

GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS FRANCISCANAS DE LIMA, 2022

por María Rosario Borja Tovalino

Fecha de entrega: 15-abr-2023 12:30p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2065343581

Nombre del archivo: ri_a_Rosario_Borja_Tovalino_y_Diana_Vero_nica_Orozco_Ticse.docx (246.84K)

Total de palabras: 10777

Total de caracteres: 61764

7
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS FRANCISCANAS DE LIMA, 2022**

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

AUTORES

María Rosario Borja Tovalino
ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-6273-7843>
Diana Verónica Orozco Ticse
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5538-1598>

ASESOR

Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2421-548X>

17

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO – PERÚ

2023

I. INTRODUCCIÓN

En todo país, la administración educativa es un aspecto importante en la enseñanza y aprendizaje. Según UNESCO, 2011, la gestión educativa incluye el procedimiento de transmisión de saberes, la contextualización y la sistematización curricular dentro del Plan Curricular (PCI), la estrategia educativa, los métodos, recursos y materiales de enseñanza. Abarca también la práctica docente, el conocimiento de los programas y cursos, la aplicación de los procedimientos y los métodos pedagógicos, el contacto con los educandos, la capacitación e innovación del educador potenciando sus habilidades como profesional. Para conservar el cumplimiento de cada una de estas reglas, se necesita que la administración educativa sea actualizada y eficiente, entregando resoluciones correctas y oportunas (Murillo y Gómez, 2006).

El funcionamiento maestro, pertenece a los términos más usados en el campo educativo actualmente, sirviendo de alusión para validar cualquier proceso de cambio o táctica de optimización. La efectividad y la eficiencia son ambos pilares fundamentales de este paradigma. Según esta perspectiva, se dice que la característica más resaltante de la sociedad consiste en la transformación constante. Si esta fase no se realiza de forma óptima, es negativo para todos los agentes educativos, rebajando la responsabilidad para la buena marcha de la organización. De igual manera, la asignación de labores, el reparto de cargos, los métodos documentales, la gestión del tiempo, el espacio (Botero, 2009).

Ante un mundo en proceso de transformación persistente en todos los espacios (social, político, económico, comercial, científico y educativo). En el ámbito educativo se requiere que las instituciones adopten un papel proactivo para anticipar el futuro y una enseñanza de calidad para todos.

En el documento Minedu, 2016, se destaca la conexión debe ser recíproca entre la gestión directiva y el rol del educador como también valorar y dar sentido a las acciones que se complementan entre sí. Además, evalúa la calidad de las instituciones, la efectividad del conjunto, la comunicación interpersonal, el liderazgo y la orientación democrática.

A partir de esta visión, se observa que el desafío de la administración educativa tiene como propósito la formación de la persona teniendo en consideración sus necesidades, características, ritmos de aprendizaje como también su contexto y no es sólo la estructura de los recursos humanos (Casassus, 2000).

En los últimos años se han postulado una secuencia de cambios, todos para mejorar la administración educativa orientándola no únicamente a la mejora de los recursos, sino además al cumplimiento de los compromisos de administración bajo el buen manejo profesor, donde están contemplados las magnitudes del Marco para el Buen Manejo Maestro, que pretende generar un lenguaje compartido entre educadores y habitantes. La educación para el aprendizaje de los estudiantes, la colaboración en la administración estudiantil que se transmite. Inspirar a los docentes a pensar sobre sus propios enfoques educativos, lo cual lleva a la formación de una perspectiva cohesionada de la educación (Minedu, 2016).

Además, es importante integrar la evaluación formativa en el ámbito de Buen Funcionamiento del Maestro, debido a que ésta ofrece a los instructores una retroalimentación que les posibilita reconocer sus aspectos positivos, aspectos a mejorar y realizarse gradualmente. Para lograr el objetivo, es importante fomentar la reflexión personal y entre pares como práctica permanente, lo cual involucra una meditación crítica sobre la práctica y pide una formación inicial y continua que integre fundamentos teóricos y enfoques aplicables. El funcionamiento efectivo debería ser contextualizado desde los puntos socioculturales, económicos y políticos de la localización de la organización educativa, así como de las propiedades y expectativas de los alumnos y sus familias.

A nivel local, se observó el desconocimiento de la vinculación que existe entre el trabajo del docente y el liderazgo directivo así como la falta de interés por valorar la gestión directiva por parte de algunos miembros como también el creer que los resultados obtenidos por los alumnos es sólo responsabilidad del maestro de los colegios que se encuentran bajo la orientación de la Fundación EFI (2018), que buscan abordar el desafío de la innovación pedagógica y tecnológica, que apuesta por una enseñanza integral e inclusiva a partir de un liderazgo compartido. Por tanto, es de interés conocer si hay una alianza significativa entre la administración de los grupos directivos de las instituciones franciscanas y el desempeño del maestro, con el fin de fortalecer la animación y la organización de los directivos, el apoyo

y la toma de acuerdos conjuntos que respondan a los lineamientos y criterios que conduzcan hacia un proceso de optimización continua.

Es importante que la administración educativa y el rol del maestro se complementen e integren, sirviendo la primera como eje director de la segunda. Teniendo presente lo anterior, se realizó una indagación que respondió al siguiente problema general: ¿Cuál es la relación de la gestión educativa y el desempeño docente de las instituciones educativas franciscanas de Lima, 2022? Y sus específicos: ¿Cuál es la relación de la dimensión organizacional y el desempeño docente de las instituciones educativas franciscanas de Lima, 2022? ¿Cuál es la relación de la dimensión pedagógico – didáctico y el desempeño docente de las instituciones educativas franciscanas de Lima, 2022? ¿Cuál es la relación de la dimensión comunitaria y el desempeño docente de las instituciones educativas franciscanas de Lima, 2022? ¿Cuál es la relación de la dimensión administrativa y el desempeño docente de las instituciones educativas franciscanas de Lima, 2022?

La presente indagación se justifica porque aporta nuevos conocimientos sobre la administración educativa y el rendimiento de los docentes y se esforzó por mejorar los conocimientos en el campo educativo, centrándose en los maestros y recopilando nuevos datos. Además, este análisis es de interés a escala nacional, debido a que la administración educativa y la efectividad del profesorado son recursos universales presentes en cada una de las instituciones centradas en la instrucción educativa.

Esta indagación proporciona datos a las futuras generaciones acerca de la administración educativa y el funcionamiento maestro de los centros en estudio; además, da a conocer relevantes conclusiones respecto a cómo los esfuerzos teóricos fundamentan la manera de comprender y desarrollar los procesos educativos.

Este plan de indagación se hizo porque existía la necesidad de reconocer la interacción entre las dimensiones, desde el reconocimiento de las fortalezas del equipo directivo y la detección de los desaciertos en la administración para tomar medidas preventivas y correctivas que permitan entablar un proceso de optimización permanente.

Toda administración educativa optimiza los proyectos, contribuyendo al mantenimiento de la soberanía dentro de la política educativa y enriqueciendo los procesos instructivos en contestación a las solicitudes locales. La profesionalidad se expresa tanto en el manejo maestro como en la autorreflexión, que posibilita la interiorización de las competencias, la identificación de los fallos con el exclusivo fin de corregirlos y el test de novedosas técnicas de optimización fundamentadas en hechos reales.

Este análisis se justifica metodológicamente, debido a que proporcionó a las instituciones educativas datos cuantificables y dejó entablar un parentesco entre la administración institucional y el funcionamiento profesor. Además, los datos realizados ayudaron a la comprensión de la interacción, debido a que se obtuvieron insumos vitales por medio de las técnicas empleadas.

Al final, el aporte metodológico es el resultado del despliegue de instrumentos que describieron la relación entre las características, así como sus dimensiones del tema en estudio.

Esta investigación se desarrolló teniendo en cuenta los aportes de los siguientes antecedentes de estudio internacionales y nacionales:

Toledo (2020), señala que el objetivo principal ¹⁰ es generar un constructo teórico basado en el liderazgo directivo y el desempeño docente. Estableció como criterio, a nivel científico expresa la importancia del rol y liderazgo del profesor, como modelo a seguir. Así como se resalta la importancia del trabajo colaborativo y desempeños que se articulan. La metodología utilizada ⁵ fue de tipo descriptivo-correlacional; el ¹⁰ diseño transversal no experimental. La muestra: variable liderazgo, 5 docentes del personal de control académico de estudios; y en la otra variable, se tomó a 10 estudiantes. Se aplicó la encuesta, Test de Liderazgo Lewin, que corresponde a 32 ítems y el cuestionario de satisfacción de actividad docente, de 20 ítems. Concluye, que la forma de liderar del director es democrático, respetuoso, amable y generador de un ambiente participativo y de sana convivencia. Se identificó la correlación con el nivel de aprobación de 40%. La relación con esta

investigación es significativa por sus resultados que invitan a generar las condiciones para establecer un clima institucional de participación y colaboración.

