

# Pizarro Quispe 180623

*por* Hector VELASQUEZ CUEVA

---

**Fecha de entrega:** 19-jun-2023 09:13a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2082373736

**Nombre del archivo:** Pizarro\_Quispe\_180623.docx (251.35K)

**Total de palabras:** 6218

**Total de caracteres:** 34759

**1**  
**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**  
**BENEDICTO XVI**

**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN**  
**EDUCATIVA**



**IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN EL**  
**DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ICA**  
**2023**

Trabajo académico para obtener el título de **SEGUNDA ESPECIALIDAD**  
**EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**Autores:**

Br. Pizarro Valeriano Nilo Ronal  
Br. Quispe Suxe Juan

**Asesora:**

Dra. Sierralta Pinedo Isela  
<http://orcid.org/0000-0001-6076-9194>

**Línea de investigación:**

Educación y Responsabilidad Social

**Trujillo – Perú**

**2024**

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor(a) Decano(a) de la Facultad de Humanidades:

Yo, Dra. Sierralta Pinedo Isela, con DNI N.º 18128311 como asesora del trabajo de investigación titulado “IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ICA 2023”, desarrollado por el egresado Juan Quispe Suxe DNI 28119337 y Nilo Ronal Pizarro Valeriano, con DNI 30431627, egresados del Programa de segunda especialidad en Gestión Educativa, considero que dicho trabajo académico reúne los requisitos tanto técnicos como científicos y corresponden con las normas establecidas en el reglamento de titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad Humanidades. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



---

Dra. Sierralta Pinedo Isela  
ASESORA

**Autoridades universitarias**

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

**Arzobispo Metropolitano de Trujillo**

**Fundador y Gran Canciller de la Universidad**

**Católica de Trujillo Benedicto XVI**

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

**Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI**

**Vicerrectora académica**

Dr. Héctor Israel Velásquez Cueva

**Decano de la Facultad de Humanidades**

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

**Vicerrector de Investigación**

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

**Secretaria General**

## Dedicatoria

A mis padres Adelinda Suxe Vásquez y Paulino Quispe Becerra porque ellos han dado la razón a mi vida, por sus consejos, apoyo incondicional y paciencia, todo lo que hoy soy es gracias a ellos.

A mis hermanos Lino y Edilbrando que además de hermanos son mis verdaderos amigos.

A toda mi familia que es lo mejor y más valioso que Dios me ha dado.

*Juan Quispe Suxe*

A mis padres Doña Filomena Valeriano Sanga y Froylán Pizarro Quispe, por las enseñanzas que me brindaron muy a pesar de las limitaciones económicas que pasábamos en el momento. A mi esposa Audía Pastor Castro, a mis hijos Damaris, José Francisco y Valeri ya toda mi familia en general.

A todas las familias que se esfuerzan por sacar adelante a sus hijos, a las familias que perdieron a un ser querido en la pandemia y que, a pesar del dolor y la recesión económica, hacen de todo por salir adelante en las adversidades políticas, naturales y sociales en que se encuentra nuestro país.

*Nilo Ronal Pizarro Valeriano*

## Agradecimiento

A Dios, por darnos la vida, a nuestros padres por su apoyo moral y todas sus buenas enseñanzas.

A la Universidad Católica de Trujillo, por permitirnos continuar nuestros estudios, a la plana docente que nos enseñaron con calidad humana y profesionalismo fortaleciendo nuestras competencias académicas y profesionales.

A nuestro asesor, Dr. Aníbal Vergara Vásquez por guiarme en el proceso de elaboración de nuestro trabajo académico, quien con su conocimiento, tolerancia y sabiduría ha sabido llevarnos al éxito en este presente estudio.

A nuestra asesora Dra. Isela Sierralta Pinedo por su entrega y compromiso para monitorear y fortalecer nuestro trabajo académico que nos permitirá la graduación anhelada.

Los autores.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Juan Quispe Suxe, con DNI 28119337 y Nilo Ronal Pizarro Valeriano, con DNI 30431627 egresados del Programa de Estudios de segunda especialidad de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Humanidades, para la elaboración y sustentación del trabajo académico titulado: “IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ICA 2023”, el cual consta de un total de 30 Páginas.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.



Juan Quispe Suxe

DNI 28119337



Nilo Ronal Pizarro Valeriano

DNI 30431627

## **Localidad**

El contexto de la investigación se encuentra ubicada en la Institución Educativa Pública Primaria N° 22494 de ICA – 2023, distrito de Ica, provincia y departamento de Ica.

El centro de estudios acoge a estudiantes de los Asentamientos Humanos colindantes y cuyos progenitores en su mayoría son procedentes de los diversos departamentos de nuestro país, por lo cual ellos tienen diversas costumbres y desarrollan actividades de su región, así como las propias de esta parte de la región.

## Índice

Conformidad del asesor .....	ii
Autoridades universitarias .....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento .....	v
Declaratoria de autenticidad .....	vi
Localidad .....	vii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	12
1.1 Realidad problemática y formulación del problema .....	12
1.2 Formulación de objetivos.....	13
1.2.1 Objetivo general .....	13
1.2.2 Objetivos específicos.....	13
1.3 Justificación de la investigación .....	13
II. MARCO TEÓRICO.....	15
2.1 Antecedentes de la investigación .....	15
2.2 Referencial teórico .....	18
III. MÉTODOS .....	26
IV. CONCLUSIONES TEÓRICAS .....	28
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	29
ANEXO .....	34

## RESUMEN

El presente estudio se titula, IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN EL DESEMPEÑO EN DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE ICA 2023, el propósito del trabajo académico, se centra en contribuir Determinar en qué medida el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente en el aula de la Institución Educativa Primaria N° 22494 de ICA – 2022. Por otro lado, el método utilizado es descriptivo bibliográfico, por tratarse, de un procedimiento de revisión y análisis de teorías, conceptos o ideas con el fin de generar un conocimiento sistematizado, considerando las publicaciones más relevantes. Así mismo, se utilizó la técnica de análisis documental y como instrumento de recolección de la información las fichas bibliográficas y el cuaderno de registro, seleccionando la información más relevante para garantizar una consistencia científica al estudio.

