UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS:

Gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho - 2025

Para optar el grado académico de:
MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL

PRESENTADO POR:
Bach. Nely JAYO MEDINA

ASESOR:
Dr. Eloy Esteban FERIA MACIZO

AYACUCHO - PERÚ

2026

A mi querida madre Julia Medina, con profundo amor y gratitud, por ser el pilar fundamental de mi vida. Gracias por tu esfuerzo, sacrificio, apoyo incondicional y por enseñarme, con tu ejemplo, el valor de la perseverancia y el trabajo honesto.

AGRADECIMIENTO

Expreso en primer lugar mi sincero agradecimiento a la tricentenaria Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, pues gracias a su aporte he logrado mjorar como docente y perfeccionar mi formación para promover transformaciones auténticas en el ámbito educativo.

Asimismo, reconozco la valiosa labor de los catedráticos de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, cuyo inestimable respaldo resultó esencial en mi desarrollo profesional como educador.

Al doctor Eloy Feria Macizo, mi asesor de tesis, le manifiesto particular reconocimiento por su paciencia y dedicación a lo largo de todo el proceso investigativo.

Finalmente, expreso un genuino agradecimiento a los maestros de las instituciones educativas del distrito de Vinchos, ya que sin su cooperación esta investigación no habría sido factible.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA……	ii
AGRADECIMIENTO……	iii
ÍNDICE……	iv
RESUMEN……	v
ABSTRACT……	vi
INTRODUCCIÓN……	vii

CAPÍTULO I
I.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA…… ……..	10
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA……..	12
1.3. OBJETIVOS……..	13
1.4. JUSTIFICACIÓN……	14

CAPITULO II
II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN……	16
2.2. DISEÑO TEÓRICO ……..	19
2.3. BASES CONCEPTUALES……	37

CAPITULO III
METODOLOGÍA

3.1. HIPÓTESIS……..	38
3.2. VARIABLES ……	38
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES……	39
3.4. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN ……..	41
3.5. MÉTODO ……...	41
3.6. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN……..…..	42
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA……	42
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS……	43
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS……..…..	43
3.9. MÉTODOS DE ANALISIS DE DATOS……	44
3.10 ASPECTOS ÉTICOS …… …	40

CAPÍTULO IV
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO……..…	41
4.2. A NIVEL INFERENCIAL……	45
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS……..	51
CONCLUSIONES…….	55
RECOMENDACIONES..……	56
BIBLIOGRAFÍA…….	58
ANEXOS…….	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 La gestión pedagógica en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho…….. 41

Tabla 2: La gestión institucional en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho……..… 41

Tabla 3: La gestión administrativa en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho..... 42

Tabla 4: La gestión comunitaria en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho……..... 43

Tabla 5. La gestión escolar en instituciones educativas del distrito de Huanta……. 43

Tabla 6: Nivel de desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho……..... 44

Tabla 7: Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general…..... 45

Tabla 8: Pseudo R cuadrado de la hipótesis general.……..…….... 45

Tabla 9: Información de ajuste de los modelos de la primera hipótesis específica…..… 46

Tabla 10: Pseudo R cuadrado de la primera hipótesis específica.……..…….... 47

Tabla 11: Información de ajuste de los modelos de la segunda hipótesis específica…..... 48

Tabla 12: Pseudo R cuadrado de la segunda hipótesis específica……..…. 48

Tabla 13: Información de ajuste de los modelos de la tercera hipótesis específica…… 49

Tabla 14: Pseudo R cuadrado de la tercera hipótesis específica ……..…. 49

Tabla 15: Información de ajuste de los modelos de la cuarta hipótesis específica…..… 50

Tabla 16: Pseudo R cuadrado de la cuarta hipótesis específica ……...……..…. 50

RESUMEN

El proceso de investigación se realizó con el objetivo de establecer la influencia de la gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho. Es una investigación que se realizó teniendo como muestra 100 docentes, a quienes se les aplicó como instrumentos un cuestionario de gestión escolar y una ficha de observación de desempeño docente. La investigación se realizó desde el diseño no experimental, transversal correlacional causal que se ubica como tipo y nivel de investigación explicativa. El tratamiento estadístico se realizó mediante la prueba de regresión logística ordinal, en el que se utilizó la Prueba Pseudo R cuadrado y utilizando el coeficiente de Nalgerkeke. Se asumió un nivel de significancia de 0,05 y 95% de acierto. La información estadística obtenida a través de la regresión logística ordinal es suficiente para concluir que la gestión escolar influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho. Sustentado en la información de ajuste de modelos que muestra como resultado un nivel de significancia de 0,000<0,05; asimismo, confirmada con los resultados del coeficiente Pseudo R cuadrado, a través del coeficiente de Nagelkerke que presenta un valor de 0,586; resultado que permite afirmar que aproximadamente el 58,6% de la variabilidad del desempeño laboral docente es explicada por la gestión escolar. Es decir, la gestión escolar presenta una fuerte capacidad explicativa de la variación en el desempeño docente; no obstante, que probablemente existan otros factores más que están influyendo en la variable dependiente.

PALABRAS CLAVE: Gestión escolar, desempeño docente, pedagógica, institucional, administrativa, comunitaria.

ABSTRACT

The research process was conducted with the objective of establishing the influence of school management on teacher job performance in educational institutions in the district of Vinchos, Ayacucho. The study involved a sample of 100 teachers, who were administered a school management questionnaire and a teacher performance observation form. The research employed a non-experimental, cross-sectional, correlational-causal design, classified as explanatory in nature. Statistical analysis was performed using ordinal logistic regression, employing the Pseudo R-squared test and Nalgerkeke's coefficient. A significance level of 0.05 and a 95% confidence level were assumed. The statistical information obtained through ordinal logistic regression is sufficient to conclude that school management significantly influences teacher job performance in educational institutions in the district of Vinchos, Ayacucho. This conclusion is supported by model fitting data showing a significance level of 0.000 < 0.05. This is further confirmed by the results of the Pseudo R-squared coefficient, specifically Nagelkerke's coefficient, which yields a value of 0.586. This result indicates that approximately 58.6% of the variability in teacher performance is explained by school management. In other words, school management has a strong explanatory capacity for the variation in teacher performance; however, other factors are likely also influencing the dependent variable.

KEY WORDS: School management, teacher performance, pedagogical, institutional, administrative, community.

INTRODUCCIÓN

La gestión escolar constituye uno de los pilares fundamentales para el logro de una educación de calidad, debido a que articula los procesos pedagógicos, administrativos e institucionales orientados al cumplimiento de los objetivos educativos. En ese sentido, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2024) sostiene que la gestión educativa tiene como finalidad crear y mantener condiciones institucionales que promuevan y sostengan procesos efectivos de enseñanza y aprendizaje, favoreciendo el desarrollo integral de los estudiantes y la mejora continua de las instituciones educativas. Asimismo, destaca que el liderazgo y la gestión escolar desempeñan un papel decisivo en la calidad de los resultados educativos y en el fortalecimiento de las comunidades escolares.

Por otra parte, el desempeño laboral docente representa un componente esencial para garantizar aprendizajes significativos y el cumplimiento de los propósitos educativos. La UNESCO reconoce que los docentes constituyen el factor escolar con mayor influencia en los logros de aprendizaje de los estudiantes, razón por la cual la calidad de su desempeño se encuentra estrechamente vinculada con la calidad educativa. Del mismo modo, el Ministerio de Educación del Perú (2012), mediante el Marco de Buen Desempeño Docente, señala que las prácticas pedagógicas desarrolladas por el profesor constituyen un factor clave para el aprendizaje y el desarrollo de competencias en los estudiantes.

En el ámbito nacional, las instituciones educativas enfrentan diversos desafíos relacionados con la implementación de políticas educativas, la gestión de recursos, el acompañamiento pedagógico y la promoción de una cultura organizacional favorable al aprendizaje. Estas situaciones adquieren mayor complejidad en contextos rurales y dispersos geográficamente, donde las limitaciones de infraestructura, recursos materiales y oportunidades de formación profesional pueden afectar el desempeño laboral de los docentes. En este escenario, resulta indispensable fortalecer los procesos de gestión escolar con la finalidad de optimizar las condiciones institucionales que permitan a los profesores desarrollar su labor de manera eficiente y efectiva.

Particularmente, en las instituciones educativas del distrito de Vinchos, provincia de Huamanga, departamento de Ayacucho, se observan desafíos vinculados con la gestión institucional, la planificación educativa, el acompañamiento pedagógico y la coordinación de acciones orientadas al mejoramiento de la práctica docente. Estas condiciones generan

la necesidad de analizar cómo la gestión escolar influye en el desempeño laboral docente, considerando que una adecuada conducción institucional puede contribuir significativamente al fortalecimiento de las competencias profesionales de los maestros y, por ende, a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Frente a esta realidad, la presente investigación tuvo como propósito determinar la influencia de la gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho durante el año 2024. El estudio busca aportar evidencia científica que permita comprender la relación existente entre ambas variables y generar información útil para la toma de decisiones en el ámbito de la gestión educativa.

La investigación se encuentra estructurada en cuatro capítulos. El primer capítulo presenta el planteamiento del problema, la formulación del problema general y los problemas específicos, los objetivos y la justificación del estudio. El segundo capítulo desarrolla el marco teórico, en el cual se exponen los antecedentes de investigación, las bases teóricas relacionadas con la gestión escolar y el desempeño laboral docente, así como el marco conceptual correspondiente. El tercer capítulo describe la metodología de la investigación, precisando el tipo, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como los procedimientos de validez, confiabilidad y análisis estadístico. Finalmente, el cuarto capítulo presenta los resultados obtenidos, su análisis e interpretación, la contrastación de hipótesis, la discusión de los hallazgos, las conclusiones y las recomendaciones derivadas del estudio.

La relevancia de la presente investigación radica en que proporciona evidencia empírica sobre la influencia de la gestión escolar en el desempeño laboral docente dentro de un contexto educativo específico, contribuyendo al fortalecimiento de las políticas y estrategias de gestión orientadas a mejorar la calidad educativa. Asimismo, sus resultados constituyen un referente para directivos, docentes y autoridades educativas interesadas en promover procesos de mejora institucional que favorezcan el desarrollo profesional docente y el logro de mejores resultados de aprendizaje en los estudiantes.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La gestión escolar es un proceso a través del cual se organiza los recursos institucionales y se lidera al conjunto de maestros de la institución educativa, con la finalidad de lograr las metas institucionales. En ese sentido, la gestión se encuentra encaminada a impulsar el proyecto institucional que posibilite alcanzar los resultados más óptimos en el proceso de aprendizaje. Al respecto, Vega (2020) precisa que la gestión escolar viene a ser el conjunto de procedimientos, métodos y técnicas que posibilitan poner en práctica la teoría orientadora respecto a la conducción de las instituciones educativas. Esto quiere decir, que vienen a ser la estrategia que posibilita la conducción del proceso educativo de manera óptima.

En la misma línea de pensamiento, Rodas (2020) precisa que la gestión escolar se encuentra relacionada con la idea de una permanente transformación del proceso educativo. Esta forma de gestión se encuentra opuesta al paradigma burocrático que primó durante décadas y que se caracterizó por su verticalidad en la toma de decisiones. En cambio, la gestión escolar, desde la visión actualizada busca promover una gestión basada en el trabajo cooperativo, rompiendo con la gestión puramente administrativa y promoviendo el aspecto pedagógico centrado en el proceso de enseñanza aprendizaje, como elemento fundamental de la educación.

Por otro lado, en relación al desempeño laboral docente Alvarez-Andrade (2020) consideran que esta labor debe estar cimentada en el enfoque crítico reflexivo, esta condición hace posible la existencia de una mejora permanente respecto a su práctica pedagógica. En ese sentido, el proceso de deconstrucción de la practica pedagógica, permite ir fortaleciendo el perfil docente con la finalidad de mejorar el desempeño laboral docente.

Al respecto, Pérez, et al, (2009) precisa que el desempeño profesional docente es la variedad de acciones que desarrolla el maestro, durante su labor pedagógica en la institución educativa, las que se concretan mediante las funciones básicas y en los logros alcanzados durante el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. En esa misma línea Medina (2017) precisa que el desempeño docente se concreta mediante acciones desarrolladas por los maestros durante el cumplimiento de la labor

profesional, los que responden a las metas trazadas para el logro de los aprendizajes en los estudiantes, esta labor, sin duda, requiere contar con un conjunto de habilidades pedagógicas y personales que se constituyen en elementos condicionantes para la cristalización de la labor docente.

Lo anterior permite afirmar que la gestión escolar es un elemento fundamental que tiene una influencia directa en el desempeño docente, el cual se constituye en medio garantizador de la calidad educativa que se brida a los estudiantes. Sin embargo, la realidad de la gestión escolar en las instituciones educativas de nuestro país, no logra hasta la fecha, sentar las bases fundamentales que garanticen la gestión escolar adecuada y pertinente, sustentada en la nueva tendencia de gestión escolar que prioriza el aspecto pedagógico antes que el rol puramente burocrático y administrativo.
Precisamente, las limitaciones expuestas respecto a la gestión escolar, son las acciones influyentes en el desempeño laboral docente de los maestros, puesto que, al no gestionar la institución educativa de manera adecuada, esta se verá reflejada en las serias limitaciones en el desempeño laboral de los maestros.

Lo expuesto se complementa con la investigación realizada por De la Puente-Acosta et al., (2024) quien precisa que la gestión escolar es un elemento determinante durante la construcción de la educación de calidad: Sin embargo, este tipo de gestión requiere un nuevo tipo de liderazgo basado en el liderazgo pedagógico, puesto que esta forma de gestión se constituye en factor determinante en el desempeño docente de los maestros en los diversos escenarios educativos. Es por ello que se afirma que, tanto los directivos y docentes , como lideres de la gestión escolar y el de aprendizaje, han de mostrar habilidades personales en las dimensiones de la gestión pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria; así como en la preparación para el aprendizaje, preparación para la enseñanza, participación en la gestión y el desarrollo profesional.

La realidad expuesta no es ajena a las instituciones educativas del distrito de Vinchos, puesto que en ella se observa alunas dificultades relacionadas con la gestión escolar, debido a que muchos de los directivos de las instituciones educativas centran su labor de gestión escolar en los aspectos normativos, burocráticos y verticalista. Como reflejo de esta situación se observa limitaciones en el desempeño docente en los maestros de este distrito.

Precisamente, en el interés por conocer la influencia que presenta la gestión escolar en el desempeño laboral docente, se que se realiza la presente investigación, el que permitirá determinar desde un tipo de investigación explicativa los factores influyentes que estaría afectando de manera directa el desempeño laboral docente y por ende en la calidad educativa tan anhelada para los estudiantes de este contexto andino.

.

Problema General:

¿Cómo influye la gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho – 2025?

Problemas específicos:

¿Cómo influye la gestión pedagógica en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho?

¿Cómo influye gestión institucional en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho?

¿Cómo influye gestión administrativa en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho?

¿Cómo influye la gestión comunitaria en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho?

1.2. Objetivos

Objetivo general

Establecer la influencia de la gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho – 2025.

Objetivos específicos:

Determinar la influencia de la gestión pedagógica en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho.

Determinar la influencia de la gestión institucional en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho.

Determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho.

Determinar la influencia de la gestión comunitaria en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho.

1.3. Justificación del estudio

La investigación que se busca realizar se justifica en base a los siguientes aspectos: Justificación teórica, práctica y metodológica.

Justificación teórica. El desarrollo de la investigación, desde el aspecto teórico, contribuirá de manera decisiva en la comprensión teórica de la variable gestión escolar y el desempeño laboral docente. Este conocimiento, posibilitará a los maestros asumir nuevos roles sustentados en las teorías actualizadas como el liderazgo pedagógico en relación a la gestión escolar y el desempeño docente enmarcado en el manual del buen desempeño docente. En ese sentido, estas teorías entraran en un proceso de verificación empírica respecto a su validez y que en perspectiva se constituya en elemento determinante respecto a la gestión escolar y el desempeño laboral docente.

Justificación práctica. Es importante precisar que la investigación desde el aspecto práctico, permitirá conocer cada una de las variables en estudio: gestión escolar y desempeño laboral docente. Una vez conocida el estado situacional se establecerán los factores influyentes en la gestión escolar, cuyos resultados facilitaran a los directivos y docentes del distrito de Vinchos tomar las medidas correctivas basadas en el resultado final de la investigación.
En ese sentido, los resultados de la investigación repercutirán de manera directa en diversos factores complementarios de estas dos variables, de tal manera que se observaran su contribución en la mejora de los niveles de aprendizaje de los estudiantes.

Justificación metodológica. Con la realización de la presente investigación se abre la posibilidad de generar nuevos instrumentos debidamente validados y hallados su confiabilidad, referidos a las variables gestión escolar y desempeño laboral docente debidamente contextualizadas. Asimismo, permitirá validar el diseño de investigación correlacional causal para investigaciones relacionadas a las variables en investigación. Finalmente, los resultados de la investigación se constituirán en base fundamental para

la toma de decisiones que posibiliten consolidar mucho mejor la calidad de la educación en esta parte de la región Ayacucho.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Se han revisado los antecedentes de investigaciones previas relacionadas con la problemática abordada en el presente trabajo de investigación. Se realizó un análisis teórico de los antecedentes tanto internacionales como nacionales y locales. Para proporcionar soporte y fundamentación teórica, se han utilizado teorías relevantes sobre las dos variables principales del estudio: gestión escolar y el desempeño laboral del docente.