López (2020), se planteó como objetivo: proponer un diseño de un sistema de gestión de la calidad educativa, que integra las normas internacionales ISO 21001:2018 e ISO 9001:2015 para la Unidad Educativa Montebello, ubicada en el Valle de Los Chillos, provincia de Pichincha para su interpretación utilizó el método cualitativo de investigación, para determinar cómo se encuentra, usó listas de verificación, focus group e informantes calificados en los procesos. Su resultado fue la presentación de su sistema. Sugiere que los criterios de ISO 21001:2018 sean unos de los marcos en las organizaciones educativas que permite sistematizar, análisis los procesos, orientar al usuario hasta establecer una dinámica de mejora continua. Existe relación con la presente investigación ya que una debida preparación y sensibilización la comunidad educativa contribuye a perfeccionar el sistema organizacional.

Ávila (2019), se propuso: desarrollar e implementar un sistema de gestión de la calidad basado en la NTC ISO 9001: 2015 y el plan de implementación para la mejora de la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Colegio Cristiano Beraka. Aplicó una lista de chequeo, hallándose un 60% del cumplimiento de los requerimientos, la ejecución de la planificación conforme a la Norma, evidenció menor alineación para la calidad, sugiriendo reformular los tres pilares institucionales, los planes y la caracterización del proceso de su sistema gestor. Concluye que el mejoramiento de la calidad se basada en necesidades y expectativas de sus clientes, personal y proveedores. La relación con nuestra investigación incide en la importancia de conocer y asumir la visión, misión y objetivos que respondan a los estándares externos y necesidades de la comunidad para lograr un mejor desempeño.

Orellana (2019), tuvo como propósito: determinar si en las dimensiones del liderazgo directivo - transformacional, transaccional y laissez-faire – percibido por lo docentes son relevantes en su desenvolvimiento profesional: capacidad pedagógica, inteligencia emocional, compromiso, vínculo con los alumnos y resultados de su labor, en nueve colegios privados de El Salvador, 2018. Con el diseño cuantitativo, transversal, descriptivo y

correlacional; grupo de estudio, 105 docentes. El reporte: una media igual a 3,8976 (DE =0,81634); en el liderazgo transaccional, una media igual a 3,7238 (DE = 0,81392); en el liderazgo *lais-sez-faire*, una media igual a 2,3286 (DE=0,77294) y en el desempeño docente, una media igual a 4,1924 (DE = 0,43885), en un rango posible de 1 a 5 puntos. Concluyó, los profesores que tienen más años de labor con el mismo director fortalecen sus habilidades y emociones en su práctica cotidiana y una disposición para acoger todo cambio. Por otra parte, los directores habituados a su zona de confort no motivan e inspiran. La relación con esta investigación es oportuna, ya que el director es el primer y último responsable de propiciar transformaciones en conjunto con los docentes con la finalidad de ser propuesta educativa confiable.

¹³ Saullo (2018), se planteó: **indagar cómo el enfoque por competencias que desarrolla el Equipo Directivo, mejora y fortalece la gestión en los Colegios del Nivel Primario de la Provincia Santa Rosa de Lima**. Utilizó el enfoque mixto, descriptivo, transversal, basada en el logro de competencias. Los datos reflejan la fidelización en sus colaboradores con la propuesta del Carisma dominicano-anunciatista. La capacidad de gestión y dirección es positiva (88,1%); al igual que el Equipo Directivo (88,1%). El 71,4% valora que los directivos reflexionan respecto a sus decisiones y acciones. Sugieren: Los directivos han de impulsar, integrar, orientar y coordinar todas las decisiones. La vinculación con la investigación en curso es propicia, los equipos directivos deben perfeccionar su formación académica, y esforzarse por gestionar sus herramientas personales que favorecen el éxito de los estudiantes.

Chorres (2020), se propuso: determinar la relación entre Gestión Educativa y Desempeño Docente en una institución educativa de Sullana. Su muestra, 100 docentes escogidos por muestreo no probabilístico por criterio. Concluyó: existe relación positiva baja en lo estudiado. Estos resultados se asemejan con la investigación, toda acción que involucre la participación del director y el estudiante es elemento clave para realizar la valoración objetiva del trabajo realizado por el responsable del aula.

Quispe (2019), buscó: identificar el nivel de la gestión y el desempeño laboral en los profesores de primaria de la institución educativa N° 80822 del distrito de La Esperanza. Utilizó la técnica hipotética deductiva y la muestra estuvo constituida por 39 maestros de

primaria. El resultado en el coeficiente de Spearman = 0,535, concluyó que hay correlación positiva directa. Guarda relación con la investigación por los datos obtenidos que evidencia la importancia de un trabajo coordinado entre los directivos y docentes.

Meza (2019), se planteó: determinar el vínculo que existe entre la gestión educativa y el desempeño del maestro en los colegios adventistas de Juliaca. Participaron en este estudio cuantitativo correlacional 85 profesores que fueron valorados con base a 2 instrumentos que inspeccionaron cada una de las cambiantes analíticas. Los resultados revelan correlación moderada ($r=0,504$, $p<0,05$), correlacionando de esta forma las dimensiones: Institucional ($r =0,417$, $p 0,05$), Educativa ($r =0,438$, $p 0,05$), Administrativa ($r =0,469$, $p 0,05$) y Comunitaria ($r =0,455$, $p 0,05$). Estos resultados respaldan la literatura científica, determinando la relación positiva del nivel moderado entre el liderazgo directivo y la tarea educadora del profesor. Existe relación con la investigación respecto al análisis de ambas variables donde se evidencia que a mayor gestión institucional hay una tendencia a promover la calidad profesional.

Nunton (2018), se propuso: establecer la interacción entre la gestión educativa y el funcionamiento del maestro. La población muestral ha incluido a 67 educadores de la Organización Educativa No. 1003 de la República de Colombia. De carácter cuantitativo, descriptivo-correlacional y no experimental-transversal. La validez de contenido y fiabilidad de las herramientas fueron respaldadas por V de Aiken y Alfa de Cronbach. Se empleó la prueba rho de Spearman para evaluar estadísticamente los resultados de las hipótesis detalladas y correlacionales. En resumen, se mostró que ¹⁹ la gestión educativa y el rendimiento de los maestros siguen estando estrechamente interrelacionados. La importancia de las correlaciones positivas y nulas se concluyó usando el umbral $p 0,05$. En la presente investigación existe relación en las conclusiones, los objetivos y las variables vinculadas entre sí.

Guevara (2018), se planteó: establecer la interacción de la administración educativa y el manejo del maestro de la organización educativa pública Santiago de Chuco. Se investigó un diseño detallado correlacional. La población considerada ha sido de 20 educadores. La encuesta se hizo por medio de formularios que solicitaban respuestas sobre

las variables en estudio. Cada una de las correlaciones evaluadas alcanzaron una diferencia significativa entre sus magnitudes ($p < 0,05$) desde los valores de las correlaciones de la primera variable y los niveles de manejo profesor en sus diversos puntos. Los resultados indican la vinculación estadísticamente significativa entre la administración educativa y el rendimiento del profesor con $p < 0,05$. La relación con esta investigación es importante ya que en sus recomendaciones indica que involucrar a los educadores en la organización y planeación contribuye al logro de las metas institucionales.

Así mismo, se consideró definir la gestión educativa. Según Gómez y Topete (2018), el concepto gestión nació en el campo empresarial a inicios del siglo XX, paralelamente que se inventaron las teorías de la gestión y el desarrollo teórico de la administración, que fueron aportes bastante relevantes y significativos para la disputa de la gestión y la administración. Dichos pensadores y visionarios son identificados como Frederick Winslow Taylor con la gestión científica; Henry Fayol y Max Weber con la teoría de la compañía estructuralista quienes brindaron origen y enorme fomento al análisis de la gestión desde los principios tan claros del colegio Behavioriana, en cuanto al desarrollo de la organización, teorías estructuralistas, teorías neoclásicas, escuela humanista, entre otras.

En el campo de la enseñanza, la administración educativa se define gestión de procesos y recursos para la consecución de las metas y afirmar los procesos de innovación por medio de la participación de las autoridades, profesores, alumnos y personal de apoyo (Gómez y Topete, 2018).