En relación a los hallazgos, se identificaron 55 fuentes y se seleccionaron 50 orientadas a la gestión educativa con una antigüedad de los últimos cinco años, ordenadas alfabéticamente y teniendo en cuenta las normas APA séptima edición. Las conclusiones teóricas, determinaron que, la gestión educativa se concentra en los directivos, quienes deben asegurarse de que la labor docente se realice de manera efectiva. La administración es responsable de proporcionar los recursos necesarios para que los docentes puedan cumplir con su labor, y de establecer políticas y estrategias que promuevan el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes. En conclusión, la gestión educativa es fundamental para el desempeño de los docentes y para el éxito del proceso educativo en general.

Palabras clave: Gestión educativa, desempeño docente.

## ABSTRACT

The present study is entitled, IMPORTANCE OF EDUCATIONAL MANAGEMENT IN THE TEACHER PERFORMANCE OF AN ICA 2023 EDUCATIONAL INSTITUTION, the purpose of the academic work, focuses on contributing to Determine to what extent managerial leadership is related to teaching performance in the classroom of the Primary Educational Institution No. 22494 of ICA - 2023. On the other hand, the method used is bibliographic descriptive, because it is a procedure for review and analysis of theories, concepts or ideas in order to generate systematized knowledge, considering the most relevant publications. Likewise, the documentary analysis technique was used and the bibliographic records and the record book were used as an information collection instrument, selecting the most relevant information to guarantee scientific consistency to the study.

In relation to the findings, 55 sources were identified and 50 oriented to educational management with an age of the last five years, arranged alphabetically and taking into account the APA seventh edition standards, were selected. The theoretical conclusions determined that educational management is concentrated in managers, who must ensure that the teaching work is carried out effectively. The administration is responsible for providing the necessary resources so that teachers can fulfill their work, and for establishing policies and strategies that promote student learning and development. In conclusion, educational management is essential for the performance of teachers and for the success of the educational process in general.

Keywords: Educational management, decent performance.

## I. INTRODUCCIÓN

La actuación de los directores de las instituciones educativas ha jugado y siempre jugará un papel muy importante en la gestión <sup>5</sup> de las instituciones educativas, a lo largo de los años ha cambiado el enfoque de su modelo de gestión, actualmente la parte administrativa ha quedado relegada del proceso de aprendizaje, sin embargo este problema debe ser visto desde los siguientes escenarios: A nivel internacional viene ocurriendo una suerte de mutismo entre directivos y docentes, quienes solamente se dedican a cumplir con las funciones y su trabajo (Nieto et al., 2020). Esto viene generando que en muchas instituciones educativas se esté perdiendo la figura del director y se la reemplace por un administrador que vela por el trabajo eminentemente administrativo que está orientado a la presentación de informes académicos, instrumentos de evaluación, llenado de registros de manera semanal, descuidando por completo la parte académica y sobre todo <sup>5</sup> los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Es por ello que en todo el mundo se viene reclamando la escucha activa de los directores hacia sus docentes, ya que esto viene generando un rompimiento en el sistema educativo, los maestros al no sentirse escuchados solamente se limitan a cumplir con un horario de clases y con lo que administrativamente se les exige es por ello que en palabras de Iglesias (2020) los directores deben mejorar su capacidad de escuchar a los maestros sobre temas relacionados con la escolarización y la enseñanza, puesto que en cada decisión que se toma de parte de los directivos se ve reflejado el compromiso y la dedicación que deben tener sus docentes para poder adecuar, contextualizar y clarificar los propósitos de la institución educativa.

En nuestro país según señalan las leyes que se orientan al ámbito educativo, el velar por una calidad académica o <sup>7</sup> las mejoras en los procesos de enseñanza por parte de sus profesores, no son parte de sus funciones, vale decir los directores de las instituciones educativas de Perú, solamente deben ejecutar acciones y tareas tradicionales como la administración y los trámites burocráticos que estén especificados según la dogmática de Ministerio de educación (Sánchez & Delgado, 2020).

En el sistema educativo nacional a partir de esta práctica, muchos directos participan de la elección de los docentes tanto el proceso de nombramiento, como en el de contrato, porque había muchos docentes que no estaban calificados, que no estaban preparados o que ni siquiera tenían esa vocación docente para dar clases y pues obviamente se había

repercutido en sus sesiones de clase y en los conocimientos que pudieran o no adquirir sus alumnos (Jiménez-Cruz, 2019).

En muchas instituciones educativas del departamento de Ica nos encontramos con docentes que cada vez se están preparando más, cada vez se actualizan mejor y pues eso obviamente repercute de manera directa en su desempeño y en su actuar en el día a día, en este plano mucho tienen que ver aquellos buenos directivos ya llevan, administran y gestionan los recursos de la escuela para pues tratar de llegar a ese objetivo institucional.

Las instituciones educativas desatendidas son un problema común debido a una gestión administrativa y pedagógica insuficiente, a lo que se suman las condiciones laborales inestables, la diversidad de estructuras escolares, la función docente-directora de aula y la falta de liderazgo pedagógico. Para abordar este tema, debemos refrendar los “Lineamientos para la gestión escolar de las instituciones educativas públicas de Educación Básica” como parte de nuestra política de simplificación administrativa para las escuelas. Esto significa adoptar una estructura organizacional más eficiente que promueva el desarrollo integral de los estudiantes, además de asegurar su acceso, permanencia y egreso dentro del Sistema Educativo Peruano (Derecho, 2021).

