirección que conlleva a lograr de calidad educativa, es que se viene desarrollando una serie de programas en las instituciones educativas como por ejemplo, el Pela que se viene aplicando desde el 2014, así como, el acompañamiento pedagógico a partir de los años 2015 en adelante y el fortalecimiento a educandos con déficit en conseguir los aprendizajes. Pues el principal talón de Aquiles en la educación peruana tiene mayores déficits de rendimiento de los estudiantes. Se sabe que el Perú tiene profundos y generalizados problemas de aprendizaje, ya que tiene un puntaje escolar que se aproxima a los estándares de competencia, ya sea en pruebas nacionales o internacionales (Rodríguez et al., 2016).

Las zonas rurales desde que se inició esta gran lucha de unión de esfuerzos en el Perú por lograr alcanzar la calidad de la educación son las menos favorecidas, debido a que los más bajos resultados obtienen una medición de calidad en cada aprendizaje. Debido a ello, se están formando Redes Educativas Rurales con el fin de optimizar la calidad de la formación de diversas zonas. El desempeño directivo, tiene un rol muy trascendental en conseguir los aprendizajes esperados, puesto que, el que dirige la gestión educativa, tiene que poseer habilidades, capacidades y competencias, de tal manera que logre dirigir una institución educativa con miras a alcanzar grandes beneficios de aprender y parte de los miembros en su totalidad sobre el tema de educación, ha empezado por uno mismo siendo un gran líder pedagógico, además de ser un gran administrador de los enseres del estado que vela y cuida para el bienestar de la institución educativa y de los sujetos que se benefician de ella, es decir, preocuparse tanto el desempeño de los maestros como en el desempeño estudiantil. Pues se observa que los directores de las zonas rurales se han dado al olvido debido a que el estado no se ha preocupado tanto como en las zonas urbanas.

Por ello, se requiere efectuar el estudio que nos ayude a recoger datos importantes sobre gestión escolar y desempeño, para conocer la existencia de relacionarse entre las dos variables.

Justificándose a nivel teórico, en este estudio de indagación se justifica debido a su base está en los ideales de Vigostky, entre otros que inciden en la promoción del pensamiento en los y las estudiantes de esta generación, donde el conocimiento está en la nube y lo que debe hacer el hombre es aprender a pensar, razonar y crear, sin dejar de lado su contexto, identidad y orígenes sociales. Además, se contó con la sustentación teórica sobre definiciones, principios y dimensiones de la gestión escolar, como también del desempeño directivo (Minedu, 2015). Los vacíos de conocimiento que muestran los actores de las comunidades educativas sobre los documentos de gestión generan que se prolongue los objetivos institucionales, así mismo los vacíos en relación al desempeño directivo contribuye en la eficiencia del docente, por lo que es favorable contar con información sistematizada que contribuya a cubrir los vacíos cognitivos sobre las variables.

A nivel metodológico, el aporte como maestros de este nuevo milenio, de acuerdo a los resultados a través de procesarlos estadísticamente, donde se determina que es existente la relación de las dos variables de esta exploración, para lo que se elaboró instrumentos: dos cuestionarios, uno para la variable gestión educativa y desempeño directivo. la propuesta se formula considerando la metodología descriptiva correlacional, tuvo como finalidad

establecer el nivel de asociación entre las variables del estudio, al seguirse un proceso científico podrá ser considerado como un antecedente para investigadores que se interesen en la materia.

Justificación Social: La educación requiere alcanzar altos nivel de calidad en su prestación de servicio, por lo que requiere que esta cuente con la documentación de gestión y con una marcada línea en el desempeño directivo, teniendo la escuela como protagonista en la cual se brinda educación, se logre la formación integral y humanista de los educandos, con lo cual se espera una adecuada integración a la vida social de estos al concluir sus estudios.

Presentando como **problema general**:

¿Existe entre **gestión escolar y desempeño** directivo **en** los directores de **la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco?**

Y como **problemas específicos**:

¿Existe entre la **gestión escolar y preparación** para **la** enseñanza de **los aprendizajes en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco?**

¿Existe entre la **gestión** escolar y **enseñanza para el aprendizaje de los** educandos **en** los directores de **la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco?**

¿Existe entre la **gestión escolar** y **participar en la** gestión de la **institución** que articula a la entidad en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco?

¿Existe entre la **gestión** escolar y **desarrollar la** **profesionalidad y la identidad** del profesor en los directores de **la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco?**

¿Existe entre la **gestión escolar** y **formación docente en** los directores de **la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco?**

Para lo cual se plantearon las siguientes hipótesis:

Presentando como objetivo general:

Establecer cuál es la relación que existe entre **gestión** escolar y **desempeño directivo** en los directores de **la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.**

Los objetivos específicos fueron:

Determinar la relación entre la **gestión** escolar y **preparación para** la enseñanza de **los aprendizajes en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.**

Identificar la relación entre la **gestión** escolar y **enseñanza para el aprendizaje de los** educandos **en** los directores de **la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.**

Identificar ¹ la relación entre la gestión escolar y participar en la gestión de la institución que articula a la entidad en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.

Identificar la relación entre la gestión escolar y desarrollar la profesionalidad y la identidad del profesor en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.

Identificar ¹⁹ la relación entre la gestión escolar y formación docente en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.

El estudio presentó los siguientes antecedentes internacionales:

²² Chachipanta et al. (2022) en el estudio “La gestión educativa y su relación con el liderazgo organizacional en la Unidad Educativa “11 de Octubre”. El propósito general del estudio fue brindar un concepto teórico sobre la gestión de educación e incide al liderazgo de la organización del módulo educativo. “Octubre” y determinar la fundamentación teórica para sustentar la gestión educativa. Metodológicamente, los artículos científicos están organizados según el tipo de estudio descriptivo no experimental mediante síntesis inductivo deductivo, históricamente lógico y analítico, con información de relevancia acerca del reconocimiento de ambas variables objeto de estudio. De igual forma, se utilizaron criterios de expertos y de entrevista para los métodos y técnicas de nivel empírico. Las principales conclusiones son la relación entre los administradores educativos y el liderazgo organizacional, relevancia de aplicarlo al sistema de educación en términos de mejorar los procesos con efectos positivos de crear un ambiente que facilite el trabajo de los docentes y líderes.

(Mendieta, 2020) en la artículo “*Acompañamiento a la gestión directiva en el cumplimiento del estándar de desempeño directivo*”; tiene como objetivo analizar el cortejo a la ajuste jefatura en el amistad del estándar de desempeño gerente, a resquebrajar de un recomendación a la ajuste jefatura para completar el amistad del estándar de desempeño gerente. Con similar fin, se efectúa dicha investigación que se basa en teóricos del ajuste de jefatura en la amistad de los esquemas de desempeño gerente, diagnosticándose el ajuste jefatura a mediante la revisión de documentos, diálogo a los directores e indagación a maestros. Proponiéndose indicaciones preliminares de recomendación que inviten al ejercicio en el amistad del estándar de desempeño gerente y se valora el ajuste de la jefatura educativa en el tipo de desempeño gerente, luego de la valentía del preliminares de asesoría, demostrando una antelación en el estándar de desempeño gerente.

A nivel nacional presentó los siguientes antecedentes:

El autor Quispe (2020), el artículo “*La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente*”, En el año 2017, en secundaria, buscamos mostrar de que manera la gestión en educación el director afecta al desempeño educativo. Este es un estudio cuantitativo utilizando un borrador de correlación transversal. La muestra se constituyó de 234 educandos entrevistados, 49 maestros y 9 directivos. La verificación se realizó según dictamen de expertos, con un 92% de los resultados. Además, se ha utilizado la experimentación alfa de Cronbach con 0,819, el cual se ha observado una excelente validez después de la aplicación. La hipótesis alternativa plantea que existe un vínculo significativo de la gestión educativa del director con el desempeño educativo del centro educativo que es objeto de estudio en el nivel secundario. Para probar la hipótesis se ha utilizado una correlación de Pearson. Dado que el valor $p = 0,000$, se ha rechazado la hipótesis nula, comprobando la veracidad de la hipótesis alternativa. Según lo cual, las dos variables muestran una correlación directa y alcanzan un grado de 0,576, correspondiente a una correlación positiva. Se puede concluir que la optimización orienta la parte educativa gerencial la cual mejora el grado de desempeño de los profesores. En consecuencia, si no se prioriza la enseñanza del director, las calificaciones de los maestros serán limitadas y deficientes.

Pérez y Plejo (2018) presenta a: “*Buen desempeño directivo y la gestión escolar de la I.E. Huánuco-2018*”. Quienes arribaron a las siguientes conclusiones: La naturaleza del estudio es no experimental, con un diseño transversal correlacionado mediante muestreo no estocástico se ha utilizado una población de 42 educadores y muestra de 19 personas. También, se han utilizado métodos de encuesta y la encuesta sirvió como medio, estructurado por cada variable con cada dimensión y elemento. Asimismo, han sido validados por tres profesores investigadores universitarios y se ha utilizado el estadístico alfa de Cronbach para mostrar la fiabilidad con el fin de ganar fiabilidad. Así que en el resultado, se obtuvo $r_c (0,040)$ existió una correlación significativa de las variables excelente liderazgo de la institución educativa en la gestión escolar. Por tanto, existe la correlación mediana entre el buen desempeño del liderazgo en el consejo escolar del centro educativo un $r = 0.645$. Por ello, se ha aceptado la hipótesis principal y se ha rechazado la hipótesis nula.

Anchante y Soriano (2018) “*Gestión educativa y desempeño docente de una i.e., Chíncha Alta-2018*”, de la Universidad César Vallejo, procedente del distrito de Chíncha, ciudad de Lima, Perú. Quienes arribaron a las siguientes conclusiones: el vínculo de las dos variables de la gestión educativa y el desempeño docente es importante, y la situación se confirma con el Rho de Spearman = 0,490 y $p = 0,000$. Dicha investigación, se basó en estudios de

correlación cuantitativos y descriptivos. La población fue de 80 docentes que se seleccionaron por muestreo no estocástico. Se utilizó el “Cuestionario de Gestión Educativa” y la “Ficha de Evaluación en el Contexto del Desempeño Educativo Excelente”, autorizados y sujetos a juicios confiables como medio de recolección de datos.

(Pascual, 2017) en su tesis “Gestión educativa en el marco del buen desempeño directivo en la red educativa Yachay Pankotsi” presentó el objetivo de establecer la percepción de los maestros según la gestión de circunstancias y guía de los procesos pedagógicos para incrementar los aprendizajes. La investigación fue de tipo aplicada y de nivel descriptivo. Dicha investigación presentó una muestra de 48 maestros, empleando a técnica de muestreo intencional no probabilístico y como instrumento el cuestionario sobre la gestión de los directores utilizada por la UGEL No 15 de Lima. Concluyendo que la percepción de los maestros acerca la gestión educativa de los directores en el Marco del Buen Desempeño Directivo se encuentran en un buen nivel.

Albarracín y Huallpa (2017) en su tesis abordaron los problemas en el desempeño laboral y las deficiencias en la administración empresarial, con el fin de diseñar, desarrollar y plantear modelos de misión gerencial para permitir a los docentes y directivos mejoren su desempeño en lo laboral de acuerdo al diagnóstico de IE. La hipótesis descriptiva fue: Mejorar el desempeño laboral de profesores y administrativos en instituciones educativas utilizando modelos de gestión gerencial basados en la teoría general del sistema de Bertalanffy y la de administración de recursos humanos. La encuesta es descriptiva, analítica y crítica, con una encuesta técnica realizada en la primera etapa, con 20 cuestionarios sobre el trabajo del propio docente y 15 cuestionarios sobre el trabajo del gerente. La población y muestra fueron los maestros y directores de instituciones educativas en su totalidad. En la segunda fase, se coloca el modelo. Para cada resultado se muestran dos muestran por parte de los docentes están haciendo bien su trabajo de lo normal, pero falta el liderazgo y la gestión del director, y a medida que avanzan de normal a bueno, los trabajos de los docentes son aceptados y la mayoría son directores. Llegamos a la conclusión de que hay escasez, por lo tanto, a menudo se proponen modelos de gestión para utilizar las estrategias educativas actuales para mejorar y potenciar lo bueno y revertir lo malo.

A nivel local se encontraron los siguientes antecedentes:

Los autores Chávez y Olivos (2019) en su tesis “Gestión educativa y desempeño docente, en la I.E. “Modelo” Trujillo, 2018” se tuvo como finalidad establecer si hay relación entre la gestión

educativa y el desempeño docente del nivel secundario en el centro de educación en estudio. La población fue de 52 maestros de secundaria; donde se aplicó la técnica de la encuesta mediante dos instrumentos los cuales fueron cuestionarios que contiene 30 ítems de gestión directiva y 28 ítems del desempeño docente debidamente autorizadas. El cuestionario utilizó la escala de Likert con resultados educativos que han proporcionado información sobre los contextos existentes aspectos diversos con resultados de muestras gráficas y de texto. También, se presentan resultados de las prácticas docentes de los maestros de secundaria, a saber, el “modelo” de Trujillo. Basado en los resultados estadísticos, las mediciones de las variables realizadas para establecer una asociación significativa de niveles de significación $p = 0.00 < 0.05$ y $r = 0.877$ entre la gestión y el desempeño educativo son bastante positivas, a nivel de se calculó mediante: Prueba de correlación Rho-Spearman no paramétrica.

De acuerdo a los autores Castro y Morales (2019) en su investigación “*Liderazgo directivo y el desempeño docente*” ha tenido cuya finalidad aclarar la relación del liderazgo gerencial y el desempeño educativo en centros educativos de secundaria. La naturaleza de la encuesta es correlacional, con un diseño descriptivo transversalmente correlacionado, utilizando métodos de razonamiento virtual, utilizando muestras de 100 docentes y 50 docentes, y utilizando como medio los cuestionarios, y como técnica se utilizó Rho Spearman. Procesar los datos. La prueba estadística habitual con $p = 0.000$ significancia menor a 0.05 (rho de Spearman = 0.521), los autores concluyeron que existe un vínculo directo y significativo sobre el liderazgo gerencial y el desempeño educativo.

Por otro lado, Uceda y Velezmoro (2019) presentó a: “*Liderazgo directivo y desempeño docente*”; este estudio ha tenido el objetivo de esclarecer si se relaciona el liderazgo gerencial y el desempeño educativo en centros educativos. Se utilizó un método de correlación no experimental descriptivo conformado por (48 docentes y 7 directivos). El equipo utilizado fue de representación de calificación y autoevaluarse. Encuestas de gestión directiva y encuestas de desempeño docente, las dos variables son autorizadas en configuración y fiabilidad. Los resultados de este estudio mencionados en las conclusiones son los siguientes: Los niveles de liderazgo ejecutivo son 16,4% (9) incorrecto, 45,5% (25) normal, 29,1% (16) bueno, 9,1% (5) excelente. En cuanto al desempeño educativo, el 21,8% (12) lo evaluó como malo, el 43,6% (24) regular, el 25,5% (14) como bueno y el 9,1% (5) como bueno. Entre los gestores de variables, se encontraron relaciones estadísticas positivas. encontrado en la habilidad docente (Rho = 0.752, $p = 0.00$, $\alpha = 0.05$), lo que apoya la

hipótesis principal. Luego encontramos que todas se asociaron significativamente en cuanto a las relaciones entre las dimensiones de las dos variables ($Rho > 0,8$, $p = 0,00$ y $\alpha = 0,05$).

La gestión educativa se define de la siguiente forma:

Para organizar a las instituciones educativas, cómo se desarrollan de manera intencional y sistemática, y se establecen planes institucionales en diversos aspectos con un objetivo de lograr resultados agradables y de alta calidad: Gestión educativa y curricular, perfeccionamiento de procedimientos metodológicos, y fundamentos administrativos de la gestión educativa. Fomentar el progreso continuo en la búsqueda de soluciones innovadoras y la dificultad de gestión.

También integra las principales acciones de gestión que son el elemento intermedio entre los objetivos específicos a alcanzar y el plan (Marconi, 2016).

