

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
ESCUELA DE POSGRADO



**Gestión educativa y desempeño docente en las instituciones educativas
públicas en una zona rural, Piura 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN FORMACIÓN DIRECTIVA Y GOBIERNO DE LAS PERSONAS**

AUTOR

Rosa Victoria Sanchez Carrasco

ASESOR

Milagros Carmen Gamarra Uceda

<https://orcid.org/0000-0002-0533-8559>

Chiclayo, 2023

**Gestión educativa y desempeño docente en las instituciones educativas
públicas en una zona rural, Piura 2022**

PRESENTADA POR
Rosa Victoria Sanchez Carrasco

A la Escuela de Posgrado de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el grado académico de

MAESTRO EN FORMACIÓN DIRECTIVA Y GOBIERNO DE LAS PERSONAS

APROBADA POR

Joel Vladimir Diaz Plaza
PRESIDENTE

Rony Edinson Prada Chapoñan
SECRETARIO

Milagros Carmen Gamarra Uceda
VOCAL

Dedicatoria

A Dios por darme la vida y fuerzas para salir adelante. A mis padres por sus mejores deseos y apoyo brindado, muchos de mis logros se los debo a ellos.

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

5%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

3

scholar.googleusercontent.com

Fuente de Internet

1%

4

www.coursehero.com

Fuente de Internet

1%

5

www.researchgate.net

Fuente de Internet

<1%

6

archive.org

Fuente de Internet

<1%

7

Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

<1%

8

issuu.com

Fuente de Internet

<1%

9

moam.info

Fuente de Internet

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción.....	8
Revisión de literatura.....	9
Materiales y métodos	14
Participantes	14
Resultados y discusión	16
Conclusiones	21
Recomendaciones	22
Referencias.....	23
Anexos	26

Resumen

Los continuos e intensos cambios socioeconómicos han creado la necesidad de reestructurar la gestión educativa. Se han introducido nuevos desafíos con el objetivo no solo de mejorar los resultados educativos, sino también de lograr la adaptación a las nuevas necesidades de la comunidad. Por ello, se ha planteado como objetivo general fue determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas en una zona rural, Piura 2022. Respecto a la metodología tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada con un nivel explicativo y diseño no experimental transversal. La muestra estuvo conformada por 68 colaboradores (36 mujeres y 32 varones) mediante un muestreo probabilístico simple y el cuestionario de gestión educativa y desempeño docente fue de Rosario (2017) mediante una escala ordinal. Se encontró relación positiva entre las variables objeto de estudio; es decir, una adecuada gestión educativa contribuye en el buen desempeño docente. En conclusión, se demostró cómo las actividades estratégicas, administrativas, pedagógicas y comunitarias son parte esencial para lograr un alto desempeño de los profesores en las instituciones públicas de zonas rurales.

Palabras clave: Gestión educativa, desempeño docente, gestión pedagógica, gestión administrativa

Código JEL: M1, M10, M12

Abstract

The continuous and intense socioeconomic changes have created the need to restructure educational management. New challenges have been introduced with the aim not only of improving educational results, but also of achieving adaptation to the new needs of the community. For this reason, the general objective was to determine the relationship between educational management and teaching performance in public educational institutions in a rural area, Piura 2022. Regarding the methodology, it had a quantitative approach, of an applied type with an explanatory level. and cross-sectional non-experimental design. The sample consisted of 68 collaborators (36 women and 32 men) through a simple probabilistic sampling and the educational management and teaching performance questionnaire was by Rosario (2017) through an ordinal. A positive relationship was found between the variables under study; that is, adequate educational management contributes to good teaching performance. In conclusion, it was demonstrated how strategic, administrative, pedagogical and community activities are essential to achieve a high performance of teachers in public institutions in rural areas.

Keywords: Educational management, teaching performance, pedagogical management, administrative management

Introducción

El impacto vivido a consecuencia de la pandemia de COVID-19, provocó transformaciones significativas en diversos sectores como el educativo; al respecto, los directivos y docentes siguieron cumpliendo con sus funciones pese a la situación para dar lo mejor a sus alumnos. Es decir, el rol de los directores y docentes es esencial en la planificación e innovación, de hecho, existen muchos estilos de dirección y es clave realizar una buena elección, sobre todo teniendo en consideración los diversos atributos que necesita un director para ser excelente (habilidades de comunicación asertiva, analizar y tomar decisiones). En tiempos de grandes cambios como la pandemia, el sector educativo debe fortalecer la gestión y liderazgo de los directores (Leal, 2020).

Asimismo, los docentes son clave para el cumplimiento de los aprendizajes y brindar una mejor enseñanza, para ello deben estar capacitados para afrontar los cambios generados a partir de la pandemia actual (Revilla & Palacios, 2020). Aunado a ello, las instituciones educativas forman personal para el crecimiento social y económico; por lo tanto, deben capacitarse para ofrecer un mejor servicio educativa que cumpla oportunamente con los estándares de calidad, así como las necesidades de los contextos globales y locales. Por ende, es necesario plantear una gestión pedagógica eficiente asegurando la formación de personas competentes y éticas capaces de adaptarse a un entorno competitivo y cambiante (Bejarano, 2020).

En el ámbito internacional investigaciones como Montecinos et al. (2020) argumentan que los directores han dirigido los procesos educativos, abordando junto a sus comunidades escolares, respuestas a las necesidades y oportunidades producto de una crisis originada por la pandemia, el equipo directivo y docentes incrementaron significativamente sus laborales y compromiso con la institución, así como el trabajo colaborativo entre docentes (Torres, 2020).