Los directores, por otro lado, a menudo reflejan altos índices de estrés, exceso de trabajo y nerviosismo porque algunas de estas nuevas competencias de liderazgo escolar no se insertan explícitamente en las normas laborales, asumiendo lecciones ocultas o trabajos ocultos (MINEDU, 2014). En el contexto local, se puede observar que, en las instituciones educativas, existen diferencias entre estamentos: Directivo y Docente, contexto del cual no escapa la I.E. N.º 22494. Por lo cual se analizará si se mantiene una relación entre el desempeño directivo y la gestión educativa. Ante esta realidad es que nos planteamos el siguiente problema general: ¿De qué manera influye la gestión educativa en el desempeño docente en la institución educativa N° 22494 de Ica 2022? Y como objetivos específicos tenemos: a) ¿De qué manera influye la gestión educativa en la dimensión planificación curricular del desempeño docente en la institución educativa N° 22494 de Ica 2022? b) ¿De qué manera influye la gestión educativa en la dimensión ejecución curricular del desempeño docente en la institución educativa N° 22494 de Ica 2022? c) ¿De qué manera influye la gestión educativa en la dimensión evaluación del desempeño del docente en la institución educativa N° 22494 de Ica 2022?

El estudio se justifica teóricamente ya que recoge aportes importantes de la literatura científica, partiendo desde nuevas perspectivas en cuanto al estudio de las variables que consideramos, por ello es que buscamos mejorar el entendimiento con el aporte de nuevas

teorías y las recomendaciones que en estas se sugieren para poder implementarlas las instituciones educativas.

Metodológicamente esta investigación se basó en la revisión sistemática de artículos de investigaciones de prestigiosas revistas indexadas, así como también tesis de los principales repositorios de las universidades nacionales e internacionales, de esta manera se buscó tener en cuenta las variables de estudio para poder mediante criterios de inclusión y exclusión poder tener el sustento necesario para la realización de este estudio.

Este trabajo es conveniente ya que genera en aquellos actores educativos una reflexión en cuanto a cómo llevar las riendas de una institución, teniendo como principios la eficacia, eficiencia de parte de los directivos, así como el compromiso y profesionalismos de los docentes, la gestión educativa no debe ser vista como un tema vertical o algo que solo depende de las cabezas directivas, si no como ese conjunto de soportes que brindan la estabilidad y calidad laboral e institucional.

En este trabajo de investigación se buscó desarrollar el siguiente objetivo general: Determinar en qué medida el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente en el aula de la Institución Educativa Primaria N° 22494 de ICA – 2022. Y como objetivos específicos se tuvieron: a) Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión planificación curricular del desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N° 22494 de ICA – 2022. b) Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión ejecución curricular del desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N° 22494 de ICA – 2022. c) Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N° 22494 de ICA – 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En la revisión bibliográfica se mencionan los siguientes autores en antecedentes internacionales, como las investigaciones de Carchi (2021), en su tesis denominada: “Desempeño profesional docente y Gestión educativa en una Unidad educativa de Guayaquil, 2020” se propuso establecer la correlación entre la gestión educativa y el desempeño docente. A través de un estudio correlacional disociativo con un enfoque cuantitativo descriptivo, pudo realizar su investigación de manera efectiva. Se obtuvo un valor de 0.779 con el Rho Spearman, indicando un alto nivel de relación. La significación del valor  $P = 0,000$  cae muy por debajo del margen de error aceptable de 0,05, lo que lleva a la aceptación de la hipótesis alternativa. Esta hipótesis alternativa confirma el vínculo entre el desempeño profesional docente y la gestión educativa. Los hallazgos de 2020 en Guayaquil revelan una fuerte correlación entre la enseñanza efectiva y la gestión educativa eficiente dentro de una Unidad.

Peniche et al. (2020), en su artículo “Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México”. Tuvo como objetivo escudriñar la opinión de los administradores escolares sobre los factores que inciden en el desempeño de los docentes de escuelas secundarias ubicadas en el estado de Aguascalientes, México. A través de un procedimiento de método dual, se realizó un estudio para distinguir las escuelas con calificaciones de competencia favorables y desfavorables. Se desarrollaron modelos jerárquicos lineales a través del método cuantitativo para seleccionar estas instituciones en cuestión, mientras que el enfoque cualitativo implicó entrevistar a sus respectivos directores. La evaluación final reveló la presencia de factores tanto internos como externos que influyen en la eficiencia escolar. Profundizar en el interior de las aulas es una posibilidad que surge de los resultados y conclusiones de nuestro estudio, que concuerdan con investigaciones previas. Con la especificidad en mente, dicho trabajo es simplemente un comienzo para desbloquear una mayor comprensión de estos entornos.

Campi (2020) realizó un estudio: “Gestión educativa y desempeño docente de la institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018” El estudio tuvo como objetivo establecer el vínculo entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa José Martí de Guayaquil, Ecuador en el año 2018. La metodología utilizó un diseño correlacional y fue de carácter no experimental. En Guayaquil, Ecuador en el año 2018 existió una institución educativa conocida como “José Martí”. Se encontró que la gestión educativa de esta institución no tiene una relación significativa con el desempeño

docente, como se concluye a partir de los resultados correlacionales. Específicamente, el valor de p fue 0.516 y Spearman Rho fue 0.188, lo que finalmente llevó al rechazo de la hipótesis de investigación y la aceptación de la hipótesis nula.

En cuando a los antecedentes nacionales se revisaron las siguientes investigaciones: Chorres (2020) en su tesis denominada “Gestión Educativa Y Desempeño Docente de una institución educativa Sullana, 2020”. tuvo como objetivo develar la correlación entre Gestión Educativa y Desempeño Docente. La investigación fue diseñada en un formato transversal no experimental. En la dimensión gestión pedagógica y desempeño docente se reveló un bajo grado de correlación positiva (0.062) a través del coeficiente de correlación obtenido. Además, el valor de p es igual a 0,039, lo que significa que esta significancia es inferior a 0,05. Por tanto, la aceptación de la hipótesis de investigación se sustenta en la evidencia que arroja este resultado de que ambas dimensiones se encuentran sustancialmente asociadas. Se encontró una relación notable entre el Desempeño Docente y la Gestión Educativa. Además, se encontró que las variables críticas tenían una asociación significativa.