Según Chiavenato (2009), la gestión es la acción (plan) que un miembro de la junta o equipo de gestión debe seguir de acuerdo con las metas de la organización, las necesidades identificadas, los cambios deseados, las acciones recientemente solicitadas, los comandos o la implementación de los cambios requeridos y estos métodos. Se implementa y determina las medidas (estrategias de acción) y los resultados alcanzados.

La gestión educativa representa la interacción de las decisiones que toman los educadores respecto a los recursos útiles, perceptibles o espirituales (Koontz y Wehrich, 2008, p. 33).

La gestión educativa llega a ser un proceso intacto de cooperación equitativa entre equipos humanos en relación con la planificación, ejecución e implementación de las normas de educación dentro de una organización (Amat, 2010, p. 34)

Se tienen las siguientes dimensiones en ² la gestión educativa:

Marconi (2016) consideró a sus estudios sobre la gestión de educación que presentan dimensiones como lo señala a continuación:

Compromiso de gestión escolar 1 (Administrativa). Para que un proyecto educativo funcione sin problemas, es importante que todos los procesos técnicos respalden su preparación y rindan cuentas a las agencias gubernamentales específicas (Ministerio de Hacienda, auditores, etc.). Este aspecto está relacionado a actividades para realizar y proveer los recursos útiles de manera oportuna, así como: El propósito es conciliar intereses institucionales y personales.

Compromiso de gestión escolar 2 (Comunitaria). Son diversas acciones en relación con la sociedad y las propias instituciones (instituciones y comunidades educativas) que favorecen e intervienen de forma activa a los educadores en sus actividades de buscar elecciones para hacer que cada institución se integre con las personas a la corporación educativa y sectores contiguos.

Compromiso de gestión escolar 3 (Institucional). Así es como se gobierna y organiza una institución para trabajar con el entorno educativo, escolar y laboral de la institución y para construir relaciones óptimas con la institución en ese entorno. Los directores y equipos jerárquicos son los responsables de planear, desplegar, constituir y valorar a las personas que configuran a centros educativos para su correcto ejercicio.

Compromiso de gestión escolar 4 (Pedagógica). Sobre todo, se relaciona con el comportamiento del centro educativo para distinguir de las demás, caracteriza por relaciones para construir a sus miembros con los saberes para el proceso educativo de aprendizaje y el modelo de lección, la teoría de la educación y el aprendizaje, y la estrategia. la importancia y el valor que acompaña al conocimiento, y los criterios para el proceso y el resultado.

Compromiso de gestión escolar 4 (Control y evaluación eficaces y oportunos). Los controles deben guiar las decisiones de manera oportuna y proporcionar información para garantizar que las tareas vayan en la dirección correcta en ocupación de fines de la institución.

Como teorías se tienen:

² **Teoría de la administración científica.**

Taylor, apreció el enfoque de gestión tradicional destinado a aumentar la eficiencia de la industria para una distribución en organización de forma equitativa y aumentar la productividad de los trabajadores.

El propósito principal fue aumentar la producción de la producción para una mayor eficiencia a nivel operativo. Aquí es donde comienza el estudio de la distribución del trabajo, ya que la actividad del puesto y la persona que la desempeña son las unidades principales de la organización.

Taylor (1969) se propuso cinco principios de gestión específicos que facultan y obligan a la gestión como:

Principio de planeación: Es un trabajo que no se planifica por trabajadores al reemplazar por un trabajo de organización.

Principio de preparación: Los colaboradores compensan de categorizar a tener en cuenta sus habilidades y capacidades para ser más productivos.

Principio de control: Cada trabajo necesita monitorearse para verificar su efectividad.

Principio de ejecución: Para trabajar de manera disciplinada, las responsabilidades y funciones deben distribuirse sistemáticamente.

Taylor sostuvo que los principios son objetivos para lograr ahorros materiales y aumentar la productividad laboral, se tiene en cuenta analizar por cierto tiempo, la movilidad, seleccionar al personal, con incentivos, con el sistema del centro laboral, la capacitación y especialidad.

Algunos autores argumentaron en contra a llamarse ciencia a un principio como adolece de un fundamento psicológico. Era solo una práctica para aumentar el valor asociado al desempeño financiero de la empresa, y decidió ignorar la ventura física y con motivación de los trabajadores por Pestana en el 2005.

Contrariamente, a las discrepancias, la teoría que sostiene Taylor todavía se aplica a algunas empresas que aplican métodos científicos a la gestión y contribuyen a su prosperidad como un campo de conocimiento preciso.

El desempeño directivo se define:

Minedu (2012) Se debe reconocer el liderazgo porque quien demuestre liderazgo y sepa administrar una escuela con su propiedad es quien asume el compromiso de lograr a aprender por parte de los estudiantes. Asumen una variedad de tareas y su funcionalidad está bien definida.

Minedu (2016) Busca mejorar e innovar el aprendizaje de las instituciones, la calidad de la educación y las organizaciones.

Bolívar en el 2010 relata el liderazgo gerencial es un elemento transcendental y pretende ser el todo en la actividad de la institución.

En el año 2006 Murillo señala que para liderar el progreso del currículo en la escuela, es necesario manifestar su cabida a enseñar en el aula con un pacto a su propósito para cuidar

el progreso profesional de los profesores y controlar sus prácticas docentes. Valoran el aprendizaje del alumno. Esta es una actuación de liderazgo.

Un buen marco de liderazgo está formado por documentos destinados a reestructurar el liderazgo escolar, construir un perfil de desempeño y tratar de desarrollar capacidades clave en la instrucción del liderazgo y su examen. (Minedu, 2012).

Minedu (2014) consideró que una buena base de liderazgo puede ser una herramienta para decidir cómo debe ser un líder educativo.

Se define como el engranaje de elementos que permitan una visión clara e integral del trabajo de los directores y vicerrectores en las instituciones, redefinan sus roles y los conviertan en líderes educativos del cambio.

Busca en todo sentido la calidad de los aprendizajes puede mejorar y lograr esta meta que se plantea el sistema educativo peruano, implementa intervenciones, actualmente viene implementando intervenciones pedagógicas y administrativas a directivos/docentes en la zona rural.

La instrucción en Perú posee un sinnúmero de penurias y solicitudes, y es lo mismo que nos presenta los desafíos para enfrentar de forma concisa y poderosa. No obstante, es prioritario lo inmediato fue promover cambios que requiere el asunto de educación para transformar efectivamente la emprendedora, organización y organización del colegio cuyo fin que aprendan significativamente los estudiantes y la comunidad. Las escuelas son el primer y más importante organismo descentralizado del sistema educativo a nivel nacional (Minedu, 2003). Sin embargo, el contexto depende en el que se sitúa. La generalidad de los centros educativos tiene carencias y dificultades, con malos resultados de aprender y los estudiantes contribuyen de forma mínima de educación integral. Esto justifica una acción urgente que le anime a realizar la función adecuada.

El rol directivo para desarrollar a las personas.

El papel del personal de dirección en el desarrollo del talento necesita apartar el rol formador que dan lecciones, potenciar las capacidades de autocrítica y evaluación, desarrollar el talento e integrar proyectos individuales. En un sueño grupal (trabajo en equipo). Además, el desempeño de esas funciones debe incluir, entre otras cosas, exteriores como enlazar a los usuarios a aprender con recursos dentro de su entorno.

¿Cuál es el rol del responsable del equipamiento e individuos en una institución? ¿Qué establece su enfoque en la distribución organizativa entre el equipo y su grado superior? ¿Qué valor a quién aporta?

Al parecer las alarmas frecuentes surgen como preguntas existenciales, debido a prácticas escasas e inclusive algunas personas son obvias, por sencillos y sea primordial. Asimismo las preguntas resueltas sean negativas se desempeñan por cargos directivos a diferencia de propiedad en una organización en la fecha oportuna se depositan expectativas en puestos de responsabilidad, quizás, la diversidad desde puntos de vista se dan respuestas cuando se diseñan preguntas diversas.

El valor que deben contribuir las personas responsables del liderazgo está determinado por el "quién" al que pretenden servir, y la 1 pregunta determina el documento de cada gerente que estén al mando por intermediarios en una institución. ¿La responsabilidad organizacional se considera un servicio? Y si la respuesta es positiva, ¿cuál es la audiencia y qué necesita para ayudar? ¿Las personas de su equipo pertenecen a estos grupos objetivo?

Estas son preguntas interesantes que arrojan luz sobre las implicaciones de liderar un equipo, lo que se espera de un buen líder, la diferencia entre comando y comando, o al menos la variedad de ideas sobre la orientación sobre dónde se aplica. Usted está a cargo del equipo.

A diferencia de otros tiempos, cuando el enfoque de una organización era más sencillo y generalmente se esperaba que los gerentes tradujeran las instrucciones organizacionales en comandos ejecutados por equipos, los momentos de hoy requieren un enfoque más orgánico que permita a las organizaciones evolucionar rápidamente y adaptarse a un entorno que cambia rápidamente casi al instante. El símbolo visual es la célula, que conduce al núcleo para no impedir que el revestimiento sea constante al contacto como medio, produzca expansión y tome su propia forma para abastecer o mover según sea necesario.

Una parte importante de esta nueva orientación organizada es el papel del puesto. Esto afecta directamente la conducta de las personas y determina la dinámica que emplea el equipo.

Dentro de una organización, todo trabajo debe ser considerado como un servicio permanente a otros dependen directa o indirectamente de sus acciones. Los gerentes intermediarios no son una desigualdad.

Comúnmente, se espera que los responsables del liderazgo individual y del equipo busquen y proporcionen recursos para organizar y distribuir el trabajo, coordinar y supervisar el comportamiento y avanzar en las misiones, crea situaciones insuperables para actividades en equipo las cuales sean significativas en un ámbito que interactúen y las personas la realicen.

Sin embargo, una de las características básicas que deben esperar los gerentes es una clara y cuidadosa contribución para desarrollarse como profesionista de quienes tienen un compromiso.

Esto significa que esta característica rara vez se integra en la cultura de liderazgo de una organización y no debe darse por sentado en este momento. Posiblemente, el conocimiento principal falta de integrar que la formación, y en general toda relación con individuos, restringen y consideran una gran responsabilidad incondicional en el talento.

Otro motivo de que un individuo se responsabilizan sobre directivas y se asume como un propio aliento de incremento corporativo del personal a su puesto, a veces organizar el nacimiento instrumental de los individuos heredada por la excelencia de productividad esquemática y la decididamente insensatez por donación la parte de los directivos y mandos ha logrado resultados al margen de condiciones humanas y conseguirlo.

Sin embargo, en el contexto de muchas organizaciones, planear capacitaciones y desarrollar para elaborar el departamento de talento humano aún se visualizan como parte de los pagos de colaboradores frente a los verdaderos beneficios del ente como obstáculo para su vida diaria. No hay elección. Pero administrar.

Por ello, es imperativo que el personal de dirección pueda asumir el crecimiento de los individuos del equipo como una de las funciones más importantes, no solo como una función separada. Las razones son las siguientes:

El conocimiento del equipo es otra ventaja de los recursos que administras. Es importante que sea accesible y se actualice constantemente.

Los propios esfuerzos de desarrollo profesionista y la energía del aprendizaje son cualidades que se fortalecen a través de la práctica profesional.

Corresponde a la dirección promover y contribuir a la asimilación de las personas a su entorno profesional y proporcionar los recursos son necesarios en su cumplimiento de sus compromisos, y el desarrollo profesionista sea continuo frente a recursos básicos.

Los que tienen compromisos administrativos [deberes] con quienes las ocupan, que son los que mejor conocen la realidad de las responsabilidades del equipo.

Integrar los sueños evolutivos de un individuo a la existencia de una institución es un evento de un líder para dar sentido al trabajo profesional y ayuda a interactuar con los compromisos normalmente requeridos.

Se sugiere una manera idónea para ejercer este rol es:

Transformar los conocimientos que se adquieren al desarrollar la vida profesionalista de aprender en equipos y personas, tanto sobre los resultados obtenidos como sobre los métodos obtenidos. Desde el centro laboral en equipo para gestionar proyectos, las evaluaciones periódicas de las actividades del equipo y más, puede aprender cuando nos reunimos. Todo lo que se hace puede producir un gran aprendizaje si se le da suficiente cuidado y época.

Conecta las personas con los recursos para aprender la existencia en el entorno, como la formación, otros miembros de tu equipo u organización, o el conjunto de recursos que existe mediante el Internet [blogs, foros de expertos, redes sociales]. La conexión de esto se adquiere conocimiento para formar parte de los hábitos cotidianos. Los artículos que encontramos que son interesantes y más o menos relevantes para los espacios de interés de los miembros del equipo deben compartirse de inmediato.

Musculando la capacidad de autocrítica y la reputación. Sin autocrítica carece de lugar para aprender, siendo necesario cambiar ciertos comportamientos. Por esta razón, es útil crear periódicamente escenarios que le permitan evaluarse a sí mismo utilizando los Criterios Comunes. Esta autoevaluación puede hacer en la entrevista. En el marco de la entrevista, los líderes se ven contrastados y terminan aceptando compromisos de ambas partes. apoyo.

Cultivando el talento de la persona, Crear y desarrollar habilidades que brinden a los individuos la oportunidad de practicar, sentirse cómodos y ventajosos para el equipo y crear un valor actual y a largo plazo. En tal sentido, la "indagación apreciativa" es particularmente apropiada.

Integrando el proyecto de cada persona en el sueño colectivo. de las necesidades de su organización, debe realizar un seguimiento de los objetivos personales en los que ha estado trabajando en algún momento. Debe ser un porcentaje significativo de su vida profesionalista. Efectivamente, este semblante llega a ser un importante activo de liderazgo y

una de las fuerzas impulsoras detrás del compromiso de un individuo con una organización. Con esto en mente, dentro de nuestro potencial, debemos contribuir a la realización de este sueño. Cuando las personas transforman carácter en el desarrollo, todos ganan de alguna manera en cualquier dirección.

Contribuir activamente al análisis de necesidades de aprendizaje, realizado por la Oficina de Formación, y compartir los resultados de la titulación anterior con las áreas antes descritas. Esto puede estimular la planificación de acciones integrales de aprendizaje.

Requisitos de un directivo: Según Minedu, un líder de escuela debe reunir los siguientes requisitos:

Reformador. Las escuelas son las instituciones menos cambiantes de las últimas décadas. Esto crea un vacío en las necesidades educativas de la niñez y adolescencia de hoy, quienes poseen diferentes conceptos y formas de aprender. Mientras que nuevas sociedades nacían con la familiaridad en el uso de la tecnología y el avance de la robótica, la escuela se había quedado dormida frente a estos grandes avances tecnológicos y sociales. Por tanto, Las escuelas necesitan un cambio estructural para conseguir un aprendizaje que cuente con calidad, lo que requiere el liderazgo educativo de los equipos de liderazgo, para lograr aprendizajes que la sociedad de hoy lo exige. De lo dicho, se puede afirmar que se necesita urgentemente una reforma total en los medios y materiales como en el recurso humano. Aquí destacan dos liderazgos.