De consenso con la UNESCO, 2013 es un elemento determinante de las ocupaciones de la organización y de sus miembros, es decir, la enseñanza-aprendizaje encierra distintas concepciones de los procesos de instrucción, diversificación del plan de estudios, programación de sistemas dentro de los planes de lecciones (PCI), métodos y técnicas de instrucción, evaluación del aprendizaje y despliegue de herramientas y materiales de instrucción. También significa trabajo docente, práctica docente, dominio de programas y currículos, funcionamiento de métodos y estrategias didácticas, estilo educativo, compromiso de los estudiantes, y formación y renovación de los docentes para mantener y desarrollar sus competencias. Proceso de enseñanza, diversificación curricular, programación de sistemas en la planificación de lecciones, métodos y técnicas de enseñanza,

evaluación del aprendizaje y despliegue de herramientas y materiales didácticos. Implica también el trabajo docente, la práctica docente, la aplicación de planes y cursos de maestría, y el funcionamiento de los métodos de enseñanza.

Según Alvarado (2019), la administración educativa es un grupo de actividades enfocadas al propio proceso educativo, donde el personal maestro, entre los que destaca el director del colegio, y los papás de familia y la sociedad educativa son los primordiales protagonistas. Además, según Cobo (2016), la administración educativa es igual a la administración de recursos académicos y se explica como "las ocupaciones operativas que actualizan y simbolizan el motivo de ser de cualquier organización educativa." Especialmente, las que poseen objetivos instructivos.

According to Lynch et al., (2020), one of the priorities of educational management is to ensure that the different areas in the school promote efficient and effective teaching that creatively responds to the challenges of educational policy and local school context so that The impact of origin to the expected changes in pedagogical practice and in the competence achieved from a permanent feedback and management of human and material resources.

Según la especificación anterior, la gerencia educativa es la teoría y la práctica de planear, ordenar, guiar, coordinar y evaluar las ocupaciones educativas de forma que posibilite a los alumnos actuar como constructores de su propio aprendizaje.

El estudio consideró la dimensión organizacional de la gestión educativa: en el colegio, articula el manejo de las personas y de los grupos de trabajo. ¿Qué tipo de organización beneficia la consecución de la excelencia educativa? Indudablemente, todo lo cual permite: La construcción de proyectos especializados y la formulación de respuestas imaginativas. El trabajo por proyectos específicos tiene una extensa historia en la evolución de la enseñanza. Como una estrategia de organizar la vida estudiantil, el plan anima a los instructores a abordar los desafíos por medio de maneras de trabajo cooperativo, centradas en el procesamiento de la información y la obra de conexiones entre hechos, conceptos y métodos. Ya que los proyectos tienen que empezar con la presentación de problemas o inconvenientes realistas, esto ayuda a abordar preguntas genuinas que emergen de los

elementos de todo el mundo real, al tiempo que pone a prueba a los maestros referentes a su capacidad para desarrollar recomendaciones de aplicación viables. De esta modalidad, el plan da el marco para el cuestionamiento en grupo, ofreciendo la probabilidad de exponer una interpretación compartida y común de la verdad circundante. Detectar y elegir un problema, acomodar el trabajo, dividir la era y las labores a hacer, buscar, elegir y procesar la información, diferenciar lo importante de lo anecdótico, obtener la velocidad de usar varios medios y recursos, llegar a conclusiones y proponer novedosas cuestiones son procedimientos para gestionar las preocupaciones organizativas del colegio.

Asimismo, según Minedu (2018) es un proceso estratégico que involucra la determinación de fines, políticas y tácticas de corto y extenso término, tanto institucionales como sectoriales, con el objetivo de afirmar una administración eficaz, pertinente y equitativa del sistema educativo basada en resultados. Incluye cada una de las ocupaciones relacionadas con el estudio, la formulación y extenso plazo, las políticas y tácticas institucionales y sectoriales, así como su utilización por medio de planes, carteras de programas y proyectos aprobados y mecanismos de utilización.

En la gestión es importante conocer la dimensión pedagógica didáctica, según Minedu (2021) la conducción de las competencias, contenidos primordiales, temas intercurriculares, valores y el diseño de unidades y proyectos didácticas. Es el proceso operativo que define los aprendizajes primordiales en la enseñanza primaria y las competencias expertos en la enseñanza preeminente. Incluye ocupaciones orientadas a la revisión de la formación del currículo, al perfeccionamiento del sistema de estudios, al establecimiento de ocupaciones complementarias para comprometer a los alumnos, así como a la construcción de materiales de repartición y a la evaluación del diseño y utilización del currículo.

En cuanto a la dimensión comunitaria se hace referencia primordialmente a los equipos, organizaciones, empresas de la sociedad para detectar labores, ocupaciones y actores y desarrollar iniciativas de participación. Para eso, es importante que el colegio y su personal fomenten una sana convivencia escolar. Las interacciones que el colegio realiza con la sociedad tienen la posibilidad de facilitar la formación de redes integradas por personas y empresas con intereses y necesidades compartidas (Sánchez, 2017). Sin embargo,

el establecimiento de esta trama relacional es complicado, debido a que requiere la familiaridad con el lote que circunda al colegio, la colaboración en eventos e iniciativas impartidas en la sociedad local y la construcción de sitios de compromiso progresivo e inclusivo. En otros términos, el colegio debería ser capaz de abrazar el ámbito local, usando sus propias habilidades y requisitos además de los de la sociedad local. Involucra conservar un estado de preparación para lograr aprovechar las oportunidades y las ventajas que tienen que evaluarse a la luz de los peligros y amenazas que expone cualquier nuevo evento o relación. Significa pertenecer y servir a la sociedad. Conforme al Minedu (2021) involucra a la familia, fortalecer los factores protectores y reducir factores de riesgo desde un actuar formativo nos lleva a buscar acciones para lograr instituciones que aseguren la formación integral del educando, capaces para pensar, producir y valorar.

Sin lugar a dudas, la administración educativa es un procedimiento de visualización y/o expresión del futuro que posibilita prever metas, ocupaciones y recursos (Martínez, 2017). La utilización pedagógica de los recursos y la infraestructura, el invento de propuestas didácticas innovadoras y el desarrollo de procedimientos dirigidos a la recuperación de la matrícula y la retención necesitan un dinamismo cuya consecución pide la ampliación de los márgenes de elección institucionales. Para desarrollar del todo la gestión escolar, es determinante que el elemento administrativo se incluya en el grupo integral de todos los puntos del colegio. No obstante, esta modalidad de organización no podría ser impuesta ni transferida, debería incorporarse en cada institución en relación de sus desafíos y de los recursos accesibles.

Los procesos de administración educativa fueron definidos por Salas (2003) como el grupo interdisciplinario de las ciencias de la educación que buscan administrar el currículum en coherencia con los objetivos determinados en un modelo educativo. Por tanto, deben reunir condiciones y hechos educativos para el estudio de la organización educativa. Por consiguiente, las labores diarias no tienen la posibilidad de llevarse a cabo de forma positiva sin un correcto proceso de idealización que integre la definición de fines, la programación de ocupaciones, la selección de conjuntos causantes, la previsión de los recursos necesarios y, al final, una evaluación continua del trabajo; debido a que es indispensable comenzar un

nuevo ciclo de idealización que superen las limitaciones, fortalezcan y profundicen las tácticas pertinentes.

Las funciones administrativas en relación con los métodos educativos incluyen: diagnósticos, políticas, fines, metas, tácticas, presupuestos, planes, programas y proyectos. Organización Responsabilidades, construcciones organizativas, ubicaciones geográficas, protocolos y sistemas Dirección Decisión, delegación de funcionalidades, desconcentración y descentralización Coordinación Formación de comités, comisiones y equipos de trabajo. Control Supervisar, evaluar, revisar, orientar y hacer visualizaciones.

Conforme al Minedu (2019) el marco de funcionamiento delinea estándares acordados por el currículo para la actividad pedagógica. La iniciativa pedagógica concreta el objetivo del Plan Educativo Institucional (PEI) y sirve de brújula para todo el desempeño de la organización. La iniciativa pedagógica sirve como punto de alusión constante en el aprendizaje en todo el colegio. El proyecto pedagógico es explícito.

Las metas e inicios de la organización educativa. La organización educativa asume las propiedades ideales del maestro y del estudiante. La actuación del educador está dirigida por las nociones pedagógicas. Según Botero (2019), su sentido posibilita a la sociedad educativa edificar un grupo de creencias y prácticas pedagógicas que componen el futuro del colegio. Promueve un ambiente conveniente para los intercambios de aprendizaje entre todos los miembros del colegio. Promueve el desarrollo profesional de los maestros al permitirles ejercer la idea y la creatividad. Posibilita tomar conciencia de las propias pretensiones y conocimientos. Posibilita la formación de vínculos entre el colegio y la sociedad circundante, así como la promoción de la comunicación abierta y la unión de todo el colegio.