Rojas (2020), en su trabajo denominado: “La Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Pública Ramiro Prialé del Distrito de Challabamba, Paucartambo – Cusco” Tuvo como finalidad determinar cómo los docentes ven la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente. A través de un diseño cuantitativo, descriptivo-correlacional y no experimental-transversal, el estudio analizó a los docentes de la escuela pública del distrito de Challabamba, Paucartambo – Cusco. En última instancia, encontró que había un vínculo notable entre la gestión educativa y el desempeño docente. Con un nivel de significancia de  $\alpha = .05$  y  $p = .000$ , los hallazgos obtenidos se relacionaron con la importancia de las correlaciones tanto positivas como nulas. Al final, se determinaron los resultados.

Castillo (2020), efectuó el trabajo denominado: “Gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica”. realizó un estudio titulado “Gestión educativa y desempeño docente”. Su objetivo fue establecer una conexión entre el desempeño docente y la gestión educativa en el año 2019. La técnica empleada fue descriptiva. La investigación concluyó que el nivel de eficiencia de la gestión educativa es del 56%, el nivel regular es del 39% y el nivel deficiente es del 6%. En cuanto al desempeño docente, es favorable en un 61%, mientras que un 39% aún se encuentra en proceso. Además, se observó una correlación positiva entre la gestión educativa y el desempeño docente. Existe una correlación

positiva entre el desempeño docente y la gestión educativa, concluyéndose que la gestión educativa es efectiva. Se ha determinado que el desempeño docente es satisfactorio.

En la revisión de trabajos locales se ha tenido presente las investigaciones de: Reyes (2019) efectuó el trabajo denominado: “Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en una Institución Educativa de Ica”. cuyo objetivo fue examinar la conexión entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica. La investigación adoptó un diseño descriptivo-correlacional, y no fue un experimento. El propósito de este enfoque fue determinar el grado de relación entre las variables bajo escrutinio. Los hallazgos de este estudio mostraron una correlación notable; el coeficiente de correlación de Rho Spearman identificó una fuerte relación, lo que indica que el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga de Ica están interconectados con un coeficiente de correlación de  $r=0.711$ . En otras palabras, cuando hay una gestión eficaz en el liderazgo educativo, se refleja en la calidad de la enseñanza, y lo mismo ocurre a la inversa.

García y Huamán (2018), en su plan de acción titulado: “Acompañamiento pedagógico y desempeño docente de una Institución Educativa, Ica - 2018”. tuvo como objetivo establecer un vínculo entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño del personal docente de la Institución Educativa San Luis Gonzaga del distrito de Ica a lo largo del ciclo académico 2018. año. Utilizando métodos cuantitativos y un diseño descriptivo-correlacional, la investigación encontró una correlación notable entre el apoyo pedagógico y el desempeño de los docentes. Un adecuado proceso educativo requiere de variables trascendentes como el desempeño docente y el acompañamiento pedagógico.

Olivera (2019) en su tesis de maestría tuvo por finalidad determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018; Para lograrlo se utilizó una metodología no experimental. se utilizó con un diseño descriptivo correlacional. Utilizando el software SPSS, se realizó la prueba del coeficiente de correlación de Rho Spearman para analizar los resultados. En el establecimiento educativo N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018, se ha señalado que la motivación juega un papel crucial en el desempeño de los docentes. Un notable coeficiente de correlación de Rho Spearman de  $r= 0,781$  apunta a una relación significativa entre la motivación y el desempeño docente. En pocas palabras, una buena motivación conduce a un buen desempeño y viceversa.

Ormeño (2021) cuya tesis de maestría tuvo como de estudio <sup>2</sup> determinar la influencia del desempeño docente en la calidad educativa en docentes de la institución educativa José Abelardo Quiñones Gonzales de Pisco. Ica, 2021. El estudio empleó un enfoque <sup>2</sup> cuantitativo no experimental y explicativo, utilizando el <sup>2</sup> método hipotético-deductivo y un diseño correlacional-causal del tipo transversal. Con un nivel de significación inferior a 0,05, el estudio arrojó la conclusión de que la planificación curricular se ve significativamente afectada por el desempeño docente. Además, se reveló que el desempeño docente explica el 31,5% y el 24,6% de la variabilidad en la calidad educativa.

A lo largo de nuestro examen de la literatura existente, nuestro equipo hizo un esfuerzo concienzudo para comprender y dilucidar todos los términos y teorías relacionados con nuestra investigación. En concreto, abordamos el tema <sup>13</sup> de la gestión educativa. El Instituto Internacional de Planificación de la Educación (IIPe) de la Unesco (2011) ofrece una definición de la gestión educativa como una serie integrada y vinculada de procedimientos prácticos y teóricos que abarcan tanto el ancho como la profundidad dentro del sistema educativo en general. Al emprender estos procesos, la educación puede responder de manera efectiva a las presiones sociales que se le imponen.

En términos de Gestión Educativa, Polo y Sánchez (2022) identifica varias dimensiones, incluida la gestión administrativa, que se refiere a cómo cada organización implementa políticas integrando sus subsistemas y características únicas. Este aspecto delinea las estrategias que debe tomar cada instancia de la administración educativa (Heikka et al., 2021).

Un aspecto crucial de <sup>2</sup> la gestión de las instituciones educativas es la implementación de diversas medidas administrativas, económicas, de planificación, de orientación y de política de personal, entre otras. La gestión institucional engloba la coordinación de todas estas acciones, que son vitales para la ejecución exitosa de proyectos que promuevan objetivos educativos. Por su parte, <sup>7</sup> (Martins et al., 2019) enfatiza la importancia de la gestión institucional como un proceso que favorece la toma de decisiones eficientes y facilita la realización de los objetivos pedagógicos.