A nivel internacional

Mercado y escobar (2022) realizaron el trabajo de investigación denominado “Gestión escolar y calidad educativa: análisis comparado de la incidencia de la gestión escolar en la calidad educativa en las sedes San Luis y San Vicente de la Institución Educativa San Luis, Municipio de Yarumal, Antioquia”. Presentado por la Universidad De La Costa – Barranquilla, Colombia. La investigación se enmarca dentro del enfoque investigativo mixto. La población de estudio estuvo conformada por 68 docentes de la Institución Educativa San Luis. Asimismo, para recoger la información se recurrió tanto a la encuesta como a la entrevista semiestructurada, enfocadas en las variables de gestión escolar y calidad educativa. Los resultados evidencian varias debilidades, debido a que por un lado, se observa una limitada capacitación docente promovida por los directivos, lo que afecta directamente el fortalecimiento profesional, a ello se suma que los mecanismos para resolver conflictos entre estudiantes no están funcionando de manera adecuada, lo que plantea la necesidad de revisarlos con urgencia; por otra parte, la insuficiencia de recursos aparece como un factor que limita cualquier intento de mejora en la calidad educativa.

Castillo (2021) presento su investigación titulada: “*Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación”*. Publicado por la Universidad Técnica de Abanto – Ecuador. La investigación es de enfoque cuantitativo. Se llevó a cabo la recolección y análisis de datos en una muestra de 288 docentes de instituciones rurales y urbanas del Cantón Chillanes. Para ello, se aplicó una encuesta compuesta por 24 preguntas: 14 de estas preguntas se centraron en la variable de la motivación y

6 evaluaron el desempeño laboral de los docentes. Los resultados demuestran que los factores principales que afectan la motivación de los docentes son el reconocimiento de su trabajo por parte de las autoridades y de la comunidad educativa.

A nacional

Cáceres (2023) presentó su trabajo de investigación denominada *"Gestión escolar y convivencia escolar en estudiantes de secundaria en una institución educativa pública, Echarate, La Convención. Cusco, 2022". Publicada* por la Universidad Cesar Vallejo. La tesis empleó un estudio científico de tipo aplicada, con diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo, de método hipotético- deductivo y de nivel explicativo. La población fueron 128 estudiantes, como muestra a 96 participantes mediante un muestreo probabilístico estratificado, la técnica utilizada la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario que previamente fue validado y cuya confiabilidad se comprobó por medio del coeficiente Alfa de Cronbach. Se concluyó que la gestión escolar se relaciona de manera significativa con la convivencia escolar de los estudiantes de secundaria de una institución educativa pública de Echarate.

Hernández (2022) desarrollo el trabajo de investigación denominado "gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la I. E 6048 Jorge Basadre, Villa el Salvador, Ugel 01 – 2021.Sustentado en la Universidad Autónoma del Perú. La investigación se desarrolló como un estudio aplicado, de nivel correlacional y con un diseño no experimental, un total de 96 docentes fueron parte de la muestra, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario. En cuanto a los resultados, el análisis estadístico mediante el coeficiente de correlación R de Pearson arrojó un valor de 0.631, con un nivel de significancia de 0.000, dichos datos determinan que existe una relación positiva de intensidad moderada entre la gestión educativa y el desempeño laboral en los profesores.

Concha (2022) realizó su tesis titulado *"gestión educativa y desempeño laboral del personal docente y administrativo de la institución educativa emblemática "Inca Garcilaso de la Vega", Cusco* – 2019.Publicada por la Universidad Nacional De San Antonio De Abad Del Cusco. La investigación de tipo básico, cuantitativo; por su alcance descriptivo y correlacional y de diseño no experimental; se aplicó las encuestas de forma transparente y objetiva tanto a docentes y administrativos durante tres periodos. De este modo, los resultados alcanzados muestran que hay una correlación muy alta y

significativa de la gestión educativa con el desempeño laboral y de la misma forma con las dimensiones establecidas.

Angulo (2021) público su trabajo de investigación denominado: *"Motivación y desempeño laboral docente en una institución educativa en la provincia de Trujillo 2021".* Realizado en la Universidad Cesar Vallejo. La investigación se desarrolló bajo un enfoque básico, con un diseño correlacional, la muestra estuvo conformada por 33 profesores, para el acopio de los datos se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando cuestionarios específicos para cada variable, los cuales fueron previamente validados para asegurar su utilidad. Los resultados, muestran que se encontró que tanto la motivación como el desempeño laboral de los docentes se ubican en un nivel regular, lo que permite afirmar que la motivación se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de los profesores.

A nivel local

Vargas (2023) desarrollo la investigación titulada *"Gestión escolar y compromiso organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial en el distrito de Ayacucho, 2021".* Publicado por la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. El estudio se desarrolló con un enfoque descriptivo y un diseño no experimental de tipo correlacional, la encuesta fue utilizada como técnica, aplicando un cuestionario centrado en la gestión escolar, la población fueron 71 participantes, entre directores y docentes. En lo referente a los resultados, el análisis mediante la prueba Tau-b de Kendall arrojó un valor de 0,240; lo que indica que la relación entre la gestión escolar y el compromiso organizacional es baja, lo que sugiere que, aunque existe cierta vinculación, esta no es lo suficientemente fuerte como para afirmar que una variable se relaciona de manera significativa.

Sulca (2023) realizó la investigación titulada "Inteligencia emocional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga- 2019". Sustentada en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Es una investigación de tipo básica, diseño no experimental, transeccional correlacional. El instrumento empleado fueron dos cuestionarios para medir a las dos variables que fue aplicada a una muestra de 40 docentes. Los datos fueron analizados utilizando el coeficiente Tau c de Kendall, lo que permitió examinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente; de esta manera los resultados muestran

que sí existe una relación significativa entre ambas variables, debido a que el nivel de significancia obtenido (p = 0,006) es menor al valor de referencia (0,05).

2.2. Bases teóricas

Gestión

La gestión es un proceso dinámico que implica planificar, organizar, dirigir y supervisar los recursos disponibles humanos, económicos y materiales con el propósito de alcanzar metas concretas de manera eficiente. Incluye la toma de decisiones, la asignación de tareas y la supervisión de actividades, con el fin de optimizar el rendimiento y cumplir metas.

Se aplica en diversos contextos, como empresas, proyectos e instituciones, y abarca áreas como recursos humanos, finanzas, operaciones y estrategia. En resumen, la gestión es fundamental para el éxito y la sostenibilidad de cualquier organización.

La gestión puede entenderse como un conjunto de acciones coordinadas que se articulan entre sí con el propósito de alcanzar un objetivo dentro de un tiempo determinado. La Unesco (2011) sostiene que la gestión es “la capacidad de articular representaciones mentales de los miembros de una organización” (p.21). Asimismo, Alvarado (2006) “Se entiende como gestión a la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales.” (p.17).

De acuerdo a, Cassasus (1998) menciona que la gestión es “una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la organización considerada” (p. 5). En esta línea de ideas, la gestión es la capacidad de organizar y aprovechar de manera adecuada los recursos disponibles para alcanzar los objetivos propuestos.

Otra aportación valiosa de Díaz (2009), destaca que “El término gestión puede ser interpretado como el conjunto de acciones claves y planeadas, que se ejecutan encaminados por procesos y sistemas apropiados para conseguir los objetivos, estos objetivos pueden ser buscados por individuos, organizaciones y agrupaciones públicas o privadas” (p. 49).

Gestión escolar

La gestión escolar es un proceso organizado y continuo dentro del sistema educativo, orientado a fortalecer el funcionamiento de las instituciones y el desarrollo de sus

proyectos, su propósito no se limita a mantener el orden, sino a impulsar mejoras que impacten directamente en la calidad del servicio educativo.

La gestión escolar ha pasado a ser un factor estratégico para mejorar la calidad educativa; en ese escenario, los directivos ya no pueden limitarse a repetir esquemas tradicionales; más bien, enfrentan el reto de orientar las instituciones desde una mirada más actual y pertinente; lo cual implica dejar atrás modelos centrados únicamente en lo administrativo y avanzar hacia enfoques más humanistas y críticos, donde la persona docente, estudiantes y comunidad sea el eje central. Los proyectos educativos institucionales adquieren un rol importante, pero no como documentos formales, sino como herramientas vivas que deben construirse considerando el contexto y la participación real de la comunidad educativa.

En esa línea de ideas el Minedu, (2024) menciona lo siguiente:

> La gestión escolar es el conjunto de procesos administrativos y estrategias de liderazgo que buscan lograr el desarrollo integral de las y los estudiantes, así como garantizar su acceso a la educación básica hasta la culminación de su trayectoria educativa. Esto se logra a través de la gestión de las condiciones operativas, de la gestión de la práctica pedagógica y de la gestión del bienestar escolar. (p.3)

Según Navarro y Lladó (2014), “indica que la gestión escolar es el conglomerado de medidas interconectadas que realizan los directivos en una unidad educativa para desarrollar y apoyar la consecución de la intencionalidad de enseñanza en los centros educativos” (p.26).

De igual forma, Pozner, (2000) manifiesta que la gestión escolar es “el conjunto de acciones, articuladas entre sí, que emprende el equipo directivo en una escuela, para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la comunidad educativa” (p. 8).

La gestión escolar es un proceso diseñado para optimizar el funcionamiento de las escuelas mediante el ejercicio de su autonomía. Esto permite a las instituciones educativas tomar decisiones adaptadas a sus circunstancias y necesidades específicas, fomentando así un entorno que favorezca el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes. La gestión escolar busca crear un ambiente en el que las escuelas puedan innovar y mejorar continuamente, asegurando que se cumplan los objetivos educativos de manera efectiva.

Principios de la gestión escolar

Los principios de la gestión escolar son fundamentales para asegurar el funcionamiento eficaz y la mejora continua de las instituciones educativas.

Según, Alles, (2006) los elementos que conforman la misión escolar son acciones concretas que orientan el desarrollo del proceso educativo dentro de la institución.

a) El foco principal debe estar en los estudiantes, lo que implica que todas las decisiones y actividades giren en torno a sus necesidades y aprendizajes.

b) Rango y autoridad claramente definidos.

c) Pone énfasis en cómo se toman las decisiones dentro de la institución

e) Establecimiento del personal.

f) Relación fluida y bien definida.

g) Es fundamental que la información circule de manera clara, oportuna.

h) Evaluar permite identificar avances, dificultades y oportunidades de cambio.

Estos principios buscan crear un entorno escolar que propicie el aprendizaje y el desarrollo integral de todos los miembros de la comunidad educativa**.**

Compromisos de gestión escolar

Los compromisos de gestión escolar son acuerdos y responsabilidades que asumen los diferentes actores de la comunidad educativa para mejorar la calidad y el funcionamiento de la institución.

El Minedu (2024) plantea los compromisos de gestión escolar de la siguiente manera:

> Las II.EE., programas educativos y redes educativas cuentan con los Compromisos de Gestión Escolar (CGE) para orientar su accionar. Los CGE son estándares que permiten convertir y llevar a la acción la gestión escolar a través de indicadores y prácticas concretas. De esta forma, los CGE promueven y reflejan una gestión adecuada de las II.EE., pues señalan resultados priorizados que se buscan alcanzar, así como las condiciones para lograrlos (p.4)

La implementación de los compromisos es liderada por el equipo directivo en una lógica de liderazgo pedagógico cuyo fin es involucrar a la comunidad educativa en el logro de aprendizajes. En ese sentido, es primordial el acompañamiento a la práctica docente y estudiantes con el fin de garantizar algunos indicadores que conlleven a obtener mejores resultados.

Los indicadores de los compromisos de la gestión escolar

El Minedu (2024) clasifica de dos formas el compromiso de gestión escolar.

Por un lado, están los compromisos de resultados, que se centran en lo que se espera lograr, principalmente en relación con los aprendizajes de los estudiantes. Por otro lado, se encuentran los compromisos de condiciones, que tienen que ver con todo aquello que hace posible alcanzar esos resultados, en este compromiso entran aspectos como la organización institucional, la gestión de recursos y el funcionamiento adecuado de la escuela.

1. Compromisos de Gestión Escolar de resultados

a) Desarrollo integral de las y los estudiantes.

1.Incremento del número o porcentaje de estudiantes que obtienen un nivel de logro satisfactorio en las evaluaciones que genera la propia IE.

2.Reducción del número o porcentaje de estudiantes que obtienen un nivel de logro en inicio en las evaluaciones que genera la propia IE

3.Reducción del número o porcentaje de estudiantes que se ubican en el menor nivel de logro en evaluaciones estandarizadas nacionales, regionales o locales en las que participe la IE.

4.Incremento del número o porcentaje de estudiantes que logran nivel satisfactorio en evaluaciones estandarizadas nacionales, regionales o locales en las que participe la IE

b) Acceso de las y los estudiantes al sistema educativo peruano(SEP) hasta la culminación de su trayectoria educativa.

Reducción del número o porcentaje de estudiantes que interrumpen sus estudios (no incluye traslados), con relación al número de matriculados al inicio del periodo lectivo

Para los compromisos de gestión escolar de resultados 1 y 2 se establecen indicadores de seguimiento que permiten a la comunidad educativa evaluar la aproximación a los resultados esperados. Puedes obtener información sobre estos indicadores a partir del SIAGIE, ESCALE o SICRECE.

2. Compromisos de Gestión Escolar de condiciones

a) Gestión de las condiciones operativas orientada al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la IE.

1. Organizar y dar seguimiento al calendario escolar, anticipando posibles situaciones que puedan afectar su cumplimiento.
2. Asegurar una matrícula oportuna y sin barreras, de modo que se garantice tanto el acceso como la permanencia de los estudiantes.
3. El control de la asistencia y puntualidad tanto de estudiantes como del personal cobra relevancia, debido a que el tiempo efectivo de aprendizaje depende directamente de ello.
4. Mantener espacios seguros, limpios y adecuados no es un aspecto menor; influye directamente en el bienestar y la integridad de toda la comunidad educativa, incluyendo la preparación frente a emergencias.
5. Entrega oportuna de materiales educativos y promover su uso real en el aula, evitando que queden solo como recursos disponibles, pero no utilizados.
6. La gestión y mantenimiento de la infraestructura, el equipamiento y el mobiliario completan este conjunto de condiciones necesarias.

b) Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB.

1. Generar espacios de trabajo colegiado, donde los docentes puedan dialogar, reflexionar sobre su práctica y tomar decisiones conjuntas, puesto que estos espacios fortalecen el desempeño docente y permiten involucrar a las familias en el proceso educativo, algo que muchas veces se menciona, pero poco se concreta.
2. Monitoreo de la práctica pedagógica cumple un papel importante, puesto que no se trata solo de observar clases, sino de recoger información útil sobre el desempeño docente para identificar tanto fortalezas como aspectos a mejorar.
3. Implementar estrategias dirigidas a estudiantes en riesgo de abandonar sus estudios, ya que no basta con identificar el problema; se requiere una intervención oportuna y contextualizada que permita a estos estudiantes continuar su trayectoria educativa.
4. Implementación de estrategias de difusión de los enfoques del CNEB a toda la comunidad educativa.
5. Implementación de estrategias de desarrollo de competencias docentes y de desarrollo profesional en el ámbito pedagógico.

c) Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las y los estudiantes.

1.Fortalecimiento de los espacios de participación democrática y organización de la IE o programa educativo, promoviendo relaciones interpersonales positivas entre los miembros de la comunidad educativa.

2. Elaboración articulada, concertada y difusión de las normas de convivencia de la IE.

3. Implementación de acciones de prevención de la violencia con estudiante s, familias y personal de la IE o programa educativo.

4. Atención oportuna de situaciones de violencia contra estudiantes de acuerdo con los protocolos vigentes.

5. Establecimiento de una red de protección para la prevención y atención de la violencia escolar.

6. Fortalecimiento del acompañamiento de las y los estudiantes y de las familias, en el marco de la Tutoría y Orientación Educativa y la Educación Sexual Integral. (p.4-6)

En relación con los compromisos de gestión escolar vinculados a las condiciones en específico a los CGE 3, 4 y 5, se plantean una serie de prácticas de gestión que se traducen en acciones concretas orientadas a asegurar un adecuado funcionamiento de la institución educativa, la red o el programa educativo.

Instrumentos de gestión escolar

El Minedu (2024) señala que los instrumentos de gestión deben responder a las necesidades de IE. es decir:

> Una gestión exitosa de la institución o programa educativo requiere que la directora o el director, como líder pedagógico y máximo responsable de la gestión, utilice los Instrumentos de Gestión (II.GG.). Estos instrumentos son esenciales para organizar, dirigir y evaluar la gestión escolar en función de alcanzar resultados positivos. Así, los II.GG. se convierten en herramientas que permiten, en colaboración con la comunidad educativa, definir una gestión adecuada de la dimensión estratégica de la escuela.
>
> Asimismo, las normas y guías que orientan su elaboración establecen aspectos mínimos que pueden ser adecuados de manera autónoma, con el liderazgo de la o del directora/or de la IE o responsable del programa educativo. Si uno o más instrumentos de gestión no responden a las necesidades de la IE, es necesario cambiarlos: reestructurar secciones, agregar algunas o complementar su

elaboración con otras metodologías o contenidos. A continuación, se presenta los siguientes instrumentos de gestión

-Proyecto Educativo Institucional (PEI) Orienta la gestión escolar de la IE o red educativa según corresponda, en el mediano plazo.

-El plan Anual de Trabajo (PAT) Concreta los objetivos y metas del PEI e incluye las actividades mínimas definidas sectorialmente para el desarrollo del periodo lectivo de un año.

-Proyecto Curricular de la IE (PCI) Orienta los procesos pedagógicos de la IE para el desarrollo de los aprendizajes establecidos en el CNEB, alineado a lo establecido en el PEI, así como las orientaciones de los modelos de servicio educativo.