El director tiene el reto de dirigir una institución en tiempos de pandemia y más en las instituciones de las zonas rurales, preocupándose en cómo lograr una mejor calidad de enseñanza, conseguir la conectividad de los estudiantes y enfrentar demás obstáculos (Torres, 2020); asimismo, las instituciones educativas rurales que tuvieron que adaptarse a las nuevas necesidades y empezar de cero en la organización, planificación y coordinación del lugar. Los docentes por su lado se adaptaron al uso de plataformas y metodologías virtuales, lo cual no contaban la experiencia requerida. Es importante que el director realice el acompañamiento a los docentes porque la formación de ellos es fundamental para la utilización de las nuevas tecnologías, estas nuevas formas de enseñanza aprendizaje requiere de docentes preparados

para que sean capaces de tomar decisiones pedagógicas y así los estudiantes tendrán acceso a una educación de calidad.

Por ello se planteó ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y desempeño docente en las instituciones educativas públicas en una zona rural, Piura 2022?

El objetivo general fue determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas en una zona rural, Piura 2022. Asimismo, los objetivos específicos son identificar el nivel de gestión educativa, identificar el nivel de desempeño docente y conocer la relación entre las dimensiones de la gestión educativa y el desempeño docentes.

Esta investigación demostró la relación entre las variables objeto de estudio de manera que, aportará en la ciencia y campo estudiado. Las investigaciones futuras podrán guiarse del presente estudio. Asimismo, se utilizaron cuestionarios validados y confiables para ser empleados en contexto similares peruanos. Cabe señalar que, tiene un aporte práctico porque los resultados servirán para que los directivos planteen medidas correctivas frente a la problemática y ofrezcan un mejor servicio a los estudiantes, siendo así los beneficiarios la comunidad educativa.

Revisión de literatura

Se ha considerado los siguientes antecedentes internacionales como el estudio realizado en España por Hernández y Álvarez (2021) cuyo objetivo fue conocer cuál había sido la valoración del docente sobre la gestión educativa del confinamiento de la COVID-19. En cuanto a la metodología fue de enfoque mixto y una muestra de 3764 docentes de todos los niveles educativos. Los hallazgos evidenciaron desigualdad digital y que el sistema educativo debe ajustarse a esta nueva modalidad de la educación virtual, que, si bien existe un plan de digitalización, no ha alcanzado la prioridad.

En México, Martínez, et al. (2020) conocieron la relación entre la evaluación del desempeño docente y la evaluación docente, para ello la investigación fue cuantitativo a través de una muestra de 125 profesores y en los hallazgos señalaron que la evolución del desempeño de los profesores en el aula es fundamental, así mismo se debe realizar retroalimentación para mitigar las dificultades presenta.

En Ecuador, López y López (2019) tuvieron como objetivo describir las acciones ejecutadas por los directivos de las escuelas a través de un enfoque cualitativo de nivel descriptivo y una muestra de 27 docentes. Los resultados mostraron que los directores prefieren el trabajo pedagógico al administrativo y centran todos sus esfuerzos en apoyar, ayudar y asesorar el trabajo de los docentes.

En Venezuela, Herrera, y Tabon (2017) tuvieron como objetivo definir el perfil del director escolar a través de un análisis de 58 documentos encontraron como resultado que el perfil de un director de escuela se basa en competencias, entendidas como acciones integradas para abordar los problemas de gestión del liderazgo. Estas competencias se manifiestan en la persona y labor del director en constante desarrollo, a través de un rol de liderazgo orientado principalmente a la educación integral de los alumnos y de todo el personal, de esta manera, el vínculo entre las organizaciones y la sociedad en general. beneficiarios de los programas de formación impartidos por las instituciones.

En el contexto peruano hay estudios como Villanueva, et al. (2021) quienes determinaron el nivel de desempeño docente según los alumnos y padres del distrito de Nuevo Chimbote a través de un enfoque cuantitativo y una muestra de 1193 estudiantes y 987 padres de familia. Los hallazgos obtenidos demostraron que el desempeño de los docentes fue excelente, ya que todos utilizan estrategias innovadoras adecuadas para conseguir el aprendizaje del alumnado.

Por su lado, Huamán, et al. (2021) definieron como objetivo indagar sobre el desempeño de los docentes del nivel secundaria de Huancavelica, para ello el enfoque fue cualitativo y se entrevistaron a 4 docentes, 4 directores y 6 estudiantes. El desempeño docente durante el tiempo de pandemia está ligado a las habilidades digitales, las cuales deben manejar de forma correcta los recursos tecnológicos; estos cambios han afectado en la parte socioemocional de los educadores generando estrés y ansiedad en ellos. Asimismo, los docentes necesitan fortalecer la capacidad de adaptación socioemocional, a fin de enfrentar los nuevos desafíos del trabajo en esta nueva modalidad de las clases remotas.

Asimismo, Guevara (2020) planteó como objetivo aplicar una capacitación pedagógica para mejorar el desempeño docente a través de un nivel fue explicativo con enfoque cuantitativo y 100 docentes como participantes, el resultado demostró que el programa que fue aplicado ha mejorado el desempeño de los docentes del nivel inicial.