Dentro del sector educativo, las acciones emprendidas están profundamente conectadas con los métodos con los que operan los gobiernos y los equipos de gestión. Es integral para salvaguardar y ejecutar herramientas que ayuden a cumplir los objetivos educativos y garantizar altos estándares de calidad (Connolly et al., 2019). A través de este contexto, se debe evaluar el sistema, las políticas, la organización y la dirección para alinearse completamente con la misión institucional y tomar decisiones informadas.

Para que la gestión tenga éxito, debe adaptarse al contexto específico y las realidades de una nación. Todos los aspectos de la estructura educativa deben movilizarse a través de una cuidadosa coordinación y esfuerzos cooperativos. Los objetivos compartidos deben establecerse de antemano y evaluarse después para que la retroalimentación pueda informar decisiones futuras dentro de un marco de colaboración. Tales estrategias son esenciales para crear alianzas efectivas tanto dentro como entre instituciones (Villareal, 2005).

El proceso participativo conocido como Gestión Pedagógica, como lo describe Freeman (1994), agrega otra dimensión a la gestión escolar. Este enfoque organizado ve al director como líder y administrador, guiando y motivando a la comunidad educativa a unirse para garantizar que todos los estudiantes estén equipados con habilidades de aprendizaje permanente. Se necesita esfuerzo y voluntad de cada miembro de la comunidad para que esto suceda.

Al apuntar a las metas de PEI y PCI, (Flores-Flores, 2021) detalla varios pasos a seguir para mejorar la calidad de la organización académica, la ejecución pedagógica y el control y evaluación. Estas acciones implican una planificación curricular para alcanzar los resultados deseados. A través del trabajo metodológico y personalizado, el proceso de Gestión Pedagógica asegura la coordinación, orientación, regulación y evaluación de las acciones didácticas y socio psicopedagógicas. Su relación con la dialéctica manifiesta un carácter integrado y consciente para la formación integral de los estudiantes, como lo explica Batista en 2007.

Los diversos modelos de gestión educativa de América Latina se han adaptado lentamente para encajar en los modelos de desarrollo y las filosofías educativas omnipresentes en toda la región. Es vital tener en cuenta que la administración escolar no puede verse como una herramienta objetiva y universal, ya que se correlaciona directamente con las ideologías sociales y gubernamentales vigentes. Por tanto, los modelos de gestión educativa deben adaptarse al estilo de la sociedad y del gobierno de turno.

En el ámbito de la gestión educativa, existen aspectos políticos, sociales y culturales multifacéticos. Esta idea surge del análisis de Sanders (1996) de tres movimientos fundamentales que dieron origen a la gestión clásica a principios del siglo XX: la gestión científica en los EE. UU., la gestión general en Francia y la gestión burocrática en Alemania (Gorozabel-Quíñonez et al., 2020). De estos principios y prácticas surgieron conceptos universales que se difundieron a nivel mundial, incluso en las naciones

latinoamericanas. Alvarado (1998) arroja luz sobre la evolución de la administración educativa en América Latina, señalando tres enfoques distintos: burocrático, sistémico y gerencial (Oplatka, 2019).

Los fundamentos teóricos son necesarios <sup>1</sup> para establecer las consecuencias del enfoque burocrático <sup>23</sup> en la gestión educativa. Este enfoque, basado en la organización y la racionalidad humanas, asegura <sup>1</sup> la máxima eficacia en la consecución de los objetivos a través de los medios adecuados. Su énfasis está en las entidades estatales más que en las privadas. Esta aplicabilidad teórica y práctica ha hecho válido el enfoque burocrático, ya que sigue siendo un pilar de la organización.

La burocracia en la educación puede tener varias consecuencias negativas en el desempeño y desarrollo de los docentes y en el sistema educativo en general. Una de las principales consecuencias es el retraso <sup>17</sup> en la toma de decisiones y la implementación de programas y proyectos educativos. Los trámites burocráticos pueden implicar una pérdida de tiempo y recursos, lo que puede afectar <sup>18</sup> la calidad de la educación que se brinda a los estudiantes. Además, estos trámites pueden generar frustración y desmotivación en los docentes, lo que puede afectar su rendimiento y compromiso en el aula. Otra consecuencia de los trámites burocráticos en la educación es la desarticulación entre los sistemas administrativos, lo que puede generar conflictos y malentendidos entre las distintas áreas y niveles de gestión educativa. Esto puede afectar la coordinación y la eficacia en la implementación de políticas y programas educativos.

Por otro lado, los requisitos burocráticos para la promoción y ascenso de los docentes pueden generar barreras y obstáculos para aquellos que deseen mejorar su desempeño y profesionalización en el campo educativo. En algunos casos, se requiere de un título profesional pedagógico y un mínimo de diez años de servicio para poder acceder a un cargo más alto (Tejada et al., 2020). Esto puede limitar la movilidad laboral de los docentes y afectar la diversidad de experiencias y perspectivas en el aula.

A través del enfoque sistémico, la acción educativa toma la forma de un proceso que organiza e integra docentes, materiales, estudiantes, currículo y otros elementos para lograr los fines educacionales. En este sentido la visión de <sup>1</sup> la educación y su gestión como sistemas funcionan con elementos y relaciones integrados para lograr fines específicos y definidos. Por lo tanto, se debe buscar el consenso entre directivos y docentes a fin de clarificar los caminos en beneficio de aquellos actores, hoy llamados estudiantes, quienes no deben ser partícipes de un divisionismo ni tomar partido entre una de las partes, sino

que deben ser aquel motivo que genere una mejora continua entre quienes velan por su desarrollo.