La variable desempeño docente definida según Minedu (2016) es el funcionamiento del profesor relacionado con la organización, desarrollo y evaluación de las ocupaciones de desarrollo del ingenio de los alumnos a causa de los instructores. Según Pérez, Peley & Saucedo (2017), el manejo maestro es una serie estructurada y fundamentada de ocupaciones del instructor dirigidas al logro de las metas educativas y al impulso de las competencias señaladas en los materiales curriculares.

En términos de rendimiento de los estudiantes, la efectividad del maestro se explica como la mediación son causantes de impulsar prácticas de educación eficaces que mejoren las estrategias en los aprendizajes del estudiante (Rojas y Gaspar, 2006).

Según las sesiones de clase y otros programas, el manejo del maestro comprende todo lo que ejecuta en los escenarios educativos, siendo el aula el más destacado. Para eso, el maestro emplea una secuencia de estrategias eficaces para alcanzar el grado de aprendizaje esperado (Pont et al. 2009).

El actuar del maestro es un grupo de labores estratégicas que el docente realiza como parte de su actividad, la educación por medio de técnicas, la conducción intelectual, orientación en el manejo emocional de los estudiantes y la reflexión continua sobre los resultados. Así mismo, la función del profesor implica la colaboración en la administración estudiantil y las interacciones de respeto recíproco que realiza con otros compañeros de trabajo (Herrera, 2021).

El manejo de un maestro podría ser juzgado en dos niveles: de forma objetiva, basado en el logro de indicadores, y de forma subjetiva, basado en el agrado y valoración del maestro por el éxito en el proceso de educación y aprendizaje (Rosario, 2017).

Según Jiménez, et, al. (2010) el manejo del profesor es el resultado significativo en una organización educativa, enfatizando la preparación y profesionalidad del maestro en un proceso de perfeccionamiento. La capacidad del maestro para diseñar e llevar a cabo procedimientos, contextualizar la información y ofrecer resoluciones correctas a los inconvenientes del ámbito es un componente relevante en la evaluación del manejo.

La efectividad del maestro debería ser evaluada no solamente en términos de transferencia mecánica de información, sino además en términos de mejora de los recursos educativos de la organización. Es esencial considerar que la carencia de recursos económicos y materiales no impide al instructor actuar exitosamente; por

cierto, una vez que los recursos son escasos, es la tarea del instructor la que resulta importante para que los estudiantes adquieran competencias.

El presente análisis consiste en el manejo o dominio del profesor como iniciativa por el Ministerio de Enseñanza Minedu (2016), la cual apunta que el funcionamiento maestro es el grupo de ocupaciones cuantificables que demuestran al abordar su trabajo con el fin de conseguir aprendizajes primordiales para los estudiantes, además de disponer de los próximos recursos de funcionamiento: rendimiento, responsabilidad y rendición de cuentas.

Corresponden a los dominios del Marco para el Buen Manejo seis capacidades. La interacción entre los dominios es dinámica en el sentido de que generan una integridad incorporada e integradora de las actividades del director; además son interdependientes, debido a que el desarrollo de un dominio influye en el desarrollo del otro Minedu (2016).

El primer dominio: administración y generación de situaciones que favorecen la optimización de los resultados esperados, incluye los aspectos similares en la administración de las condiciones institucionales que favorecen la optimización de los aprendizajes, como la idealización institucional, colaboración familiar y comunitaria. Como tal, engloba la administración de la convivencia estudiantil, que involucra el establecimiento de un ambiente estudiantil inclusivo y democrático, así como la prevención y contestación instantánea a la violencia estudiantil, manteniendo de esta forma un ambiente seguro, respetuoso, acogedor y colaborativo.

Además, encierra la administración eficiente y equitativa del personal, los materiales, la época y el dinero de la organización, así como la utilización de técnicas de mantenimiento seguras y saludables. Este apartado posibilita a la dirección planear, realizar, supervisar y evaluar la gestión del colegio, así como recoger y crear compromisos de la sociedad educativa estructurada en funcionalidad de las funcionalidades y responsabilidades de cada integrante. Esto se consigue por medio de la administración comunitaria, que necesita el establecimiento de lazos de cooperación, la colaboración en la vida social y la cooperación recíproca con los conjuntos gubernamentales o comerciales que operan en la zona.

La implementación de estrategias para mejorar los resultados en el aprendizaje por medio del trabajo colaborativo, la apuesta por la sana convivencia y la cooperación familiar y del entorno son elementos que garantizan las experiencias de aprendizajes. Esta categoría evalúa la organización de manera sistemática.

El segundo dominio, orienta las fases pedagógicas para el éxito académico, incluye todos los puntos de vista y actividades de manera directa relacionados con la práctica pedagógica del equipo maestro, como la creación de espacios colaborativos, el trabajo colegiado y la autoevaluación profesional, así como la implantación de un plan de formación continua y la promoción de prácticas efectivas. Todo ello es susceptible de lograr por medio de la construcción de un plan de monitoreo y retroalimentación. Es importante, guiar los procesos pedagógicos para impulsar el aprendizaje y las competencias profesionales y el seguimiento sistemático de los procesos educativos de los instructores. El liderazgo del educador necesita la comprensión de la interacción dinámica y la interdependencia de los actos que las acompañan, a los que nos referiremos como las condiciones previas de la IE. Para conseguir las metas del liderazgo, se necesita edificar estas condiciones por medio de los instrumentos de liderazgo.

Las competencias concretas de dominio se definen como algo más que un entendimiento especializado en un entorno específico, debido a que involucran compromisos, el quiero de hacer las cosas de manera correcta, el conocimiento, la función de manejar los fundamentos Minedu (2016).

Este vocablo puede contribuir a la comprensión de la acción directiva. Varias actividades prescriptivas tienen la posibilidad de mejorar la organización y el aprendizaje en una escuela, empero ser inaceptables en otra, lo cual muestra la singularidad del colegio. Por consiguiente, la conducta del directivo se estima contextual. Cada escuela ha desarrollado su cultura, su ámbito y su capacidad de habituación únicos como consecuencia de su propio pasado, lo cual debería reconocerse. Este término denota un grado preciso de entendimiento en un campo definido.

La competencia es un entendimiento preeminente que se aprende de manera sistemática y estructurada, así como por medio de la meditación y la autoevaluación sucesivas (racionalidad). El liderazgo se cultiva por medio de la práctica diaria y se nutre de nuestra vivencia, de los conocimientos adquiridos y de la reforma estudiantil.

En tercer lugar, la competencia tiene una magnitud ética, debido a que la reforma educativa necesita un recuerdo constante del compromiso y el deber moral con la educación, que debería impregnar cada una de las competencias de administración.

Considerando la propuesta del Minedu (2016) para un buen funcionamiento maestro, hay 4 recursos a tener en cuenta:

La preparación para el aprendizaje. Este dominio con la educación del maestro, el cual debería tomar en consideración los conocimientos anteriores y elegir las tácticas y procedimientos más efectivos para que adquieran un aprendizaje importante. Es responsable del desarrollo del currículo.

Instrucción dirigida al aprendizaje de los estudiantes. Este asunto involucra las relaciones entre maestros y estudiantes en el aula. Las clases tienen que ser atractivas y realizarse en un ámbito conveniente para la educación y el aprendizaje. Este entorno incluye conocimientos, capacidades y valores. Por consiguiente, el instructor es determinante, es el responsable que los estudiantes sean conscientes y se interesen activamente en sus estudios y logro de las competencias esperadas.

Colaboración en la administración estudiantil comunicada a la sociedad. Esta área promueve y asegura relaciones respetuosas y de cooperación con los miembros del núcleo familiar, la sociedad para beneficiar el desarrollo psicoafectivo y social como resultados del aprendizaje.

Crecimiento profesional y formación de la identidad maestro. Los profesores discuten sus vivencias laborales e institucionales, desarrollando procesos de aprendizaje constante y reflexionando sobre sus prácticas pedagógicas personales y colectivas para desarrollar y profundizar en su identidad profesional y su rol en el ámbito local, regional y nacional.

Tomando en cuenta la narrativa científica es decir el aporte teórico se respondió al objetivo general, que consistía en: Determinar la relación de la gestión educativa y el desempeño docente de las instituciones educativas franciscanas de Lima, 2022 así como a

los específicos: ³ establecer la relación entre la dimensión organizacional y el desempeño docente; establecer la relación entre la dimensión pedagógico – didáctico y el desempeño docente; establecer la relación entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente y establecer la relación entre la dimensión administrativa y el desempeño docente.