El liderazgo transformacional Parte de la carga de la gestión escolar a lograr las metas implica el cambio cultural y la solución de conflictos organizacionales. Es un proceso dinámico, cambiante y estimulante. (Coronel 1995 Leithwood et al. 1996 in Murillo 2006)

El liderazgo instructivo (Liderazgo Liderazgo) basado en las experiencias que influyen en las facultades y organizaciones e indirecta o mediatamente afecta el aprendizaje de los educandos. Tal liderazgo"(...) Ampliamente, se refiere a as actividades que se relacionan a la enseñanza y aprendizaje (como la supervisión). Es significativo ir más lejos del control de la realidad actual y "reformularla" de acuerdo con estos objetivos. (Bolívar, 2010, p. 82)

Líder pedagógico. El liderazgo educativo influye, infunde y congrega a la comunidad de educación para alcanzar sus objetivos. Se basa en el liderazgo transaccional llega a ser el proceso de acuerdo o cambio entre un líder y sus partidarios. Los líderes de transacciones reconocen los requerimientos y pretensiones de sus partidarios a cambio, aclaran cómo pueden compensar sus necesidades y deseos si logran los objetivos establecidos y realizan tareas específicas. Por lo tanto, los partidarios son recompensados por su ocupación laboral y los líderes son recompensados por completar sus tareas. (Varela, 2010)

Tabla 1

Prácticas de eficacia de liderazgo pedagógico

Experiencias de liderazgo	Significado
Identificación de metas y expectativas	Esto implica establecer términos de aprendizaje transcendental y conmensurable, comunicarlas claramente a las porciones interesadas y comprender a los empleados en la causa de lograr la claridad y el consentimiento de las metas.
Obtener y asignar recursos de forma estratégica	Priorizar recursos: individuos, medios, tiempo. Claridad de recursos sin recursos, un enfoque coherente y común para la mejora escolar y capacidades críticas de adquisición de recursos.
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Estamos directamente involucrados en el apoyo educativo y la evaluación a través de visitas periódicas a las aulas que brindan comentarios formativos e integrales a los maestros. Centrarse en la educación, especialmente en la calidad del aprendizaje. Relación y coordinación entre variedades, cursos y otros centros educativos.
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	El liderazgo no solo capacita a los maestros, sino que también se incluye directamente en el progreso profesional formal e informal. Cuanto mayor sea su experiencia en liderazgo, más influyente será.
Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Proteja su tiempo de enseñar y aprender a reducir la presión y la confusión externas y creando un ambiente ordenado fuera y dentro de los salones.

Confianza y reglas que respaldan una responsabilidad.

Nota. Prácticas eficaces de liderazgo pedagógico (Bolívar, 2010)

Estudios internacionales explican la eficacia educativa muestran que el director debe tener un liderazgo educativo siendo una de las variables que influyen con eficiencia escolar. Sammons et al. (1992). Para estos autores y otros como Sergiovanni (1995), El liderazgo transformador que ejercen los líderes escolares es uno de los calificativos comunes de las instituciones educativas eficientes, donde transforma un impacto positivo junto con el clima escolar, mientras que el liderazgo educativo o educativo es escuela, señala que tiene un impacto mucho mayor en el desempeño educativo por Robinson et al. (2008).

Diversos estudios (Unicef, 2004; Preal, 2003) identifican tres elementos constitutivos de lo que se conoce como la “columna vertebral” de la eficacia, reuniendo los diferentes componentes de las escuelas para promover resultados educativos buenos:

Gestión pedagógica e institucional, estableciendo particularidades como:

Desarrollar profesionales es decir maestros en centros educativos.

Marco de asociación director-docente a través de ejercicios de evaluaciones y retroalimentar si hubiera fallas.

Uso eficiente de recursos humanos y materiales disponibles.

Expectativas y “visión de futuro”, se refiere a la confianza de los administradores y maestros tienen (e imparten) habilidades y oportunidades de aprendizaje de los alumnos, lo que se cambia con expectativas altas para los directores de escuela.

Planificación dura del proceso pedagógico, esto deja espacio para la entrada de cada maestro.

Gestor, Se sacan de contexto los mecanismos de abordaje y sucesión en la función directiva, porque la estabilidad y antigüedad en el puesto de un gerente ya no es garantía gestionar de buena manera. Este contexto ve exacerbada para un reconocimiento de energía casi nulo, lo da como resultado procesos dispares y, a menudo, inadecuados para ubicar esta importante ubicación y ocupación.

En este contexto, la Ley de Reforma Magisterial, Ley 29944 y su Reglamento normado por el DS N° 004–2013-ED, forman un marco único que mantiene unidos a los docentes, les brinda igualdad de oportunidades para desarrollarse profesionalmente, la creencia social de su trabajo y brinda recompensas, incentivos y recompensas. Debido al marco la norma específica la cual aborda aspectos clave de enseñar, evaluar el nombramiento y promocionar

establecimientos así implementar un sistema de gestión escolar pretende ser una estrategia de política que permita considerar un enfoque integral y holístico de los elementos sugeridos en esta acción, basada en Performance Framework Manager como guía para un sistema en particular. Esta instalación está allí en Art. 9, Ley 29944 y arts. 18, 19 y 20 del Reglamento de la Ley; Art 35, Ley 29944 y Capítulo VI y VII del Reglamento de la Ley; Arts. 56, 58, 60 y 61 de la Ley 29944 y Capítulo XII del Reglamento de la Ley.

En este sentido, la cabeza del sistema de gestión educativo es característico por la presencia de elementos establecidos e interconectados que entre sí interactúan; a su vez, los componentes existen dentro de un grupo de técnicas que, en definitiva, nutren todo el procedimiento, permitiendo determinar y reevaluar los roles de los directivos, provocando que cambien de líder de religión. Como se puede ver en la imagen de abajo.

Figura 1

Sistema de Dirección escolar



El procedimiento de gestión educativo del administrador escolar son un conjunto estructurado de manuales que trabajan juntos así transformar a los administradores en guías del negocio.

Así asegurar la continuidad de la importancia esencial de la función de gestión, el sistema incluye los siguientes elementos:

La estructura de buenas operaciones de gestión; evaluar la accesibilidad de un puesto directivo; Programa Nacional de profesionales para Capacitar a los Directores y Subdirectores con incentivos y complementos.

Dimensiones

Se tiene un balance del Marco en el Buen Desempeño Docente (2012) percibe a:

Competencia 1: Preparación para la enseñanza de los aprendizajes. Esta área trata sobre el proceso de enseñanza de los docentes sobre prácticas. Los maestros deben tener en cuenta el conocimiento previo del estudiante y seleccionar estrategias y métodos apropiados para ayudar al estudiante a lograr un aprendizaje significativo. Debe planificar una unidad de aprendizaje preparada utilizando el programa curricular, las unidades de lecciones aprendidas y los materiales de lecciones aprendidas.

Competencia 2: Enseñanza para el aprendizaje de los educandos. Esta área se explica mediante la instrucción para aprender en las aulas lugar que interactúan profesores y alumnos. Las clases se llevan a cabo en un ámbito próspero y motivar a facilitar el proceso de enseñar para aprender. En esta área se consideran conocimientos, habilidades y valores. Por esta razón, los docentes forman un papel vital para mejorar la sensibilidad de los educandos, en el que participa de forma activa en el enseñar y aprender, así comprometerse en el aprendizaje de los alumnos e involucrándose intelectualmente en la construcción del conocimiento personal.

Competencia 3: Participar en la gestión de la institución que articula a la entidad. Esta área instituye vínculos de obediencia y apoyo familiar, comunidades, otros establecimientos y la sociedad en su conjunto, y promueve la cooperación con las familias para perfeccionar, implementar y evaluar los proyectos de educación de las instituciones. Soporte a los educandos en los resultados psicológicos, sociales y de aprendizaje.

Competencia 4: Desarrollar la profesionalidad y la identidad del profesor. Cada profesor mira hacia atrás en el proceso de su trabajo y experiencia institucional, desarrolla un constante proceso de aprendizaje, mira hacia atrás en experiencias educativas de manera individual y grupal para que su identidad sea responsable como un profesional para la formación y activación de la política educativa en el Campo Nacional a fortalecer.

Competencia 5: Formación docente. Actualmente, el docente mantiene actualizado en su área de especialización para reconocer éticamente retos del momento histórico en el que se halla, que es la base de decisiones como promociones, aumentos salariales y relevos.

Presentando como teorías:

Escudero (2004) afirma que las funciones de liderazgo representan las relaciones socioculturales, reglamentos y sea personal que ocurren dentro de centros educativos a medida que interactúan con el ámbito.

Marcelo y Cojal (2005) se refieren a la siguiente teoría de las variables de desempeño del liderazgo.

Teoría autocrática

Los autores Marcelo y Cojal en el 2005 señalaron como dictar órdenes arbitrarias a nuestros subordinados, nos centraremos en supervisar su ejecución y nos esforzaremos por respetar la estructura organizativa

Teoría Psicológica

El director elabora el mejor método de motivación sea posible que aliente a maestros a hacer mejores contribuciones a sus metas colectivas y particulares (Marcelo y Cojal, 2005).

Teoría sociológica

Marcelo y Cojal (2005) El director destaca que conoce las creencias, logros y acciones de cada miembro, establece metas y toma decisiones con sus subordinados.

Teoría del apoyo o participativa

Marcelo y Cojal (2005) consideran que sus subordinados quieren dar lo mejor de sí mismos, y los directores apoyan estos esfuerzos para que se reconozca el respeto por las buenas ideas y el ambiente de trabajo fomentado la promoción de desempeñar conforme a sus capacidades.

Teoría de dejar hacer

Marcelo y Cojal (2005) afirman que el director general pone en libertad a su jefe a decidir en actividades. Existe pocas opiniones junto con el director y se realiza de forma mínima. Se proporcionarán datos y materiales al lector, pero no avisarán en sobre conversaciones en el centro laboral.

Teoría del comportamiento personal

Marcelo y Cojal (2005) han manifestado un énfasis para el procedimiento actual este sea flexible y los modos en persona toman la acción más adecuada para resolver el problema.

De tal forma que las actividades del directorio estén relacionadas para participar con usuarios de una organización educativa para la toma de decisiones.

Teoría situacional

Con respecto a esta situación en teoría, la gerencia ha reiterado que se tiene que adaptar en el contexto y a los requerimientos cambiantes de sus subordinados en términos de desempeño, experiencia, habilidades y aceptación de asumir responsabilidades. (Marcelo y Cojal, 2005).

Educación

Ocupa una posición central en el desarrollo sostenible del país. Por esta razón, todos los gobernantes responsables que aspiran a un futuro mejor para la sociedad están "unidos que garantice una instrucción integral, equitativa y de aptitud así originar oportunidades de aprendizaje permanente para todos. Lo prometo. El mundo evoluciona por una fase de cambio firme. A diferencia hoy es la velocidad de esta transformación, que se acelera exponencialmente para desarrollar el conocimiento y el conjunto de técnicas; asimismo, fue excelente para la socioeconomía impacta.

Innovación educativa

Es la respuesta al desarrollo de competencias, en la que es posible que se adquieran las destrezas requeridas para quienes tienen triunfo en el lugar de un centro laboral como en la sociedad. (Ocde, 2008).

El objetivo de todo lo anterior, fueron diseñados para lograr una parte importante del estudio de las diversas relaciones entre las innovaciones administrativas y educativas que sustentan los estándares nuevos de calidad que la comunidad demanda hoy de los establecimientos.

Administración escolar

Es tradicionalmente considerada básicamente como una función administrativa, separada del aprendizaje y enfocada en forma de reglas y rutinas educativas que son inmutables en cualquier situación. También se basa en una estructura piramidal cerrada y compartimentada con concentración de decisiones e información al más alto nivel, con profesores, padres y alumnos desempeñando roles subordinados y orden esencialmente, y está controlado por un sistema disciplinario. Esta orientación de la gestión escolar educativa se basa en la misión

del colegio es educar a quienes abrazan y reproducen la ciencia hegemónica, sus dogmas, hábitos, comportamientos e ideas. (Guerrero, 2012)

La investigación sobre escuelas efectivas pone a las instituciones y a los educandos en el centro de la formulación de políticas educativas, para fortalecer el proceso educativo, la aptitud del liderazgo y la gestión de escolaridad en un proceso muy complejo a diferencia de lograr la autonomía educativa. Potenciación de la colaboración general (Ocde, 2010).

Los cambios constantes en la sociedad exigen que la educación brinde mayor énfasis al desarrollo del pensamiento, es decir, el ser que aprende debe lograr desarrollar el razonamiento, la creatividad y la capacidad reflexiva; estos cambios exigen una buena administración del aprendizaje enmarcados en 5 compromisos sobre la administración educativa, por ello, hoy en día el director debe estar preparado para responder a estas necesidades que la sociedad demanda enmarcados en su buen desempeño directivo, el cual le direcciona a un líder pedagógico, porque el conocimiento está en la nube, ahora el estudiante debe lograr reflexionar, crear, razonar para utilizar el conocimiento de manera adecuada.

Se centró una gestión de aprendizaje, para ello, el directivo debe contar con un buen desempeño y lograr este gran desafío, que según; Delors (2020) para dar forma al futuro, impactar el entorno en situaciones diversas e impredecibles, practicar instrucciones teóricos y prácticos con algunas cualidades sujetadas congénitas o cursadas, predecir el por hacer para enfrentar problemas, se necesita capacidad de resolución. Solo, especialmente en equipo para construir relaciones firmes y efectivas entre los individuos.

Que para Morín (2001) la capacidad de afrontar la incertidumbre es necesaria para navegar el mar de la incertidumbre por el archipiélago de la certeza. Aprenda los principios de la estrategia para hacer frente a circunstancias imprevistas y sepa cómo cambiar de manera flexible su recorrido de su accionar en función a datos procesados. El comercio no se trata solo de tomar decisiones, sino de hacer apuestas y asumir riesgos. Aprende a moverse en el hábito del comportamiento.

Por otro lado, Howard Gardner (2011) Hoy se necesita instruirse a encontrarse dilemas en retos reales desde la afinidad multidisciplinaria. Para requerir competencia en la perspectiva y el trabajo de la disciplina, respetando los múltiples enfoques dentro de cada disciplina. En

otras palabras, antes que el contenido, es un dominio básico de los métodos y herramientas básicos de cada ciencia.

Además, Perkins (2017) La comprensión es la habilidad de pensar y proceder con elasticidad en función de lo que sabe. Hay que pedir que efectúen lo que arriesgue su comprensión se explica a resolver problemas, discutiendo y ensamblando productos para evaluar la comprensión de uno en un momento dado. Profundizar la comprensión en respuesta a una tarea en particular profundizará la comprensión... Por otro lado, si el estudiante no puede superar la memorización, los pensamientos y las acciones, esto indica una falta de razón.

Incrementando Guy Le Boterf (1991) La razón por la que las personas son competentes no es porque tengan iniciativa o buen autocontrol. Esta persona no puede actuar de manera competente en una situación particular sin saber ajustar cualidades necesarias de culturas para hacer, habilidades consientes, etc. Adecuado. Es la combinación la que produce un comportamiento competente.

Así como, Andreas Schleicher (2009) Las competencias son conocimientos "analíticos extraordinarios" que se ocupan de la capacidad de trabajar con la mente, pero de forma impredecible, inferir a partir del conocimiento conocido y aplicar ese conocimiento a nuevas situaciones. Se ocupan de la creatividad y la imaginación, lo que permite utilizar la mente de otras formas, por ejemplo, para transformar el paradigma científico en un paradigma histórico y aplicar el conocimiento a disciplinas previamente desconocidas.

Y para lograrlo dicen los expertos que se debe ser competente, así lo manifiesta la OCDE (2019), las competencias (...) son habilidades prácticas y cognitivas interrelacionadas, conocimientos (incluidos los implícitos), motivos, valores, actitudes, emociones y otros que pueden movilizarse en conjunto para actuar con eficacia, dependiendo de la combinación de factores sociales y conductuales.

De acuerdo a Philippe Perrenoud (1999) Es la habilidad de reclutar diversos recursos epistemológicos frente a situaciones complejas. Para competir se referencia a la movilización de estos recursos, no de los recursos (conocimientos, habilidades) a movilizar... movilización no solo significa "uso" o "aplicación", sino también adaptación, diferenciación, también significa integración, generalización o especificación . , combinar, coordinar, coordinar, en definitiva, realizar una serie de operaciones mentales complejas y vincularlas a situaciones transforma el conocimiento en lugar de oprimirlo.