En el mundo de la educación, Chadwik (1978 cit. Flores-Flores, 2021)) describe varios componentes del sistema, incluyendo el arreglo, o la estructura, que se refiere a cómo las diferentes piezas encajan entre sí física o conceptualmente. Otro componente crítico son los insumos, que son los ingredientes que fluyen hacia el sistema desde el medio ambiente y, a menudo, se consumen o se integran en el producto final. Ejemplos de insumos educativos incluyen la enseñanza, las instalaciones, el currículo, las políticas y el proyecto educativo, que es especialmente importante.

Los productos son la culminación de un conjunto de acciones conocidas como procesos. Las acciones involucradas pueden variar desde procesos mentales como pensar y aprender, hasta mecánicas como operar una máquina. La educación es particularmente propensa a los problemas relacionados con los procesos. Estos problemas incluyen la improvisación, el burocratismo y el centralismo (Vega, 2020).

El principal producto de la educación es el estudiante debidamente formado que ha avanzado de su grado o nivel. Las salidas, como resultado del procedimiento, son diferentes formas de entradas, como personas e información. Esencialmente, la calidad del servicio educativo determina dicho rendimiento (Martins et al., 2019).

El control y la regulación del sistema dependen de la retroalimentación, un proceso que implica el retorno de información. Esta acción permite que el sistema logre sus objetivos a través de modificaciones operativas, lo que posteriormente genera productos que se ajustan a los puntos de referencia de rendimiento predefinidos.

Las modificaciones de un sistema y su entorno ocurren constantemente, ya que cada sistema existe dentro de un entorno de objetos y fenómenos extraños. Este entorno tiene un impacto y es impactado por el sistema en cuestión.

La planificación, organización, dirección y control educativo son los cuatro pilares del enfoque gerencial. Indicativo de la poderosa importancia de la educación en el contexto del desarrollo nacional, la planificación educativa ocupa un lugar central en esta planificación (Niño Correa et al., 2019). Los recursos del Tesoro son escasos y la competencia por los dólares públicos es feroz entre los sectores que se disputan una educación de calidad.

Para prosperar, las organizaciones deben categorizar las tareas requeridas para lograr sus metas y asignarlas en consecuencia, tal como lo afirma Alvarado (1998) este proceso implica el nombramiento de líderes para supervisar y coordinar las agrupaciones tanto

vertical como horizontalmente (Minedu, 2022). Por su parte, <sup>1</sup> Chavenato (1995 cit. Alvarado 1998) define el éxito organizacional como el establecimiento de conexiones lógicas entre diferentes órganos o cargos guiados por normas establecidas, todo al servicio de la consecución de objetivos.

Las consideraciones sobre el desempeño de los docentes incluyen la definición de Vega (2020) que destaca la confluencia de las <sup>2</sup> características, competencias y comportamientos de los docentes que resultan directamente en los resultados de rendimiento estudiantil deseados, según lo identificado por los expertos. (pág. 5).

En 2012, el MINEDU desarrolló el Marco para el Buen Desempeño Docente como una forma de articular una visión docente nacional. El Marco no es solo una simple lista de verificación, sino una estructura integral que establece los componentes necesarios (Minedu, 2012). Echemos un vistazo a los diversos elementos que componen este marco de enseñanza.

En un orden jerárquico, el marco está estructurado en tres categorías, que incluyen nueve (9) competencias divididas en cuatro (4) dominios y cuarenta (40) actuaciones.

En la búsqueda del aprendizaje universal, existe un entendimiento mutuo entre el Estado, los profesionales de la educación y el público en general sobre las habilidades, conocimientos y comportamientos necesarios para calificar como un maestro de Educación Básica Regular competente. Llamamos a este convenio colectivo "desempeño docente", algo que evoluciona y se fortalece a lo largo de la carrera de un educador. Es un aspecto fundamental de un plan de desarrollo docente holístico, que combina habilidades técnicas y responsabilidad social hacia los estudiantes.

Werther (2002) destaca las ventajas del desempeño laboral, afirmando que la retroalimentación es crucial para mejorar el desempeño de cada miembro de la organización (Calle, 2021). Al tomar las acciones adecuadas, tanto el gerente como el especialista en personal pueden optimizar su desempeño, lo que se traduce en una mejora notable.

Los aumentos basados en el mérito se otorgan comúnmente a través de evaluaciones de desempeño, lo que permite a los tomadores de decisiones identificar a las personas que lo merecen. Estas políticas de compensación son utilizadas por numerosas empresas para determinar quién debe recibir qué tasas de aumento (León, 2021). Las evaluaciones de desempeño juegan un papel primordial en la evaluación del mérito de un individuo.

El desempeño pasado o anticipado generalmente guía las decisiones sobre promociones, transferencias y separaciones. Reconocer el desempeño pasado a menudo genera promociones.

Puede ser necesario volver a capacitar si el desempeño de un empleado es mediocre, mientras que un trabajo excepcional o satisfactorio puede revelar un potencial sin explotar.

La planificación del desarrollo junto con la retroalimentación del desempeño profesional ayuda a orientar a las personas hacia posibles perspectivas laborales.

Las decisiones inapropiadas pueden surgir de información inexacta, como aquellas que involucran contratación, consultoría o capacitación, lo que puede indicar problemas con los planes de recursos humanos, análisis de puestos o cualquier otro elemento de los datos del departamento de personal. Una bandera roja obvia de tales problemas es el bajo rendimiento.

El departamento de personal puede brindar asistencia factible cuando la familia, la salud y otros factores externos afectan las evaluaciones de desempeño. Estos desafíos a menudo juegan un papel en los resultados de desempeño.

Buscar las condiciones para aumentar las posibilidades de alcanzar una meta específica es uno de los principales deberes de un docente. Es crucial que los estudiantes practiquen para crear las conexiones necesarias, incluso si no es necesariamente el maestro quien ayuda con esto. (Calle, 2021) afirma que la operación de los maestros, o sistemas de enseñanza, involucra las siguientes funciones: Comunicar objetivos a los estudiantes, Presentar estímulos, Aumentar la atención de los estudiantes, Ayudar a recordar material aprendido previamente, Crear oportunidades para mejorar los resultados académicos, Decidir el orden de aprendizaje, y Fomentar y orientar los esfuerzos de aprendizaje.