Lo cual permitió corroborar ² la hipótesis general: existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en los colegios estudiados. Como también los resultados obtenidos permitieron verificar que existe relación significativa entre la dimensión organizacional, pedagógico – didáctico, comunitaria, administrativa con la variable desempeño docente.

El siguiente cuadro de operacionalización muestra la definición, indicadores e instrumentos de medición utilizados:

Tabla 1
Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos de medición	Escala
Gestión educativa	Alvarado (2019) señala que la administración educativa son tareas dirigidas al propio proceso educativo, siendo los protagonistas principales los	Se refiere al conjunto de prácticas pedagógicas orientadas hacia el propósito desde las dimensiones: organizacional, pedagógico didáctico	Organizacional	Organigramas	1 – 7	Delegación de tareas.	Likert
				Segmentación del trabajo.			
						Cuestionario	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

docentes, el director, los padres de familia.	administrativa que aseguren el aprendizaje. Se medirá mediante un cuestionario que consta de 32 preguntas.	Comunitaria	La exigencia. El entendimiento. El saber escuchar. La corresponsabilidad. Planeación de las estrategias. Medios humanos y económicos.	17 - 22
Son las acciones y el rol mediador en lo pedagógico, desarrollo de competencias y se cuantifica en términos de los logros de los educandos durante el proceso. Los administradores institucionales	Son actividades concernientes a potenciar las habilidades, capacidades y actitudes que se evidencia en el desenvolvimiento del estudiante. Mediante el cual es necesaria la preparación de los aprendizajes, enseñanza,	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	El profesor conoce ritmos y estilos de los niños y jóvenes en el aprendizaje. El docente propone estrategias adecuadas para el ritmo y estilo de aprendizaje de sus estudiantes. Considera las habilidades cognitivas de para elaborar su planificación. Cuenta con información actualizada en las experiencias en el aula.	23 - 28
Desempeño docente				1 - 7 Cuestionario Likert Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

son responsables de la participación de la gestión articulada. estrategias efectivas que aseguren el éxito. (Rojas y Gaspar, 2006)

Contextualiza las sesiones de clase.
La planificación responde al PEI.

Selecciona estrategias didácticas en función al diagnóstico.

¹⁶ Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Motiva a la investigación para profundizar y tener dominio de los temas.

Usa estrategias en la resolución de problemas.

Fortalece las capacidades para transformar las debilidades en el aprendizaje.

Se comunica de manera asertiva y empática.

8 – 16

Emplea recursos y herramientas en su sesión. Rediseña su plan en coherencia con las inquietudes y expectativas. Valora el avance teniendo en cuenta las metas planteadas. Retroalimenta de manera continua.

5 Participación en la gestión articulada con la comunidad. Aporta en la elaboración del PEI. Desarrolla proyectos del PEI en conjunto con otros docentes.

17 – 22

Promueve la innovación en beneficio del entorno. Fomenta la corresponsabilidad familia – colegio.

Reconoce los aportes de la cultura y comunidad en la educación.

Realiza talleres fortaleciendo el rol de los padres en la formación de sus hijos.

Se actualiza y capacita mejorando su calidad de enseñanza.

Se involucra en los espacios de inter aprendizaje para fortalecer sus competencias.

Pone en práctica las orientaciones y experiencias novedosas. 23 – 28

Asume y práctica los valores institucionales.

El docente es referente de vida.

Demuestra sus principios éticos y morales.

Esta averiguación beneficia a los trabajadores donde permite entender, examinar y producir juicios sobre las posibles interrelaciones entre la administración educativa y la efectividad del profesor. Asimismo, las funciones del equipo directivo son: la toma de decisiones, la delegación de responsabilidades, el acompañamiento, el liderazgo de grupos, la negociación y la supervisión. En resumen, con los resultados obtenidos tenemos la posibilidad de asegurar que la administración educativa es el conjunto de prácticas que toda escuela debería llevar a cabo para promover una política e innovación persistente.

17 II. METODOLOGÍA

2. 1. Objeto de estudio

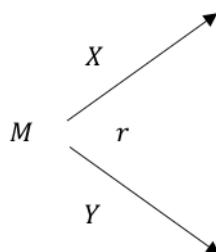
Considerando las perspectivas de diversos autores como Hernández y Mendoza (2018) quienes describen la indagación como cuantitativa, cualitativa o mixta a partir del punto de vista del enfoque o paradigma de indagación. A partir de este criterio, esta investigación es cuantitativa ya que sigue el proceso metodológico del diseño que involucra el recojo de datos tangibles de una muestra de análisis. Por tanto, el objetivo es teórico, buscó la comprensión de la verdad para describir lo que respecta al desempeño docente en las instituciones estudiadas. Como también se estableció la interacción entre dos variables; la indagación es correlacional y transversal porque buscó integrar todas las dimensiones de la gestión escolar desde el carácter exploratorio; comprobando así la hipótesis general: existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente de las instituciones educativas franciscanas y la relación significativa que se evidencia entre la dimensión organizacional, pedagógico – didáctico, comunitaria, administrativa y el desempeño docente de las instituciones en mención.

De acuerdo con Rodríguez et al. (2017), una técnica de indagación es un plan empleado por el investigador para contestar al problema de indagación y detectar los métodos a seguir para realizar un análisis: procedimiento de deducción, se llega a la inferencia desde la idea general a lo específico, o de la confirmación extensa a lo concreto. Este procedimiento se tuvo en cuenta para responder al problema desde la literatura científica y el método sintético, a diferencia del procedimiento analítico, viene de las partes al todo para interpretar o describir el grupo o su funcionalidad. Se usó en la interpretación de los datos y la finalización de la investigación.

Al no existir una manipulación consciente de las cambiantes para mirar los fenómenos en su ámbito natural, el diseño de análisis para este plan es no empírico detallado correlacional transversal (Hernández y Mendoza, 2018). La ilustración pertinente es la siguiente:

Figura 1

Diseño de la investigación



En donde:

³
 M = Muestra de estudio.

X = Observación de la variable Gestión Educativa.

Y = Observación de la variable Desempeño docente.

r = Posible relación entre X e Y .

En esta investigación, se consideró como población a 120 profesionales, de los cuales más del 80 % son mujeres y 20 % son varones.

El objeto de estudio fueron los docentes que laboran en: C.E.P. “Nuestra Señora del Rosario de Fátima” – Chaclacayo, que atiende a estudiantes de la educación básica regular en sus tres niveles: inicial, primaria y secundaria; C.E.B.E. “La Inmaculada – Barranco, institución que brinda servicio educativo a estudiantes sordos y asociados a otras necesidades educativas; ¹⁴ C.E.B.E. “San Francisco de Asís” – Santiago de Surco que acoge y forma a estudiantes ciegos y asociados a otras necesidades educativas; I.E.I. “San Francisco de Asís” – Santiago de Surco brinda servicio educativo a estudiantes del nivel inicial. El quehacer educativo de los docentes que colaboran en estas instituciones es liderado por la Fundación EFI, cuya finalidad es: impulsar la formación, el desarrollo planes-proyectos y actividades educativas, de capacitación sistemática a los profesionales; favorecer oportunidades; impulsar la calidad humano-cristiana, sensible y activa. Así como la exigencia académica; favoreciendo la inclusión con criterios

franciscanos desde la Comunidad Educativa responsable, fraterna, comprometida con la protección de la vida y de nuestra casa común. (Estatutos Fundación EFI, 2018).

De acuerdo a Arias, et al. (2016) consiste en determinar un subgrupo de la población, a quién se aplicará un instrumento para obtener información.

La investigación se realizará con una muestra conformada por 80 profesionales.

Tabla 2

Muestra de docentes de las instituciones educativas franciscanas de Lima

Instituciones Educativas	M	%
C.E.P. “Ntra. Sra. del Rosario de Fátima”	30	37,5
C.E.B.E. “La Inmaculada”	20	25
¹⁴ C.E.B.E. “San Francisco de Asís”	25	31,2
I.E.I. “San Francisco de Asís”	5	6,3
Total	80	100

Nota. Registro de docentes de las instituciones educativas franciscanas de Lima, 2022.

En este análisis se usó un procedimiento de muestreo de conveniencia y oportunista. Según Otzen y Manterola (2017), se apoya en la selección de la muestra basado en la accesibilidad y disponibilidad, sin normas matemáticas o estadísticas.

Según los criterios de integración, se consideró a los integrantes del equipo directivo y profesores de aula de las instituciones educativas franciscanas de Lima, 2022 y los datos van a ser recolectados en un tiempo de una semana. No obstante, se excluirá a los maestros de otras instituciones.