Enfrentando desafíos a los cambios y evaluando los aprendizajes formativamente como lo afirma Ravela (2019) que, en su mayoría, las instrucciones están muy enfocadas en tareas simples y fuera de contexto que no requieren el uso de conocimientos en situaciones específicas y requieren un aprendizaje rutinario. La evaluación formativa no fluye sin actividades y metas de aprendizaje complejas. Si el aprendizaje es mecánico y memorizado, no puede proporcionar una retroalimentación que facilite la reflexión y la auto orientación de la fase de aprender. Para educarse actualmente, en su mayoría, las instrucciones están muy enfocadas en tareas simples y fuera de contexto que no requieren el uso de conocimientos en situaciones específicas y requieren un aprendizaje rutinario. La evaluación formativa no fluye sin actividades y metas de aprendizaje complejas. Si el aprendizaje es mecánico y memorizado, no puede proporcionar una retroalimentación que facilite la reflexión y la auto orientación del proceso de aprendizaje; hecho que no ayuda al desarrollo del razonamiento, la creatividad y la reflexión, en otras palabras el docente está enseñando cosas muy lejanas de la realidad actual, lo cual alejamos a nuestros estudiantes de las situaciones en la que debe estar preparado a enfrentar a través de un aprendizaje por descubrimiento, el cual le sea útil e interesante y responda a sus perspectivas.

Que según Sadler (2010), se llama la retroalimentación es información sobre brechas de la ocupación presente y el nivel ansiado de desempeño destinado a cerrar esta brecha. Producir resultados no siempre conduce a la mejora. Para facilitar el aprendizaje complejo, puede incluir: una evaluación simbólica de la calidad general del trabajo, una explicación detallada o racional de la evaluación, una explicación sobre la aptitud esperada del laburo, aprobaciones, instigaciones u otros tipos de notas por impacto, consejos por diagnosticar debilidades, mejorando los defectos y fortaleciendo el trabajo. Cuando la retroalimentación exhibe estos tipos, promover una gran cognición autónoma y el autoajuste a lo aprendido. Para retroalimentar a un alumno es necesario enseñar a unir las metas de aprendizaje, el estado de desempeño con esas metas y las brechas entre las metas de aprendizaje. Tu situación actual y tu situación objetivo.

Lo que para Visgotsky (1987) Esto está determinado por el grado de desarrollar, que se determina por la habilidad por solucionar el dilema de forma independiente y resolviendo dilemas por una guía para una persona adulta para colaborar por un acompañante mejor capacitado. La distancia de niveles potenciales en desarrollo. ZPD define actividades a pesar de que están maduras no obstante se encuentran en fase de madurez a un futuro cercano y ahora están en su estado inicial.

Y que para Darling-Hammond (2007) la retroalimentación y evaluación se convierten en el corazón del modelo de puntuación, que se basa en la evidencia empírica acumulada, se trata de responder a tres preguntas básicas. ¿A dónde estás tratando de llegar? Está relacionado con una meta o meta de aprendizaje y está relacionado con todas las evaluaciones. ¿Dónde estás ahora? Se hace referencia sobre datos para la evaluación y poder proporcionar y describe cuándo los estudiantes están en camino de lograr sus objetivos de aprendizaje. ¿Y cómo llegar? Se refiere al significado de evaluación formativa. Es una retroalimentación detallada para darse instantes de cifras a lo largo de la vida para usarse y erradicar decisiones y seguir el curso de operación.

Gestión administrativa

El proceso de planificación se complace como peligro siendo un factor que evita una inseguridad a futuro en comparación con el ritmo de desarrollo del conocimiento en el mundo global actual Amorocho et al. (2009).

Gestión educativa. Llega a ser una fase sistemática para dirigir a fortificar una institución educativa y propósitos para enriquecer las técnicas de educación, administración comunitaria, entre otros. Mantener la independencia de las instituciones para responder más consistentemente a los requerimientos educativos regionales y globales.

La gestión educativa se la sazón para innovar formativa, las indagaciones en esta área, informamos sobre los factores de éxito en diversas situaciones, estas gestiones sirven como ejemplos para perseguir eternamente que se acomoden a sus necesidades de la institución educativa (Alvariño et al., 2000) enfatizar lo importante de una participación que sea ágil de todos en los casos comunidad educativa y autoevaluarse para identificar y abordar la necesidad de mejora para alcanzar las metas por resultados.

Para (Farias, 2009), por sus peculiaridades, los directores de los colegios no pueden imaginar un modelo de negocio que no aborde un problema en particular y, a costa de hacerlo posible, impida el progreso. Se enfatizan los siguientes factores importantes para realizar la innovación educativa:

Visión común de los docentes.

Recursos disponibles.

Educación.

Para innovar la cultura en la comunidad de los escolares.

Ser autónomo y poder descentralizar en los recursos y el conocimiento.

En el desarrollo la capacidad de la administración educativa para investigar, reflexionar, analizar y resolver problemas clave específicos del contexto de educación conforme a los casos de estudio.

Los factores están interrelacionados, para omitir o debilitar que afecta por impulso o ser efectivo del otro. Las dificultades brotan en un aspecto esencial del éxito que la organización ignora (Anderson y Ackerman, 2010).

Planeación y calidad. Ruiz (2000) plantea el un sistema de planificación estratégica de calidad. Este proceso de planificación institucional claro y participativo el cual debe conocer a los miembros en su totalidad. El sistema consta del plan normativo, estratégico y operativo:

Plan normativo. En esta etapa se basa en un liderazgo efectivo y proporciona dirección a través de determinar: teniendo al primer rumbo que se llama **visión**, la cual consiste en partir del estado real para alcanzar el ideal en el futuro de la institución; y el siguiente rumbo es la misión razón para ser un establecimiento, definiendo ambas direcciones y otorga a los diferentes actores un objetivo común. A continuación, muestra claramente los principios que derivan el clima organizacional y la cultura, así como posibles ámbitos. Desafíos prominentes en situaciones en que las instituciones educativas se encuentran y encuentran conjunciones con el medio interno, y la posibilidad de estrategias para accionar a retar.

Plan estratégico. Consiste en tácticas derivadas a planes normativos. Define factores críticos de éxito para instituciones, análisis ambiental y evaluación formativa interna. Establezca una estrategia clara que se controle y coordine regularmente.

Plan operativo. Este proceso define metas y un plan de acción para derivar de una planificación de estrategia, lo que lleva a un seguimiento y consulta frecuente de resultados y avances.

Hablando de planificación y calidad, en el año 2006 para Carballo considera a la calidad una consistencia al plan. El plan o idea llamado pensamiento. Por parte de los cliente sus necesidades de un estudiante, también incluye la satisfacción de la función o autorrealización del proveedor del servicio, el deseo de mejorar el desempeño educativo general en su campo. Alcanzar la calidad como producto final (lograr aprendizajes importantes) no debe abarcar solo el proceso, sino que todos los involucrados (toda la comunidad educativa) deben enfocarse en un concepto claro de calidad.

Para buscar la calidad, aplicar las herramientas sistemáticamente (reglas y procedimientos regulares, listos para seguir), asegurarse de que sean apropiados para contextualizar e

implementar y acatar el proceso a validar experiencias de lo más importante. Países o estados que pueden no aplicar en otros países aplican indicado por López en el 2010.

Para planificar en una institución es significativo considerar procesos de cambiar como sobrevive una institución. Además, se debe incluir de forma ajustada factores citados precedentemente por Farías en el año 2009 o sus omisiones en el plan socavan el éxito de la innovación prevista. Sobre todo, los factores humanos que están dispuestos a establecer y alcanzar metas orientadas a resultados, las apariencias y modos de los actores son diferentes frente a un cambio de la mecánica de instituciones que lideran.

Cambio educativo. En muchos casos, cada cambio dentro de una organización reconoce el papel del personal de una institución para hacer avanzar a la institución y trabajar juntos como un equipo, y cómo usarlo para crecer, a pesar de las diferencias entre las organizaciones. afectará a su organización. El cambio juega un papel importante en nuestro tiempo. Porque nadie es igual y nunca será igual.

Fullan y Stiegelbauer (1997) ofrecen un análisis detallado de la fase de cambiar un punto de vista sobre la gestión escolar. Vale la pena enfatizar diversos puntos.

Para cada institución educativa es insuperable la cual evita uniformizar técnicas. Las condiciones escolares son el inicio para conseguir un cambio.

Ante los cambios en la situación actual debe abordarse como una actualización permanente, no como una experiencia puntual.

¿De dónde vino el cambio (¿interno o externo?), por qué (qué necesidades se deben cubrir, qué problemas se deben resolver), cómo se implementa (proceso, su fase) y qué se debe lograr.

Los cambios educativos se manifiestan en tres aspectos:

Usar materiales nuevos.

Los métodos nuevos para enseñar.

Los nuevos reconocimientos, son la forma posible de realizar libros de texto nuevos y los materiales de doctrina se evitaría cambiar su estrategia de instrucción o creencias de los maestros.

Ningún cambio real en la educación puede lograrse sin un enfoque multidimensional.

Es importante considerar una perspectiva subjetiva al promover el desarrollo colectivo.

La cultura apoya a los centros y se limita una variedad de educadores.

Las habilidades y fortalezas individuales deben combinarse para permitir que las personas propongan soluciones apropiadas a sus problemas y generen un compromiso verdaderamente significativo.

Las organizaciones escolares actuales son anacrónicas e impiden los cambios necesarios (por ejemplo, la ubicación espaciotemporal que aísla a los docentes y dificulta la interacción y la colaboración).

La gestión educativa y la búsqueda de la superación permanente. También, consideró la perspectiva individual, Bolívar (2002) lo posiciona como un centro de formación de estudiantes y docentes. Esto aumenta las posibilidades de éxito de las innovaciones generadas por centros donde los docentes asignan roles participativos, a diferencia de las innovaciones integradas por fuentes externas. Alentamos al personal de desarrollo, currículo y educación del centro a trabajar juntos para lograr mejoras.

Por tanto, la estrategia del Minedu para impactar la administración educativa para desempeñar el liderazgo y forjar a liberar una serie de técnicas en los ámbitos de la gestión escolar, en convivir con relaciones escolares entre madres y padres en infantes, familias y asociaciones. objetivo:

Modernizar y enfatizar en experiencias de los involucrados.

Desarrollo de habilidades requeridas.

Proporcionar etiquetas y herramientas para desarrollar ejercicios e instrucciones transformadoras.

Al instituir módulos de apoyo, monitorear y evaluar técnicas especiales.

Difusión de datos importantes sobre la importancia de prácticas nuevas con resultados esperados.

Crear un consenso básico sobre la nueva misión de la escuela y las características educativas necesarias para lograr un aprendizaje de calidad para todos.

La gestión escolar en el contexto de su reforma. Durante los 100 años últimos, en la mayoría de instituciones pueden cambiar excepto los colegios. Generalmente, un colegio educativo conserva su organización de la historia y es un ámbito social con pocas variaciones. Otro componente del análisis de la problemática es el bajo puntaje de aprendizaje que logra el país nacional e internacionalmente. Según lo cual, debe diseñar en forma institucional un centro educativo presenta una brecha ordenado donde se entiende por educación, con necesidad educativa del siglo XXI. Además, se refleja una situación en su mayoría escuelas de los siguientes países:

Gestión escolar homogénea con un enfoque de gestión, separado del aprendizaje y con prácticas educativas rutinarias.

Una organización escolar con una estructura estricta y funciones subdivididas.

Una herramienta de gestión del cumplimiento de las normas y menos las funcionales.

Iniciativas familiares y sociales solo por el proveedor de recursos.

Subordinación, no hay confianza y problemas como relación entre los protagonistas del mundo educativo.

Gerentes con prácticas autoritarias o tolerantes.

Relaciones verticales y normativas entre las instituciones educativas y los órganos de gobierno descentralizados. (Minedu, 2014)

De esta forma, el colegio deseado hace la propuesta de un grupo de resultados deseables, en el nivel de aprendizaje del educando como en el mismo colegio. Proponiéndose variaciones estructurales a través de los siguientes desarrollos:

El gobierno escolar se basa en el aprendizaje. Desde ⁶ el liderazgo pedagógico del equipo directivo, habilita a todos los alumnos los contextos necesarios que permitan lograr aprendizajes imprescindibles, deseados y obligatorios.

⁶ Una organización escolar democrática relacionada con las necesidades y circunstancias escolares.

Un colegio acogedor que desenvuelva la ⁶ convivencia democrática e interculturalmente entre los miembros de la comunidad y profundice los lazos familiares y comunitarios.

Como parte del enfoque de derechos, reconocemos una necesidad de la gestión que tiene como base los resultados y nuestro objetivo es lograr un aprendizaje de calidad con inclusión e imparcialidad. Por lo tanto, el modelo de escuela se conforma de tres elementos, cuyo efecto sinérgico puede lograr los resultados esperados para un aprendizaje de calidad para la totalidad de los educandos.

⁶ Gestión de los procesos pedagógicos.

Convivencia democrática e intercultural.

Contacto con el colegio, familia y sociedad. (Minedu, 2014)

⁷ **La gestión de los procesos pedagógicos** se define como un grupo de planeadas acciones, organizadas e interrelacionadas realizadas por un grupo de escuelas dirigidas por un equipo de gestión para promover y garantizar los resultados del aprendizaje. En este escenario, la escuela es la responsable de gestionar los cambios en el proceso pedagógicos 1. De acuerdo a ⁶ una cultura ética y participativa, e una visión es establecida la visión compartida para toda

la comunidad educativa, creando condiciones favorables, estimulando la formación de capacidades y el involucramiento de los miembros para que sean responsables ¹ de lograr el aprendizaje de los estudiantes, orientar y acompañar. Del mismo modo, las escuelas están redefiniendo sus organizaciones para que sean más abiertas, informadas y democráticas, fomentando el liderazgo estudiantil y adaptándose a sus necesidades y circunstancias. También realizamos autoevaluaciones continuas y colectivas para aprender lecciones de nuestra experiencia misma.

⁷ **La convivencia democrática e intercultural.** Se define como un grupo de situaciones que posibilitan a todos los estudiantes el ejercicio de la participación ciudadana y democrática y promueven el establecimiento de un ambiente acogedor, participativo y de la misma manera seguro. Por tanto, las buenas relaciones interpersonales que tienen como base el trato se perciben como una interacción evolutiva entre los participantes de una comunidad educativa el que es inclusivo e intercultural, respetando la variedad. Estos fortifican el vínculo afectivo desde un tipo organizacional democrático que concibe la efectiva comunicación como una actividad moderna y adecuada. Las reglas de consenso se establecen en las escuelas y los conflictos se tratan como oportunidades de aprendizaje que hace posible prevenir, tratar y dominar conflictos y circunstancias potenciales de conflicto. Así, se fomenta el desenvolvimiento de capacidades personales y condiciones positivas para crear un clima para que facilite el desenvolvimiento de aprendizajes básicos.

El vínculo entre la escuela, Familia y sociedad hacen que el colegio les dé protagonismo a los otros dos actores y construya una alianza que ayude tanto a mejorar el aprendizaje como a promover el desarrollo comunitario. Este vínculo está integrado en un compromiso común. Según lo cual, la gestión escolar dirigida al proceso educativo fomenta la colaboración de la familia mediante distintos espacios democráticos y orienta sus contribuciones para lograr un aprendizaje exitoso y una educación integral desde el rol del alumno, que es el centro. De igual forma, las escuelas adoptan una actitud de apertura a la comunidad como estrategia que les permite compartir y conocer sus recursos para promover la acción colaborativa y formar alianzas y pactos que conduzcan a la cooperación y se animen a colaborar en proyectos de desarrollo. El conocimiento local fluye en el proceso educativo y facilita el trabajo colaborativo y organizado con los que integran la comunidad.

Definición de términos básicos:

Gestión. Aragón (2012) manifiesta que es la implementación y seguimiento de actividades, mecanismos y medidas que se requiere para conseguir las metas de un colegio. Por tanto, la

gestión supone un compromiso fuerte de sus grupos de interés con la institución y con el valor y principios de la eficiencia y eficacia de las actividades realizadas. Se hace evidente que el comportamiento de cada institución implica el desarrollo de ese comportamiento y las técnicas de gestión aplicadas en el perímetro de su objeto.

Desempeño. Este es un grupo de estrategias que los maestros implementan para desarrollar aún más su labor doctrinaria, reflejándose en el aprendizaje de los educandos, logra un excelente desempeño académico, y por ende brinda fama y competencia a las instituciones educativas (Torres, 2014).