Quispe (2020) demostraron cómo la gestión pedagógica del directivo se relaciona con el desempeño docente en el nivel secundario en un colegio de Lima, esta investigación fue cuantitativa correlacional y la muestra fue de 292 y el uso de los cuestionarios demostraron que un óptimo manejo pedagógico del director tiene un nivel de efectividad en los docentes. Por lo contrario, si no se prioriza la gestión pedagógica del director, la eficiencia del trabajo del docente será limitada y fallida.

Bases teóricas

La gestión educativa

Es un conjunto de estrategias de liderazgo y procesos administrativos que tienen como objetivo asegurar un aprendizaje holística a los estudiantes y asegurar una educación básica hasta finalizar la trayectoria escolar. Para contar con educación de calidad en las instituciones educativas publicas necesita más que tener voluntad, tienen que contar con un directivo líder, capaz de tomar decisiones, trabajo en equipo y tener una buena relación con la comunidad educativa, donde los directores tienen una tarea relevante que cumplir, deben estar preparados como tal, son los gestores de la calidad de la educación (García et al., 2018).

Dimensiones de la gestión educativa

Esta variable opera en cuatro dimensiones clave, si bien cada una de ellas tiene características propias y especializadas en la práctica funcionan de manera interconectadas para acciones que permiten brindar servicios educativos de calidad (MINEDU, 2021).

La dimensión estratégica se refiere a la orientación de la gestión clara y compartida de metas y objetivos de la institución educativa, a partir de ello se plantean las metas y los objetivos para la mejora de la institución educativa.

La dimensión administrativa son aquellas actividades que brindan apoyo que aseguran las condiciones del trabajo de la institución educativa y que permitan la implementación exitosa y efectiva de las tareas educativas, estratégicas y de la comunidad.

La dimensión pedagógica es la labor de los docentes, practicas pedagógicas, todas las actividades y recursos más cercanos a los resultados del aprendizaje.

Por último, la dimensión comunitaria hace referencia a promover la gestión de la convivencia escolar con base en los enfoques del Currículo Nacional de la Educación Básica

(CNEB), asegurando espacios seguros para el desarrollo integral y aprendizaje de cada uno de los estudiantes.

Instrumento de gestión educativa

Por otro lado, los instrumentos de gestión son herramientas con los que cuenta el director para conducir, organizar evaluar la gestión de la comunidad educativa que conduzcan al logro y mejora de los aprendizajes y de los objetivos institucionales.

El proyecto educativo institucional (PEI) es un instrumento de gestión elaborado para orientar la gestión escolar de la institución educativa, tiene como objetivo perfeccionar el logro de los aprendizajes, se desarrolla en coordinación con los docentes, padres de familia, personal administrativo, liderada por el director y su duración es de mediano plazo (3 a 5 años) (MINEDU, 2019).

Por otro lado, el proyecto curricular de la IE (PCI) es un instrumento donde se encuentra las orientaciones de los modelos educativos y se elabora a partir de la diversificación curricular, liderado por el director en conjunto con los agentes educativos, considerando los lineamientos establecidos en las normativas de la DRE y UGEL tiene una vigencia de 1 año, Asimismo, el PCI debe tener plan de estudios y las orientaciones pedagógicas de acuerdo con la planificación curricular (MINEDU, 2019).

Continuando con el reglamento interno (RI) este regula el buen funcionamiento en la organización promoviendo una convivencia democrática y clima agradable este instrumento se actualiza cada año. Este reglamento debe contener las pautas o procedimientos de actuación y de comunicación con la institución educativa, así como las normas de convivencia (MINEDU, 2019).

De otro lado, el Plan Anual de Trabajo (PAT) es un instrumento de gestión con una vigencia de 1 año, donde se precisa los objetivos y metas del PEI e incluye todas aquellas actividades que se van a desarrollar durante el año escolar. En el PAT se establece los plazos, las responsabilidades y acuerdos de cada integrante de la institución educativa, en su elaboración participan los miembros del colegio, liderada por el directivo (MINEDU, 2019).

Para su elaboración debe considerarse datos generados de la institución educativa, la programación de las actividades que se desarrollaran durante el año escolar, la calendarización de las horas lectivas, teniendo en cuenta el nivel, modalidad, ciclo y modelo de servicio

educativo. Así como los anexos (horario de clases, cronograma de reuniones de planificación curricular, etc.).

Desempeño docente

La siguiente variable es el desempeño docente esencial para que la educación sea de calidad sin importar cuanto será su remuneración de cada uno de ellos; sin embargo, es el factor humano necesario en la sociedad, fomentando la confianza, la responsabilidad para la formación y que los estudiantes desarrollen todas sus capacidades y habilidades (Escribano, 2018). Además, si el docente presenta un desempeño optimo en su aula mejorará de manera considerable el rendimiento académico de los estudiantes (Tapia & Tipula, 2017).

Al respecto, Valcazar (2020) lo define como el conjunto de prácticas que engloban a cada uno competencias y capacidades un diseño de procesos pedagógicos flexibles y estimulantes, acordes a la naturaleza de los aprendizajes esperados, así como las necesidades y posibilidades de los estudiantes. Aunado a ello, la UNESCO (2018) lo define como prácticas sociales adaptadas a las necesidades educativas en una situación determinado, cumpliendo una función social y conocen las capacidades de los estudiantes (MINEDU, 2016).

Dimensiones del desempeño docente

El dominio es el área de practica pedagógica que reúne cualidades del desempeño docente En el desempeño docente está latente el carácter ético en la enseñanza, lo cual está centrado en brindar un servicio público. Según MINEDU (2016), existen cuatro dominios del desempeño docente:

El dominio preparación para la enseñanza de los estudiantes hace referencia al conocimiento que tienen el docente de las características del entorno social, cultural y cognitivas de los estudiantes, dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinarios, así como la elección de materiales educativos, estrategias metodológicas de enseñanza y evaluación formativa de los aprendizajes.