Presentamos las variables y sus de dimensiones que fueron investigados. Dimensiones de gestión educativa: organizacional, pedagógica didáctica, comunitaria y administrativa y las dimensiones de desempeño docente: preparación para la enseñanza de los aprendizajes,

enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo profesional y establecimiento de una identidad docente.

2. 2. Instrumentos, técnicas, equipos de laboratorio de recojo de datos

La técnica utilizada en el estudio fue la encuesta, hace referencia al grupo de procedimientos usados para decidir las propiedades de los individuos. Para realizarla, el investigador debería administrar un cuestionario que revele las críticas, actitudes y comportamientos de los encuestados (Casas et. al, 2003).

El instrumento aplicado fue el cuestionario, que consistió en una batería de interrogantes que se elaboró para recabar información sobre la gestión educativa que permitió identificar esta variable en sus dimensiones, con 32 preguntas y sus opciones de respuesta: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca y el cuestionario para evaluar el desempeño docente, permitió obtener datos sobre esta variable y sus dimensiones, con 28 preguntas y las opciones de respuesta.

Se elaboró y evaluó la efectividad y veracidad de ambas herramientas que se aplicaron. Fue validado por profesionales en la materia, y para que sea fiable, se aplicó a una muestra piloto con idénticas propiedades, de forma que los datos conseguidos sirvieron para entablar el costo de confiabilidad, que se determinó dividiendo el Alfa de Cronbach (coeficiente usado para establecer la confiabilidad de una escala o prueba) por el número de respuestas que muestran las cuestiones. El costo es mayor a 0,5 por lo tanto, las herramientas son fiables.

2. 3. Análisis de la información

La información adquirida fue procesada en el programa SPSS, y se empleó como táctica la estadística detallada, se utilizaron frecuencias primordiales y porcentajes. Teniendo en cuenta el problema de análisis, conjeturas, diseño de averiguación y la muestra, se planificó el procedimiento de recabación de información. Para el análisis, se recabó los datos de las instituciones educativas franciscanas y empleamos los siguientes métodos:

Codificación. Los datos se recogieron usando un instrumento de medición, y se crearon códigos para cada individuo de la muestra.

Puntuación. Se concedió una puntuación o costo en funcionalidad de los criterios previstos en la matriz de recogida de información.

Tabulación de los datos. En esta etapa se recopiló un grupo de datos que contenía todos los códigos de los competidores de la muestra y se recurrió a los estadísticos para decidir las propiedades del reparto de los datos, dada la naturaleza del análisis.

Por medio de diferentes métodos estadísticos, se usó la versión 25 del programa SPSS para ofrecer solución al problema propuesto.

Números descriptivos: Se describió la tendencia central, la frecuencia y las tablas con sus cifras relacionadas, que ayudó a entender la conducta de cada variable investigada.

Según lo obtenido de la prueba de normalidad, la fuerza del parentesco se calculó con el coeficiente de correlación.

2. 4. Aspectos éticos de la investigación

El presente trabajo se basó en los procedimientos dispuestos por el Vicerrectorado de Averiguación de esta casa universitaria. Desde el planteamiento ético, se afirma que en el presente informe se han usado citas textuales y parafraseadas de todos los autores consultados, salvo errores u omisiones, de los que el creador asume toda la responsabilidad.

Se garantizó la reserva de la identidad de los encuestados, se respetó las directrices de la séptima versión de la APA y de la guía de redacción y presentación del informe, como también se desarrolló la exploración y la disputa de los resultados más pertinentes relacionados con las metas de la indagación dándose a conocer el alcance de la averiguación de acuerdo con los medios más pertinentes. Además, se respetó la autoría del trabajo.

III. RESULTADOS

Características sociodemográficas de la muestra

Tabla 3

Características sociodemográficas de la muestra

Variab les	Grupos	f	%
Género	Masculino	5	6,3
	Femenino	75	93,7
Edad	25 a 40 años	37	46
	41 a 50 años	28	35
	51 a 65 años	15	19
Institución Educativa	C.E.B.E. "San Francisco de Asís"	25	31,2
	C.E.B.E. "La Inmaculada"	20	25
	C.E.P. "Nuestra Señora del Rosario de Fátima"	30	37,5
	I.E.I. "San Francisco de Asís"	5	6,3

Nota. f = frecuencias observadas; % = porcentaje de casos manifiestos

La tabla 3 reporta la distribución de características sociodemográficas de la muestra. En este sentido, observamos que la muestra tuvo un mayor porcentaje de mujeres (93.7%), entre los 25 y 40 años (46%).

Evidencias psicométricas de los instrumentos del estudio

Como paso previo a responder las hipótesis de la investigación es necesario analizar las evidencias psicométricas de los instrumentos empleados: el cuestionario para evaluar las variables en mención. Es importante considerar las garantías científicas de los instrumentos:

La validez establecida se refiere al grado de veracidad en la recabación de evidencia empírica que garantice que el instrumento reúne las condiciones esperadas en algún modelo o teoría científica (Muñiz, 2000). Es importante que los datos sobre la estructura interna del test constituyan una categoría coherente y riguroso descartando las preguntas irrelevantes (Muñiz, 2018). La estrategia para garantizar el contenido del test es emplear los indicadores estadísticos de la correlación ítem-test (*ritic*); a partir de ello, todo ítem que obtenga una puntuación por encima de 0,20 se considera aceptable. En cuanto al análisis de semejanza del test, podemos observar que, de los ítems analizados en ambos instrumentos (tabla 3 y tabla 4), en su conjunto obtuvieron una correlación ítem-test mayor de 0,20 (Kline, 1995).

Tabla 4

*Análisis de correlación ítem - test (*ritic*) del instrumento 1*

Instrumento	Ítems	<i>ritic</i>
Cuestionario para evaluar gestión educativa	Ítem 1	0,692
	Ítem 2	0,635
	Ítem 3	0,595
	Ítem 4	0,777
	Ítem 5	0,328
	Ítem 6	0,482
	Ítem 7	0,609
	Ítem 8	0,577
	Ítem 9	0,725
	Ítem 10	0,604
	Ítem 11	0,711
	Ítem 12	0,681
	Ítem 13	0,682
	Ítem 14	0,733
	Ítem 15	0,713

Ítem 16	0,650
Ítem 17	0,674
Ítem 18	0,704
Ítem 19	0,753
Ítem 20	0,663
Ítem 21	0,679
Ítem 22	0,636
15 Ítem 23	0,744
Ítem 24	0,663
Ítem 25	0,557
Ítem 26	0,618
Ítem 27	0,638
Ítem 28	0,435
Ítem 29	0,499
Ítem 30	0,672
Ítem 31	0,591
Ítem 32	0,602

Nota. ritc = correlación ítem - test

Tabla 5

Análisis de correlación ítem - test (ritc) del instrumento 2

Instrumento	Ítems	ritc
	Ítem 1	0,633
	Ítem 2	0,706
Cuestionario para evaluar desempeño docente	Ítem 3	0,602
	Ítem 4	0,653
	Ítem 5	0,737

¹² Ítem 6	0,497
Ítem 7	0,714
Ítem 8	0,669
Ítem 9	0,731
Ítem 10	0,648
Ítem 11	0,656
Ítem 12	0,721
Ítem 13	0,617
Ítem 14	0,618
Ítem 15	0,695
Ítem 16	0,648
Ítem 17	0,387
Ítem 18	0,422
Ítem 19	0,501
Ítem 20	0,618
Ítem 21	0,611
Ítem 22	0,362
¹⁵ Ítem 23	0,474
Ítem 24	0,575
Ítem 25	0,549
Ítem 26	0,598
Ítem 27	0,592
Ítem 28	0,663

Nota. ritc = correlación ítem - test

La confiabilidad hace referencia a la coherencia y consistencia de los resultados ²¹ cuando no existen razones teóricas ni empíricas para suponer que la variable a medir ha sido modificada

intencionalita (Muñiz, 2000). Se califica un test a partir del coeficiente de fiabilidad, donde se define la correlación entre las puntuaciones obtenidas por las personas de forma paralela de un test (Cronbach, 1951); en este caso el coeficiente alfa de Cronbach se ha utilizado. La tabla 4 refleja el análisis para los dos instrumentos y sus dimensiones respectivas. El valor del coeficiente en todos los casos se considera bueno (Cicchetti, 1994), al mismo tiempo, se considera aceptable al ser mayor a 0,70 (Campo-Arias & Oviedo, 2008). Los resultados de los coeficientes nos permiten concluir que las medidas de ambos instrumentos son consistentes.