Reforma. Al proceso realizado para arreglar, mejorar, complementar, actualizar o innovar algo. Se puede considerar que la reforma se presenta como un cambio gradual en los sistemas, estructuras, instituciones, etc., más que como un cambio radical y acelerado. De esta manera, la reforma suele distinguirse de la revolución (Aragón, 2012).

Liderar, Dirigir y liderar un grupo o movimiento social, político, religioso, etc. Es el individuo que motiva a otros a una meta. El rol de llevar no se es la misma con la de liderar y corresponde al responsable o administrador de un conjunto de individuos (Valcárcel, 2020).

Gerentes. Individuo que se hace cargo de dirigir ciertas áreas de un área o la empresa. Tradicionalmente, es encargado de la parte operativa, coordinar tanto a los recursos como los empleados con el fin de conseguir las metas de la compañía (Unir, 2020).

Retroalimentación. Aprender a desarrollar técnicas de retroalimentación descriptivas, reflexivas y direccionales ayudará a los estudiantes a evaluarse a sí mismos y reflexionar sobre las respuestas que dan a las tareas y la calidad del trabajo que producen (Sarmiento, 2004).

Evaluar, Se refiere al comportamiento y resultados de la evaluación. La etimología de este verbo se remonta a la evaluación francesa y puede indicar, evaluar, confirmar, evaluar y calcular la importancia de un asunto en particular (Def, 2018).

Creatividad, Innovar, crear, inventar, es decir usar la imaginación para hacer algo nuevo y productivo de forma individual o colectiva. Componente trascendental del individuo; gracias a han evolucionado y desarrollaron la comunidad, las personas y organizaciones (Joachin, 2018).

Razonar, actuar con pensamiento lógico ante una determinada situación. Exponer razones para explicar o demostrar algo (Rae, 2021).

Pensamiento, consta en manipular manifiesta e implícitamente sucesos y cosas como métodos preliminares que de forma frecuente a diversas acciones contiguas se anticipan o actividades instrumentales efectuando camino o proveer de detalles para una actividad o ajuste que seguirá en un adecuado momento (Kantor, 1924).

Pensamiento crítico, Según Paul y Elder (1992) se considera trascendental manifestar la importancia de lograr una idea que vaya más allá de la visión personal dominada por el egocentrismo, el social centrismo y el etnocentrismo.

Tabla 2

Operacionalización de variables.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Escala De Medición
VI. Gestión escolar.	Proceso sistemático que fortalece a los colegios y sus proyectos para enriquecer los procesos pedagógicos, gerenciales, públicos y administrativos; mantener la autonomía institucional para satisfacer mejor las necesidades educativas locales, regionales y globales. (Minedu, 2015)	Se definen en 5 dimensiones es decir: compromisos de gestión institucional, pedagógica, comunitaria administrativa, pedagógica y control y evaluación eficaz y oportuna	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso de gestión escolar 1. Compromiso de gestión escolar 2. Compromiso de gestión escolar 3. Compromiso de gestión escolar 4. Compromiso de gestión escolar 5. 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica los resultados de aprendizaje de los y las educandos para establecerse metas de atención a corto y largo plazo a través de los documentos de gestión Pei y Pat. Identifica los retirados y trasladados para establecer metas de atención y disminuir el porcentaje o número de estudiantes que abandonan los estudios. Cumple con los tiempos establecidos en los sistemas Minedu, para mejorar las condiciones operativas. Mejora la práctica pedagógica para brindar mejor atención, monitoreo y seguimiento de las actividades de aprendizaje en las y los estudiantes. Vela por la difusión, prevención y atención oportuna a la violencia de infantes y adolescentes, así como participa activamente en los concursos, establecimiento de comisiones, municipios escolares, etc. 	Cuestionario	3 - Bajo 2 - Medio 1 - Alto

V2. Desempeño Directivo

Robbins et. al. (2013) definen el desempeño clásico como que el "expediente para confrontar qué tan exitosa ha sido una organización (ya un cuerpo ya un proceso) en la obtención de sus objetivos trazados. En resumen, a altura organizacional la cálculo del desempeño clásico, ofrece una proporción de la fidelidad de las metas u objetivos que se dan a altura individual" (p. 77).

Se definen en 5 dimensiones de competencias sobre: Preparación para la enseñanza de los aprendizajes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, **el** involucramiento de la profesionalidad y la identidad docente y Formación docente.

- Competencia 1
- Competencia 2
- Competencia 3
- Competencia 4
- Competencia 5

- **15** Medir la planeación para la enseñanza de los aprendizajes.
- Medir la enseñanza para el aprendizaje de los educandos.
- Medir la participación en la gestión de la escuela articulada a la sociedad.
- Medir el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
- Medir la formación docente.

Cuestionario
3 - Bajo
2 - Medio
1 - Alto

II. METODOLOGÍA

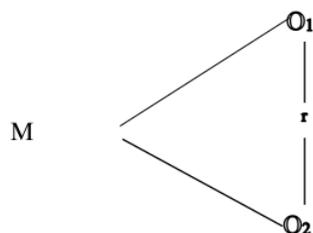
2.1. Tipo de investigación

Se empleó la investigación de tipo básica. En cuanto a ello, confirma Baena (2014), ²¹ Su propósito es formular nuevos conocimientos o modificar los principios teóricos ya existentes, incrementando los saberes científicos. Así mismo, ¹⁰ es según su objetivo la investigación es de tipo descriptivo de nivel correlacional porque se pretende estudiar cada una de las variables y establecer la relación entre ellas. Es de enfoque cuantitativo porque se trabaja los datos a nivel estadístico.

El presente estudio se hizo uso del método hipotético deductivo, según Bernal et al. (2014), "Consiste en un procedimiento que comienza con ciertas proposiciones que son hipótesis y tiene como objetivo impugnar o desmentir dichas hipótesis extrayendo conclusiones de ellas para compararlas con la realidad." (p.39)

Se utilizó el diseño no experimental, porque no se aplicó ningún experimento, es correlacional de corte transversal, porque se ha establecido la importancia de la

relación entre las dos variables objeto de estudio: Gestión escolar y desempeño directivo en la muestra de estudio.



Dónde:

M : Muestra de directores de la Rer Santiago de Chuco 01.

O₁ : Resultados de aplicar el cuestionario sobre gestión escolar.

O₂ : Resultados de aplicar el cuestionario sobre desempeño directivo

r : Relación significativa entre variables.

a) La población: La población es una unidad de análisis, la cual se delimitó estudiarse y de acuerdo a ello los resultados se generalizan. (Hernández, et al. 2014 p.174.)

Llega a ser las cuatro redes educativas rurales. El Muestreo, es por conveniencia del investigador, por lo tanto, se tomó en cuenta la Rer Educativa Rural Santiago de Chuco 01.

Tabla 3

Docentes

Categoría	Cantidad
Varones	12
Mujeres	15
Total	27

Fuente: Data de Cap de las instituciones educativas

b) La muestra: Tamayo (1997) define a la muestra como “subconjunto de personas de la población, para investigar el fenómeno.”

¹⁷ La muestra es igual a la población; es decir, 27 docentes de la Rer Educativa Rural Santiago de chuco 01. ¹⁷ Castro (2003), expresa que cuando la población es menor a 50 se tiene que considerar a todos como parte de la muestra, es decir no se aplicó criterio para la muestra. Debido a que en las zonas rurales, las escuelas cuentan con pocos maestros se consideró una Rer que implican varias escuelas en una determinada zona.

- c) **El muestreo:** En las muestras no probabilística, se selecciona componentes que no tienen dependencia en la probabilidad, sino de causas que se relacionan con con lo que describe el autor (¹Johnson, 2014, Hernández- et al., 2014 y Battaglia, 2008b).

³ 2.2. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnicas. En el estudio se utilizaron los siguientes métodos:

Encuesta. Se utiliza para recopilar datos a nivel de gestión escolar y desempeño directivo en la muestra designada.

Instrumentos:

Cuestionario. “Esta es una forma de metodología de investigación, que implica la construcción de un conjunto sistemático de preguntas escritas en tarjetas relacionadas con las hipótesis de trabajo y, según lo cual, con las variables e indicadores del estudio. Cuyo propósito es compilar información que ayude a probar las hipótesis.” (Ñaupas et al., 2013, p. 291)

Se aplicó para medir el nivel de ¹ desempeño directivo y gestión escolar en la red educativa rural Santiago de Chuco 01.

Validez y confiabilidad

Validez

“Grado en que cierta técnica o método sirve para realizar la medición de manera efectiva suponiendo lo que se medirá. Haciendo referencia a lo que se obtiene como resultado luego de aplicar el instrumento demostrando medir lo que verdaderamente se quiere medir.” (Sánchez et al., 2018, p.124)

¹ La validez de ambos instrumentos se determinó por el juicio de expertos, la validación del cuestionario de la gestión escolar se efectuó por 3 expertos, al igual que la validación del cuestionario del desempeño directivo.

Juicio de Expertos

“Esta es una evaluación de expertos para validar los elementos, preguntando a los expertos en la materia si los elementos miden el cumplimiento de un criterio en particular. Un experto o examinador valora de forma independiente la precisión, consistencia, integridad y claridad de la papelería o los reactivos.” (Sánchez et al., 2018, p.124-125)

Confiabilidad

“Esto se debe a características como la estabilidad, la consistencia y la precisión tanto de las herramientas, datos y métodos de estudio. De la misma manera que la confiabilidad, haciendo posible entenderse en el sentido de error porque a mayor confianza, el error es inferior. Esta es la habilidad del dispositivo para proporcionar resultados uniformes con el uso repetido en condiciones lo más cercanas posible a las originales. Se expresa como una razón. Se presentan tres métodos bien conocidos para evaluar la confiabilidad del equipo: el método de longitud media, de prueba repetida y de dispositivo paralelo” (Sánchez et al., 2018, p.35)

La confiabilidad del Cuestionario sobre gestión escolar se halló aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach y el valor obtenido fue 0.808 que le coloca en un nivel altamente confiable. Por lo tanto, este instrumento es confiable.

La confiabilidad de la entrevista sobre habilidades comunicativas en el idioma inglés se halló aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach procesado en el SPSS.25. El valor obtenido fue 0.804 que le coloca en un nivel altamente confiable. Por lo tanto, este instrumento es confiable.

2.3. Análisis de la información

Frecuencia: Los datos de ambas variables ensayadas las cuales se procesaron y analizaron con frecuencias absolutas y relativas, lo que se debe tener en cuenta los resultados numéricos y porcentuales.

Correlación de Rho Spearman: Utilizándose para establecer las pruebas de hipótesis y el grado de correlación entre las dos variables que se estudian.

Tablas estadísticas: Cuadros Estadísticos Utilizados para el Análisis de Datos: “Siendo una etapa del estudio consistiendo en constituir la información recopilada haciendo posible ser procesada en detalle o analizada, modelada y analizada, describir, caracterizar e interpretar

la información. El análisis puede ser cualitativo, cuantitativo o ambos.” (Sánchez et al., 2018, p.17)

Figuras estadísticas: En esta investigación se procesó los datos mediante la aplicación del instrumento, del cual los datos resultantes se llevó al programa Excel donde se tabularon los mismos y se generaron los figuras y tablas respectivas, posteriormente estos datos fueron llevados al programa SPSS donde se buscó la parte inferencial aplicando la estadística de confiabilidad Alpha de Cronbach determinando la relación entre las variables en estudio.

2.4. Aspectos éticos en investigación

Esta consideró según las reglas de la universidad para ejecutar estudios y que implican individuos necesita cierta consideración de procedimientos que tienen de emplearse:

En relación a la ética, el consentimiento informado: empleado antes de hacer uso del cuestionario.

La dignidad humana: el que participa puede expresar sus sentimientos, pensamientos y lo que hace sin ningún tipo de coacción, de la misma forma, desea que se tenga un entorno con tranquilidad y comodidad. Empleando la **ropa de Helsinki de trabajo con seres humanos.**

El principio de justicia: involucra que el individuo debe poseer un justo trato y la privacidad, según lo cual el que participa se debe considerar persona en todo momento.

En relación al rigor científico, la formalidad de los datos cualitativos se refiere a su estabilidad en el tiempo y frente a diversos escenarios.

La credibilidad, verdad que se presenta entre el investigador y el informante, es la verdad conocida, sentida y experimentada por la gente que está siendo estudiada.

Se empleó las **normas APA 2020,** para las citas y referencias y **turnitin** para ver la similitud y evitar plagio.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación y análisis de resultados

Tabla 4

Asignación de frecuencias como gestión escolar y sus dimensiones de Rer educativa de Ugel Santiago de Chuco

Nivel	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Administrativa	0	0.0%	15	56%	12	44%	27	100%
Comunitaria	0	0%	20	74%	7	26%	27	100%
Institucional	1	4%	10	37%	16	59%	27	100%
Pedagógica	4	15%	14	52%	9	33%	27	100%
Control y evaluación eficaces y oportunos	0	0%	6	22%	21	78%	27	100%

Nota: Matriz de datos de la variable: gestión escolar y desempeño directivo.

Interpretación:

Del 100% de encuestados con respecto al compromiso de gestión administrativa, se evidencia que el 56% considera que dicho Compromiso es mediamente aceptado, el

44% que es altamente aceptado. Respecto a sus dimensiones, se obtuvo en compromiso de gestión comunitaria, el 74% considera que están medianamente aceptado, el 26 % es aceptado. Así mismo, en la dimensión compromiso de gestión institucional el 37% considera un nivel medianamente aceptado, el 59% en nivel altamente aceptado y el 4% el nivel bajo. También, en compromiso de gestión pedagógica el 52% considera un nivel medianamente aceptado, el 33% en nivel altamente aceptado y el 15% el nivel bajo. Finalmente, en la dimensión control y evaluación eficaces y oportunos el 22% en un nivel medianamente aceptado, el 78% en el nivel altamente aceptado.

Tabla 5

Asignación de frecuencias como desempeño directivo y sus dimensiones de Rer educativa de Ugel Santiago de Chuco.

Nivel	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	N	%
3 Preparación para la enseñanza	0	0%	23	85%	4	15%	27	100%
Enseñanza para el aprendizaje	0	0%	19	70%	8	30%	27	100%
Participar en la gestión	0	0%	15	56%	12	44%	27	100%
Desarrollar la profesionalidad	0	0%	17	63%	10	37%	27	100%
Formación docente	0	1)0%	18	67%	9	33%	27	100%

Nota: Matriz de datos de las variables en estudio: gestión escolar y desempeño directivo.

Interpretación:

Del 100% de encuestados con respecto a la preparación para la enseñanza de los aprendizajes, se evidencia que el 85% considera que dicha competencia es medianamente aceptado, el 15% que es altamente aceptado. Respecto a sus dimensiones, se obtuvo en enseñanza para el aprendizaje de los educandos, el 70%

considera que están medianamente aceptado, el 30 % es aceptado. Así mismo, en la dimensión participar en la gestión de la institución que articula a la entidad el 56% considera un nivel medianamente aceptado, el 44% en nivel altamente aceptado. También, en la dimensión desarrollar la profesionalidad y la identidad del profesor el 63% considera un nivel medianamente aceptado, el 37% en nivel altamente aceptado. Finalmente, en la dimensión formación docente 5 el 67% en un nivel medianamente aceptado, el 33% en el nivel altamente aceptado.

Tabla 6

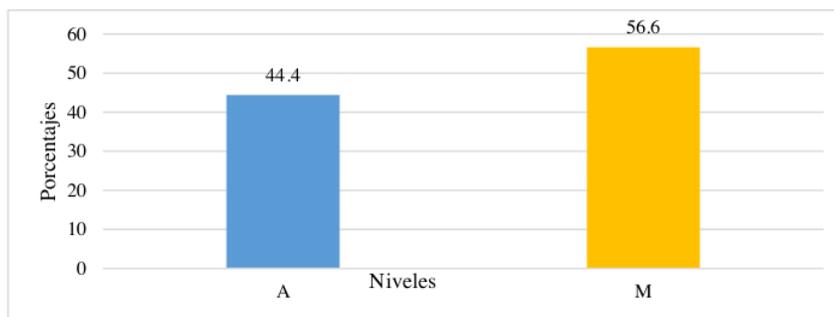
Nivel de la dimensión Compromiso de Gestión 1 (CG1).