-Reglamento Interno (RI) Regula la organización y funcionamiento integral de la IE para promover una convivencia escolar democrática y un clima favorable a los aprendizajes. Necesario

- Documento de gestión. Las II.EE. unidocentes, multigrado y programas educativos elaboran un documento de gestión que incluye los aspectos básicos de cada uno de los II.GG. Si la IE pertenece a una red educativa, adopta los II.GG. de la red. (p.4)

Las instituciones educativas, así como los programas y redes educativas, deben contar con sus instrumentos de gestión ya avanzados, puesto que, esto no es un requisito meramente formal, sino una condición necesaria para poder organizar, conducir e implementar de manera ordenada las acciones que sostienen la gestión escolar y orientan el logro de los resultados previstos. De acuerdo con lo establecido en la RVM N.º 011-2019-MINEDU, estos instrumentos no solo deben elaborarse oportunamente, sino también mantenerse actualizados.

Importancia de la gestión escolar

Es importante mencionar que, al hablar de gestión educativa, no es hacer mención a la administración escolar o a la planificación, es una forma de comprender y conducir la acción educativa. De allí que García (2018) señala que la gestión articula procesos teóricos y prácticos para ayudar el mejoramiento continuo de la calidad, equidad y pertinencia de la educación, “mientras que la administración es una parte del todo, que tiene que ver con el manejo y uso de los recursos” (p. 22).

La gestión escolar es clave para crear un entorno educativo que fomente el aprendizaje, la innovación y el desarrollo integral de todos los involucrados.

Dimensiones de gestión escolar

En cuanto a las dimensiones se toma como referencia la propuesta de la UNESCO (2011) retomada por Quispe et al. (2024), la cual plantea cuatro dimensiones: pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria, las cuales se desarrollan a continuación:

a. Gestión pedagógica

La gestión pedagógica se sitúa en el núcleo del quehacer educativo, ya que está directamente vinculada con el proceso de enseñanza y aprendizaje que ocurre en el aula; es así que no se limita a lo que el docente hace de manera individual, sino que implica un conjunto de decisiones y prácticas que orientan cómo se enseña y cómo aprenden los estudiantes.

En esta dimensión se definen aspectos importantes como el enfoque pedagógico que guía el trabajo educativo, la manera en que se desarrolla el currículo, las estrategias metodológicas utilizadas y la forma en que se evalúan los aprendizajes; de igual forma, incluye el uso de materiales y recursos didácticos al proceso de enseñanza.

b. Gestión institucional

La gestión institucional se orienta a comprender y organizar la forma en que interactúan los miembros de la comunidad educativa para asegurar el adecuado funcionamiento de la institución. En esta dimensión se consideran tanto los aspectos formales como los informales. Por un lado, están los elementos estructurados, como los organigramas, la distribución de funciones, la organización del tiempo y el uso de los espacios; los cuales permiten ordenar el trabajo y establecer responsabilidades claras; no obstante, no todo pasa por lo normativo. Por otro lado, también influyen los aspectos informales, como las relaciones entre los miembros, las prácticas cotidianas, los estilos de convivencia y hasta las ceremonias que forman parte de la identidad institucional.

c. Gestión administrativa

Está orientada a las estrategias y acciones que contribuyen a la conducción de los aspectos económicos, recursos humanos y materiales, la seguridad e higiene, los procesos técnicos, la supervisión de las funciones y el cumplimiento de las normas, con la finalidad de contribuir en la mejora de los procesos de enseñanza-

aprendizaje. Esta dimensión tiene el objetivo de conciliar los intereses personales con los particulares, de tal forma que, permita tomar las decisiones encaminadas a lograr los objetivos institucionales.

d. Gestión comunitaria

En esta dimensión se hace alusión a la manera en que la institución educativa establece relación con la comunidad en el que se encuentra ubicada, comprendiendo y conociendo sus necesidades, condiciones y demandas. De igual modo, refiere a la relación que se establece entre la institución educativa con los padres de familia, con el entorno interinstitucional y social, las organizaciones civiles, el municipio, las iglesias y las organizaciones comunales. Esta relación debe orientarse a establecer alianzas estratégicas con el objetivo de lograr la calidad educativa.(p.5)

Desempeño

El concepto de desempeño se refiere al nivel de eficacia y calidad con el que una persona lleva a cabo sus funciones o tareas en un determinado contexto. En el ámbito educativo, el desempeño docente implica no solo la capacidad de enseñar, sino también la habilidad para planificar, evaluar, motivar a los estudiantes y adaptarse a diversas situaciones. Se evalúa en función de indicadores como el logro de objetivos de aprendizaje, la interacción con los alumnos y el desarrollo profesional continuo. Un buen desempeño docente contribuye significativamente al éxito educativo de los estudiantes. De acuerdo a Montenegro (2003)

> Se comprende como el desempeño de sus funciones, generalmente condicionado por los otros profesores, los estudiantes, factores ambientales y otros. El desempeño docente es ejercida no solo en el aula sino en diversos ámbitos o niveles del contexto sociocultural, ambiente institucional, escenarios del aula y a través de la conducta reflexiva (p. 123)

Por su parte, el Minedu (2014) menciona lo siguiente:

> Se considerará desempeños como las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.
>
> En la definición de desempeño identificamos tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados.

a.Actuación Comportamiento observable, que puede ser descrito y/o medido

b.**Responsabilidad** Referencia a las funciones generales de la profesión

c.**Resultados** Referencia a la determinación de logros generales y específicos comprometidos en la actuación. (p.29)

En relación con lo mencionado, el desempeño docente no puede reducirse a la simple transmisión de contenido; debido a que implica asumir un rol activo como facilitador y mediador del aprendizaje, es decir, alguien que orienta, acompaña y genera condiciones para que los estudiantes construyan su propio conocimiento; en esa línea, el docente no solo enseña, también guía y motiva, por ende, su tarea consiste en despertar el interés por aprender y en ayudar a los estudiantes a desarrollar habilidades que les permitan enfrentar distintos contextos.

Desempeño laboral

El desempeño laboral suele estar vinculada con la satisfacción que una persona experimenta en su trabajo; en este sentido, la satisfacción puede entenderse como el conjunto de actitudes que el individuo desarrolla frente a la labor que desempeña durante su vida diaria; es así que cuando un trabajador se siente a gusto con lo que hace, tiende a mostrar una disposición positiva; en cambio, si no está conforme, es más probable que adopte actitudes negativas hacia su entorno laboral.

Robbins (1998), dice:

> Los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones. Por último, la gente obtiene del trabajo algo más que sólo dinero o logros tangibles: para la mayoría, también satisface necesidades de trato personal. Por ende, no es de sorprender que tener compañeros que brinden amistad y respaldo también aumente la satisfacción laboral. (p. 98)

El desempeño laboral es un término que tiene muchas acepciones. Puede ser considerado como la destreza o habilidad con la que las personas realizan una actividad o las metas que debe alcanzar un trabajador dentro de la empresa en un tiempo determinado y que según los expertos están directamente relacionadas tanto con las exigencias técnicas, productivas, como con los resultados de servicios que la empresa espera de él.

Toala et al. (2017) sostiene: “El desempeño laboral se lo puede definir como el comportamiento de los empleados para el logro de los objetivos de la compañía, un excelente desempeño laboral es la fortaleza más importante dentro de una organización” (p. 48).

Por otra parte, Morgan (2015), mencionan que:

> El desempeño laboral es una herramienta que mide el concepto que tienen, tanto los proveedores como los clientes internos, de un colaborador. Esta herramienta brinda información sobre su desempeño y sus competencias individuales con el fin de identificar áreas de mejora continua que incrementen su colaboración al logro de los objetivos de la empresa, la evaluación del desempeño de un colaborador es una forma sistemática de valoración de las actividades que ejecuta y si este logra alcanzar las metas propuestas, dar los resultados deseados y mostrar potencial de desarrollo a futuro, pero sobre todo, cuánto valor agrega a la organización.(p. 87-98.)

El desempeño laboral es el conjunto de actividades y responsabilidades que un trabajador realiza dentro de una organización, por tanto, no se trata solo de cumplir tareas, sino de cómo estas se ejecutan en función de los objetivos establecidos.

Desempeño laboral docente

El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de funciones; de acuerdo a factores asociados al docente, al estudiante y al entorno; asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos como en el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

Al respecto Pico et al. (2019) afirman que:

> El desempeño docente es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso del cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consistente, individual y creador. (p. 3)

Al respecto, Alles (2008) afirmó que: “El desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización“(p. 48).

Robbins (2004) afirmó que: “Es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimento de las metas estratégicas a nivel individual” (p. 145).

De igual forma, Dwyer (1997), define “el desempeño docente como un conjunto y toma de decisiones que le permiten participar activamente en el desarrollo de un contexto institucional, con el objetivo de formar a quienes puedan contribuir y transformar el entorno sociocultural mediante un conjunto de actividades y tareas” (p. 188).

El desempeño docente es el conjunto de actividades, tareas y responsabilidades que el docente cumple cotidianamente al planificar, implementar, conducir y evaluar teniendo en cuenta no sólo la capacidad cognoscitiva sino también las actitudes y valores del educando.

Importancia del desempeño laboral

Werther y Davis (2000) señalan la importancia de la evaluación del desempeño en las organizaciones en ocho puntos fundamentales.

-Mejora el desempeño. Cuando la retroalimentación se realiza adecuadamente, se toman acciones para mejorar el rendimiento de cada integrante de la organización.

-Políticas de compensación. Permite descubrir quiénes merecen aumentos, con base en méritos obtenidos por la evaluación.

-Decisiones de ubicación. Origina promociones, transferencias y despidos

-Necesidades de capacitación y desarrollo. Cuando el desempeño es ineficiente, puede ser indicio de la necesidad de capacitación nuevamente al empleado, y por el contrario un desempeño eficiente o superior puede señalar un potencial que no ha sido aprovechado.

-Planeación y desarrollo de la carrera profesional. Mediante la retroalimentación se guían las decisiones de apoyo a posibilidades profesionales.

-Impresión de la información. Un desempeño pobre puede revelar una falta de información en el análisis de puestos, planes de recursos humanos o cualquier otra información al departamento de personal.

-Errores en el diseño del puesto. Descubre la forma en cómo se entienden las actividades que el puesto incluye.

-Desafíos externos. Brinda la oportunidad de apoyar a los empleados en caso de que un problema externo (familia, salud, finanzas, etc.) afecte negativamente su desempeño. (p.60-61)

Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente

El Minedu, (2014) señala que el marco de buen desempeño docente tiene varios propósitos específicos, entre los cuales destacan:

a) Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.

b) Impulsar que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.

c) Promover la revaloración social y profesional de los docentes para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.

d) Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente. (p.24)

Estos propósitos buscan contribuir a un sistema educativo más eficaz y equitativo, centrado en el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes.

Tipos de desempeño docente

Según, Montemegro, (2003) se dan a conocer 3 tipos sobre el desempeño del docente:

a. **Desempeño como Acción Situada.**

   Debido a que se compone de muchas habilidades, es una habilidad medible y está determinada por el desempeño de la tarea asignada.

b. **Condicionado por agentes:**

   Los agentes endógenos y exógenos que se interrelacionan directamente con el desempeño son:

   - Docente: Depende de las capacidades profesionales, y estilo de vida que satisfagan sus necesidades personales, sus motivaciones, su afectividad y su capacidad para motivar a sus compañeros y a los alumnos.

-Estudiante: Es uno de los actores sino el de más trascendencia en el desarrollo de la enseñanza – aprendizaje, este requiere un conjunto de necesidades intrínsecas y extrínsecas que necesitan ser, satisfechas por su entorno social, laboral y familiar, los cuáles le permitirán tomar e incrementar interés en el estudio.

-Contexto: Depende de los recursos humanos, recursos físicos, e infraestructura adecuada, además de las buenas relaciones humanas y de aceptación que pueda brindar la institución educativa a la cual brinda el servicio educativo.

c. En campo de Acción:

Es el ambiente (aula) donde se imparten los conocimientos teóricos y experiencias propias del docente en el campo profesional. (p.37)

Dimensiones de desempeño laboral docente

De acuerdo al Ministerio de Educación (Minedu, 2014), el marco de buen desempeño docente se clasifica en cuatro dimensiones.

a. Preparación para el aprendizaje

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

b. Preparación para la enseñanza

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y

los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

c. Participación en la gestión

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

d. Desarrollo de la profesionalidad

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional. (p.25-26)

2.3. Bases conceptuales

La gestión. La gestión es un conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo en un determinado plazo.

La gestión escolar. La gestión escolar en el sistema educativo, es un proceso sistemático y organizado, que busca mejorar y fortalecer las instituciones educativas y sus proyectos, con la finalidad de garantizar y enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, administrativos y comunitarios, con el objetivo de brindar mejor atención a los estudiantes de acuerdo a sus necesidades.

Desempeño laboral. Los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones. Por último, la gente obtiene del trabajo algo más que sólo

dinero o logros tangibles: para la mayoría, también satisface necesidades de trato personal.

Desempeño docente. El desempeño docente es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso del cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consistente, individual y creador.

III. METODOLOGÍA

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

La gestión escolar influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho – 2024

Hipótesis específicas:

La gestión pedagógica influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho.
La gestión institucional influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho.
La gestión administrativa influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho.
La gestión comunitaria influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho.

3.2. Variables

Variable independiente: Gestión escolar
Variable dependiente: Desempeño laboral docente

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala/Valoración
Variable independiente: Gestión escolar	Vega (2020) precisa que la gestión escolar viene a ser el conjunto de procedimientos, métodos y técnicas que posibilitan poner en práctica la teoría orientadora respecto a la conducción de las instituciones educativas. Esto quiere decir, que vienen a ser la estrategia que posibilita la conducción del proceso educativo de manera óptima.	Se recabará la información a través de un cuestionario sobre gestión escolar sustentado en las cuatro dimensiones determinadas.	Gestión pedagógica	Planificación, evaluación Desarrollo de prácticas pedagógicas.	Ordinal: Nunca (1) Pocas veces (2) Siempre (3) Baremación: 1 Deficiente 2 Regular 3 Bueno
			Gestión institucional	Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes. Formas cómo se organiza la institución.	
			Gestión administrativa	Manejo de recursos económicos, materiales, humanos. Cumplimiento de la normatividad	
			Gestión comunitaria	Relaciones de la escuela con el entorno. Padres y madres de familia.	
Variable dependiente: Desempeño laboral docente	Pérez, et al, (2009) precisa que el desempeño laboral docente es la variedad de acciones que desarrolla el maestro, durante su labor pedagógica en la institución educativa, las que se concretan	El instrumento que permitirá recabar la información será la ficha de observación referido al desempeño laboral docente, basad en las cuatro	Preparación para el aprendizaje	Conoce y comprende características de sus estudiantes Planifica la enseñanza	Ordinal: Inicio (1) Proceso (2) Satisfactorio (3) Destacado (4) Baremación: 1 Deficiente
			Preparación para la enseñanza	Crea clima propicio para el aprendizaje Conduce el proceso de enseñanza	

	mediante las funciones básicas y en los logros alcanzados durante el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes	dimensiones establecidas.	Participación en la gestión	Participa activamente en la gestión de la institución Establece relaciones de respeto	2 Regular 3 Bueno
			Desarrollo de la profesionalidad	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional Ejerce su profesión desde una ética de respeto	

3.4. Tipo y nivel de estudio

La investigación explicativa, de acuerdo a Bernal (2006), “se plantea como objetivos estudiar el porqué de las cosas, los hechos, los fenómenos o las situaciones, a estas investigaciones se les denomina explicativa. En la investigación explicativa se analizan causas y efectos de la relación entre variables” (p.115). Precisamente, en el caso de la presente investigación, esta se concretó desde el tipo de investigación explicativa.

Asimismo, el nivel de investigación en el que se plasmó el presente trabajo es el explicativo. Los estudios explicativos son ”Investigaciones en las que se tiene como propósito establecer las causas de los sucesos, problemas o fenómenos que se estudian” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p.111).

3.5. Método

Durante el desarrollo del trabajo de investigación, se utilizaros diversos métodos teóricos, siendo estos los siguientes:

Método inductivo deductivo. Este método, de acuerdo a Bernal (2016) “se basa en la lógica y estudia hechos particulares, aunque es inductivo en su sentido (parte de lo particular a lo general) y deductivo en sentido contrario (va de lo general a lo particular)” (p.71).

Método hipotético-deductivo. Este método para Behar (2008) precisa que “consiste en saber cómo la verdad o falsedad del enunciado básico dice acerca de la verdad o la falsedad de la hipótesis que ponemos a prueba. Por supuesto, el proceso puede ser mucho más largo, e incluir hipótesis intermedias” (p. 41).

3.6. Diseño de investigación

Por otro lado, el diseño a través del cual se concretó la investigación es el transeccional correlacional-causal, que de acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) “En los diseños transeccionales correlacionales-causales, las causas y los efectos ya ocurrieron en la realidad (estaban dados y manifestados) o sucede durante el desarrollo del estudio, y quien investiga los observa y rinde el informe” (p.179).