Tabla 6

Evidencias de fiabilidad de los instrumentos empleados

Instrumentos	Dimensiones	X (DS)	Alfa (α)
Cuestionario para evaluar gestión educativa	Puntuación General	4,44 (0,472)	0,957
	Organizacional	4,54 (0,475)	0,873
	Administrativa	4,48 (0,547)	0,896
	Pedagógica	4,40 (0,583)	0,905
	Comunitaria	4,36 (0,531)	0,861
Cuestionario para evaluar desempeño docente	Puntuación General	4,54 (0,377)	0,932
	5 Preparación para el aprendizaje	4,63 (0,439)	0,907
	Enseñanza para el aprendizaje	4,56 (0,446)	0,903
	Participación en la gestión	4,35 (0,530)	0,726
	Desarrollo de la profesionalidad	4,61 (0,383)	0,748

Nota. X = media; DS = desviación estándar.

Para obtener estas evidencias se utilizó el método de análisis que permite corroborar la hipótesis acorde al modelo diseñado por el autor del instrumento, el método de estimación usado fue de máxima credibilidad (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 2004).

Tabla 7*Índice de Ajuste del Cuestionario para evaluar gestión educativa*

Modelo	X2	CFI	TLI	RMR	RMSEA
tetrafactorial	865*	0,769	0,750	0,086	0,105

Nota. * $p < 0,01$.

La tabla 7 expone los valores de los indicadores de ajuste absoluto del modelo tetrafactorial del cuestionario para evaluar gestión educativa. En este sentido, los indicadores de un ajuste adecuado son: un X2 adecuado (chi-cuadrado) no significativo ($p < .05$), un CFI y TLI por encima de .70, un RMSEA y RMR menores de .10 (Ferrando & Anguiano-Carrasco, 2010). Se concluye que el modelo tetrafactorial presenta indicadores de un ajuste adecuado.

Tabla 8*Índice de Ajuste del Cuestionario para evaluar desempeño docente*

Modelo	X2	CFI	TLI	RMR	RMSEA
tetrafactorial	762*	0,729	0,702	0,102	0,123

Nota. * $p < 0,01$.

La tabla 8 expone los valores de los indicadores de ajuste absoluto del modelo tetrafactorial del cuestionario para evaluar desempeño docente. En este sentido, los indicadores de un ajuste adecuado son: un X2 adecuado (chi-cuadrado) no significativo ($p < 0,05$), un CFI y TLI por encima de 0,70, un RMSEA y RMR menores y/o cercanos a 0,10 (Ferrando & Anguiano-Carrasco, 2010). Se concluye que el modelo tetrafactorial presenta indicadores de un ajuste adecuado.

Evaluación de la normalidad

Tabla 9

Reporte de la prueba de bondad de ajuste de los instrumentos empleados

Instrumentos	Dimensiones	$X (DS)$	$K - S$	p
	Puntuación General	4,44 (0,472)	0,886	0 < 0,001
Cuestionario para evaluar gestión educativa	Organizacional	4,54 (0,475)	0,844	0 < 0,001
	Administrativa	4,48 (0,547)	0,851	0 < 0,001
	Pedagógica	4,40 (0,583)	0,868	0 < 0,001
	Comunitaria	4,36 (0,531)	0,891	0 < 0,001
	Puntuación General	4,54 (0,377)	0,895	0 < 0,001
Cuestionario para evaluar desempeño docente	Preparación para el aprendizaje	4,63 (0,439)	0,811	0 < 0,001
	Enseñanza para el aprendizaje	4,56 (0,446)	0,866	0 < 0,001
	Participación en la gestión	4,35 (0,530)	0,919	0 < 0,001
	Desarrollo de la profesionalidad	4,61 (0,383)	0,867	0 < 0,001

Nota. X = media; DS = desviación estándar; $K - S$ = Kolmogorov-Smirnov; p = Significancia.

La tabla 9 resume el comportamiento de la gestión educativa y desempeño docente en relación con la distribución en la curva normal. Observamos que, en ambas variables y sus dimensiones, el valor de la significancia es menor que el valor teórico esperado (0,05), por tanto, tienen un comportamiento que no es lo esperado a la curva normal. Por tanto, es necesario asumir debido al análisis de ambas variables que el comportamiento de la muestra no se ajusta a la curva normal, ello significa que, para el contraste de las hipótesis de estudio, a partir del análisis estadístico inferencial, haremos uso de estadística no paramétrica.

Evaluación y contraste de las hipótesis del estudio

El objetivo general fue determinar la relación de la gestión educativa y el desempeño docente de las instituciones educativas franciscanas de Lima, 2022. En este sentido, la tabla 9 manifiesta la relación existente entre ambas variables. Se puede apreciar que la gestión educativa mantiene una relación directa con el desempeño docente, es decir, Rho de Spearman manifiesta un símbolo positivo. A nivel inferencial el valor de la significancia ($< 0,001$) confirma que si existe una relación dado que el valor calculado es menor que el valor teórico esperado (0,05). En este sentido, podemos afirmar que existe una relación con una fuerza moderada (0,459).

Tabla 10

Relación entre gestión educativa y desempeño docente

Variables	Desempeño docente	
	<i>rs</i>	<i>p</i>
Gestión educativa	0,459	$0 < 0,001$

Nota. *rs* = coeficiente de correlación; *p* = significancia

En cuanto al análisis de los objetivos específicos, todos ellos buscaron establecer la relación entre el desempeño docente y las distintas dimensiones de la gestión educativa. En la tabla 10 se puede apreciar que en todos los análisis existe una relación ($p < 0,05$) directa entre ellas; sin embargo, lo que varía es la fuerza de relación. En dicho sentido, observamos que la relación entre desempeño docente con la dimensión organizacional (0,268) y administrativa (0,389) es mínima, pero es moderada en relación con la dimensión pedagógico- didáctica (0,523) y comunitaria (0,470).

Tabla 11*Relación entre desempeño docente y las dimensiones de la gestión educativa*

Dimensiones	Desempeño docente	
	<i>rs</i>	<i>p</i>
Dimensión organizacional	0,268	0,016
Dimensión pedagógico - didáctico	0,523	0 < 0,001
Dimensión comunitaria	0,470	0 < 0,001
Dimensión administrativa	0,389	0 < 0,001

Nota. *rs* = coeficiente de correlación; *p* = significancia

IV. DISCUSIÓN

Esta indagación se estructuró en función al objetivo general planteado, ha sido importante conocer y comprender la relación de ambas variables con sus propias dimensiones.

En el contexto estudiado se logró confirmar la hipótesis general, en el análisis de evaluación y contraste de las hipótesis del estudio se aprecia, la gestión educativa mantiene una relación directa con el desempeño docente, es decir, Rho de Spearman manifiesta un símbolo positivo. Como también a nivel inferencial el valor de la significancia ($<0,001$) confirma que si existe una relación dado que el valor calculado es menor que el valor teórico esperado (0,05). Por tanto, podemos afirmar que se establece una relación con una fuerza moderada (0,459). Estos resultados confirman la investigación realizada por Meza (2019) quien tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño del maestro donde el resultado más importante del estudio fue corroborar la correlación positiva del nivel moderado entre la gestión educativa y la labor del maestro ($r=0,504$, $p 0,05$), donde evidencia que a mayor gestión institucional los educadores logran un mejor desempeño.

En el estudio realizado, observamos que la relación entre desempeño docente con la dimensión organizacional (0,268) y administrativa (0,389) es mínima, pero es moderada en relación con la dimensión pedagógico-didáctica (0,523) y comunitaria (0,470) lo cual concuerda con la afirmación de Alvarado (2019), la administración educativa es un grupo de actividades enfocadas al propio proceso educativo, donde todos los miembros de la comunidad educativa son los protagonistas.

Sin embargo, llama la atención la relación mínima entre el desempeño docente con lo organizacional (0,268) y administrativa (3,89) de la gestión educativa en las instituciones en mención, lo cual concuerda con el estudio de Chorres (2020), que también obtuvo resultados parecidos, concluyendo que en la Institución educativa de Sullana existe relación positiva baja, lo cual indica que es importante plantear acciones formativas en cuanto a la identidad institucional como lo plantea el MINEDU (2018) es un proceso estratégico que involucra el

planteamiento de fines y propósitos de corto y extenso plazo, tanto institucionales como sectoriales, con el objetivo de garantizar una administración eficaz, pertinente y equitativa del sistema educativo basada en resultados. Así mismo, respecto a los resultados de la administración educativa, cabe resaltar , que es necesario plantear acciones en los docentes para que hagan un uso óptimo de todos los recursos e infraestructura con los que cuentan las instituciones educativas franciscanas, así como lo afirma Martínez, (2017), que considera dimensión administrativa como un procedimiento de visualización y/o expresión del futuro que posibilita prever metas, ocupaciones y recursos, garantizado la mejora en los aprendizajes.