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	%	
			Válido	Acumulado
Alto	12	44,4	44,4	44,4
Medio	15	55,6	55,6	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota. Resultados de cuestionario sobre Gestión de directivos/docentes.

Figura 2

Distribución del CG 1 de los docentes de la Rer Santiago de Chuco 1.



Nota. Datos de la tabla 2.

Interpretación:

De la tabla y el gráfico se puede afirmar que los directivos/docentes encuestados sobre gestión escolar de la dimensión compromiso de gestión escolar 1, sobre todo a nivel

alto de logro alcanzado en este compromiso que se refiere al logro estudiantil de la Rer Santiago de Chuco 01, es decir un 44,4% en el nivel alto y un 56,6% en el nivel medio.

Tabla 7

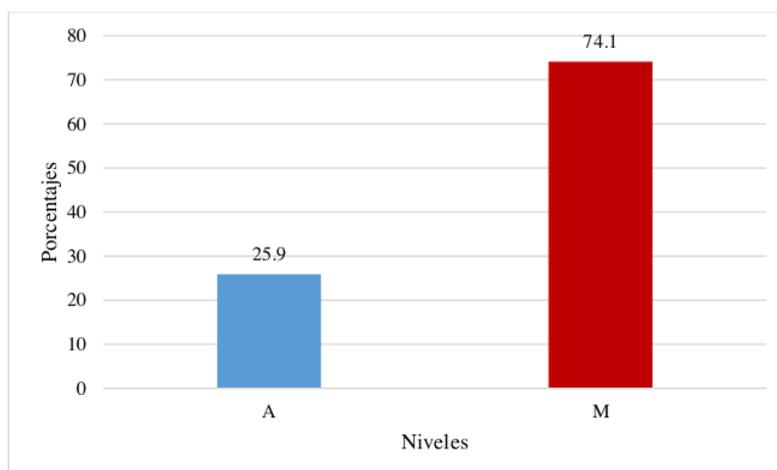
Nivel del Compromiso de Gestión 2 (CG2).

Niveles	Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
A	7	25,9	25,9	25,9
Válido M	20	74,1	74,1	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota. Resultados de cuestionario sobre Gestión de directivos/docentes.

Figura 3

Compromiso de Gestión Escolar 2.



Nota. Datos de la tabla 3.

Interpretación:

De lo observado se puede afirmar que en la dimensión del compromiso de gestión los directivos/docentes se encuentran en el 74.1 en el nivel medio y el 25,9 en el alto nivel, por lo tanto, la muestra encuestada ha logrado ubicarse en su mayoría en el nivel medio, lo cual significa que en el logro de este compromiso correspondiente a la retención de estudiantes la mayoría de directivos está en proceso de logro.

Tabla 8

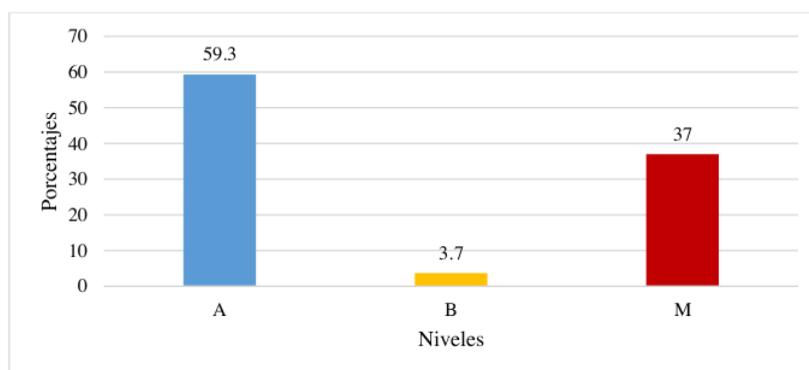
Nivel de la dimensión Compromiso de Gestión 3 (CG3).

Niveles	Frecuencia	%	%	%
			Válido	Acumulado
A	16	59,3	59,3	59,3
B	1	3,7	3,7	63,0
M	10	37,0	37,0	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota. Resultados de cuestionario sobre Gestión de directivos/docentes.

Figura 4

Compromiso de Gestión Escolar 3.



Nota. Datos de la tabla 4.

Interpretación:

Después de haber aplicado el cuestionario acerca del gestión escolar, se evidenció que la muestra encuestada en el compromiso de gestión 3 correspondiente al calendario escolar, respecto a horas efectivas de trabajo se encuentra la mayoría

de Rer en el alto nivel alcanzando un 59,3%, en el nivel medio el 37% y en el nivel bajo el 3.7%.

Tabla 9

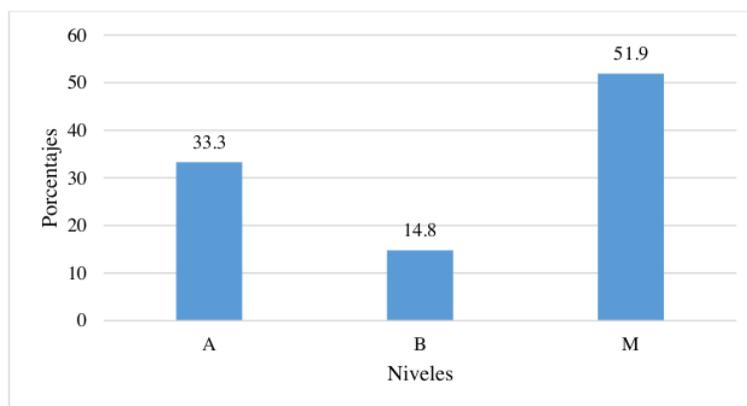
Nivel de la dimensión Compromiso de Gestión 4 (CG4).

Niveles	Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
A	9	33,3	33,3	33,3
B	4	14,8	14,8	48,1
M	14	51,9	51,9	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota. Resultados de cuestionario sobre Gestión de directivos/docentes.

Figura 5

Compromiso de Gestión 4.



Nota. Datos de la tabla 5.

Interpretación:

La muestra encuestada nos muestra que en la responsabilidad de gestión escolar 4, se encuentran en un nivel medio una mayoría con 51.9%, en el alto nivel el 33,3% y en el bajo nivel el 14,8%. Es decir, que, en su mayormente se encuentran en proceso de

la práctica pedagógica esto suscita un pensamiento crítico reflexivo, creatividad y razonamiento, dicho en otras palabras, lograr el aprendizaje por descubrimiento en sus estudiantes.

Tabla 10

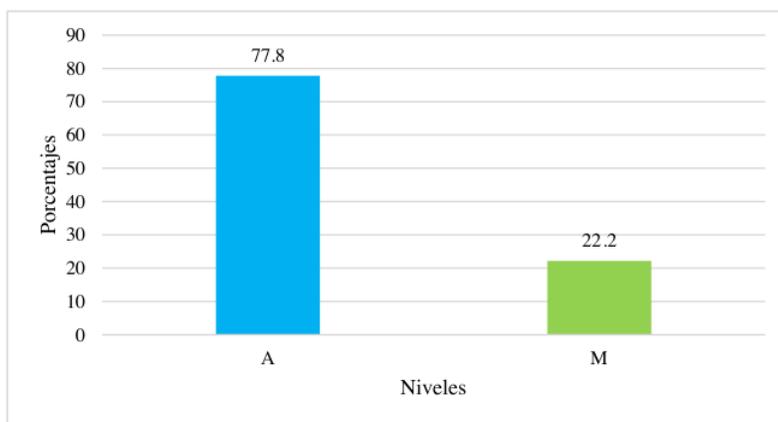
Nivel de la dimensión Compromiso de Gestión 5 (CG5).

Niveles	Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
A	21	77,8	77,8	77,8
Válido M	6	22,2	22,2	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota. Resultados de cuestionario sobre Gestión de directivos/docentes.

Figura 6

Compromiso de Gestión Escolar 5.



Nota. Datos de la tabla 6.

13

Interpretación:

De la tabla y gráfico, se afirma que el 77,8% se encuentran en el nivel alto del logro del compromiso 5 correspondiente a la convivencia escolar, es decir que en la comunidad educativa de la Rer se encuentra fortalecida la convivencia, porque se han fortalecido los valores como: empatía, solidaridad, respeto, etc.

Tabla 11

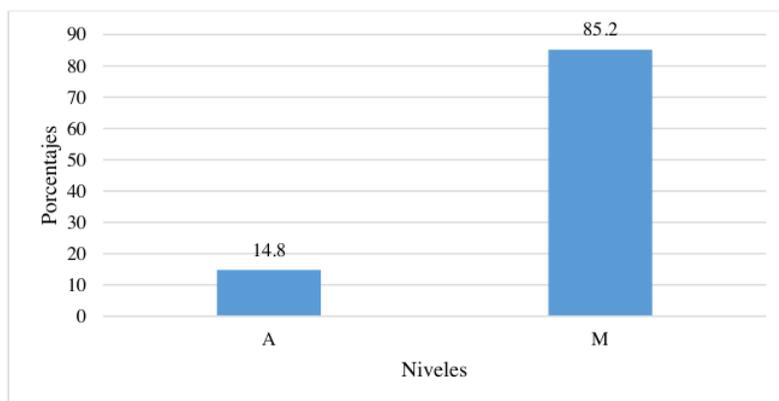
Nivel de la dimensión Competencia 1.

Niveles	Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
A	4	14,8	14,8	14,8
Válido M	23	85,2	85,2	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota. Resultados de cuestionario sobre Desempeño Directivo.

Figura 7

Competencia 1.



Nota. Datos de la tabla 5 y 8.

Interpretación:

De la tabla y el gráfico se puede afirmar que los directivos/docentes encuestados sobre Desempeño directivo de la dimensión competencia referente a planificación institucional para lograr los aprendizajes del educando; el 14,8% son de alto nivel y el 85,26% están en el nivel medio.

Tabla 12

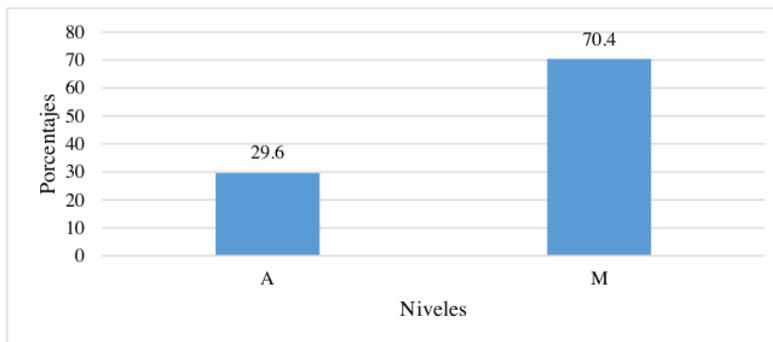
Nivel de la dimensión Competencia 2.

Niveles	Frecuencia	%	%	%
			Válido	Acumulado
A	8	29,6	29,6	29,6
Válido M	19	70,4	70,4	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota. Resultados de cuestionario sobre Desempeño Directivo.

Figura 8

Competencia 2.



Nota. Datos de la tabla 9.

Interpretación:

De lo observado se puede afirmar que en la dimensión del compromiso de gestión los directivos/docentes se encuentran en el 74.1 en el nivel medio y el 25,9 en el nivel alto, por lo tanto, la muestra encuestada ha logrado ubicarse en su mayoría en el nivel medio, lo cual significa que en participación democrática la mayoría de directivos está en proceso de logro.

Tabla 13

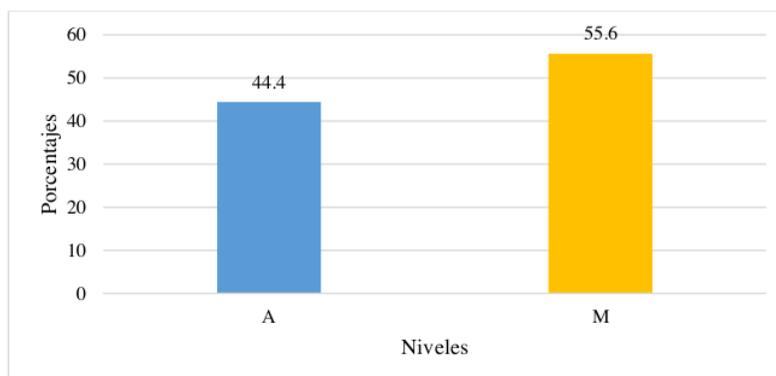
Nivel de la dimensión Competencia 3.

Niveles	Frecuencia	%	%	%
			Válido	Acumulado
A	12	44,4	44,4	44,4
Válido M	15	55,6	55,6	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota. Resultados de cuestionario sobre Desempeño Directivo.

Figura 9

Competencia 3.



Nota. Datos de la tabla 10.

Interpretación:

Después de haber aplicado el cuestionario sobre Desempeño Directivo, se encontró que la muestra encuestada en la competencia 3 correspondiente a la vigilancia de restricciones operativas con la finalidad de conseguir la calidad de los aprendizajes en los y las educandos. La muestra obtuvo un alto nivel el 44,4% y un nivel medio el 55,6.

Tabla 14

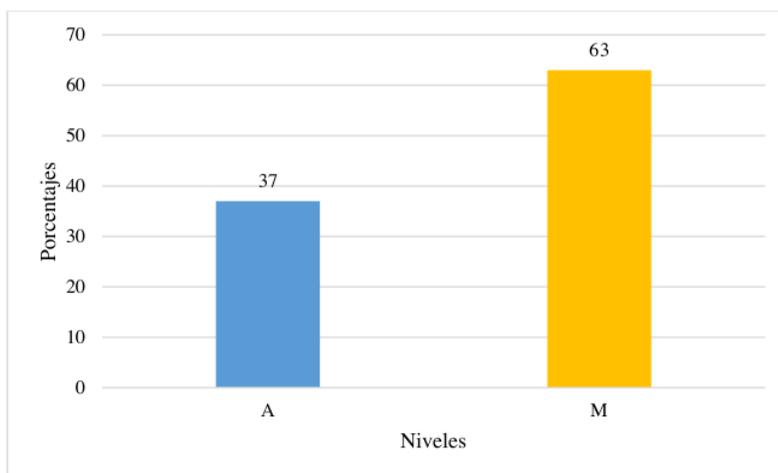
Nivel de la dimensión Competencia 4.

Niveles	Frecuencia	%	%	%
			Válido	Acumulado
A	10	37,0	37,0	37,0
Válido M	17	63,0	63,0	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota. Resultados de cuestionario sobre Desempeño directivo.

Figura 10

Competencia 4.



Nota. Datos de la tabla 11.

Interpretación:

La muestra encuestada demuestra que la dimensión de la competencia 4 de desempeño directivo, se encuentran en un nivel medio una mayoría con 63%, en el nivel alto el 37%. Es decir, que, mayormente encontrándose en proceso del logro en mantener los procesos de revisión de la rendición de cuentas y la gobernanza a través de una mejora continua y eficaz.

Tabla 15

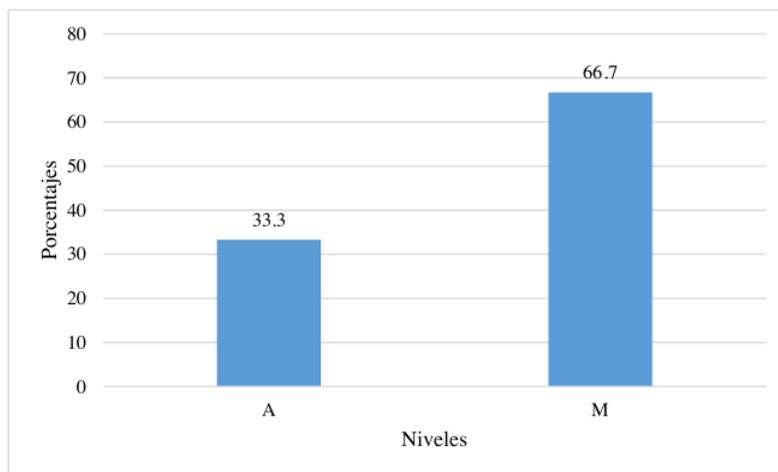
Nivel de la dimensión Competencia 5.