3.7. Población, muestra y muestreo

Población. Carrasco (2006) considera que la población “es el conjunto de todos los elementos que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla la investigación” (p.75). En la investigación la población estuvo conformada por 110 docentes del distrito de Vinchos, Ayacucho, que se detalla continuación:

N°	Nombre de la Institución Educativa	N° de Docentes
1	Luis Donayre Vasallo	8
3	11 de agosto	13
4	José de San Martin	23
5	José Olaya	8
6	Alfredo Parra Carreño	8
7	Haya de la Torre	23
8	Arístides Guillen Valdivia	11
9	Luis A. Sánchez Sánchez	8
10	Rosaspampa	8
Total de docentes		110

Muestra. Sabino (1992) precisa que “cuando se recaba información a todas las personas que están involucradas en el problema de estudio adopta el nombre de censo” (p.78). Precisamente, en el caso de la presente investigación la muestra está conformada por 100 docentes del distrito de Vinchos, Ayacucho.

N°	Nombre de la Institución Educativa	N° de Docentes
1	Luis Donayre Vasallo	8
3	11 de agosto	12
4	José de San Martin	20
5	José Olaya	8
6	Alfredo Parra Carreño	8
7	Haya de la Torre	19
8	Arístides Guillen Valdivia	10
9	Luis A. Sánchez Sánchez	7
10	Rosaspampa	8
Total de docentes		100

Técnica muestral. La técnica muestral utilizada para la determinación de la muestra fue la no probabilística e intencional, debido a que la población total fue pequeña y accesible para el acopio de los datos, por lo que se decidió realizar la investigación en todos los docentes pertenecientes al distrito de Vinchos.

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica. En el desarrollo de la presente investigación se hizo uso de la técnica de la encuesta, al respecto Bernal (2016) precisa que "se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación" (p.245).

Por otro lado, se realizó el uso también de la técnica de la observación, que de acuerdo a Kerlinger & Lee (2002) quienes precisan que la observación es una técnica científica que implica la percepción y el registro sistemático, controlado y objetivo de los fenómenos tal como ocurren en la realidad, con el propósito de obtener datos válidos para la investigación.

Instrumento. La información recabada en el trabajo de campo se realizó mediante el uso de dos cuestionarios. Estos instrumentos "contienen un conjunto de preguntas destinadas a recoger, procesar y analizar informaciones sobre hechos o fenómenos estudiados en determinadas poblaciones o en un subconjunto de ellas" (Quispe, 2012, p.97).

Asimismo, se utilizó como instrumento la ficha de observación, que es un instrumento utilizado para registrar de forma sistemática y objetiva los comportamientos, acontecimientos o características observables del fenómeno investigado, siguiendo criterios previamente definidos que permiten obtener información válida para el análisis de los datos (Bernal Torres, 2016).

3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos

3.9.1. Validez del instrumento

La investigación cuantitativa es altamente objetivista, para ello requiere contar con instrumentos debidamente validados que garanticen el rigor científico de los resultados. En ese sentido, los instrumentos utilizados en la presente investigación fueron sometidos a un proceso de validez de contenido a través de la técnica del juicio de expertos, para el que se solicitó la participación de tres profesionales con experiencia en la temática investigada. Una vez levantada, por la investigadora, las observaciones realizadas, los expertos procedieron valorar de la siguiente manera:

N°	Expertos	CGE	FODD
1	Dr. Marcelino Pomasoncco Illanes	80	80
2	Dr. Rolando Quispe Morales	85	90
3	Mg. Edgar Saras Zapata	85	90
Promedio de validez		83	86

Los resultados presentados en la tabla, muestran valores referidos al cuestionario de gestión escolar (CGE), en el que se muestra que presenta una valoración de 83% de validez de contenido. Por otro lado, se presenta la valoración de la ficha de observación del desempeño docente que presenta una valor de 86% de validez de contenido. En base a los resultados entregados se puede concluir que los instrumentos utilizados presentan una buena validez de contenido.

3.9.1. Confiabilidad de instrumento

Una vez finalizada la validez de contenido de los instrumentos, estos fueron sometidos a una prueba piloto, en una muestra de 20 maestros diferentes a la muestra. Culminada este proceso, los resultados obtenidos fueron procesados mediante la prueba Alpha de Cronbach, teniendo como resultado los siguientes valores:

N°	Instrumentos	Alpha de Cronbach	Número de elementos
1	Cuestionario sobre gestión escolar	0,991	30
2	Ficha de observación de desempeño docente	0,967	15

En la tabla se muestra los resultados obtenidos del proceso de confiabilidad a la que fueron sometidos los instrumentos utilizados en la investigación. En ella se puede apreciar que el cuestionario sobre gestión escolar presenta una confiabilidad de 0,991. De igual manera se entrega los resultados de confiabilidad de la ficha de observación, en el que se observa un valor de 0,967. En suma, teniendo como base los resultados obtenidos se puede concluir que los instrumentos utilizados presentan una buena confiabilidad.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

Culminada el proceso de recojo de los datos en la muestra establecida a través de los instrumentos debidamente validados, se procedió con el procesamiento de los datos siguiendo la secuencia siguiente:

- Para la obtención de los resultados a nivel descriptivo, la información tabulada fue procesada mediante el paquete estadístico SPSS versión 25, por lo que a través de este medio se recurrió a la estadística descriptiva, cuyos resultados se presentan a través de tablas de frecuencia y porcentaje.

- A nivel inferencial, la prueba de hipótesis fue corroborada mediante la regresión logística ordinal y la prueba Pseudo R cuadrado que se concretó mediante el coeficiente Nagelkerke.
- Concluida este proceso, se procedió con desarrollar la discusión de resultados, tomando para ello los resultados de la prueba de hipótesis, los antecedentes y las teorías actuales.

3.11. Aspectos éticos

La investigación en el campo de la educación, requiere el cumplimiento escrupuloso de los aspectos éticos, debido a que su cumplimiento garantiza la calidad y rigurosidad de los resultados de la investigación. Para el logro de este objetivo, se solicitó a las autoridades de las instituciones educativas la correspondiente autorización, como parte del consentimiento informado. Asimismo, todas las citas utilizadas en la redacción del informe final se encuentran debidamente referenciados en la tesis. Finalmente, como parte de la confidencialidad no se expone la identidad de los docentes participantes como parte de la muestra en la presente investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Nivel de gestión pedagógica en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho

Valores	Frecuencia	porcentaje
Deficiente	17	17,0
Regular	51	51,0
Buena	32	32,0
Total	100	100,0

Nota: Data obtenida mediante el uso de un cuestionario

La tabla muestra resultados descriptivos sobre el nivel de gestión pedagógica, en el que se visualiza que el 17,0% de docentes considera como deficiente la gestión pedagógica. Asimismo, se observa que el número mayoritario de docentes que corresponden al 51,0 % considera como regular la gestión pedagógica. De igual modo, se observa que el 32,0% de maestros considera que la gestión pedagógica es buena en sus instituciones educativas. Los resultados expuestos permiten inferir que la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Vinchos se encuentran ubicados en un nivel moderado, lo que sugiere la presencia de una gestión intermedia de los directivos.

Tabla 2

Nivel de gestión institucional en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho

Valores	Frecuencia	porcentaje
Deficiente	22	22,0
Regular	49	49,0
Buena	29	29,0
Total	100	100,0

Nota: Data obtenida mediante el uso de un cuestionario

Al analizar los datos presentados en la tabla, respecto al nivel de gestión institucional, se puede observar que el 22,0% de docentes considera como deficiente la gestión

institucional. De igual modo, se observa que el número mayoritario de docentes que corresponden al 49,0 % considera como regular la gestión institucional. De igual modo, se observa que el 29,0% de maestros considera que la gestión institucional es buena en sus instituciones educativas. Los valores presentados permiten deducir que la gestión institucional en las instituciones educativas del distrito de Vinchos presentan una tendencia moderadamente favorable; sin embargo, no se puede afirmar que la gestión institucional se encuentre en un nivel óptimo en las instituciones educativas.

Tabla 3

Nivel de gestión administrativa en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho

Valores	Frecuencia	porcentaje
Deficiente	25	25,0
Regular	50	50,0
Buena	25	25,0
Total	100	100,0

Nota: Data obtenida mediante el uso de un cuestionario

La información que se presenta en la tabla, relacionado al nivel de gestión administrativa, permite observar que el 25,0% de docentes considera como deficiente la gestión administrativa. De igual modo, se observa que el número mayoritario de docentes que corresponden al 50,0 % considera como regular la gestión administrativa. De igual modo, se observa que el 25,0% de maestros considera que la gestión administrativa es buena en sus instituciones educativas. La información expuesta permite concluir que la gestión administrativa en las instituciones educativas del distrito de Vinchos presentan una tendencia predominantemente moderada; empero, la gestión institucional aún no logra ubicarse en un nivel óptimo.

Tabla 4

Nivel de gestión comunitaria en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho

Valores	Frecuencia	porcentaje
Deficiente	29	29,0
Regular	48	48,0
Buena	23	23,0
Total	100	100,0

Nota: Data obtenida mediante el uso de un cuestionario

Los resultados que se muestran en la tabla, sobre el nivel de gestión comunitaria, permite observar que el 29,0% de docentes considera como deficiente la gestión comunitaria. Asimismo, se observa que el porcentaje mayoritario de docentes que corresponden al 48,0 % considera como regular la gestión comunitaria. De igual modo, se visualiza que el 23,0% de maestros considera que la gestión comunitaria es buena en sus instituciones educativas. Estos valores posibilitan concluir que el nivel de gestión comunitaria, desde la percepción de los maestros, solo viene mostrando un avance parcial, debido a que aun siguen presentando limitaciones que imposibilitan considerarla como eficiente.

Tabla 5

Nivel de gestión escolar en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho

Valores	Frecuencia	porcentaje
Deficiente	26	26,0
Regular	41	41,0
Buena	33	33,0
Total	100	100,0

Nota: Data obtenida mediante el uso de un cuestionario

La tabla muestra resultados descriptivos sobre el nivel de gestión escolar, en el que se visualiza que el 26,0% de docentes considera como deficiente la gestión escolar. Asimismo, se observa que el número mayoritario de docentes que corresponden al 41,0 % considera como regular la gestión escolar. De igual modo, se observa que el 33,0% de maestros considera que la gestión escolar es buena en sus instituciones educativas. Los resultados expuestos permiten inferir que la gestión escolar presenta una tendencia

centrada en el nivel intermedio, lo que evidencia que la mayoría de las instituciones educativas del distrito de Vinchos aun no logran niveles de gestión escolar óptimos.

Tabla 6

Nivel de desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho

Valores	Frecuencia	porcentaje
Deficiente	15	15,0
Regular	55	55,0
Buena	30	30,0
Total	100	100,0

Nota: Data obtenida mediante el uso de un cuestionario

Al analizar los datos presentados en la tabla, respecto al nivel de desempeño laboral docente, se puede observar que el 15,0% de docentes muestra un nivel deficiente de desempeño laboral docente. De igual modo, se observa que el número mayoritario de docentes que corresponden al 55,0 % muestran un nivel regular de desempeño laboral docente. De igual modo, se observa que el 30,0% de maestros muestran un buen nivel de desempeño laboral docente. Los valores presentados permiten deducir que el nivel de desempeño laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Vinchos presentan una tendencia moderadamente favorable; sin embargo, no se puede afirmar que el nivel de desempeño laboral docente se encuentre en un excelente nivel en las instituciones educativas

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de hipótesis general

a. sistema de hipótesis

Ho: La gestión escolar no influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho – 2024

H1 : La gestión escolar influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho – 2024

b. Nivel de significancia

α = 0,05

c. Estadígrafo

Regresión logística

c. Regla de decisión

La hipótesis nula (Ho) se rechaza si el p-valor es menor a α = 0,05

d. Prueba de contraste

Tabla 7

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	47,252			
Final	19,100	28,152	2	,000

Función de enlace: Logit.

La información de ajuste de modelos muestra como resultado un nivel de significancia de 0,000<0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, por lo que la evidencia estadística es significativa, vale decir que es confiable y no es producto del azar; razón por el que se puede afirmar que la gestión escolar influye en el desempeño laboral docente.

Tabla 8

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	,545
Nagelkerke	,586
McFadden	,444

Función de enlace: Logit.

Los resultados del coeficiente Pseudo R cuadrado, posibilitan estimar el nivel de explicación del modelo, en este caso se asume el valor presentado por el coeficiente de Nagelkerke que presenta un valor de ,586. Este resultado permite afirmar que aproximadamente el 58,6% de la variabilidad del desempeño laboral docente es explicada por la gestión escolar. Es decir, la gestión escolar presenta una fuerte capacidad explicativa de la variación en el desempeño docente; no obstante, que probablemente existan otros factores más que están influyendo en la variable dependiente.

4.2.2. Prueba de primera hipótesis específica

a. sistema de hipótesis

Ho: La gestión pedagógica no influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho

H1 : La gestión pedagógica influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho

b. Nivel de significancia

α = 0,05

c. Estadígrafo

Regresión logística

c. Regla de decisión

La hipótesis nula (Ho) se rechaza si el p-valor es menor a α = 0,05

d. Prueba de contraste

Tabla 9

Información de ajuste de los modelos de la primera hipótesis específica

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	160,207			
Final	7,364	152,843	2	,000

Función de enlace: Logit.

Los valores de la información de ajuste de modelos muestran como resultado un nivel de significancia de 0,000<0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, por lo que la evidencia estadística es significativa, vale decir que es confiable y no es producto del azar; razón por el que se puede afirmar que la gestión pedagógica influye en el desempeño laboral docente.

Tabla 10

Pseudo R cuadrado de la primera hipótesis específica

Cox y Snell	,783
Nagelkerke	,913
McFadden	,784

Función de enlace: Logit.

Los resultados del coeficiente Pseudo R cuadrado, posibilitan estimar el nivel de explicación del modelo, en este caso se asume el valor presentado por el coeficiente de Nagelkerke que presenta un valor de ,913. Este resultado permite afirmar que aproximadamente el 91,3% de la variabilidad del desempeño laboral docente es explicada por la gestión pedagógica. Es decir, la gestión pedagógica presenta una capacidad explicativa muy alta sobre el desempeño docente; en consecuencia, se evidencia la presencia de una influencia considerable de la variable predictora sobre la variable resultado.

4.2.3. Prueba de segunda hipótesis específica

a. sistema de hipótesis

Ho: La gestión institucional no influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho

H1 : La gestión institucional influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho

b. Nivel de significancia

α = 0,05

c. Estadígrafo

Regresión logística

c. Regla de decisión

La hipótesis nula (Ho) se rechaza si el p-valor es menor a α = 0,05

d. Prueba de contraste

Tabla 11

Información de ajuste de los modelos de la segunda hipótesis específica

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	129,886			
Final	9,492	120,394	2	,000

Función de enlace: Logit.

Los datos de la información de ajuste de modelos muestran como resultado un nivel de significancia de 0,000<0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, por lo que la evidencia estadística es significativa, vale decir que es confiable y no es producto del azar; razón por el que se puede afirmar que la gestión institucional influye en el desempeño laboral docente.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado de la segunda hipótesis específica

Cox y Snell	,700
Nagelkerke	,816
McFadden	,618

Función de enlace: Logit.

Los valores del coeficiente Pseudo R cuadrado, posibilitan estimar el nivel de explicación del modelo, en este caso se asume el valor presentado por el coeficiente de Nagelkerke que presenta un valor de ,816. Este resultado permite afirmar que aproximadamente el 81,6% de la variabilidad del desempeño laboral docente es explicada por la gestión institucional. Es decir, la gestión institucional presenta una capacidad explicativa muy alta sobre el desempeño docente; en consecuencia, se evidencia la presencia de una influencia considerable de la variable predictora sobre la variable resultado.

4.2.4. Prueba de tercera hipótesis específica

a. sistema de hipótesis

Ho: La gestión administrativa no influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho

H1 : La gestión administrativa influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho

b. Nivel de significancia

α = 0,05

c. Estadígrafo

Regresión logística

c. Regla de decisión

La hipótesis nula (Ho) se rechaza si el p-valor es menor a α = 0,05

d. Prueba de contraste

Tabla 13

Información de ajuste de los modelos de la tercera hipótesis específica

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	109,230			
Final	10,280	98,950	2	,000

Función de enlace: Logit.

La información de ajuste de modelos muestra como resultado un nivel de significancia de 0,000<0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, por lo que la evidencia estadística es significativa, vale decir que es confiable y no es producto del azar; razón por el que se puede afirmar que la gestión administrativa influye en el desempeño laboral docente.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado de la tercera hipótesis específica

Cox y Snell	,628
Nagelkerke	,733
McFadden	,508

Función de enlace: Logit.

Los resultados del coeficiente Pseudo R cuadrado, posibilitan estimar el nivel de explicación del modelo, en este caso se asume el valor presentado por el coeficiente de Nagelkerke que presenta un valor de ,733. Este resultado permite afirmar que

aproximadamente el 73,3% de la variabilidad del desempeño laboral docente es explicada por la gestión administrativa. Es decir, la gestión administrativa presenta una fuerte capacidad explicativa en la variación del desempeño docente; en consecuencia, se evidencia la presencia de una influencia importante de la variable predictora sobre la variable resultado en el contexto investigado.

4.2.5. Prueba de cuarta hipótesis específica

a. sistema de hipótesis

Ho: La gestión comunitaria no influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho

H1 : La gestión comunitaria influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho

b. Nivel de significancia

α = 0,05

c. Estadígrafo

Regresión logística

c. Regla de decisión

La hipótesis nula (Ho) se rechaza si el p-valor es menor a α = 0,05

d. Prueba de contraste

Tabla 15

Información de ajuste de los modelos de la cuarta hipótesis específica

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	98,420			
Final	10,613	87,807	2	,000

Función de enlace: Logit.

Los datos de la información de ajuste de modelos muestran como resultado un nivel de significancia de 0,000<0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, por lo que la evidencia estadística es significativa, vale decir que es

confiable y no es producto del azar; razón por el que se puede afirmar que la gestión comunitaria influye en el desempeño laboral docente.