En nuestro análisis respecto al resultado de relación mínima entre el desempeño docente con la dimensión organizacional (0,268) consideramos el aporte de la investigación de Pacco et al (2022) donde señalan que los directores tienen que ser guías y acompañantes de los docentes para que respondan a los desafíos mejorando su rol pedagógico planteando actividades que propicien el logro de aprendizajes significativos. Así pues, precisa la toma de conciencia de algunos directores que tienden a ser más administradores y supervisores de las instituciones franciscanas deben orientar su rol desde un liderazgo transformacional, distributivo y pedagógico para fortalecer la propuesta educativa que asegure esa educación de calidad que la sociedad demanda desde un trabajo integrado, colaborativo y corresponsable.

En los resultados obtenidos con la dimensión comunitaria (0,470) la relación es moderada, podemos afirmar que en las instituciones franciscanas de Lima, se promueve la adecuada interacción y participación entre todos, teniendo en cuenta al MINEDU (2021) en esta dimensión, involucrar a la familia, fortalecer los factores protectores y reducir factores de riesgo desde un actuar formativo nos lleva a buscar y desarrollar acciones para lograr instituciones seguras que logren el desarrollo integral de la persona capacitado para pensar, producir y valorar. En coincidencia a los resultados hallados por Cabrera et al (2022), en este estudio es importante contextualizar las situaciones de aprendizaje teniendo en cuenta los desafíos, retos, cambios sociales donde los objetivos institucionales sean el marco y la orientación en el quehacer diario garantizando que los estudiantes den respuesta a una sociedad permanente cambio.

Los resultados hallados en la dimensión pedagógico- didáctica (0,523) indican que hay una relación directa con el funcionamiento del maestro, evidencia que se ha logrado fortalecer las competencias del maestro mediante el plan de formación profesional permanente y desarrollo de acciones educativas que impulsan la exigencia académica y la formación humano y cristiano-franciscano expresado en los Estatutos de la Fundación EFI (2018), lo cual les permite tener mayor dominio en la enseñanza y aprendizaje.

Este estudio concuerda también con Cárdenas et al (2022), quienes en su investigación determinaron que el liderazgo directivo, los niveles de planificación, la evaluación y las características del clima institucional son factores que impactan de forma directa en el rol pedagógico y la calidad educativa institucional. Así mismo indican que la ausencia de actualización y de recursos limita el desarrollo y el buen desempeño.

En coincidencia con Sánchez et al (2020), ha sido importante reconocer el conjunto de procesos organizados en la gestión y en la educación. La primera, hace referencia a la planificación, organización y evaluación de procesos; la segunda, hace referencia a los resultados en cuanto al aprendizaje. Los cuales son indicadores relacionados con el liderazgo y el trabajo colaborativo para generar aprendizajes significativos.

En la presente investigación podemos considerar como limitaciones, en primer lugar, no se encontraron suficientes antecedentes nacionales e internacionales que estudien la relación entre las variables en colegios religiosos. En segundo lugar, los docentes al laborar en distintas instituciones franciscanas de la ciudad Lima cada una de ellas con sus actividades propias demoraron en el desarrollo de los cuestionarios y la fecha programada varió de manera significativa.

Es importante destacar que esta investigación aporta significativamente a los hallazgos de los estudios previos en ² la gestión educativa y el buen desempeño del docente, conforme al Minedu (2019) la iniciativa pedagógica concreta el objetivo del Plan Educativo Institucional (PEI) y sirve de brújula para guiar la organización teniendo en consideración que toda iniciativa pedagógica sirve como punto referente en el ámbito educacional.

Los datos obtenidos permiten comprender la relación en las variables para garantizar el propósito de la institución educativa franciscana a través de un plan de acción que empodere y mejore la dimensión organizacional y administrativa donde se evidenció una relación positiva mínima; estudios futuros encontrarán en esta investigación un referente para elaborar sus instrumentos de medición considerando que ambas se integran y complementan logrando así el éxito de los estudiantes ya que en todas las dimensiones se comprueba la relación directa entre ambas variables, sabiendo que la única variación es la fuerza de relación, lo cual indica que la alianza significativa entre la administración directiva de las instituciones franciscanas y el desempeño docente se fortalece mediante el liderazgo compartido, toma de acuerdos conjuntos que responden a los lineamientos que conducen a acreditación y la apuesta por una enseñanza integral, inclusiva y calificada (Fundación EFI, 2018).

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Respecto al objetivo general, se puede apreciar que la gestión educativa mantiene una relación directa con el desempeño docente, es decir, el Rho de Spearman manifiesta un símbolo positivo. A nivel inferencial el valor de la significancia ($< 0,001$) confirma que si existe una relación dado que el valor calculado es menor que el valor teórico esperado (0,05). Por tanto, podemos aseverar que hay relación con una fuerza moderada (0,459).

SEGUNDA: En el primer objetivo específico, se puede apreciar que existe una relación ($p < 0,05$) directa entre el desempeño docente y la dimensión organizacional (0,268) con una fuerza de relación mínima.

TERCERA: En el segundo objetivo específico, se puede apreciar que existe una relación ($p < 0,05$) directa entre el desempeño docente y la dimensión pedagógico- didáctica (0,523) con una fuerza de relación moderada.

CUARTA: En el tercer objetivo específico, se puede apreciar que existe una relación ($p < 0,05$) directa entre el desempeño docente y la dimensión comunitaria (0,470) con una relación moderada.

QUINTA: En el cuarto objetivo específico, se puede apreciar que existe una relación ($p < 0,05$) directa entre el desempeño docente y la dimensión administrativa (0,389) con una relación mínima.

VI. RECOMENDACIONES

5 PRIMERA: En las instituciones educativas franciscanas de Lima, es importante conocer los procesos de la gestión en todas sus dimensiones y el vínculo con el desempeño docente ya que ambos son responsables de concretar y lo lograr los objetivos indicados en la propuesta educativa EFI, contando con profesionales idóneos (directores, administrativos, docentes) y comprometidos en la búsqueda y logro de la excelencia.

SEGUNDA: Las instituciones educativas franciscanas de Lima, han de gestionar los recursos necesarios para fortalecer la dimensión organizacional con la finalidad de implicar y comprometer a los docentes en la propuesta educativa EFI (misión, visión, valores, el manual de organización y funciones, carácter propio, los documentos de gestión, perfil del educador y estudiante) para fortalecer la identidad y el liderazgo en la misión compartida.

TERCERA: Las instituciones educativas franciscanas de Lima, han de impulsar la dimensión administrativa con la finalidad crear conciencia en los docentes capacitándolos de forma continua en la buena gestión de diferentes recursos que cuentan las instituciones como herramientas y medios que favorecen experiencias de aprendizajes significativos.

CUARTA: Las instituciones educativas franciscanas de Lima, han de fortalecer el trabajo en red firmando convenios y estableciendo alianzas estratégicas con las instituciones y organizaciones del entorno que faciliten experiencias innovadoras para impulsar la dimensión comunitaria.

QUINTA: Las instituciones educativas franciscanas de Lima, deben continuar con una formación sistemática para el personal con la finalidad de proveer recursos que les permitan tener iniciativas y propuestas de innovación en el desarrollo del plan curricular acorde a las demandas estudiantiles utilizando metodologías activas, potenciando sus inteligencias múltiples para lograr el aprendizaje significativo.

GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS FRANCISCANAS DE LIMA, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	R. Grossarth-Maticek, H.J. Eysenck, A. Pfeifer, P. Schmidt, G. Koppel. "The specific action of different personality risk factors on cancer of the breast, cervix, corpus uteri and other types of cancer: A prospective investigation", Personality and Individual Differences, 1997 Publicación	<1%
7	1library.co Fuente de Internet	

<1 %

8

ciencialatina.org

Fuente de Internet

<1 %

9

es.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

10

revistas.univalle.edu

Fuente de Internet

<1 %

11

biblioteca.utb.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

12

benediktclaus.github.io

Fuente de Internet

<1 %

13

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

14

www.icevi.org

Fuente de Internet

<1 %

15

www.thecb.state.tx.us

Fuente de Internet

<1 %

16

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

17

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

18

Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru

<1 %

19

repositorio.unsch.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

20

Humberto M. Trujillo, Manuel Prados, Manuel Moyano. " Psychometric properties of the Spanish version of the activism and radicalism intention scale / ", Revista de Psicología Social, 2015

Publicación

<1 %

21

www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 16 words

Excluir bibliografía

Apagado