Niveles	Frecuencia	%	%	%
			Válido	Acumulado
A	9	33,3	33,3	33,3
Válido M	18	66,7	66,7	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota. Resultados de cuestionario sobre Desempeño directivo.

Figura 11

Competencia 5.



Nota. Datos de la tabla 12.

13 Interpretación:

De la tabla y gráfico, se afirma que el 33,3% se encuentran en el nivel alto y el 66,7% del logro de la competencia 5 correspondiente a implementar procesos para evaluar la gestión de un colegio y la rendición de cuentas como parte de la mejora continua y el rendimiento académico.

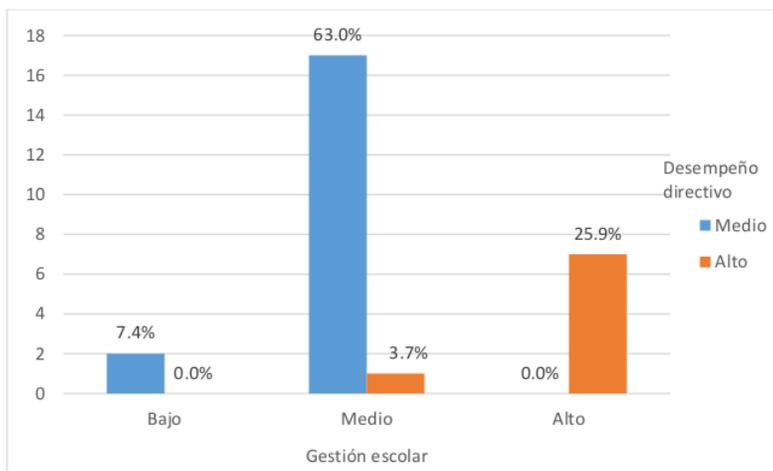
Tabla 16

Distribución según ³ gestión escolar y desempeño directivo en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.

			Desempeño directivo		Total
			Medio	Alto	
Gestión escolar	Bajo	Recuento	2	0	2
		% del total	7.4%	0.0%	7.4%
	Medio	Recuento	17	1	18
		% del total	63.0%	3.7%	66.7%
	Alto	Recuento	0	7	7
		% del total	0.0%	25.9%	25.9%
Total	Recuento	19	8	27	
	% del total	70.4%	29.6%	100,0%	

Figura 12

Distribución según ³ gestión escolar y desempeño directivo en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.



Interpretación:

De acuerdo a las variables: ³ gestión escolar y desempeño directivo, del 100% de directores, se obtuvo que en un nivel bajo de la variable ² gestión escolar un 7,4% en un nivel medio del desempeño directivo. Por otro lado, en un nivel medio de la variable gestión escolar se evidenció a un 63,0% en un nivel medio y al 3,7% en un

nivel alto del desempeño directivo. Finalmente, en un nivel alto de la variable gestión escolar se evidenció a un 28,9% en un nivel alto del desempeño directivo.

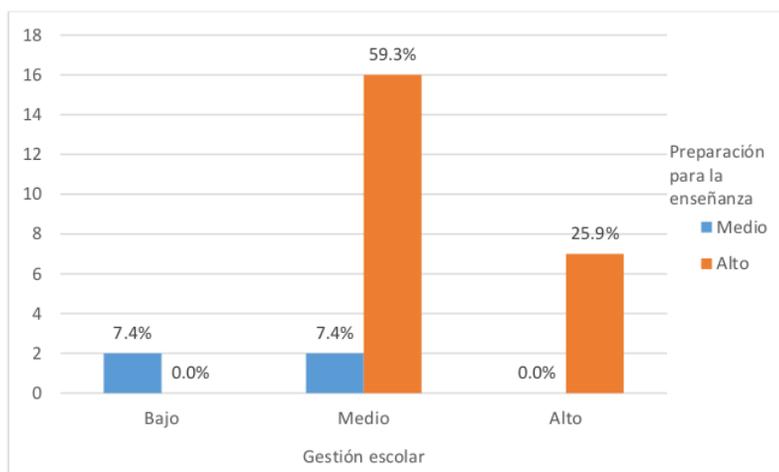
Tabla 17

Distribución según gestión escolar y preparación para la enseñanza de los aprendizajes en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.

			Preparación para la enseñanza		Total
			Medio	Alto	
Gestión escolar	Bajo	Recuento	2	0	2
		% del total	7.4%	0.0%	7.4%
	Medio	Recuento	2	16	18
		% del total	7.4%	59.3%	66.7%
	Alto	Recuento	0	7	7
		% del total	0.0%	25.9%	25.9%
Total	Recuento	4	23	27	
	% del total	14.8%	85.2%	100,0%	

Figura 13

Distribución según gestión escolar y preparación para la enseñanza de los aprendizajes en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.



Interpretación:

De acuerdo a gestión escolar y preparación para la enseñanza de los aprendizajes, del 100% de directores, se obtuvo que en un nivel bajo de la gestión escolar un 7,4% en un nivel medio de la preparación para la enseñanza de los aprendizajes. Por otro lado, en un nivel medio de la gestión escolar se evidenció a un 7,4% en un nivel medio y al 59,3% en un nivel alto de la preparación para la enseñanza de los aprendizajes. Finalmente, en un nivel alto de la gestión escolar se evidenció a un 25,9% en un nivel alto de la dimensión preparación para la enseñanza de los aprendizajes.

Tabla 18

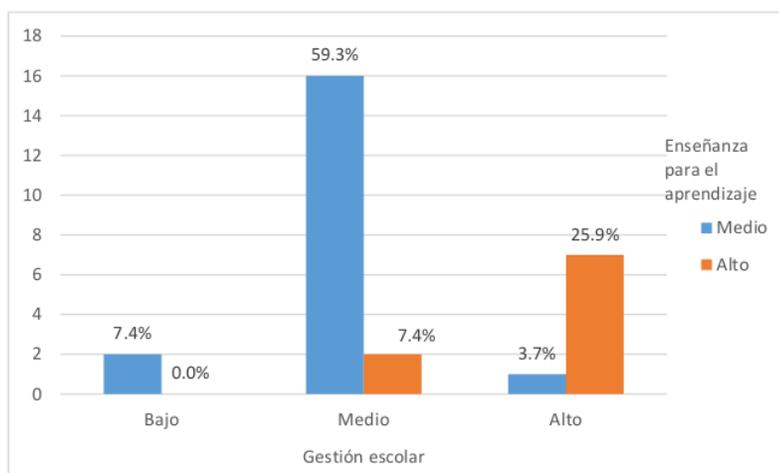
Distribución según gestión escolar y enseñanza para el aprendizaje de los educandos en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.

		Enseñanza para el aprendizaje		Total	
		Medio	Alto		
Gestión escolar	Bajo	Recuento	2	0	2
		% del total	7.4%	0.0%	7.4%
	Medio	Recuento	16	2	18
		% del total	59.3%	7.4%	66.7%

	Alto	Recuento	1	7	8
		% del total	3.7%	25.9%	29.6%
Total		Recuento	19	9	27
		% del total	70.4%	33.3%	100,0%

Figura 14

Distribución según ¹ gestión escolar y enseñanza para el aprendizaje de los educandos en los directores de ¹ la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.



Interpretación:

De acuerdo a ¹ la gestión escolar y enseñanza para el aprendizaje de los educandos, del 100% de directores, se obtuvo que en un nivel bajo de la gestión escolar un 7,4% en un nivel medio de la enseñanza para el aprendizaje de los educandos. Por otro lado, en un nivel medio de la gestión escolar se evidenció a un ⁵ 59,3% en un nivel medio y al 7,4% en un nivel alto de la enseñanza para el aprendizaje de los educandos. Posteriormente, en un nivel alto de la gestión escolar se evidenció a un 3,7% en un nivel medio y a un 25,9% en un nivel alto de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los educandos. ²

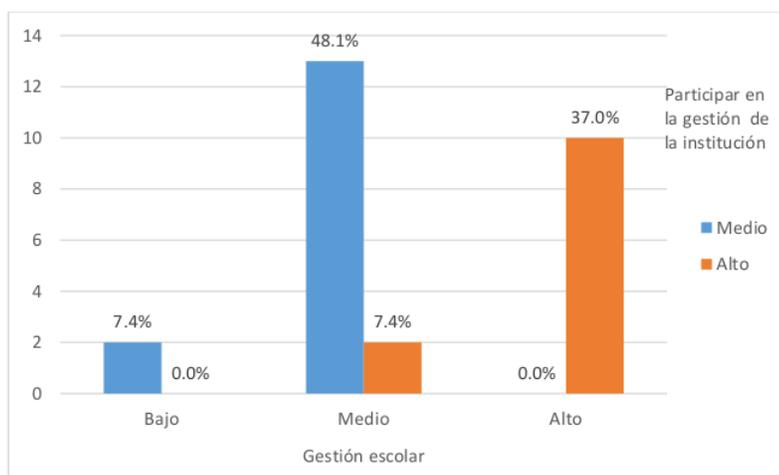
Figura 15

Distribución según gestión escolar y participar en la gestión de la institución que articula a la entidad en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.

			Participar en la gestión de la institución		Total
			Medio	Alto	
Gestión escolar	Bajo	Recuento	2	0	2
		% del total	7.4%	0.0%	7.4%
	Medio	Recuento	13	2	15
		% del total	48.1%	7.4%	55.6%
	Alto	Recuento	0	10	10
		% del total	0.0%	37.0%	37.0%
Total	Recuento	15	12	27	
	% del total	55.6%	44.4%	100,0%	

Figura 16

Distribución según gestión escolar y participar en la gestión de la institución que articula a la entidad en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco-2020.



Interpretación:

De acuerdo a la variable gestión escolar y la dimensión participar en la gestión de la institución que articula a la entidad, del 100% de directores, se obtuvo que en un nivel bajo de la gestión escolar un 7,4% en un nivel medio de la dimensión

participar en la gestión de la institución que articula a la entidad. Por otro lado, en un nivel medio de la gestión escolar se evidenció a un 48,1% en un nivel medio y al 7,4% en un nivel alto de la participar en la gestión de la institución que articula a la entidad. Posteriormente, en un nivel alto de la gestión escolar se evidenció a un 37,0% en un nivel alto de la dimensión participar en la gestión de la institución que articula a la entidad.

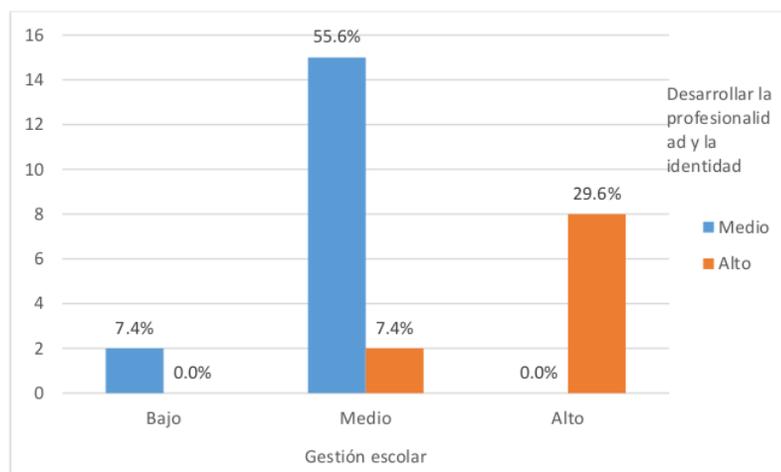
Tabla 19

Distribución según gestión escolar y desarrollar la profesionalidad y la identidad del profesor en los directores de la Rer de Santiago de Chucó 01, Ugel Santiago de Chucó.

			Desarrollar la profesionalidad y la identidad		Total
			Medio	Alto	
Gestión escolar	Bajo	Recuento	2	0	2
		% del total	7.4%	0.0%	7.4%
	Medio	Recuento	15	2	17
		% del total	55.6%	7.4%	63.0%
	Alto	Recuento	0	8	8
		% del total	0.0%	29.6%	29.6%
Total	Recuento	17	10	27	
	% del total	63.0%	37.0%	100,0%	

Figura 17

Distribución según gestión escolar y desarrollar la profesionalidad y la identidad del profesor en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.



Interpretación:

De acuerdo a la gestión escolar y desarrollar la profesionalidad y la identidad del profesor, del 100% de directores, se obtuvo que en un nivel bajo de gestión escolar un 7,4% en un nivel medio de la desarrollar la profesionalidad y la identidad del profesor. Por otro lado, en un nivel medio de la variable gestión escolar se evidenció a un 55,6% en un nivel medio y al 7,4% en un nivel alto de la desarrollar la profesionalidad y la identidad del profesor. Posteriormente, en un nivel alto de la gestión escolar se evidenció a un 29,6% en un nivel alto de la desarrollar la profesionalidad y la identidad del profesor.

Tabla 20

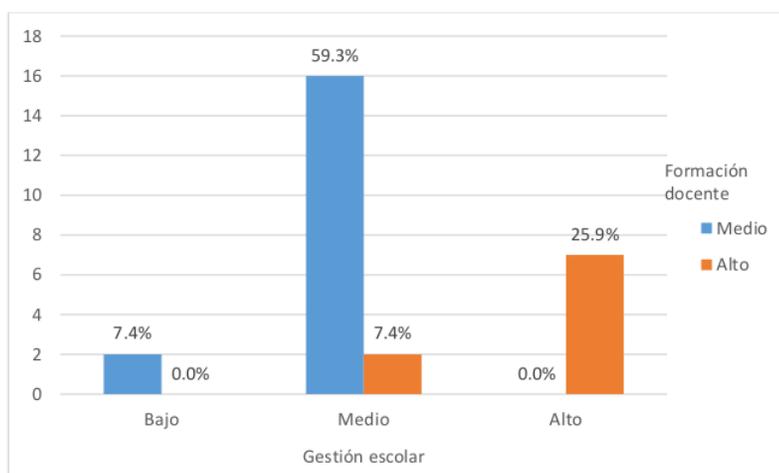
Distribución según gestión escolar y formación docente en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.

Gestión escolar	Bajo	Recuento	Formación docente		Total
			Medio	Alto	
			2	0	2
		% del total	7.4%	0.0%	7.4%

	Medio	Recuento	16	2	18
		% del total	59.3%	7.4%	66.7%
	Alto	Recuento	0	7	7
		% del total	0.0%	25.9%	25.9%
Total		Recuento	18	9	27
		% del total	66.7%	33.3%	100,0%

Tabla 21

Distribución según gestión escolar y formación docente en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.



Interpretación:

De acuerdo a la variable gestión escolar y la dimensión formación docente, del 100% de directores, se obtuvo que en un nivel bajo de la variable gestión escolar un 7,4% en un nivel medio de la dimensión formación docente. Por otro lado, en un nivel medio de la gestión escolar se evidenció a un 59,3% en un nivel medio y al 7,4% en un nivel alto de la formación docente. Posteriormente, en un nivel alto de la gestión escolar se evidenció a un 25,9% en un nivel alto de la dimensión formación docente.

3.2.Prueba de hipótesis

A) **Hipótesis general.**

Hipótesis Nula.

(Ho) No existe relación significativa entre gestión escolar y desempeño directivo en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.

Hipótesis Alternativa:

(Hi) Existe relación significativa entre gestión escolar y desempeño directivo en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.

Tabla 22

Relaciones entre gestión escolar y desempeño directivo en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.

		Gestión escolar	Desempeño directivo
Rho de Spearman	Gestión escolar	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	27
	Desempeño directivo	Coefficiente de correlación	,868**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	27

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Matriz de datos de la variable: Gestión escolar y desempeño directivo.