Entonces, según los autores citados, es trabajo del maestro ayudar a los estudiantes a ver cómo las cosas que están aprendiendo se pueden aplicar a diferentes situaciones. Para hacerlo de manera efectiva, el maestro debe tener claro lo que se supone que el alumno debe lograr. Sin embargo, ser un buen maestro no se trata solo de seguir las reglas y presentarse a clase regularmente, se trata de convertir a los estudiantes en personas que puedan pensar por sí mismos y visualizar su propio futuro. Todo esto se relaciona con el proceso de aprendizaje, por supuesto.

En cuanto al desempeño docente, se deben considerar los aspectos de la planificación curricular. La idea de planificación curricular abarca varios conceptos, entre ellos la creencia de que el currículo es un proceso que refleja contextos históricos y sociales

(Pérez, 2022). Este proceso se puede rediseñar sistemáticamente a medida que se producen cambios sociales y avances científicos, así como en respuesta a las necesidades de los estudiantes. En última instancia, el currículo da forma a la educación y formación de los ciudadanos. (Vega, 2020) Otra perspectiva de la planificación curricular la concibe como una respuesta a las demandas sociales en la formación profesional de las personas. Este proyecto educativo guía y da forma al proceso de desarrollo a la vez que sirve de puente entre la teoría y la práctica curricular. (Lazo y Castaño, 2001)

En el Perú, el desarrollo del desempeño docente es un tema que ha cobrado relevancia en los últimos años. Como indica Unesco (2017), la revaloración de la profesión docente se ha convertido en uno de los ejes de la reforma educativa en el país, lo que ha llevado a una serie de iniciativas para mejorar la calidad de la enseñanza y el trabajo de los docentes en las aulas. En este sentido, se han llevado a cabo diversas medidas para fortalecer la formación inicial y continua de los docentes, así como para mejorar sus condiciones laborales y reconocer su importante labor en la sociedad. Asimismo, el gobierno ha impulsado programas para incentivar la innovación y la investigación pedagógica en las escuelas.

Sin embargo, la pandemia de COVID-19 ha representado un reto para el desempeño docente en el Perú, como se señala en (Chambi & Zela, 2021). La investigación realizada en el ámbito de la educación inicial indica que los docentes han tenido que adaptarse a nuevas formas de enseñanza y han enfrentado dificultades para mantener el interés de los niños y niñas en el aprendizaje. Es importante destacar que el sistema de evaluación docente en el Perú está en proceso de construcción, como se menciona en (Saravia & López, 2016). Aunque aún es prematuro hablar de sus resultados, se espera que esta iniciativa contribuya a mejorar la calidad de la enseñanza y a reconocer la labor de los docentes en el país. En conclusión, el desarrollo del desempeño docente en el Perú es un tema en evolución, que requiere de un compromiso continuo y un enfoque integral para garantizar una educación de calidad para todos los estudiantes.

En la dimensión de ejecución curricular, las funciones del docente giran principalmente en torno al diseño, adecuación y rediseño curricular. Estas tareas a menudo requieren que el docente evalúe el modelo inicial y lo reelabore a través de su investigación curricular (Tomalá et al., 2023). Rediseñar es esencialmente repetir la totalidad o ciertas partes del programa de diseño curricular para mejorarlo, lo que está estrechamente relacionado con el proceso de diseño. El proceso de adaptación suele darse en el nivel meso donde el docente crea diseños curriculares que atienden a las

características específicas de la comunidad educativa Surco (2018). No se trata de crear un nuevo plan de estudios, sino de agregar valor al existente al incorporar las realidades culturales locales y al mismo tiempo cumplir con los requisitos nacionales.

El escrutinio del currículo es un aspecto indispensable de cada fase de la concepción y evolución del currículo, ya que es parte integral del método de gestión. Evaluar la creación y crecimiento del currículo es un proceso que valida la solidez del diseño general y verifica en qué medida su proyección, ejecución y resultados cumplen con las demandas de la institución educativa de la sociedad (Tantaleán et al., 2016). Por lo tanto, se entiende que la evaluación no puede ocurrir en un momento determinado, sino que debe ser regular y de naturaleza investigativa, lo que permite mejorar el procedimiento de enseñanza educativa a través del análisis práctico de datos (Quispe-Pareja, 2020).

Esto significa que la evaluación del currículo es un procedimiento extenso que comprende no solo una evaluación de la educación de los estudiantes, sino también todo lo relacionado con los recursos académicos, administrativos y de infraestructura que sustentan el currículo.

## II. METODOLOGIA

El tipo de estudio que corresponde al presente trabajo académico es básico, Según (Baena, 2017), la investigación básica se utiliza, como sugiere su nombre, para describir un cuadro <sup>1</sup> de situaciones, eventos, grupos, individuos o comunidades que están siendo evaluados y examinados.

Este estudio tuvo un enfoque cualitativo destinado a explorar, analizar e interpretar la información recopilada de fuentes como entrevistas, conversaciones, registros y recuerdos, entre otros, para descubrir su significado profundo (Freire, 2020).

El método explicativo en la investigación científica es un proceso de uso de evidencia científica para explicar fenómenos y formar hipótesis. Es un proceso deductivo que comienza con observaciones y hechos, y luego usa el razonamiento lógico y la experimentación para formar una hipótesis que se puede probar y verificar (Hernandez & Mendoza, 2018). Es <sup>26</sup> una forma de comprender el mundo que nos rodea mediante la formación de teorías y explicaciones basadas en evidencia y datos. El método explicativo se utiliza en muchos campos diferentes, incluida la biología, la química, la física y otras ciencias.

El diseño bibliográfico en la investigación científica es un método para ubicar, organizar y evaluar investigaciones publicadas relevantes para un tema de investigación dado (Ñaupás et al., 2019). Implica buscar literatura relevante, organizar la literatura en categorías y evaluar la calidad de las fuentes.