El dominio enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se refiere a la intervención pedagógica del docente en la creación de un ambiente adecuado para el aprendizaje de los estudiantes, la motivación continua, el manejo de los contenidos, el desarrollo de diversas estrategias de aprendizaje y de evaluación, y el uso de recursos didácticos útiles y adecuados.

El dominio participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad determina la comunicación asertiva, la participación de los docentes en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional; también, contribuye a la institución educativa un clima institucional agradable. Por último, el dominio desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se refiere a la reflexión minuciosa de la práctica docente, proyectos grupales, colaboración con los demás docentes y la participación en las capacitaciones.

Materiales y métodos

Diseño de Investigación

El enfoque fue cuantitativo porque los constructos fueron medidos mediante herramientas numéricas. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) manifestaron que se utilizan las técnicas estadísticas para el análisis de información recogido por los cuestionarios. Asimismo, fue de tipo aplicada porque se demostró el desarrollo de un modelo en el sector educativo de zonas rurales (Arias, 2020).

Además, fue de nivel explicativo porque se demostró la relación entre las variables y tuvo un diseño no experimental porque no se manipularon (Hernández et al., 2014), también fue de corte transversal porque el estudio se realizó en un único momento (Cortés, 2005).

Participantes

La población es finita y estuvo conformada por 80 docentes mientras que la muestra estuvo conformada por 68 colaboradores mayores de 18 años (36 mujeres y 32 varones), cuyo rango de edad fue entre 22 a 65 años a través de un muestreo probabilístico simple.

En cuanto a los criterios de selección se incluyó a aquellos directores y docentes nombrados y contratados de la zona rural de Piura con más de 1 año en la institución mientras que se excluyeron a aquellos que solo llevan meses trabajando en el colegio pertenecientes a la zona urbana y de otra ciudad. Asimismo, se desestimaron aquellos trabajadores que no respondieron el cuestionario completo, hayan dejado espacios en blanco o marcado doble respuesta.

Técnicas e Instrumentos

Respecto a la técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario. La escala de gestión educativa fue de Rosario (2017) basado en Minedu, contiene 30 preguntas con 4 dimensiones (estratégica, administradora, pedagógica y comunitaria), cuya escala ordinal es de

1 nunca y 5 siempre; asimismo, su puntaje se basa en 22 a 51 nivel bajo, 52-79 nivel medio y 80-110 nivel alto. Además, la validez fue realizada por Rosario (2017) también se llevó a cabo la validez de contenido y la confiabilidad fue de 0,875.

El cuestionario de desempeño docente fue de Rosario (2017) basado en Minedu con 28 preguntas y 4 dominio a través de una escala ordinal del “nunca” y 5 “siempre”. Los puntajes fueron de 1-2,33 nivel bajo; 2,33-3,66 nivel medio y 3,67-5 nivel alto; es importante señalar que, la validez fue realizada por Rosales (2017) así como también se realizó una validez de contenido y se obtuvo una confiabilidad de 0,720.

Procedimiento

Para la recolección de datos primero se identificó a la población de directores y docentes luego, se seleccionaron los cuestionarios apropiados acorde con el tema de investigación. Después de ello, se planificó la aplicación de los cuestionarios mediante las redes sociales y correo electrónico en cualquier momento del día en mayo del 2022.

Aspectos Éticos

Según el Informe de Belmont (1978), se consideró los siguientes principios: El respeto por las personas para salvaguardar sus datos, así como el principio de beneficencia para no hacer daño a los participantes y el consentimiento informado para brindar la información relacionada al estudio a los sujetos y brinde su autorización voluntaria. También, se consideró el principio de justicia pues todos tuvieron la misma oportunidad de participar. Por otro lado, se obtuvo como Turnitin una similitud del 14% (anexo).

Procesamiento y análisis de datos

Con los datos recogidos de las encuestas se procedió a cabo la codificación y tabulación de estos mediante la hoja de cálculo de Excel. Luego se trasladó la data al paquete estadístico SPSS para obtener la confiabilidad, después de hallaron los niveles de las variables a través de frecuencias y se realizó el análisis de distribución de los datos con el propósito de conseguir los resultados inferenciales con el Rho de Spearman, esto ha permitido demostrar la hipótesis planteada, las tablas han sido debidamente interpretadas para un mejor entendimiento.

Resultados y discusión

Gestión educativa y desempeño docente

Se encontró una correlación positiva entre la gestión educativa y el desempeño docente; es decir, ante una mejor gestión educativa se asocia un mejor desempeño docente.