Tabla 16

Pseudo R cuadrado de la cuarta hipótesis específica

Cox y Snell	,584
Nagelkerke	,681
McFadden	,450

Función de enlace: Logit.

Los valores del coeficiente Pseudo R cuadrado, posibilitan estimar el nivel de explicación del modelo, en este caso se asume el valor presentado por el coeficiente de Nagelkerke que presenta un valor de ,681. Este resultado permite afirmar que aproximadamente el 68,1% de la variabilidad del desempeño laboral docente es explicada por la gestión comunitaria. Es decir, la gestión comunitaria presenta una fuerte capacidad explicativa en la variación del desempeño docente; en consecuencia, se evidencia la presencia de una influencia importante de la variable predictora sobre la variable resultado en el contexto de la investigación.

4.3. Discusión de resultados

La presente investigación tuvo como propósito determinar la influencia de la gestión escolar y sus dimensiones, gestión pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria, sobre el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho. Para ello, se empleó un diseño correlacional causal y un modelo de regresión logística ordinal.

En ese sentido, los resultados obtenidos evidencian que la gestión escolar constituye un factor determinante en el desempeño laboral docente, dado que todas las dimensiones analizadas presentaron niveles de significancia menores a 0,05 y coeficientes de Nagelkerke elevados, lo que demuestra una importante capacidad explicativa del modelo. Estos hallazgos permiten sostener que el desempeño docente no depende exclusivamente de competencias individuales del profesorado, sino también de las condiciones institucionales, pedagógicas, organizativas y comunitarias que configuran el entorno escolar.

En relación a la hipótesis general, los resultados obtenidos mediante la regresión logística ordinal permiten afirmar que la gestión escolar influye significativamente en el desempeño laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho, debido a que el ajuste del modelo presentó un nivel de significancia de p = 0,000 < 0,05 y un coeficiente de Nagelkerke de 0,586. Este resultado evidencia que la gestión escolar posee una importante capacidad predictiva sobre el desempeño docente, lo que implica que las acciones directivas relacionadas con la planificación, organización, liderazgo, monitoreo y evaluación institucional condicionan significativamente la calidad del trabajo pedagógico desarrollado por los docentes.

Desde una perspectiva metodológica, el resultado no debe ser asumido como una relación simple entre dos variables, sino como evidencia de influencia estadística en un modelo explicativo. En consecuencia, la gestión escolar actúa como variable predictora del desempeño laboral docente, en la medida en que sus procesos organizativos y pedagógicos incrementan la probabilidad de que los docentes alcancen mejores niveles de desempeño. No obstante, el valor de Nagelkerke obtenido también sugiere que existen otros factores no incorporados al modelo que podrían intervenir en el desempeño docente, tales como la motivación laboral, la formación continua, las condiciones socioeconómicas del entorno, el clima institucional y los recursos disponibles.

Los hallazgos coinciden con lo reportado por Mena (2022), quien concluyó que los compromisos de gestión escolar influyen significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de Bellavista. Del mismo modo, Rivera (2023) evidenció que la gestión educativa influye significativamente en el desempeño docente en una institución educativa de Lima. Estos estudios confirman que una gestión escolar eficiente favorece mejores condiciones institucionales para el ejercicio docente y fortalece el cumplimiento de metas pedagógicas.

Teóricamente, los resultados se sustentan en el enfoque de gestión educativa planteado por Pozner (2000), quien sostiene que la gestión escolar constituye un proceso estratégico orientado a articular recursos humanos, pedagógicos e institucionales con la finalidad de mejorar los aprendizajes y optimizar el funcionamiento organizacional de la escuela. Asimismo, Leithwood y Day (2007) sostienen que el liderazgo escolar influye indirectamente en el aprendizaje de los estudiantes a través de la mejora de las prácticas docentes y del clima institucional.

Asimismo, respecto a la primera hipótesis específica se observa que gestión pedagógica fue la dimensión que presentó el mayor nivel de influencia sobre el desempeño laboral docente, obteniéndose un coeficiente de Nagelkerke de 0,913 y un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0,05$. Este resultado evidencia una capacidad explicativa muy alta del modelo, lo que permite sostener que las acciones vinculadas con la planificación curricular, monitoreo pedagógico, acompañamiento docente, evaluación de los aprendizajes y uso de estrategias metodológicas constituyen factores determinantes del desempeño laboral docente.

Los resultados coinciden con los obtenidos por Ipince (2022), quien concluyó que la gestión pedagógica influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas públicas de Huaral, destacando especialmente la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Asimismo, Meza et al. (2021) encontraron que la gestión pedagógica influye en el desempeño docente en la educación básica regular de Puno. Del mismo modo, Quispe-Pareja (2020) sostiene que la gestión pedagógica directiva constituye uno de los principales factores asociados a la mejora del desempeño docente y de los resultados educativos.

Desde el plano teórico, los resultados se sustentan en el enfoque de liderazgo pedagógico desarrollado por Robinson (2011), quien plantea que el liderazgo escolar genera mayores impactos cuando se centra directamente en los procesos de enseñanza y aprendizaje. En esa misma orientación, el Ministerio de Educación del Perú (2014) establece que el directivo escolar debe conducir los procesos pedagógicos mediante el acompañamiento sistemático, la reflexión sobre la práctica docente y la generación de condiciones institucionales para el aprendizaje. Por ello, la gestión pedagógica se convierte en el eje más sensible para explicar el desempeño docente, ya que interviene directamente en la planificación, ejecución y evaluación de la enseñanza.

De igual modo, respecto a la segunda hipótesis específica, los resultados obtenidos permiten afirmar que la gestión institucional influye significativamente en el desempeño laboral docente, debido a que el modelo presentó un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0,05$ y un coeficiente de Nagelkerke de 0,816. Este hallazgo evidencia que los procesos organizacionales vinculados con la planificación estratégica, normas institucionales, liderazgo directivo, clima organizacional y toma de decisiones inciden considerablemente en el desempeño profesional de los docentes.

Desde el enfoque correlacional causal, este resultado permite comprender que la gestión institucional funciona como una variable predictora relevante del desempeño

docente. Es decir, cuando la institución cuenta con objetivos claros, instrumentos de gestión actualizados, participación docente en la toma de decisiones y reglas organizacionales coherentes, se generan condiciones que favorecen el cumplimiento de funciones, la responsabilidad profesional y el compromiso con los aprendizajes. Por ello, la influencia de la gestión institucional no se limita a aspectos formales de administración, sino que se proyecta sobre la práctica laboral cotidiana del docente.

Los resultados coinciden con Ramírez y Paredes (2022), quienes encontraron relación significativa entre gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez de Tarapoto. Asimismo, Meza Revatta et al. (2021) reportaron una correlación significativa entre gestión institucional y desempeño docente, concluyendo que las instituciones con mejores niveles de organización interna presentan docentes con mayores niveles de compromiso y eficiencia laboral.

Desde el sustento teórico, Chiavenato (2019) sostiene que las organizaciones alcanzan mayores niveles de productividad cuando desarrollan estructuras organizacionales eficientes y procesos administrativos claramente definidos. Aplicado al ámbito educativo, esto implica que las instituciones educativas requieren mecanismos adecuados de planificación, coordinación, dirección y supervisión para garantizar el cumplimiento de objetivos pedagógicos. De esta manera, la gestión institucional proporciona el marco estructural dentro del cual se desarrolla el trabajo docente.

Por otro lado, respecto a la tercera hipótesis específica, los hallazgos evidencian que la gestión administrativa influye significativamente en el desempeño laboral docente, debido a que el modelo presentó un nivel de significancia de $p = 0{,}000 < 0{,}05$ y un coeficiente de Nagelkerke de 0,733. Este resultado demuestra que los procesos administrativos relacionados con la asignación de recursos, organización del tiempo, distribución de funciones, gestión documental y soporte operativo institucional condicionan el desempeño profesional de los docentes.

En un diseño correlacional causal, este resultado permite sostener que la gestión administrativa posee una capacidad predictiva importante sobre el desempeño docente. Esto significa que el cumplimiento eficiente de procesos administrativos incrementa la probabilidad de que los docentes desarrollen sus funciones en mejores condiciones. Cuando la institución administra adecuadamente sus recursos, organiza horarios, garantiza materiales, comunica oportunamente las disposiciones y distribuye responsabilidades de forma pertinente, el docente puede concentrarse con mayor eficacia en su labor pedagógica.

Los resultados guardan relación con Marron (2023), quien encontró relación altamente significativa entre gestión pública administrativa y desempeño laboral docente en instituciones educativas públicas de Trujillo. Asimismo, Tumay y Campana (2024) concluyeron que la gestión administrativa influye en el desempeño docente, aunque con intensidad variable dependiendo del contexto institucional. Esta diferencia resulta relevante, pues demuestra que el peso de la gestión administrativa puede variar según las condiciones organizativas, recursos disponibles, liderazgo directivo y características territoriales de cada institución educativa.

Desde la teoría administrativa de Fayol (2014) y Chiavenato (2019), la gestión administrativa comprende procesos de planificación, organización, dirección y control orientados al logro eficiente de objetivos institucionales. En el ámbito educativo, ello implica garantizar condiciones adecuadas para el ejercicio docente, optimizando recursos materiales, humanos y organizacionales. Por tanto, la administración escolar no debe entenderse como una función burocrática secundaria, sino como un soporte esencial para el desarrollo pedagógico.

En relación a la cuarta hipótesis específica, los resultados obtenidos evidencian que la gestión comunitaria influye significativamente en el desempeño laboral docente, debido a que el modelo presentó un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0,05$ y un coeficiente de Nagelkerke de 0,681. Este hallazgo demuestra que la interacción entre escuela, familia y comunidad constituye un factor importante para el fortalecimiento del desempeño docente.

Los resultados coinciden con Velezmoro (2022), quien encontró una correlación positiva significativa entre gestión comunitaria y desempeño docente en instituciones educativas de Chimbote. Asimismo, Meza et al. (2021) reportaron relación significativa entre gestión comunitaria y desempeño docente, concluyendo que la participación de la comunidad educativa fortalece el compromiso y desempeño profesional del docente.

Desde el enfoque sociocultural de Vygotsky (1979), el aprendizaje y la práctica educativa se construyen en interacción permanente con el contexto social y comunitario. De igual manera, Epstein (2018) sostiene que la participación articulada entre escuela, familia y comunidad fortalece el compromiso institucional y mejora las condiciones para el aprendizaje. En consecuencia, la gestión comunitaria no solo cumple una función de vinculación externa, sino que constituye una dimensión estratégica para fortalecer la pertinencia y sostenibilidad del proceso educativo.

La presente investigación aporta evidencia empírica relevante respecto a la influencia de la gestión escolar sobre el desempeño laboral docente en instituciones educativas rurales del distrito de Vinchos, Ayacucho. Asimismo, contribuye metodológicamente al emplear regresión logística ordinal en un diseño correlacional causal, permitiendo estimar la capacidad predictiva de cada dimensión de la gestión escolar sobre el desempeño docente. Este aporte resulta importante porque supera el análisis de relación simple y permite comprender con mayor precisión el peso explicativo de las dimensiones de gestión en el comportamiento de la variable dependiente.

En síntesis, los resultados permiten afirmar que la gestión escolar y sus dimensiones influyen significativamente en el desempeño laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho. Esta influencia se expresa con mayor intensidad en la gestión pedagógica, seguida de la gestión institucional, administrativa, comunitaria y escolar general. Por ello, se concluye que la mejora del desempeño docente requiere fortalecer el liderazgo directivo, la planificación institucional, el acompañamiento pedagógico, la administración eficiente de recursos y la participación activa de la comunidad educativa. Tales acciones deben desarrollarse de manera articulada, contextualizada y sostenida, considerando las particularidades socioculturales del ámbito rural ayacuchano.

CONCLUSIONES

1. La información estadística obtenida a través de la regresión logística ordinal es suficiente para concluir que la gestión escolar influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho. Sustentado en la información de ajuste de modelos que muestra como resultado un nivel de significancia de 0,000<0,05; asimismo, confirmada con los resultados del coeficiente Pseudo R cuadrado, a través del coeficiente de Nagelkerke que presenta un valor de ,586; resultado que permite afirmar que aproximadamente el 58,6% de la variabilidad del desempeño laboral docente es explicada por la gestión escolar. Es decir, la gestión escolar presenta una fuerte capacidad explicativa de la variación en el desempeño docente; no obstante, que probablemente existan otros factores más que están influyendo en la variable dependiente.

2. La evidencia estadística hallada a través de la regresión logística ordinal es contundente para concluir que la gestión pedagógica influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho; debido a que la información de ajuste de modelos muestran como resultado un nivel de significancia de 0,000<0,05; asimismo, los resultados del coeficiente Pseudo R cuadrado, a través del coeficiente de Nagelkerke presenta un valor de ,913. Este resultado permite afirmar que aproximadamente el 91,3% de la variabilidad del desempeño laboral docente es explicada por la gestión pedagógica. Es decir, la gestión pedagógica presenta una capacidad explicativa muy alta sobre el desempeño docente; en consecuencia, se evidencia la presencia de una influencia considerable de la variable predictora sobre la variable dependiente.

3. Los valores estadísticos obtenidos a través de la regresión logística ordinal, son suficientes para concluir que la gestión institucional influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho, que es evidenciada con los datos de la información de ajuste de modelos que muestra como resultado un nivel de significancia de 0,000<0,05; asimismo, es confirmado con los valores del coeficiente Pseudo R cuadrado, a

través del coeficiente de Nagelkerke que permite afirmar que aproximadamente el 81,6% de la variabilidad del desempeño laboral docente es explicada por la gestión institucional. Es decir, la gestión institucional presenta una capacidad explicativa muy alta sobre el desempeño docente; en consecuencia, se evidencia la presencia de una influencia considerable de la variable predictora sobre la variable resultado.

4. Los hallazgos realizados a través de la regresión logística ordinal permiten concluir que la gestión administrativa influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho, que evidencia con la información de ajuste de modelos que presenta como resultado un nivel de significancia de 0,000<0,05; además es confirmada con los resultados del coeficiente Pseudo R cuadrado, a través del coeficiente de Nagelkerke que presenta un valor de ,733. Resultado que permite afirmar que aproximadamente el 73,3% de la variabilidad del desempeño laboral docente es explicada por la gestión administrativa. Es decir, la gestión administrativa presenta una fuerte capacidad explicativa en la variación del desempeño docente; en consecuencia, se evidencia la presencia de una influencia importante de la variable predictora sobre la variable resultado en el contexto investigado.

5. La información estadística obtenida a través de la regresión logística ordinal es suficiente para concluir que la gestión comunitaria influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho. Resultado corroborado con los datos de la información de ajuste de modelos que muestra como resultado un nivel de significancia de 0,000<0,05; complementada con los valores del coeficiente Pseudo R cuadrado, a través del coeficiente de Nagelkerke que presenta un valor de ,681 resultado permite afirmar que aproximadamente el 68,1% de la variabilidad del desempeño laboral docente es explicada por la gestión comunitaria. Es decir, la gestión comunitaria presenta una fuerte capacidad explicativa en la variación del desempeño docente.

RECOMENDACIONES

1. Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga (UGEL Huamanga) fortalecer las políticas y estrategias de gestión escolar en las instituciones educativas del distrito de Vinchos, mediante programas permanentes de capacitación, orientados al liderazgo educativo, planificación institucional y mejora de los procesos de gestión. Ello permitirá optimizar el desempeño laboral docente, considerando que los resultados evidenciaron que la gestión escolar presenta una influencia significativa sobre dicha variable.

2. A los directores de las instituciones educativas del distrito de Vinchos priorizar el fortalecimiento de la gestión pedagógica mediante la implementación de estrategias sistemáticas de monitoreo, acompañamiento y retroalimentación docente, promoviendo espacios de trabajo colegiado, actualización profesional y reflexión pedagógica permanente.

3. A los directores de las instituciones educativas del distrito de Vinchos fortalecer la gestión institucional a través de una adecuada planificación estratégica, organización interna y promoción de un clima institucional participativo, orientado al cumplimiento de objetivos pedagógicos y administrativos. Asimismo, se sugiere fomentar mecanismos de liderazgo democrático y trabajo colaborativo entre los miembros de la comunidad educativa, con la finalidad de mejorar las condiciones organizacionales que favorecen el desempeño laboral docente.

4. A los directores de las instituciones educativas del distrito de Vinchos optimizar los procesos de gestión administrativa mediante una adecuada distribución de funciones, uso eficiente de recursos institucionales y fortalecimiento de los procesos de planificación, control y supervisión administrativa. Del mismo modo, se recomienda reducir las cargas burocráticas innecesarias que afectan el trabajo pedagógico de los docentes, a fin de generar condiciones organizacionales más favorables para el desarrollo eficiente de sus funciones profesionales.

5. A los directores de las instituciones educativas del distrito de Vinchos fortalecer la gestión comunitaria promoviendo una mayor participación de las familias, autoridades locales y organizaciones comunales en las actividades educativas e

institucionales. Asimismo, se sugiere desarrollar estrategias de articulación entre escuela y comunidad que permitan contextualizar los procesos educativos a la realidad sociocultural del entorno, favoreciendo así el compromiso docente, la pertinencia educativa y la mejora del desempeño laboral docente.

.

REFERENCIAS

Alles, M. (2006). Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias. Buenos Aires: Granica.

Alvarado, O (2006) Gestión Educativa Editorial. 1era Edición. San Marcos. Lima, Perú.