Conclusión: Obteniendo un Rho=0.868, demostrando una relación directa y moderada gestión escolar y desempeño directivo en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco-2020, con p=0.000, es decir con una significancia alta.

Decisión: Ho es rechazada, existe relación directa y significativa entre la gestión escolar y desempeño directivo en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.

B) Hipótesis específicas.

- **Ho.** No existe relación significativa entre la gestión escolar y la preparación para la enseñanza de los aprendizajes en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.
- **Hi.** Existe relación significativa entre la gestión escolar y preparación para la enseñanza de los aprendizajes en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.

Tabla 23

Correlaciones entre la gestión escolar y la competencia 1 del desempeño directivo en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.

			Gestión escolar	Competencia 1
Rho de Spearman	Gestión escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,514**
		Sig. (bilateral)	↓	,006
		N	27	27
	Competencia 1	Coeficiente de correlación	,514**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	↓
		N	27	27

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión: Obteniendo un Rho=0,514, lo que implica una relación directa entre la gestión escolar y la competencia 1 del desempeño directivo en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco-2020, con p=0.000, es decir con una significancia alta.

Decisión: Ho es rechazada, existe relación directa y significativa entre la gestión escolar y la competencia 1 del desempeño directivo en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco-2020.

- **Ho.** No existe relación significativa entre la gestión escolar y la enseñanza para el aprendizaje de los educandos en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.
- **Hi.** Existe relación significativa entre la gestión escolar y la enseñanza para el aprendizaje de los educandos en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.

Tabla 24

Correlaciones entre la gestión escolar y la competencia 2 del desempeño directivo en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.

			Gestión escolar	Competencia 2
Rho de Spearman	Gestión escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,861**
		Sig. (bilateral)	↓	,000
		N	27	27
	Competencia 2	Coeficiente de correlación	,861**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	↓
		N	27	27

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión: Obteniendo un $Rho=0.861$, lo que implica una relación directa entre la gestión escolar y la competencia 2 del desempeño directivo en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco-2020, con $p=0.000$ es decir con alta significancia.

Decisión: H_0 es rechazada, existe relación directa y significativa entre la gestión escolar y la competencia 2 del desempeño directivo en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.

- **H_0 .** No existe relación significativa entre la gestión escolar y participar en la gestión de la institución que articula a la entidad en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco-2020.
- **H_1 .** Existe relación significativa entre la gestión escolar y participar en la gestión de la institución que articula a la entidad en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco-2020.

Tabla 25

Correlaciones entre la gestión escolar y la competencia 3 del desempeño directivo en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.

		Gestión escolar	Competencia 3
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,460*
	Sig. (bilateral)	.	,016
	N	27	27
	Coefficiente de correlación	,460*	1,000
Competencia 3	Sig. (bilateral)	,016	.
	N	27	27

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

Conclusión: Obteniendo un $Rho=0.460$, demostrando una relación directa entre la gestión escolar y la competencia 3 del desempeño directivo en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco-2020, $p=0.016$ es decir con una significancia alta.

Decisión: H_0 es rechazada, existe relación directa y significativa entre la gestión escolar y la competencia 3 del desempeño directivo en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.

- **H_0 .** No existe relación significativa entre la gestión escolar y desarrollar la profesionalidad y la identidad del profesor en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.

- **Hi.** Existe relación significativa entre la gestión escolar y desarrollar la profesionalidad y la identidad del profesor en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.

Tabla 26

Correlaciones entre la gestión escolar y la competencia 4 del desempeño directivo en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.

		Gestión escolar	Competencia 4
Rho de Spearman	5 Coeficiente de correlación	1,000	,790**
	Gestión escolar Sig. (bilateral)	.	,000
	N	27	27
	Coeficiente de correlación	,790**	1,000
	Competencia 4 Sig. (bilateral)	,000	.
	N	27	27

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión: Obteniendo un Rho=0.790, demostrando una relación directa entre la gestión escolar y la competencia 4 del desempeño directivo en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco-2020, con $p=0.000$ menor a 0.05 , es decir con una significancia alta.

Decisión: Ho es rechazada, existe relación directa y significativa entre la gestión escolar y la competencia 4 del desempeño directivo en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.

- **Ho.** No existe relación significativa entre la gestión escolar y la formación docente en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.
- **Hi.** Existe relación significativa entre la gestión escolar y la formación docente en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.

Tabla 27

1 *Relación entre la gestión escolar y la competencia 5 del desempeño directivo en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.*

		Gestión escolar	Competencia 5
Gestión escolar	5 Coeficiente de correlación	1,000	,757**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	27	27
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,757**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	27	27

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

4
Conclusión: Obteniendo un $Rho=0.757$, lo que implica una relación directa entre la gestión escolar y la competencia 5 del desempeño directivo en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco, $p=0.000$, es decir con una significancia alta.

9
Decisión: Ho es rechazada, existe relación directa y significativa entre la gestión escolar y la competencia 5 del desempeño directivo en los directores de la Rer de Santiago de Chuco 01, Ugel Santiago de Chuco.

IV. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La finalidad de este estudio fue, identificar relaciones existentes entre ¹ gestión escolar y desempeño directivo, en la Rer Santiago de Chuco 01 de la Ugel Santiago de Chuco. Este estudio surgió como consecuencia de la gran necesidad sobre el mejoramiento en el desempeño de los Directivos/docentes y se pudo recoger información válida sobre la gestión escolar y su implicancia en el logro de un buen desempeño directivo, cuya intención fue poder aportar con un granito de arena con sugerencias que ayuden a fortalecer el desempeño directivo, si se sabe que, el directivo fue la piedra angular logró resultados de significativos aprendizaje en los educandos y aún más allá de esto buscar la calidad, para que los(as) estudiantes fueron capaces de formar de manera íntegra y haber respondido a situaciones problemáticas de la vida diaria y fueron capaces de solucionarlos, así como enfrentarse a un mundo lleno de diversidades en el aspecto social, cultural y científico.

Los resultados obtenidos, fueron analizados por dimensiones que integraron cada una de las variables de estudio.

En cuanto a la primera dimensión estudiada, fue el compromiso de gestión escolar, el cual se mostró el progreso de los aprendizajes en los educandos de la Rer, considerándose un principal punto de partida de reflexión para mejorar y atacarlo desde diferentes acciones, siendo involucrados la totalidad de la sociedad educativa, frente a este aspecto los integrantes de la Rer que se encuestaron declaran que el 56,6% se encuentran en un nivel medio de ejecución de acciones para lograr dicho compromiso de gestión, el cual fue preocupante en nuestra Rer, ya que habíamos contado con resultados muy bajos en el logro de aprendizajes; y el 44,4% además, se encontró en el nivel alto.

Referente a la segunda variable de estudio fue el Desempeño Directivo, también se reflejaron acciones que lograron ejecutar y tuvieron algunos avances de los compromisos de gestión escolar; es por ello, que seis competencias del buen desempeño directivo para estudiarlas frente a los resultados de la gestión escolar en la RER, los cuales fueron en la competencia 1, la muestra donde se encontró en el nivel medio el 85,2% y en el alto nivel el 14,8%, resultados que dejan notar con claridad acciones que tienen que ver con una planificación institucional basada en el saberes de los procesos educativos, el ambiente estudiantil, las particularidades de los educandos y contexto, orientándolos hacia la realización de los objetivos educativos.

Al contrastar los resultados de ambas variables se lograron afirmar que existió una relación significativa en las dos variables estudiadas a través de los resultados de la

Correlación de rho al haber obtenido un resultado de 0,868. Pues esta investigación fue revisada con anterioridad, se ha tenido el caso de Quispe (2020) en su estudio “La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente” los que lograron una correlación directa y alcanzan un grado de 0,576 y un $p = 0,000$, concluyendo que la optimización orienta la parte educativa gerencial la cual mejora el grado de desempeño de los profesores. Asimismo, guarda relación a lo que sostiene Taylor (1969) en su Teoría de la administración científica, en la que manifiesta que el enfoque de gestión tradicional destinado a aumentar la eficiencia de la industria para una distribución en organización de forma equitativa y aumentar la productividad de los trabajadores, es decir que si se realiza una gestión correcta, se poseerán los recursos para incrementar el desempeño de los trabajadores.

Al realizar la contrastación entre gestión escolar y la preparación para la enseñanza de los aprendizajes, se evidenció un $Rho=0.514$ con $p=0.000$, rechazando la hipótesis nula y determinando la existencia de relación. Lo que guarda correlación con lo demostrado por Quispe (2020) en su investigación “La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente”, en la que se concluyó que existe un vínculo significativo de la gestión educativa del director con el desempeño debido a un $Pearson=0,576$ y un $p=0,000$. Va de acuerdo a la Teoría de la administración científica de Taylor (1969) que manifestó en el principio de planeación que es un trabajo que no se planifica por trabajadores al reemplazar por un trabajo de organización.

Al contrastar la gestión escolar y la enseñanza para el aprendizaje de los educandos, se evidenció un $Rho=0.861$ con $p=0.000$, rechazando la hipótesis nula y determinando la existencia de relación. Dichos resultados se relacionan con los presentados por Pérez y Plejo (2018) en: “Buen desempeño directivo y la gestión escolar de la Institución Educativa Huánuco-2018” demostrado por un $r=0.645$. De acuerdo con lo que manifiesta Marco en el Buen Desempeño Docente (2012) manifiesta que la enseñanza para el aprendizaje de los educandos se explica mediante la instrucción para aprender en las aulas lugar que interactúan profesores y alumnos, los docentes forman un papel vital para mejorar la sensibilidad de los educandos, en el que participa de forma activa en el enseñar y aprender.

Al efectuar el contraste entre la gestión escolar y participar en la gestión de la institución que articula a la entidad se evidenció un $Rho=0.460$ con $p=0.016$, rechazando la hipótesis nula y determinando la existencia de relación. Relacionándose con lo que manifiestan Chávez y Olivos (2019) en su tesis “Gestión educativa y desempeño docente,

en la institución educativa “Modelo” Trujillo, 2018” estableciendo la existencia de relación debido a un $p = 0.00 < 0.05$ y $r = 0.877$. Según lo que afirma Marco en el Buen Desempeño Docente (2012) que participar en la gestión de la institución que articula a la entidad instituye vínculos de obediencia y apoyo familiar, comunidades, otros establecimientos y la sociedad en su conjunto, y promueve la cooperación con las familias para perfeccionar, implementar y evaluar los proyectos de educación de las instituciones por lo que debe establecerse una gestión de los directivos.

En la contrastación entre la gestión escolar y desarrollar la profesionalidad y la identidad del profesor se evidenció un $Rho=0.790$ con $p=0.000$, rechazando la hipótesis nula y determinando la existencia de relación. Guardando correlato con lo señalado por Anchante y Soriano (2018) en “Gestión educativa y desempeño docente de una I.E., Chíncha Alta-2018” demostrando la existencia de relación gracias a un $Rho= 0,490$ y $p=0,000$. De acuerdo al Marco en el Buen Desempeño Docente (2012) manifiesta que involucra que profesor mira hacia atrás en el proceso de su trabajo y experiencia institucional, desarrolla un constante proceso de aprendizaje, involucrando que la gestión debe evaluar su desarrollo.

Al contrastar la gestión escolar y la formación docente se evidenció un $Rho=0.757$ con $p=0.000$, rechazando la hipótesis nula y determinando la existencia de relación. Los resultados se relacionan con lo que sostiene Castro y Morales (2019) en su investigación “Liderazgo directivo y el desempeño docente en las I.E. del nivel secundario del distrito de Calamarca, Julcán- 2019” en la que se obtuvo $p = 0.000$ significancia menor a 0.05 (ρ de Spearman = 0.521), los autores concluyeron que existe un vínculo directo y significativo sobre el liderazgo gerencial y el desempeño educativo. De acuerdo con Marcelo y Cojal (2005) elabora el mejor método de motivación sea posible que aliente a maestros a hacer mejores contribuciones a sus metas colectivas y particulares, lo cual significa que la gestión directiva debe tener en cuenta la motivación al docente, dentro de lo que se debe considerar su formación

V. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó, que entre la gestión escolar y desempeño directivo, existe una relación directa y significativa según los resultados de correlación de $\rho=0.868$ y $p=0.000$, lo que implica que la relación es directa y fuerte.

Segunda

Se determinó, que entre la gestión escolar y preparación para la enseñanza de los aprendizajes, existe una relación directa y significativa según los resultados de correlación de $\rho=0.514$ con $p=0.000$, lo que implica que la relación es directa y fuerte.

Tercera

Se determinó, que entre la gestión escolar y enseñanza para el aprendizaje, existe una relación directa y significativa según los resultados de correlación de $\rho=0.861$ con $p=0.000$, lo que implica que la relación es directa y fuerte.

Cuarta

Se determinó, que entre la gestión escolar y participar en la gestión de la institución que articula a la entidad, existe una relación directa y significativa según los resultados de correlación de $\rho=0.460$ con $p=0.016$, lo que implica que la relación es directa y fuerte.

Quinta

Se determinó, que entre la gestión escolar y desarrollar la profesionalidad y la identidad del profesor, existe una relación directa y significativa según los resultados de correlación de $\rho=0.790$ con $p=0.000$, lo que implica que la relación es directa y fuerte.

Sexta

Se determinó, que entre la gestión escolar y formación docente, existe una relación directa y significativa según los resultados de correlación de $\rho=0.757$ con $p=0.000$, lo que implica que la relación es directa y fuerte.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Se sugiere a los coordinadores de Redes Educativas Rurales que se tome en cuenta los resultados obtenidos en esta investigación, para direccionar de manera pertinente y oportuna la propuesta de actividades de forma anual para continuar con la mejora del desempeño directivo.

Segunda

Se sugiere a los directivos/docentes que sigan fortaleciendo sus competencias profesionales y aprovechen la estrategia que el Minedu les ofrece a través de las Redes Educativas rurales para poner en práctica la realización de actividades de cada compromiso de gestión que mejorará significativamente sus competencias de los dominios de desempeño directivo.

Tercera

Se sugiere a los lectores de la presente investigación, la tomen en cuenta como un antecedente para futuras investigaciones de esta naturaleza, donde se ponga en marcha el fortalecimiento de directivos/docentes para un buen desempeño, el cual repercute en los aprendizajes de las y los estudiantes.

Cuarta

Se sugiere a las Ugels que cuenten con instituciones educativas rurales sean organizadas en Redes, para el fortalecimiento del equipo directivo/docente rural y se mejore la mejora de capacidades en los alumnos de la zona rural, ya que en muchas de ellas en lugar de desarrollar competencias siguen desarrollando temas o contenidos, acciones que los directivos/docentes deben cambiar para mejorar su enseñanza en la zona rural.

Quinta

Se sugiere al Minedu que se debe seguir con esta estrategia de Redes Educativas Rurales en toda la zona rural, para empoderar a los directivos/docente sobre su desempeño directivo y docente, ya que de esta manera mejoraría la enseñanza en

la zona rural y se acortarían las brechas de la zona rural con la urbana, y todo niño o niña así sean adolescentes tendrían las mismas oportunidades.

GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN UNA RER EDUCATIVA DE UGEL SANTIAGO DE CHUCO

INFORME DE ORIGINALIDAD

11%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1%
9	lareferencia.info Fuente de Internet	

<1 %

10

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

11

repositorio.uncp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

12

transparencia.unitru.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

13

1library.co

Fuente de Internet

<1 %

14

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

15

view.genial.ly

Fuente de Internet

<1 %

16

Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

<1 %

17

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

18

Submitted to Universidad Abierta para Adultos

Trabajo del estudiante

<1 %

19

repositorio.undac.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

20

doaj.org

Fuente de Internet

<1 %

21

respuestasrapidas.com.mx

Fuente de Internet

<1 %

22

593dp.com

Fuente de Internet

<1 %

23

Submitted to Universidad Nacional del Centro
del Peru

Trabajo del estudiante

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 16 words

Excluir bibliografía

Apagado