Tabla 1

Correlación Gestión educativa y Desempeño docente

		Desempeño docente
Gestión educativa	Correlación de Rho de Spearman	,886**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	68

Estos datos, muestran que colaboradores de los colegios demostrarán un mayor cumplimiento de sus funciones, mayor interés en la calidad de la enseñanza, mayor motivación en sus tareas e interacción con la comunidad educativa a medida que perciban una adecuada gestión educativa de los directivos. La mejora de la calidad del aprendizaje se puede lograr mediante la calidad de la capacidad de gestión del director que es creativo e innovador en la gestión de la escuela. Cuando la implementación gerencial del director no ha sido óptima en el desempeño de las principales tareas y funciones, tiene un impacto en el débil desempeño de los maestros, siendo esencial que el director brinde las orientaciones respectivas para mejorar el rendimiento de los maestros y la calidad del aprendizaje. Sobre la base de estos problemas, el propósito de esta investigación fue obtener una visión general de cómo la planificación, organización, implementación y evaluación de los directores de escuela en la mejora del rendimiento docente y la calidad del aprendizaje. Por tanto, se tiene evidencia para aceptar la hipótesis planteada en la presente investigación, concluyéndose que la gestión educativa está relacionada positivamente con el desempeño docente. Del mismo modo, López y López (2019) demostraron relación entre las variables porque los directivos optaron por el trabajo pedagógico para apoyar y asesorar el trabajo de enseñanza y aprendizaje de los docentes. Asimismo, Quispe (2020) demostró cómo la gestión pedagógica del directivo se relaciona con el desempeño docente, de esta manera enseñaron que la eficiencia y resultados favorables del personal se debe a la gestión óptima del director. Sumado a ello, Guevara (2020) resalta como herramienta la capacitación pedagógica para mejorar el desempeño docente, así como Herrera, y Tabon (2017)

enseñaron que un adecuado perfil del director basado en competencias y un adecuado liderazgo contribuirá en el éxito de las instituciones educativas.

Es importante resaltar que, para contar con una educación de calidad es necesario contar con un director líder con capacidad de tomar decisiones, trabajo en equipo y le preocupe establecer relaciones adecuadas con la comunidad educativa para la mejora del desempeño docente. El director tiene muchas obligaciones como el estar preparado para los cambios y gestionar una adecuada educación (García et al., 2018). Para culminar con este objetivo, las dimensiones estratégicas, administrativas, pedagógica y comunitaria son parte clave para lograr el alto rendimiento en los profesores (MINEDU, 2021).

El nivel de gestión educativa en las instituciones educativas públicas

El análisis de la gestión educativa mostró un alto nivel en general, el que se ve refrendado por las dimensiones pedagógica y comunitaria. Por otro lado, las dimensiones administrativa y estratégica dieron muestra de un nivel medio, ello precisa que a nivel docente se considera que aún hay aspectos de mejora en esos ámbitos (Tabla 1).

Tabla 2

Nivel de gestión educativa

Nivel	Gestión Educativa		Estratégico		Administrativo		Pedagógica		Comunitaria	
	f	%	F	%	f	%	f	%	F	%
Alto	35	51.5%	13	19.1%	6	8.8%	61	89.7%	48	70.6%
Medio	33	48.5%	54	79.4%	61	89.7%	7	10.3%	20	29.4%
Bajo	0	0.0%	1	1.5%	1	1.5%	0	0.0%	0	0.0%
Total	68	100.0%	68	100.0%	68	100.0%	68	100.0%	68	100.0%

Se evidenció una mayor puntuación en la percepción de los docentes fue la pedagógica, lo cual establece que los docentes perciben un adecuado manejo de los aspectos relacionados con las actividades pedagógicas y que la gestión de los directivos apoya sus tareas de docentes promoviendo el desarrollo de estrategias de aprendizaje y facilitando los recursos que necesitan para ejercer su tarea docente. La gestión educativa fortalece los Proyectos Educativos y el enriquecimiento de los procesos pedagógicos con el propósito de cumplir con las necesidades educativas locales y regionales y es un componente clave que explica el nivel de desempeño de los docentes. Por tal razón, el resultado hallado es importante para las instituciones públicas

porque de esta manera los directivos tendrán en consideración las ideas y percepciones de sus docentes para mejorar los procesos educativos. Sin embargo, Hernández y Álvarez (2021) evidenciaron una inadecuada gestión educativa porque se evidencia desigualdad en la digitalización y los directos no muestran preocupación por ello. Igualmente, Meza et al. (2021) encontró niveles bajos en las dimensiones de la gestión educativa, evidenciando la necesidad de mejorar la gestión de los directores para fomentar un desempeño adecuado en los docentes y mejorar la calidad educativa, en base a un trabajo en equipo, calidad de los procesos y un buen liderazgo. Aunado a ello, se conoce que la gestión educativa en las instituciones no ha mejorado pues continúan las dificultades en los diferentes aspectos de las gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria (Ministerio de Educación, 2007). Por ello, la orientación clara de la gestión y planteamiento de objetivos, así como las acciones aseguran las adecuadas condiciones laborales, el éxito de las tareas educativas, estratégicas y de la comunidad (Minedu, 2021).

El nivel de desempeño docente en las instituciones educativas públicas

En general los docentes calificaron su desempeño como alto en todas sus dimensiones, destacando la de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, la cual tuvo una mayor proporción de docentes que ubicaron su desempeño en el nivel alto. Cabe destacar que la dimensión de preparación para el aprendizaje a los estudiantes alcanzó un nivel medio y alto tuvo valores cercanos, lo que refirió que los docentes consideran que aún tienen que mejorar algunos aspectos relacionados con las actividades que pueden preparar para alcanzar un mayor aprendizaje en sus estudiantes.