Álvarez-Andrade, G. (2020). Evaluation of teaching performance in Public Educational Institutions [Evaluación del desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas.]. *Revista EDUSER*, 7(1), 32-40. https://doi.org/10.18050/eduser.v7i1.2423

Cassasus, J. (1998). Marcos conceptuales para el análisis de los cambios en la gestión de los sistemas educativos. La Haban.

Chiavenato, I. (2019). Introducción a la teoría general de la administración (10.ª ed.). McGraw-Hill.

De-la-Puente-Acosta N.; Sierralta-Pinedo; S. Guerra-Castellanos;, Y. Peñalver-Higuera, M (2024). La gestión educativa como esencialidad en el desempeño docente y el aprendizaje en estudiantes. https://doi.org/ 10.35381/r.k.v8i17.3147

Díaz, H. (2013) Nuevas Tendencias y Desafíos de la Gestión Escolar. Lima, Perú: Edit. UNMSM. Lima.

Dwyer, C. (1997). Evaluación de los maestros. Evaluación y reforma educativa. Santiago de Chile: PREAL

Epstein, J. L. (2018). School, family, and community partnerships: Preparing educators and improving schools (3rd ed.). Routledge. https://doi.org/10.4324/9780429494673

Fayol, H. (2014). Administración industrial y general. El Ateneo. (Obra original publicada en 1916)

García, J. (2018). El liderazgo en la gestión escolar, República de Ecuador. Revista Dominio de las Ciencias, 2,269-279. Recuperado de https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/166/0

Galindo, C. (2006). Manual para la creación de empresas: Guía de planes de negocios.Bogotá: ECOE.

Ipince Antúnez, D. A. (2022). Gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Huaral [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/

Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales (4.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana

Leithwood, K., & Day, C. (2007). Successful principal leadership in times of change: An international perspective. Springer. https://doi.org/10.1007/1-4020-5516-1

Marron Solano, A. A. (2023). Gestión pública administrativa y el desempeño laboral docente en institución educativa pública, provincia de Trujillo, 2023 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://hdl.handle.net/20.500.12692/137141

Mena Hidalgo, C. P. (2022). Compromisos de gestión escolar y desempeño docente en una institución educativa de Bellavista [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://hdl.handle.net/20.500.12692/119752

Meza Revatta, L. F., Torres Miranda, J. S., & Mamani-Benito, O. J. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, Puno-Perú. Apuntes Universitarios, 11(1), 23-35. https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543

Ministerio de Educación del Perú. (2014). Marco de buen desempeño del directivo. MINEDU. https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/3641

Morgan, J., & Chiavenato, I. (2015). La evaluación del desempeño en las empresas y la resilencia. fidelitas, 87-98.

Montenegro, I. A. (2003). Desempeño docente. Santa Fé de Bogotá.: Cooperativa Editorial Magisterio.

Ministerio de educación, (2024) Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica.

Ministerio de educación, (2014) Marco del buen desempeño docente.

Ministerio de Educación del Perú. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. MINEDU.

Navarro, M., & LLadó, D. (2014). La gestión escolar un aproximación a su estudio.

PalibroLLC.https://books.google.com.pe/books?id=M3N8AwAAQBAJ&pg=PA194&dq=gestio n+escolar&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiA4iCkpL6AhXtQ7gEHceoBvAQ6AF6BAgEEAI#v=onepage&q=gestion%20escolar& f=false

Pico, E., Alcívar, S. y García, G. (2019). Desempeño profesional pedagógico para el aprendizaje de los estudiantes de tercero de bachillerato del colegio nacional Nocturno Olga Vallejo de Briones de la ciudad de Portoviejo. Cognosis, 5(1), 1-10. https://core.ac.uk/download/pdf/288292948.pdf

Pozner, P. (2000). El directivo como gestor de aprendizajes escolares. Buenos Aires: Aique Presidencia del Consejo de Ministros Nº 044-2020-PCM. Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19. El peruano. Normas Legales P. 10. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM_18649482.pdf?v=1584330685.

Pérez, F. A.(2009). Un modelo para el desempeño profesional del docente de preuniversitario. La Habana: ICCP.

Pozner, P. (2000). Competencias para la profesionalización de la gestión educativa. IIPE-UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/

Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. Investigación Valdizana, 14(1), 7-14. https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601

Quispe Morales, R. , Huauya Quispe , P. & Huamán De La Cruz ,A. (2024). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de la región Ayacucho, Perú. *Práxis Educativa*, *19*, e22834. Epub 18 de junho de 2024.https://doi.org/10.5212/praxeduc.v.19.22834.038

Quispe, R. (2012). Metodología de la investigación pedagógica. UNSCH.

Rodas, V. J. (2020). *Gestión escolar y satisfacción del usuario en la Institución Educativa Pública 81764 de Huanchaco*. (Tesis de maestría.) Universidad César Vallejo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49318/Rodas_VVJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. P. (1998). Fundamentos de comportamiento organizacional. Mexico-españa: Prentice-Hall Hispanoamericana.

Robbins, S. (2004). Dirección y estrategias en desarrollo (2ª ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe.

Ramírez Moreno, G., & Paredes, M. M. (2022). Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, Tarapoto. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(4), 4223-4234. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2931

Rivera Carrillo, L. J. (2023). Gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa, Lima-2022 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://hdl.handle.net/20.500.12692/106718

Robinson, V. M. J. (2011). Student-centered leadership. Jossey-Bass.

Tumay Cuya, C. A., & Campana Concha, A. R. (2024). Gestión administrativa y desempeño docente en instituciones educativas de San Vicente de Cañete-2023. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8(2), 6450-6460. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11062

Toala, S., Álvarez, D, Osejos, J., Quiñonez, M., Soledispa, S., Osejos, A. y Caicedo, C. (2017). Prácticas de Innovación y gestión de la calidad en las organizaciones. Innovación y desarrollo.

UNESCO (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Lima Perú. Recuperado el 25 de agosto file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/219162spa.pdf.

UNESCO. (2024). Gestión, monitoreo y evaluación de la educación. UNESCO.

Velezmoro Palacios, J. R. (2022). Gestión comunitaria y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática San Pedro de Chimbote [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/

Vygotsky, L. S. (1979). El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. Crítica.

Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18-28. http://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8/13

Villa, A. y Villa, O. (2007). El aprendizaje basado en competencias y el desarrollo de la dimensión en las universidades. Educar, 40(7), 15-48. Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/3421/342130829002.pdf

Werther, W., & Davis, L. (2000). Administración de personal y recursos humanos.México: McGraw-Hill.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problemas general ¿Cómo influye la gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho – 2024? **Problemas específicos:** ¿Cómo influye la gestión pedagógica en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho? ¿Cómo influye gestión institucional en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho? ¿Cómo influye gestión administrativa en el desempeño laboral	**Objetivo general** Establecer la influencia de la gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho – 2024. **Objetivos específicos:** Determinar la influencia de la gestión pedagógica en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho. Determinar la influencia de la gestión institucional en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho. Determinar la influencia de la gestión	**Hipótesis general:** La gestión escolar influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho – 2024 Hipótesis específicas: La gestión pedagógica influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho. La gestión institucional influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho. La gestión administrativa influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho.	Variable 1: Gestión escolar Variable 2: Desempeño laboral docente	**Tipo:** Explicativa **Diseño:** No experimental transversal correlacional causal **Población:** 110 docentes de las instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho **Muestra:** 100 docentes de las instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho **Técnica:** Encuesta Observación **Instrumento:** cuestionario Ficha de observación

docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho? ¿Cómo influye la gestión comunitaria en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho?	administrativa en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho. Determinar la influencia de la gestión comunitaria en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho.?	La gestión comunitaria influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho.		

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en educación, mención Gestión Educacional

FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Docente observado: ……

Fecha:……..…Institución Educativa: ……..……

Valoración:

1	2	3	4
inicio	Proceso	Satisfactorio	Destacado

DOMINIO 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	Valoración			
		1	2	3	4
1	Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.				
2	Planifica creativamente la programación anual, UDA, SA, articulando de manera coherente en los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.				
3	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA/UDA/SA				
	PUNTAJE PARCIAL A=				
DOMINIO 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
4	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
5	Organiza el aula y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.				
6	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.				
7	Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.				

8	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
9	Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
PUNTAJE PARCIAL: B =					
DOMINIO 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
10	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
11	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.				
12	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
PUNTAJE PARCIAL: C					
DOMINIO 4 Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente					
13	Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.				
14	Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE				
15	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente				
PUNTAJE PARCIAL: D =					
RESULTADO FINAL A+B+C+D					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

BAREMACIÓN

VALORES	Preparación	Enseñanza	Participación	Desarrollo	Desempeño
Deficiente	3 – 5	6 – 11	3 – 5	3 – 5	15 – 29
Regular	6 – 8	12 – 17	6 – 8	6 – 8	30 – 44
Buena	9 - 12	18 - 24	9 - 12	9 - 12	45 – 60

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en educación, mención Gestión Educacional

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ESCOLAR

PRESENTACIÓN

Estimado docente presente cuestionario pretende recopilar información referente a la Gestión Escolar que presenta el director en la IE donde usted labora. Por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario. Agradezco tu apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

Marcar con una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda que se presenta. Siendo el puntaje más favorable el 3 y el puntaje menos favorable el 1
Marcar solo una respuesta a cada pregunta

3=	Siempre
2=	Pocas veces
1=	Nunca

ITEMS		1	2	3
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA				
1.	El director se interesa por mejorar la calidad educativa en la IE.			
2.	El director logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la IE.			
3.	El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.			
4.	El director promueve la innovación y capacitación del docente.			
5.	El director implementa actividades de reforzamiento escolar a estudiantes que muestran dificultades en el aprendizaje.			
6.	El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.			
7.	El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.			
8.	El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes, el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.			
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL				
9.	El director mantiene buenas relaciones interpersonales con los docentes.			
10	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.			
11.	El director practica una comunicación horizontal, abierta y flexible con todos los agentes de la comunidad.			
12.	El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.			
13.	La I.E cuenta con un PEI elaborado con la participación de la comunidad educativa.			
14.	La IE cuenta con un PCIE que orienta los procesos pedagógicos a través de la diversificación curricular.			

15.	La IE cuenta con un PAT elaborado de manera participativa en el cual se establece las actividades anuales en función a los compromisos de gestión.			
16.	La IE cuenta con un RI que establece las funciones los derechos , normas de convivencia , sanciones y estímulos de los integrantes de la comunidad educativa .			
17.	El director fomenta la colaboración y participación docente en las actividades académicas y administrativas.			
18.	El director gestiona el uso óptimo del tiempo en la IE a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.			
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA			
19.	El director cumple con la normatividad y supervisión de las funciones.			
20.	El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.			
21.	El director es imparcial para sancionar las faltas e incumplimientos del personal docente.			
22.	El director comparte con sus miembros la responsabilidad en la toma de decisiones.			
23.	El director se preocupa por preservar los bienes y materiales de la I.E.			
24.	El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.			
25.	El director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de metas de aprendizaje de los estudiantes			
26.	El director dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.			
	DIMENSIÓN COMUNITARIA			
27.	El director tiene buena relación con los padres y madres de familia de la IE			
28.	El director incentiva los proyectos de proyección social en la comunidad educativa.			
29.	El director busaca aliados con instituciones estatales, municipalidades , eclesiásticas ,órganos civiles,etc.			
30.	El director promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.			

Gracias por tu colaboración

BAREMACIÓN

	Deficiente	Regular	Buena
Gestión escolar	30 - 49	50 - 69	70 - 90
Pedagógica	8 - 12	13 - 17	18 -24
Institucional	10 – 16	17 - 23	24 - 30
Administrativa	8 - 12	13 - 17	18 -24
Comunitaria	3 - 5	6 - 8	9 - 12

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre Gestión Escolar
Autores	Rolando Alfredo Quispe-Morales Pedro Huauya-Quispe Alejandro Huamán-De La Cruz José Luis Aguilera-Amaro
Institución	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga
Fuente	https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/28695
Adecuado	Nely JAYO MEDINA
Objetivo	Medir el nivel de gestión educativa
Dimensiones	Pedagógica Institucional Administrativa Comunitaria
Validez	Prueba binomial Sig. exacta (bilateral) 0,000<0,05
Confiabilidad	La prueba Alpha de Cronbach muestra un valor igual a 0,981
Escala	Ordinal
Valoración	Siempre Pocas veces Nunca
Baremación	Deficiente Regular Buena

Nombre del instrumento	Ficha de observación de Desempeño Docente
Autor y año	MINEDU (2012)
Adaptado	Yaneth Rodríguez Yupanqui (2017), Nely Jayo Medina (2026)
Objetivo	Determinar el nivel de Desempeño Docente
Validez	Mediante la técnica de juicio de cinco expertos y prueba V de Aiken de 0,91
Confiabilidad	Mediante prueba Alpha de Cronbach equivalente a 0,922
Tiempo de aplicación	20 minutos
Modalidad de aplicación	Individual
Dimensiones	Preparación, enseñanza, participación, desarrollo
Valoración	1) Inicio 2) Proceso 3) Satisfactorio 4) Destacado
Baremación	2. Deficiente 2. Regular 3. Bueno

JUICIO DE EXPERTOS

FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

1.1. Título de la Investigación: Gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho – 2025.

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Ficha de observación sobre desempeño docente

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
11.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																		90		
12.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																		90		
13.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		90		
14.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		90		
15.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		90		
16.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																		90		
17.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																		90		
18.COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																		90		
19.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																		90		
20.PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		90		

PROMEDIO DE VALORACION: 90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena d) Muy Buena

Nombres y Apellidos	EDGAR SARAS ZAPATA	DNI	28288975
Título Profesional			
Especialidad	EDUCACIÓN LENGUA Y LITERATURA		
Grado Académico	MAESTRO		
Mención	COMUNICACIÓN Y LITERATURA		

Lugar y Fecha: Ayacucho Noviembre 2025 Firma

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

1.1. Título de la Investigación: Gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho – 2025.

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario sobre gestión escolar

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
21.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																	85			
22.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																	85			
23.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	85			
24.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	85			
25.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	85			
26.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																	85			
27.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																	85			
28.COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																	85			
29.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																	85			
30.PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																	85			

PROMEDIO DE VALORACION 85%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena d) Muy Buena

Nombres y Apellidos	EDGAR SARAS ZAPATA	DNI	28288975
Título Profesional	EDUCACIÓN		
Especialidad	LENGUA Y LITERATURA		
Grado Académico	MAESTRO		
Mención	COMUNICACIÓN Y LITERATURA		

Lugar y Fecha: Ayacucho Noviembre 2025 Firma

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

1.1. Título de la Investigación: Gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho – 2025.

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario sobre gestión escolar

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
41.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																	85			
42.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																	85			
43.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	85			
44.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	85			
45.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	85			
46.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																	85			
47.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																	85			
48.COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																	85			
49.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																	85			
50.PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																	85			

PROMEDIO DE VALORACION 85%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena d) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Rolando Quispe Morales	DNI	20019674
Título Profesional	Pedagogía y Humanidades		
Especialidad	Español-Literatura		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho Noviembre 2025 Firma

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

1.1. Título de la Investigación: Gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho – 2025.

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Ficha de observación sobre desempeño docente

1.3. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
51.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																		90		
52.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																		90		
53.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		90		
54.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		90		
55.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		90		
56.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																		90		
57.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																		90		
58.COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																		90		
59.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																		90		
60.PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		90		

PROMEDIO DE VALORACION 90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena d) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Rolando Quispe Morales	DNI	20019674
Titulo Profesional	Pedagogia y Humanidades		
Especialidad	Español-Literatura		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho Noviembre 2025 Firma

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

1.1. Título de la Investigación: Gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho – 2025.

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Ficha de observación sobre desempeño docente

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																X				
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																X				
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																X				
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
18. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																X				
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																X				
20. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																X				

PROMEDIO DE VALORACION: 80

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena d) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Marcelino Pomasoncco Illanes	DNI	28266584
Título Profesional	Licenciado		
Especialidad	Educación Primaria		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Administración de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho Noviembre 2025

Firma 

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

1.1. Título de la Investigación: Gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho – 2025.

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario sobre gestión escolar

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																X				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																X				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																X				

PROMEDIO DE VALORACION: 80

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena d) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Marcelino Pomasoncco Illanes	DNI	28266584
Título Profesional	Licenciado		
Especialidad	Educación Primaria		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Administración de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho Noviembre 2025 Firma



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ESCOLAR

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,991	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	54,80	402,274	,966	,991
item2	54,85	404,134	,952	,991
item3	54,95	407,839	,947	,991
item4	54,95	407,839	,947	,991
item5	54,80	412,800	,639	,992
item6	54,80	404,379	,900	,991
item7	54,80	402,274	,966	,991
item8	54,85	404,134	,952	,991
item9	54,95	407,839	,947	,991
item10	54,95	407,839	,947	,991
item11	54,80	412,800	,639	,992
item12	54,80	404,379	,900	,991
item13	54,80	402,274	,966	,991
item14	54,85	404,134	,952	,991
item15	54,95	407,839	,947	,991

item16	54,95	407,839	,947	,991
item17	54,80	412,800	,639	,992
item18	54,80	404,379	,900	,991
item19	54,80	402,274	,966	,991
item20	54,85	404,134	,952	,991
item21	54,95	407,839	,947	,991
item22	54,95	407,839	,947	,991
item23	54,80	412,800	,639	,992
item24	54,80	404,379	,900	,991
item25	54,80	402,274	,966	,991
item26	54,85	404,134	,952	,991
item27	54,95	407,839	,947	,991
item28	54,95	407,839	,947	,991
item29	54,80	412,800	,639	,992
item30	54,80	404,379	,900	,991

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LA FICHA DE OBSERVACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	24,75	65,671	,910	,963
item2	24,85	64,976	,881	,963
item3	25,00	63,895	,899	,963
item4	25,20	63,642	,884	,963
item5	25,00	68,526	,397	,974
item6	24,80	66,905	,857	,964
item7	24,75	65,671	,910	,963
item8	24,85	64,976	,881	,963
item9	25,00	63,895	,899	,963
item10	25,20	63,642	,884	,963
item11	25,00	68,526	,397	,974
item12	24,80	66,905	,857	,964
item13	24,75	65,671	,910	,963
item14	24,85	64,976	,881	,963
item15	25,00	63,895	,899	,963

AUTORIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

SOLICITA: Autorización para aplicar los instrumentos de proyecto de tesis en docentes de vuestra institución.

SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E. "ROSASPAMPA" DE VINCHOS

Nely Jayo Medina, identificada con DNI Nº42841872, con domicilio es Asociación Basilio Auqui, provincia Huamanga, licenciada en Educación Para el Trabajo, Escuela Profesional de Educación de la UNSCH, ante usted recurro y expongo:

Que, siendo un requisito importante la aplicación de los instrumentos de investigación para recabar información sobre mi proyecto de tesis titulado **"Gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho – 2025",** es que recurro a su Despacho, **a** fin de que ordene a quien corresponda, se sirva autorizar la aplicación de una encuesta entre los docentes de su institución. Para dicho efecto, acompaño el instrumento respectivo.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud, Sr. Director, acceder a mi petición por ser de justicia

6, de Noviembre de 2025

.....

Nely Jayo medina
DNI 42841872

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
I.E. "ROSASPAMPA" NIVEL SECUNDARIA
DIRECCIÓN
Mg. Antonio Gómez Ayala
DIRECTOR
Recibido:
07/11/2025

I.E. LUIS DONAYRE VASALLO" ANCHACHUASI
RECIBIDO
Fecha: 04/11/25
Hora: 8:08 Folios: 02
Firma: Nº Reg. 0211

SOLICITA: Autorización para aplicar los instrumentos de proyecto de tesis en docentes de vuestra institución.

SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E. "LUIS DONAYRE VASALLO" DE ANCHAC HUASI

Nely Jayo Medina, identificada con DNI Nº42841872, con domicilio es Asociación Basilio Auqui, provincia Huamanga, licenciada en Educación Para el Trabajo, Escuela Profesional de Educación de la UNSCH, ante usted recurro y expongo:

Que, siendo un requisito importante la aplicación de los instrumentos de investigación para recabar información sobre mi proyecto de tesis titulado **"Gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho – 2025",** es que recurro a su Despacho, **a** fin de que ordene a quien corresponda, se sirva autorizar la aplicación de una encuesta entre los docentes de su institución. Para dicho efecto, acompaño el instrumento respectivo.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud, Sr. Director, acceder a mi petición por ser de justicia

Vinchos, 4 de noviembre de 2025

.....
Nely Jayo medina
DNI 42841872

I.E.P. "11 DE AGOSTO" - VINCHOS
RECIBIDO
FECHA: 04/11/25
REGIST... FOLIO 2
HORA: 12:45

SOLICITA: Autorización para aplicar los instrumentos de proyecto de tesis en docentes de vuestra institución.

SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E. "11 DE AGOSTO"

Nely Jayo Medina, identificada con DNI Nº42841872, con domicilio es Asociación Basilio Auqui, provincia Huamanga, licenciada en Educación Para el Trabajo, Escuela Profesional de Educación de la UNSCH, ante usted recurro y expongo:

Que, siendo un requisito importante la aplicación de los instrumentos de investigación para recabar información sobre mi proyecto de tesis titulado **"Gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho – 2025"**, es que recurro a su Despacho, a fin de que ordene a quien corresponda, se sirva autorizar la aplicación de una encuesta entre los docentes de su institución. Para dicho efecto, acompaño el instrumento respectivo.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud, Sr. Director, acceder a mi petición por ser de justicia

Vinchos, 4 de noviembre de 2025

.....
Nely Jayo medina
DNI 42841872

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
I.E.P. "JOSÉ OLAYA" - PUTACA
TRAMITE DOCUMENTARIO
Registro N° 52 - 2025
Fecha 4/11/25 Hora 10:47
Folios 1 Firma:

SOLICITA: Autorización para aplicar los instrumentos de proyecto de tesis en docentes de vuestra institución.

SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E. "...JOSÉ OLAYA..." DE...PUTACA

Nely Jayo Medina, identificada con DNI Nº42841872, con domicilio es Asociación Basilio Auqui, provincia Huamanga, licenciada en Educación Para el Trabajo, Escuela Profesional de Educación de la UNSCH, ante usted recurro y expongo:

Que, siendo un requisito importante la aplicación de los instrumentos de investigación para recabar información sobre mi proyecto de tesis titulado **"Gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho – 2025",** es que recurro a su Despacho, **a** fin de que ordene a quien corresponda, se sirva autorizar la aplicación de una encuesta entre los docentes de su institución. Para dicho efecto, acompaño el instrumento respectivo.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud, Sr. Director, acceder a mi petición por ser de justicia

Vinchos, 4 de noviembre de 2025

.....
Nely Jayo medina
DNI 42841872

DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION AYACUCHO
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL HUAMANGA
I.E.P. "JOSE DE SAN MARTIN" - VINCHOS
SECRETARIA GENERAL
MESA DE PARTES
FECHA: 03/11/2025
REGISTRO: 223 FOLIOS Nº: 01
HORA: 2:48 p.m. FIRMA:

SOLICITA: Autorización para aplicar los instrumentos de proyecto de tesis en docentes de vuestra institución.

SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E. "JOSÉ DE SAN MARTÍN"

Nely Jayo Medina, identificada con DNI Nº42841872, con domicilio es Asociación Basilio Auqui, provincia Huamanga, licenciada en Educación Para el Trabajo, Escuela Profesional de Educación de la UNSCH, ante usted recurro y expongo:

Que, siendo un requisito importante la aplicación de los instrumentos de investigación para recabar información sobre mi proyecto de tesis titulado **"Gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho – 2025"**, es que recurro a su Despacho. a fin de que ordene a quien corresponda, se sirva autorizar la aplicación de una encuesta entre los docentes de su institución. Para dicho efecto, acompaño el instrumento respectivo.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud, Sr. Director, acceder a mi petición por ser de justicia

3, de Noviembre de 2025

.....

Nely Jayo medina
DNI 42841872

UGEL - HUAMANGA
I.E.P. "HAYA DE LA TORRE"
AYACUCHO
MESA DE PARTES
03 NOV 2025
H2E 01
1:35pm

SOLICITA: Autorización para aplicar los instrumentos de proyecto de tesis en docentes de vuestra institución.

SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E. "HAYA DE LA TORRE"

Nely Jayo Medina, identificada con DNI Nº42841872, con domicilio es Asociación Basilio Auqui, provincia Huamanga, licenciada en Educación Para el Trabajo, Escuela Profesional de Educación de la UNSCH, ante usted recurro y expongo:

Que, siendo un requisito importante la aplicación de los instrumentos de investigación para recabar información sobre mi proyecto de tesis titulado **"Gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho – 2025"**, es que recurro a su Despacho, **a** fin de que ordene a quien corresponda, se sirva autorizar la aplicación de una encuesta entre los docentes de su institución. Para dicho efecto, acompaño el instrumento respectivo.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud, Sr. Director, acceder a mi petición por ser de justicia

29, de octubre de 2025

.....
Nely Jayo medina
DNI 42841872

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA I.E. "JOSÉ OLAYA....." DE LA UGEL HUAMANGA DRE AYACUCHO; EXPIDE LA SIGUIENTE:

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

Vista la solicitud presentada por la profesora **Nely Jayo Medina**, estudiante de la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; para la aplicación de los instrumentos de investigación inherentes al tema **"Gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho – 2025"** Los cuales serán aplicados a los docentes de la institución educativa a mi cargo.

Se expide la presente autorización a petición escrita del interesado para los fines que estime conveniente.

Vinchos, 4 de noviembre del 2025



EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA I.E. "11 DE AGOSTO" DE LA UGEL HUAMANGA DRE AYACUCHO; EXPIDE LA SIGUIENTE:

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

Vista la solicitud presentada por la profesora **Nely Jayo Medina**, estudiante de la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; para la aplicación de los instrumentos de investigación inherentes al tema **"Gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho – 2025"** Los cuales serán aplicados a los docentes de la institución educativa a mi cargo.

Se expide la presente autorización a petición escrita del interesado para los fines que estime conveniente.

Vinchos, 4 de noviembre del 2025



EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA I.E.P. JER "ROSASPAMPA" DE VINCHOS, PERTENECIENTE A LA JURISDICCIÓN DE LA UGEL HUAMANGA, DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO; EXPIDE LA SIGUIENTE:

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Vista, la solicitud presentada por la profesora **Nely Jayo Medina**, estudiante de la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; para la aplicación de los instrumentos de investigación inherentes al tema **"Gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho – 2025"**, los cuales serán aplicados a los docentes de la institución educativa a mi cargo.

Se expide la presente autorización a petición escrita de la interesada para los fines que estime por conveniente.

Vinchos, 06 de noviembre del 2025.



EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA I.E. "LUIS DONAYRE VASALLO" DE LA UGEL HUAMANGA DRE AYACUCHO; EXPIDE LA SIGUIENTE:

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

Vista la solicitud presentada por la profesora **Nely Jayo Medina**, estudiante de la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; para la aplicación de los instrumentos de investigación inherentes al tema **"Gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho – 2025"** Los cuales serán aplicados a los docentes de la institución educativa a mi cargo.

Se expide la presente autorización a petición escrita del interesado para los fines que estime conveniente.

Vinchos, 4 de noviembre del 2025



EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA I.E. "HAYA DE LA TORRE" DE LA UGEL HUAMANGA DRE AYACUCHO; EXPIDE LA SIGUIENTE:

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

Vista la solicitud presentada por la profesora Nely Jayo Medina, estudiante de la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; para la aplicación de los instrumentos de investigación inherentes al tema **"Gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho – 2025"** Los cuales serán aplicados a los docentes de la institución educativa a mi cargo.

Se expide la presente autorización a petición escrita del interesado para los fines que estime conveniente.

Ayacucho, 3 de Noviembre del 2025



EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA I.E.P. JEC "JOSÉ DE SAN MARTÍN" DE VINCHOS, PERTENECIENTE A LA JURISDICCIÓN DE LA UGEL HUAMANGA, DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO; EXPIDE LA SIGUIENTE:

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Vista, la solicitud presentada por la profesora **Nely Jayo Medina**, estudiante de la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; para la aplicación de los instrumentos de investigación inherentes al tema **"Gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho – 2025"**, los cuales serán aplicados a los docentes de la institución educativa a mi cargo.

Se expide la presente autorización a petición escrita de la interesada para los fines que estime por conveniente.

Vinchos, 03 de noviembre del 2025.



PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
Desempeño	Deficiente	15	15,0%
	Regular	55	55,0%
	Bueno	30	30,0%
Gestión	Deficiente	26	26,0%
	Regular	41	41,0%
	Bueno	33	33,0%
Válidos		100	100,0%
Perdidos		0	
Total		100	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	47,252			
Final	19,100	28,152	2	,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,545
Nagelkerke	,586
McFadden	,444

Función de enlace: Logit.

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
Desempeño	Deficiente	15	15,0%
	Regular	55	55,0%
	Bueno	30	30,0%
Pedagógica	Deficiente	17	17,0%

	Regular	51	51,0%
	Bueno	32	32,0%
Válidos		100	100,0%
Perdidos		0	
Total		100	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	160,207			
Final	7,364	152,843	2	,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,783
Nagelkerke	,913
McFadden	,784

Función de enlace: Logit.

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
Desempeño	Deficiente	15	15,0%
	Regular	55	55,0%
	Bueno	30	30,0%
Institucional	Deficiente	22	22,0%
	Regular	49	49,0%
	Bueno	29	29,0%
Válidos		100	100,0%
Perdidos		0	
Total		100	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	129,886			

Final	9,492	120,394	2	,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,700
Nagelkerke	,816
McFadden	,618

Función de enlace: Logit.

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
Desempeño	Deficiente	15	15,0%
	Regular	55	55,0%
	Bueno	30	30,0%
Administrativa	Deficiente	25	25,0%
	Regular	50	50,0%
	Bueno	25	25,0%
Válidos		100	100,0%
Perdidos		0	
Total		100	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	109,230			
Final	10,280	98,950	2	,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,628
Nagelkerke	,733
McFadden	,508

Función de enlace: Logit.

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
Desempeño	Deficiente	15	15,0%
	Regular	55	55,0%
	Bueno	30	30,0%
Comunitaria	Deficiente	29	29,0%
	Regular	48	48,0%
	Bueno	23	23,0%
Válidos		100	100,0%
Perdidos		0	
Total		100	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	98,420			
Final	10,613	87,807	2	,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,584
Nagelkerke	,681
McFadden	,450

Función de enlace: Logit.

Gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho - 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	23%	16%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	7%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
3	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Apaza Castillo, Hilda Nicolasa. "Gestión emocional y gestión escolar en los directores de educación secundaria durante la COVID - 19 en la Unidad de Gestión Educativa el Collao 2021.", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	1%

7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	Cruz Martinez, Rudy Genaro. "Gestión educativa y compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas del distrito de Orurillo", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
9	Sahua Tacora, Fedelina. "Motivación laboral y desempeño docente en las IES del distrito de Coata-Puno.", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
10	Rueda Gómez, Julián Andrés. "Modelo Asociativo Entre Factores Predictores del Desempeño Laboral Validado por Pastores de la Iglesia Adventista en Colombia", Universidad de Montemorelos (Mexico), 2025 Publicación	<1 %
11	Geldrech Sánchez, Patricia. "Incidencia de la planificación educativa en la gestión pedagógica del proceso de mejoramiento en las instituciones educativas del nivel inicial", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
12	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 30 words
Excluir bibliografía	Activo		










ATENCIÓN
RIESGO
ELECTRICO




EPSON




AFORO








Rimana



ARTÍCULO CIENTÍFICO

Gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho - 2025

School Management and Teacher Job Performance in Educational Institutions in the Vinchos District, Ayacucho – 2025

Bach. Nely JAYO MEDINA

Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Resumen

El proceso de investigación se realizó con el objetivo de establecer la influencia de la gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho. Es una investigación que se realizó teniendo como muestra 100 docentes, a quienes se les aplicó como instrumentos un cuestionario de gestión escolar y una ficha de observación de desempeño docente. La investigación se realizó desde el diseño no experimental, transversal correlacional causal que se ubica como tipo y nivel de investigación explicativa. El tratamiento estadístico se realizó mediante la prueba de regresión logística ordinal, en el que se utilizó la Prueba Pseudo R cuadrado y utilizando el coeficiente de Nalgerkeke. Se asumió un nivel de significancia de 0,05 y 95% de acierto. La información estadística obtenida a través de la regresión logística ordinal es suficiente para concluir que la gestión escolar influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho. Sustentado en la información de ajuste de modelos que muestra como resultado un nivel de significancia de 0,000<0,05; asimismo, confirmada con los resultados del coeficiente Pseudo R cuadrado, a través del coeficiente de Nagelkerke que presenta un valor de 0,586; resultado que permite afirmar que aproximadamente el 58,6% de la variabilidad del desempeño laboral docente es explicada por la gestión escolar. Es decir, la gestión escolar presenta una fuerte capacidad explicativa de la variación en el desempeño docente; no obstante, que probablemente existan otros factores más que están influyendo en la variable dependiente.

Palabras clave: Gestión escolar, desempeño docente, pedagógica, institucional, administrativa, comunitaria.

Abstract

The research process was conducted with the objective of establishing the influence of school management on teacher job performance in educational institutions in the district of Vinchos, Ayacucho. The study involved a sample of 100 teachers, who were administered

a school management questionnaire and a teacher performance observation form. The research employed a non-experimental, cross-sectional, correlational-causal design, classified as explanatory in nature. Statistical analysis was performed using ordinal logistic regression, employing the Pseudo R-squared test and Nalgerkeke's coefficient. A significance level of 0.05 and a 95% confidence level were assumed. The statistical information obtained through ordinal logistic regression is sufficient to conclude that school management significantly influences teacher job performance in educational institutions in the district of Vinchos, Ayacucho. This conclusion is supported by model fitting data showing a significance level of 0.000 < 0.05. This is further confirmed by the results of the Pseudo R-squared coefficient, specifically Nagelkerke's coefficient, which yields a value of 0.586. This result indicates that approximately 58.6% of the variability in teacher performance is explained by school management. In other words, school management has a strong explanatory capacity for the variation in teacher performance; however, other factors are likely also influencing the dependent variable.

Key words: School management, teacher performance, pedagogical, institutional, administrative, community.

I. Introducción

La gestión escolar es un proceso a través del cual se organiza los recursos institucionales y se lidera al conjunto de maestros de la institución educativa, con la finalidad de lograr las metas institucionales. En ese sentido, la gestión se encuentra encaminada a impulsar el proyecto institucional que posibilite alcanzar los resultados más óptimos en el proceso de aprendizaje. Al respecto, Vega (2020) precisa que la gestión escolar viene a ser el conjunto de procedimientos, métodos y técnicas que posibilitan poner en práctica la teoría orientadora respecto a la conducción de las instituciones educativas. Esto quiere decir, que vienen a ser la estrategia que posibilita la conducción del proceso educativo de manera óptima.