En cuanto a la técnica que se utilizó para este trabajo académico se optó por la observación complementaria ya que se refiere a un proceso en el cual se examina un hecho, objeto o persona de manera atenta y meticulosa, con el objetivo de obtener información adicional y enriquecer el conocimiento sobre el tema en cuestión (Camargo, 2021). Esta actividad es realizada por seres vivos para detectar y asimilar información, y también puede involucrar el registro de ciertos hechos.

Al llevar a cabo una observación complementaria, el investigador se acerca al fenómeno con una perspectiva más abierta e integral, recogiendo toda la información que percibe (Galeano, 2004). Este enfoque puede ser útil para corregir errores o proporcionar

aclaraciones escritas que enriquezcan el entendimiento del observador sobre el tema o sujeto analizado.

En cuanto a la <sup>3</sup> ética investigativa, según una investigación del Instituto Peruano de Psicólogos (2017), las consideraciones éticas se basan en el hecho de que el investigador debe informar a los participantes de todas las características del estudio, lo que puede afectar su participación en la toma de decisiones y explicar otros aspectos. Se cree que los investigadores están obligados a proteger el bienestar y la dignidad de los evaluados, por lo que no revelar contenido relevante aumentará la responsabilidad de los investigadores. Por lo tanto, considere tomar el juramento del investigador para que la investigación sea confiable, esto se hará verbalmente y por escrito, además se debe obtener el consentimiento del sujeto de la investigación. programa. Conjuntamente se mantendrá el anonimato y la confiabilidad, para mantener datos reservados y no aplicar con fines mal intencionados ni perjudicar a los colaboradores, también se considera que las publicaciones de resultados serán de manera fiable, pues se considera no alterar las conclusiones ni incluir datos inexistentes.

#### IV. CONCLUSIONES

Para mejorar el desempeño de los docentes, los directores deben implementar una variedad de estrategias, como crear una cultura escolar positiva, involucrar a los docentes en los procesos de toma de decisiones, establecer un sistema de evaluación y brindar oportunidades para el desarrollo profesional y el entrenamiento.

Se espera que los directores de las escuelas planifiquen los programas de entrenamiento de desempeño de los maestros, elaboren métodos y formas de entrenamiento de desempeño y asignen el tiempo de entrenamiento de desempeño.

Por lo tanto, es evidente que los administradores escolares pueden desempeñar un papel importante en la mejora del desempeño de los docentes a través de la evaluación, así como a través de otros medios, como brindar orientación, evaluar y desarrollar a los docentes, y utilizar aspectos cognitivos, relacionales y organizacionales para trabajar con los docentes de bajo rendimiento. profesores de interpretación.

La gestión educativa es un factor clave para el desempeño de los docentes. Según estudios realizados, se ha concluido que una óptima gestión pedagógica del directivo puede aumentar los niveles de desempeño de los docentes

En general, la gestión educativa se concentra en los directivos, quienes deben asegurarse de que la labor docente se realice de manera efectiva. La administración es responsable de proporcionar los recursos necesarios para que los docentes puedan cumplir con su labor, y de establecer políticas y estrategias que promuevan el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes. En conclusión, la gestión educativa es fundamental para el desempeño de los docentes y para el éxito del proceso educativo en general.

# Pizarro Quispe 180623

## INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
3	Submitted to University of Southern Mississippi Trabajo del estudiante	3%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	<a href="https://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://lareferencia.info">lareferencia.info</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="https://helvia.uco.es">helvia.uco.es</a> Fuente de Internet	

<1 %

10

[repositorio.uladech.edu.pe](http://repositorio.uladech.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

11

[repositorio.une.edu.pe](http://repositorio.une.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

12

Submitted to Aliat Universidades

Trabajo del estudiante

<1 %

13

[www.preal.org](http://www.preal.org)

Fuente de Internet

<1 %

14

[blogs.imf-formacion.com](http://blogs.imf-formacion.com)

Fuente de Internet

<1 %

15

[orientacion.universia.net.co](http://orientacion.universia.net.co)

Fuente de Internet

<1 %

16

[www.slideshare.net](http://www.slideshare.net)

Fuente de Internet

<1 %

17

[www.bioeticaweb.com](http://www.bioeticaweb.com)

Fuente de Internet

<1 %

18

[ferret-onion-4j3j.squarespace.com](http://ferret-onion-4j3j.squarespace.com)

Fuente de Internet

<1 %

19

[pricila.senacyt.gob.pa](http://pricila.senacyt.gob.pa)

Fuente de Internet

<1 %

20

[www.guiainfantil.com](http://www.guiainfantil.com)

Fuente de Internet

<1 %

21	<a href="http://www.unesco.cl">www.unesco.cl</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="http://doaj.org">doaj.org</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://ozone.unep.org">ozone.unep.org</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="http://tesis.unsm.edu.pe">tesis.unsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="http://www.upch.edu.pe">www.upch.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://academica-e.unavarra.es">academica-e.unavarra.es</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://archive.org">archive.org</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="http://www.apsva.us">www.apsva.us</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://www.congreso.es">www.congreso.es</a> Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="http://www.imss.gob.mx">www.imss.gob.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="http://www.ucabista.com.ve">www.ucabista.com.ve</a> Fuente de Internet	<1 %

---

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 9 words

Excluir bibliografía Activo

# Pizarro Quispe 180623

---

PÁGINA 1

---

PÁGINA 2

---

PÁGINA 3

---

PÁGINA 4

---

PÁGINA 5

---

PÁGINA 6

---

PÁGINA 7

---

PÁGINA 8

---

PÁGINA 9

---

PÁGINA 10

---

PÁGINA 11

---

PÁGINA 12

---

PÁGINA 13

---

PÁGINA 14

---

PÁGINA 15

---

PÁGINA 16

---

PÁGINA 17

---

PÁGINA 18

---