Tabla 3

Nivel de desempeño docente

Nivel	Desempeño docente		Preparación para el aprendizaje a los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	F	%	F	%	f	%	f	%	F	%
Alto	48	70.5%	34	50.0%	57	83.8%	55	80.9%	60	88.2%
Medio	20	29.5%	31	45.6%	11	16.2%	13	19.1%	8	11.8%
Bajo	0	0.0%	3	4.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	68	100.0%	68	100.0%	68	100.0%	68	100.0%	68	100.0%

Se evidencia que para alcanzar mejoras en sus estrategias de enseñanza aprendizaje buscando capacitarse para ello. Por otro lado, estas capacitaciones les brindan la posibilidad de aplicar lo adquirido para mejorar el rendimiento de sus alumnos, así como mantienen constante comunicación con sus colegas para sortear las dificultades que se les puedan presentar en sus áreas de aprendizaje. De otro lado, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes también mostró una calificación alta, porque los docentes buscan que sus estudiantes aprendan con el uso de diversas teorías, utilizando enfoques que les permitan resolver problemas, y además toman en cuenta que no todos sus estudiantes tienen un aprendizaje homogéneo, lo que los lleva a diversificar sus estrategias de enseñanza que brinde a sus estudiantes un entorno seguro en el cual puedan aprender. Este resultado es fundamental para las instituciones educativas porque en los últimos años, los sistemas educativos han llevado a cabo deficientes sistematización de los procesos de evaluación del desempeño docente. Similar a ello, Villanueva, et al. (2021) encontraron que el desempeño de los docentes fue excelente, ya que todos utilizan estrategias innovadoras adecuadas para lograr el aprendizaje de los estudiantes. Pero, Huamán, et al. (2021) argumentaron la necesitan de fortalecer la capacidad de adaptación socioemocional, a fin de enfrentar los nuevos desafíos del trabajo en esta nueva modalidad de las clases remotas. Aunado a ello, Martínez, et al. (2020) determinaron la importancia de realizar retroalimentación para mitigar las dificultades presentadas ya que la evaluación no refleja el desempeño docente en el contexto de las situaciones que se presentan en las acciones cotidianas. Por ende, la literatura mencionar la importancia de conseguir un alto desempeño en los docentes si se desea conseguir una adecuada formación en los estudiantes (Escribano, 2018; Tapia & Tipula, 2017).

Las dimensiones de la gestión educativa y Desempeño docente

Se evidencia que, a mayor percepción en las dimensiones estratégicas, administrativa, pedagógica y comunitaria, mayor desempeño docente.

Tabla 4

Nivel de desempeño docente

Rho de Spearman	Desempeño docente	
	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Estratégica	,335*	0,000
Administrativa	,352*	0,001
Pedagógica	,542**	0,000
Comunitaria	,538**	0,000

La relación positiva entre las dimensiones y el desempeño docente demuestra cómo la participación de los docentes en los proyectos institucionales, la comunicación efectiva, el monitoreo al personal, el uso adecuado de los materiales educativos contribuye al rendimiento de los profesores. Asimismo, la manera en qué se aplican las estrategias de enseñanza, el uso adecuado del material de trabajo como la capacidad para resolver problemas ayudan también al buen desempeño. Además, los aliados estratégicos, la participación e iniciativa dirigen a obtener altos niveles de desempeño docente. Se acepta la hipótesis por eso es importante para las instituciones públicas que el director implemente un proceso de gestión que mejore el desempeño docente y la calidad del aprendizaje. La capacidad del director para planificar, organizar, mover personas/personal, controlar, monitorear y evaluar el progreso de la escuela determinará el éxito de la escuela en el logro de sus estándares de calidad. De esta manera, si la gestión del director es efectiva, el desempeño del docente y la calidad del aprendizaje alcanzarán los estándares esperados. En esa misma línea, Quispe (2020) halló una correlación positiva y directa entre la gestión pedagógica y el desempeño de los docentes, siendo importante darle prioridad a esta gestión para mantener niveles altos en el rendimiento del personal. De la misma manera, Meza et al. (2021) encontraron correlación entre las dimensiones de la gestión educativa y el desempeño de los colaboradores. También, Ledesma et al. (2019) demostraron la importancia de realizar una gestión educativa que impulse el desarrollo institucional en cada una de sus dimensiones.

Los cuatro principios que ha implementado el director de esa escuela tienen un impacto en la mejora de la calidad del aprendizaje. La adaptabilidad y flexibilidad de los directores también son otros factores fundamentales que sustentan el éxito (Thornton, 2019). En este tipo de circunstancias gerenciales, los directores tienen la posición más influyente para dirigir todos los elementos para que se muevan armónica y simultáneamente. Por lo tanto, como líder, los directores deben poder pensar sabiamente sobre cualquier decisión que tomarán con respecto a los problemas de gestión.

En base a lo mencionado anteriormente, los maestros piensan y planifican cuidadosamente para aumentar las oportunidades de aprendizaje de sus alumnos y mejorar la calidad de su enseñanza, lo que a su vez puede mejorar el rendimiento de los alumnos; asimismo, hay muchos factores que contribuyen a la mejora de la calidad del aprendizaje, especialmente por parte de los directores. La implementación adecuada del programa a partir de la preparación de programas anuales y programas semestrales es lo primero que se debe hacer (Flower et al., 2017).

Conclusiones

Se demostró cómo la adecuada gestión del directivo a través de los procesos educativos contribuye en el óptimo desempeño de los profesores en las instituciones públicas de zonas rurales.

La adecuada gestión educativa se debe al reforzamiento en las actividades pedagógicas y el interés en la gestión de la convivencia escolar, asegurando el desarrollo integral y aprendizaje de los alumnos. Sin embargo, se debe reforzar la orientación estratégica y las actividades administrativas (condiciones de trabajo, implementación de diversas tareas relacionadas a la institución).

Se evidencia el profesionalismo e identidad de los colaboradores, además, suelen cumplir con sus labores pedagógicas y demuestran interés en el óptimo aprendizaje de sus estudiantes a través de métodos innovadores, diversificación de sus estrategias, uso de teorías y enfoques, etc.

Existe relación entre las dimensiones de la gestión educativa y el desempeño docente, por ende, a mayor percepción en las dimensiones estratégicas, administradoras, pedagógica y comunitaria, el docente demostrará un mejor rendimiento en sus actividades del colegio.

Recomendaciones

Realizar un estudio comparativo entre las instituciones educativas públicas y privadas de Piura para contrastar hallazgos con mira de mejora a la comunidad educativa. Asimismo, considerar en la unidad de análisis a los estudiantes y padres de familia porque su percepción impulsa a optimizar la calidad de enseñanza- aprendizaje.

Diseñar instrumentos de evaluación de desempeño docente actualizados para las instituciones públicas. Asimismo, realizar un plan de mejora sobre la gestión educativa de manera que, los directores se guiarán y lo adaptarán según su necesidad o entorno.

Se espera que futuras investigaciones analicen otros elementos que afecten el desempeño y la calidad del aprendizaje, incluida la personalidad y las habilidades sociales de los maestros, y la motivación de los estudiantes. Además, se espera este estudio sea utilizado como material de consideración en la búsqueda de fuentes para investigaciones en gestión educativa, específicamente en lo que respecta a la gestión del desarrollo del desempeño docente.

Implementar y ejecutar programas para el mejoramiento de la gestión educativa para fortalecer la gestión educativa y por ende el desempeño del docente de manera que se ofrezca una educación de calidad según las necesidades de los estudiantes.

Fomentar mayor interacción de los profesores en la elaboración y realización de los instrumentos de gestión, así como el cumplimiento de las metas propuestas en el año escolar. Así como mayor dinamismo en las actividades y talleres de compromiso e integración con el personal para socializar no solamente el plan de trabajo también para mejorar las relaciones interpersonales.

Realizar convenios o alianzas con la UGEL, MINEDU entre otras instituciones para la actualización y capacitación constante de los docentes para que éstos demuestren un mayor desempeño en sus actividades. Asimismo, ofrecer al personal adecuadas condiciones en el trabajo como la mejora de los incentivos económicos y no económicos para incrementar su motivación en las funciones.

Establecer reuniones dos veces por semestre entre los directivos de las instituciones públicas para que socialicen ideas que mejoren sus procesos estratégicos, administrativos, pedagógicos y comunitarios. Estas ideas se tomarán en cuenta para ser aplicadas en sus respectivos colegios a cargo.

Referencias

- Bejarano, P. (2020). Hacia una gestión educativa eficiente para el logro de aprendizajes en instituciones públicas. *Maestro y Sociedad*, 17 (4), 677-688.
<https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5238/4757>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42 (2), 1-25.
doi:<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Farfan, M. & Reyes, I. (2019). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, 29 (73), 45-62.
<https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/917/912>
- García, F. et al. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Cubana Edu. Superior*, 206-216.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces16218.pdf>
- Guevara, Y. (2020). Capacitación pedagógica para mejorar el desempeño de los docentes de educación preescolar en la competencia planifica la enseñanza aprendizaje. *Educare et Comunicare: Revista de investigación de la facultad de humanidades*, 8(1), 14-24.
<https://doi.org/10.35383/educare.v8i1.380>
- Hernández, A. (2020). COVID-19: el efecto en la gestión educativa. *RELAIS*, 3(1), 37-41.
<https://repositorio.lasalle.mx/handle/lasalle/1769>
- Hernández, J., & Álvarez, J. (2021). Gestión educativa del confinamiento por COVID-19: percepción del docente en España. *Educación Comparada*, 38, 129-150.
<https://doi.org/10.5944/reec.38.2021.29017>
- Hernández et al. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Herrera, S. & Tabón, S. (2017). El director escolar desde el enfoque socioformativo. Estudio. *Revista de Pedagogía*, 38(102), 164-194.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65952814009>

- Huamàn, L. et al. (2021). Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancavelica en tiempos de COVID-19. *Apuntes Universitarios*, 11 (3), 45-59. <https://doi.org/10.17162/au.v11i3.692>
- Informe Belmont (1978). Principios Éticos y Directrices para la Protección de sujetos humanos de investigación. Estados Unidos de Norteamérica: Reporte de la Comisión Nacional para la Protección de Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y de Comportamiento. <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Leal, J. (23 de junio de 2020). *Directores: la llave hacia el éxito educativo en la pandemia. El País*. https://elpais.com/elpais/2020/06/22/planeta_futuro/1592823307_441716.html
- Ledesma, M., & Tejada, R. (2019). Gestión educativa y desempeño docente en instituciones. *Gestión*, 5 (1), 58-83. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7468012>
- Lòpez, I., & Lòpez, M. (2019). El rol de la gestión directiva en los resultados educativos. *Espacios*, 40 (36), 3-15. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n36/a19v40n36p03.pdf>
- Martinez, G. et al. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 11 (21), 25-57. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Meza, K. & Ramos, A. (2021). Estilos de liderazgo del director educativo. *Revista peruana de investigación e innovación educativa*, 1 (1), 19-23. <https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v1i2.21038>
- Ministerio de Educación (2021). *Estrategias de liderazgo distribuido para las II.EE. públicas de educación básica : orientaciones para la organización de equipos de gestión*. <https://n9.cl/yf5cq>
- Montecinos, C. et al. (2020). La voz de los directores y directoras en la crisis covid-19. *lideres educativos*, 2-24. <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2020/09/IE-ENCUESTA-OK3.pdf>

- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 7-14. doi:<https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Revilla, J. & Palacios, A. (2020). Ser docente en tiempos de pandemia por covid-19: evaluación del desempeño docente en una universidad pública de lima. *Agorà*, 7 (2), 58-52. <http://dx.doi.org/10.21679/arc.v7i2.197>
- Sagredo, E., & Castello, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 1-24. <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>
- Tapia, V. & Tipula, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - Perú. *Comuni@cción*, 72-80. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200001
- Torres, D. (2020). Gestión educativa y desempeño docente en las instituciones educativas. *Investigacion Valdiveza*, 7-14.:<http://dx.doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Organización de las Naciones Unidas- UNESCO (2018). *La Formación Docente en Servicio en el Perú: Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6808>
- Valcazar, G. (2020). El desempeño docente y la práctica inclusiva en el nivel superior. *Desde el Sur*, 437-452. <https://doi.org/10.21142/DES-1202-2020-0025>
- Villanueva, H. et al. (2021). Percepción del desempeño docente según los actores educativos, en tiempo de pandemia. *Espacios*, 50-60. [10.48082/espacios-a21v42n17p04](https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n17p04)

Anexos**Tabla 5***Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov*

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño docente	,086	68	,200*
Gestión educativa	,087	68	,200*

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Fecha _____

Yo _____, colaborador(a)
 de _____, en base a lo expuesto en el presente documento, acepto
 voluntariamente participar en la investigación
 “ _____”, conducida por el(la) Profesor(a)
 _____, investigador(a) de USAT

He sido informado(a) de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Entiendo que una copia de este documento de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al Investigador Responsable del proyecto al correo electrónico _____, o al teléfono _____.

Nombre y firma del participante

NOMBRE
 Investigador Responsable

Tabla 6

Operacionalización de variables

Variable	Definición de variable	Dimensión	Indicadores/Ítems	Tipo de variable	Técnicas e instrumentos
Gestión Educativa	Conjunto de estrategias de liderazgo y procesos administrativos que tienen como objetivo asegurar el desarrollo integral, asegurando el acceso gratuito a las instituciones educativas públicas hasta que culminen su trayectoria educativa. (MINEDU, 2021)	Estratégica	Ítems 1, 2,3,4,5,6,7	Es cuantitativa, de intervalo	Encuesta/cuestionario
		Administrativa	Ítems 8,9,10,11,12,13,14		
		Pedagógica	Ítems 15, 16, 17,18,19,20,21,22.		
		Comunitaria	Ítems 23, 24, 25, 26, 27, 28,29,30.		

Desempeño docente	Conjunto de prácticas que incluyen un grupo de competencias y capacidades pedagógicas y desafiantes que corresponden a los aprendizajes esperados, así como a las necesidades y capacidades de los estudiantes; (UNESCO, 2018)	Preparación para el aprendizaje.	Ítems 1, 2, 3,4,5,6,7,8.	Es cuantitativa, de intervalo	Encuesta/cuestionario
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Ítems 9,10,11,12,13,14,15,16		
		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Ítems 17,18,19,20,21,22		
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Ítems 23,24,25,26,27,28		

Tabla 7

Matriz de consistencia.

Gestión educativa y desempeño docente en las instituciones educativas públicas en una zona rural, Piura 2022

Problema de investigación	Objetivo principal	Hipótesis	Variables	
¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas en una zona rural, Piura 2022?	Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas en una zona rural, Piura 2022.	Existe relación significativa entre gestión educativa y desempeño docente en las instituciones educativas públicas en una zona rural, Piura 2022.	Variable 1 gestión educativa	
			Dimensiones	Indicadores
			Estratégica Administrativa Pedagógica Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Participación de los docentes - Proyectos institucionales. - Reglamento interno - Manual de organizaciones y funciones. - Comunicación efectiva - Recursos económicos. - Materiales educativos. - Calendarización. - Potencial Humano. - Monitoreo a los docentes - Estrategias de enseñanza. - Teorías constructivistas. - Resolución de problemas. - Material didáctico - Recursos. Evaluación del aprendizaje - Aliados estratégicos. - Participación

				<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa - Prácticas de enseñanza
Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2 desempeño docente		
<p>Identificar el nivel de gestión educativa en las instituciones educativas públicas en una zona rural, Piura 2022.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas públicas en una zona rural, Piura 2022.</p>		Dimensiones	Indicadores	
		<ul style="list-style-type: none"> - Preparación para el aprendizaje. - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes - Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de las características de los estudiantes - Programación curricular - Estrategias didácticas - Materiales didácticos. - Dominio de los contenidos - Evaluación y retroalimentación - Participación efectiva en la gestión educativa. - Establece relaciones estrechas con su entorno. - práctica pedagógica. - trabajo en grupos. - participación en actividades de desarrollo profesional 	

				- disposición laboral
Metodología				
Enfoque: Cuantitativo Nivel: Correlacional Tipo: Aplicada Diseño: No experimental transversal	Población: 80 docentes de las instituciones educativas de la zona rural Muestra: 67 docentes Muestreo: Probabilístico simple	Técnicas e instrumentos de recolección de datos		
		Técnica: Encuesta		
		Instrumento: Cuestionario		
		Procedimiento y procesamiento de datos		
			El Rho de Spearman	