En la misma línea de pensamiento, Rodas (2020) precisa que la gestión escolar se encuentra relacionada con la idea de una permanente transformación del proceso educativo. Esta forma de gestión se encuentra opuesta al paradigma burocrático que primó durante décadas y que se caracterizó por su verticalidad en la toma de decisiones. En cambio, la gestión escolar, desde la visión actualizada busca promover una gestión basada en el trabajo cooperativo, rompiendo con la gestión puramente administrativa y promoviendo el aspecto pedagógico centrado en el proceso de enseñanza aprendizaje, como elemento fundamental de la educación.

Por otro lado, en relación al desempeño laboral docente Alvarez-Andrade (2020) consideran que esta labor debe estar cimentada en el enfoque crítico reflexivo, esta condición hace posible la existencia de una mejora permanente respecto a su práctica pedagógica. En ese sentido, el proceso de deconstrucción de la practica pedagógica, permite ir fortaleciendo el perfil docente con la finalidad de mejorar el desempeño laboral docente.

Al respecto, Pérez, et al, (2009) precisa que el desempeño profesional docente es la variedad de acciones que desarrolla el maestro, durante su labor pedagógica en la institución educativa, las que se concretan mediante las funciones básicas y en los logros alcanzados durante el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. En esa misma línea Medina (2017) precisa que el desempeño docente se concreta mediante acciones desarrolladas por los maestros durante el cumplimiento de la labor profesional, los que responden a las metas trazadas para el logro de los aprendizajes en los estudiantes, esta labor, sin duda, requiere contar con un conjunto de habilidades pedagógicas y personales que se constituyen en elementos condicionantes para la cristalización de la labor docente.

Lo anterior permite afirmar que la gestión escolar es un elemento fundamental que tiene una influencia directa en el desempeño docente, el cual se constituye en medio garantizador de la calidad educativa que se brida a los estudiantes. Sin embargo, la realidad de la gestión escolar en las instituciones educativas de nuestro país, no logra hasta la fecha, sentar las bases fundamentales que garanticen la gestión escolar adecuada y pertinente, sustentada en la nueva tendencia de gestión escolar que prioriza el aspecto pedagógico antes que el rol puramente burocrático y administrativo.
Precisamente, las limitaciones expuestas respecto a la gestión escolar, son las acciones influyentes en el desempeño laboral docente de los maestros, puesto que al no gestionar la institución educativa de manera adecuada, esta se verá reflejada en las serias limitaciones en el desempeño laboral de los maestros.

Lo expuesto se complementa con la investigación realizada por De la Puente-Acosta et al., (2024) quien precisa que la gestión escolar es un elemento determinante durante la construcción de la educación de calidad: Sin embargo, este tipo de gestión requiere un nuevo tipo de liderazgo basado en el liderazgo pedagógico, puesto que esta forma de gestión se constituye en factor determinante en el desempeño docente de los maestros en

los diversos escenarios educativos. Es por ello que se afirma que, tanto los directivos y docentes , como lideres de la gestión escolar y el de aprendizaje, han de mostrar habilidades personales en las dimensiones de la gestión pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria; así como en la preparación para el aprendizaje, preparación para la enseñanza, participación en la gestión y el desarrollo profesional.

La realidad expuesta no es ajena a las instituciones educativas del distrito de Vinchos, puesto que en ella se observa alunas dificultades relacionadas con la gestión escolar, debido a que muchos de los directivos de las instituciones educativas centran su labor de gestión escolar en los aspectos normativos, burocráticos y verticalista. Como reflejo de esta situación se observa limitaciones en el desempeño docente en los maestros de este distrito.

Precisamente, en el interés por conocer la influencia que presenta la gestión escolar en el desempeño laboral docente, se que se realiza la presente investigación, el que permitirá determinar desde un tipo de investigación explicativa los factores influyentes que estaría afectando de manera directa el desempeño laboral docente y por ende en la calidad educativa tan anhelada para los estudiantes de este contexto andino

II. Metodología

Tipo y nivel de estudio. La investigación explicativa, de acuerdo a Bernal (2006), “se plantea como objetivos estudiar el porqué de las cosas, los hechos, los fenómenos o las situaciones, a estas investigaciones se les denomina explicativa. En la investigación explicativa se analizan causas y efectos de la relación entre variables” (p.115). Precisamente, en el caso de la presente investigación, esta se concretó desde el tipo de investigación explicativa.

Asimismo, el nivel de investigación en el que se plasmó el presente trabajo es el explicativo. Los estudios explicativos son ”Investigaciones en las que se tiene como propósito establecer las causas de los sucesos, problemas o fenómenos que se estudian” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p.111).

Diseño de investigación. Por otro lado, el diseño a través del cual se concretó la investigación es el transeccional correlacional-causal, que de acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) “En los diseños transeccionales correlacionales-causales, las causas y los efectos ya ocurrieron en la realidad (estaban dados y manifestados) o sucede durante el desarrollo del estudio, y quien investiga los observa y rinde el informe” (p.179).

Población. Carrasco (2006) considera que la población “es el conjunto de todos los elementos que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla la investigación” (p.75). En la investigación la población estuvo conformada por 110 docentes del distrito de Vinchos, Ayacucho, que se detalla continuación:

Muestra. Sabino (1992) precisa que “cuando se recaba información a todas las personas que están involucradas en el problema de estudio adopta el nombre de censo” (p.78). Precisamente, en el caso de la presente investigación la muestra está conformada por 100 docentes del distrito de Vinchos, Ayacucho.

Técnica muestral. La técnica muestral utilizada para la determinación de la muestra fue la no probabilística e intencional, debido a que la población total fue pequeña y accesible para el acopio de los datos, por lo que se decidió realizar la investigación en todos los docentes pertenecientes al distrito de Vinchos.

Técnica. En el desarrollo de la presente investigación se hizo uso de la técnica de la encuesta, al respecto Bernal (2016) precisa que “se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación” (p.245).

Por otro lado, se realizó el uso también de la técnica de la observación, que de acuerdo a Kerlinger & Lee (2002) quienes precisan que la observación es una técnica científica que implica la percepción y el registro sistemático, controlado y objetivo de los fenómenos tal como ocurren en la realidad, con el propósito de obtener datos válidos para la investigación.

Instrumento. La información recabada en el trabajo de campo se realizó mediante el uso de dos cuestionarios. Estos instrumentos “contienen un conjunto de preguntas destinadas a recoger, procesar y analizar informaciones sobre hechos o fenómenos estudiados en determinadas poblaciones o en un subconjunto de ellas” (Quispe, 2012, p.97).

Asimismo, se utilizó como instrumento la ficha de observación, que es un instrumento utilizado para registrar de forma sistemática y objetiva los comportamientos, acontecimientos o características observables del fenómeno investigado, siguiendo criterios previamente definidos que permiten obtener información válida para el análisis de los datos (Bernal Torres, 2016).

III. Resultados y discusión

Resultados

Tabla 1

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	47,252			
Final	19,100	28,152	2	,000

Función de enlace: Logit.

La información de ajuste de modelos muestra como resultado un nivel de significancia de 0,000<0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, por lo que la evidencia estadística es significativa, vale decir que es confiable y no es producto del azar; razón por el que se puede afirmar que la gestión escolar influye en el desempeño laboral docente.

Tabla 2

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	,545
Nagelkerke	,586
McFadden	,444

Función de enlace: Logit.

Los resultados del coeficiente Pseudo R cuadrado, posibilitan estimar el nivel de explicación del modelo, en este caso se asume el valor presentado por el coeficiente de Nagelkerke que presenta un valor de ,586. Este resultado permite afirmar que aproximadamente el 58,6% de la variabilidad del desempeño laboral docente es explicada por la gestión escolar. Es decir, la gestión escolar presenta una fuerte capacidad explicativa de la variación en el desempeño docente; no obstante, que probablemente existan otros factores más que están influyendo en la variable dependiente.

Prueba de primera hipótesis específica

Tabla 3

Información de ajuste de los modelos de la primera hipótesis específica

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	160,207			
Final	7,364	152,843	2	,000

Función de enlace: Logit.

Los valores de la información de ajuste de modelos muestran como resultado un nivel de significancia de 0,000<0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, por lo que la evidencia estadística es significativa, vale decir que es confiable y no es producto del azar; razón por el que se puede afirmar que la gestión pedagógica influye en el desempeño laboral docente.

Tabla 4

Pseudo R cuadrado de la primera hipótesis específica

Cox y Snell	,783
Nagelkerke	,913
McFadden	,784

Función de enlace: Logit.

Los resultados del coeficiente Pseudo R cuadrado, posibilitan estimar el nivel de explicación del modelo, en este caso se asume el valor presentado por el coeficiente de Nagelkerke que presenta un valor de ,913. Este resultado permite afirmar que aproximadamente el 91,3% de la variabilidad del desempeño laboral docente es explicada por la gestión pedagógica. Es decir, la gestión pedagógica presenta una capacidad explicativa muy alta sobre el desempeño docente; en consecuencia, se evidencia la presencia de una influencia considerable de la variable predictora sobre la variable resultado.

Prueba de segunda hipótesis específica

Tabla 5

Información de ajuste de los modelos de la segunda hipótesis específica

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	129,886			
Final	9,492	120,394	2	,000

Función de enlace: Logit.

Los datos de la información de ajuste de modelos muestran como resultado un nivel de significancia de 0,000<0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, por lo que la evidencia estadística es significativa, vale decir que es confiable y no es producto del azar; razón por el que se puede afirmar que la gestión institucional influye en el desempeño laboral docente.

Tabla 6

Pseudo R cuadrado de la segunda hipótesis específica

Cox y Snell	,700
Nagelkerke	,816
McFadden	,618

Función de enlace: Logit.

Los valores del coeficiente Pseudo R cuadrado, posibilitan estimar el nivel de explicación del modelo, en este caso se asume el valor presentado por el coeficiente de Nagelkerke que presenta un valor de ,816. Este resultado permite afirmar que aproximadamente el 81,6% de la variabilidad del desempeño laboral docente es explicada por la gestión institucional. Es decir, la gestión institucional presenta una capacidad explicativa muy alta sobre el desempeño docente; en consecuencia, se evidencia la presencia de una influencia considerable de la variable predictora sobre la variable resultado.

Prueba de tercera hipótesis específica

Tabla 7

Información de ajuste de los modelos de la tercera hipótesis específica

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	109,230			
Final	10,280	98,950	2	,000

Función de enlace: Logit.

La información de ajuste de modelos muestra como resultado un nivel de significancia de 0,000<0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, por lo que la evidencia estadística es significativa, vale decir que es confiable y no es

producto del azar; razón por el que se puede afirmar que la gestión administrativa influye en el desempeño laboral docente.

Tabla 8

Pseudo R cuadrado de la tercera hipótesis específica

Cox y Snell	,628
Nagelkerke	,733
McFadden	,508

Función de enlace: Logit.

Los resultados del coeficiente Pseudo R cuadrado, posibilitan estimar el nivel de explicación del modelo, en este caso se asume el valor presentado por el coeficiente de Nagelkerke que presenta un valor de ,733. Este resultado permite afirmar que aproximadamente el 73,3% de la variabilidad del desempeño laboral docente es explicada por la gestión administrativa. Es decir, la gestión administrativa presenta una fuerte capacidad explicativa en la variación del desempeño docente; en consecuencia, se evidencia la presencia de una influencia importante de la variable predictora sobre la variable resultado en el contexto investigado.

Prueba de cuarta hipótesis específica

Tabla 9

Información de ajuste de los modelos de la cuarta hipótesis específica

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	98,420			
Final	10,613	87,807	2	,000

Función de enlace: Logit.

Los datos de la información de ajuste de modelos muestran como resultado un nivel de significancia de 0,000<0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, por lo que la evidencia estadística es significativa, vale decir que es confiable y no es producto del azar; razón por el que se puede afirmar que la gestión comunitaria influye en el desempeño laboral docente.

Tabla 10

Pseudo R cuadrado de la cuarta hipótesis específica

Cox y Snell	,584
Nagelkerke	,681
McFadden	,450

Función de enlace: Logit.

Los valores del coeficiente Pseudo R cuadrado, posibilitan estimar el nivel de explicación del modelo, en este caso se asume el valor presentado por el coeficiente de Nagelkerke que presenta un valor de ,681. Este resultado permite afirmar que aproximadamente el 68,1% de la variabilidad del desempeño laboral docente es explicada por la gestión comunitaria. Es decir, la gestión comunitaria presenta una fuerte capacidad explicativa en la variación del desempeño docente; en consecuencia, se evidencia la presencia de una influencia importante de la variable predictora sobre la variable resultado en el contexto de la investigación.

Discusión de resultados

La presente investigación tuvo como propósito determinar la influencia de la gestión escolar y sus dimensiones, gestión pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria, sobre el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho. Para ello, se empleó un diseño correlacional causal y un modelo de regresión logística ordinal.

En ese sentido, los resultados obtenidos evidencian que la gestión escolar constituye un factor determinante en el desempeño laboral docente, dado que todas las dimensiones analizadas presentaron niveles de significancia menores a 0,05 y coeficientes de Nagelkerke elevados, lo que demuestra una importante capacidad explicativa del modelo. Estos hallazgos permiten sostener que el desempeño docente no depende exclusivamente de competencias individuales del profesorado, sino también de las condiciones institucionales, pedagógicas, organizativas y comunitarias que configuran el entorno escolar.

En relación a la hipótesis general, los resultados obtenidos mediante la regresión logística ordinal permiten afirmar que la gestión escolar influye significativamente en el desempeño laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho, debido a que el ajuste del modelo presentó un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0,05$ y un coeficiente de Nagelkerke de 0,586. Este resultado evidencia que la gestión escolar posee una importante capacidad predictiva sobre el desempeño docente, lo que implica que las acciones directivas relacionadas con la planificación, organización, liderazgo, monitoreo y

evaluación institucional condicionan significativamente la calidad del trabajo pedagógico desarrollado por los docentes.

Los hallazgos coinciden con lo reportado por Mena (2022), quien concluyó que los compromisos de gestión escolar influyen significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de Bellavista. Del mismo modo, Rivera (2023) evidenció que la gestión educativa influye significativamente en el desempeño docente en una institución educativa de Lima. Estos estudios confirman que una gestión escolar eficiente favorece mejores condiciones institucionales para el ejercicio docente y fortalece el cumplimiento de metas pedagógicas.

Teóricamente, los resultados se sustentan en el enfoque de gestión educativa planteado por Pozner (2000), quien sostiene que la gestión escolar constituye un proceso estratégico orientado a articular recursos humanos, pedagógicos e institucionales con la finalidad de mejorar los aprendizajes y optimizar el funcionamiento organizacional de la escuela. Asimismo, Leithwood y Day (2007) sostienen que el liderazgo escolar influye indirectamente en el aprendizaje de los estudiantes a través de la mejora de las prácticas docentes y del clima institucional.

Asimismo, respecto a la primera hipótesis específica se observa que gestión pedagógica fue la dimensión que presentó el mayor nivel de influencia sobre el desempeño laboral docente, obteniéndose un coeficiente de Nagelkerke de 0,913 y un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0,05$. Este resultado evidencia una capacidad explicativa muy alta del modelo, lo que permite sostener que las acciones vinculadas con la planificación curricular, monitoreo pedagógico, acompañamiento docente, evaluación de los aprendizajes y uso de estrategias metodológicas constituyen factores determinantes del desempeño laboral docente.

Los resultados coinciden con los obtenidos por Ipince (2022), quien concluyó que la gestión pedagógica influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas públicas de Huaral, destacando especialmente la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Asimismo, Meza et al. (2021) encontraron que la gestión pedagógica influye en el desempeño docente en la educación básica regular de Puno. Del mismo modo, Quispe-Pareja (2020) sostiene que la gestión pedagógica directiva constituye uno de los principales factores asociados a la mejora del desempeño docente y de los resultados educativos.

Desde el plano teórico, los resultados se sustentan en el enfoque de liderazgo pedagógico desarrollado por Robinson (2011), quien plantea que el liderazgo escolar genera mayores

impactos cuando se centra directamente en los procesos de enseñanza y aprendizaje. En esa misma orientación, el Ministerio de Educación del Perú (2014) establece que el directivo escolar debe conducir los procesos pedagógicos mediante el acompañamiento sistemático, la reflexión sobre la práctica docente y la generación de condiciones institucionales para el aprendizaje. Por ello, la gestión pedagógica se convierte en el eje más sensible para explicar el desempeño docente, ya que interviene directamente en la planificación, ejecución y evaluación de la enseñanza.

De igual modo, respecto a la segunda hipótesis específica, los resultados obtenidos permiten afirmar que la gestión institucional influye significativamente en el desempeño laboral docente, debido a que el modelo presentó un nivel de significancia de $p = 0{,}000 < 0{,}05$ y un coeficiente de Nagelkerke de 0,816. Este hallazgo evidencia que los procesos organizacionales vinculados con la planificación estratégica, normas institucionales, liderazgo directivo, clima organizacional y toma de decisiones inciden considerablemente en el desempeño profesional de los docentes.

Los resultados coinciden con Ramírez y Paredes (2022), quienes encontraron relación significativa entre gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez de Tarapoto. Asimismo, Meza et al. (2021) reportaron una correlación significativa entre gestión institucional y desempeño docente, concluyendo que las instituciones con mejores niveles de organización interna presentan docentes con mayores niveles de compromiso y eficiencia laboral.

Desde el sustento teórico, Chiavenato (2019) sostiene que las organizaciones alcanzan mayores niveles de productividad cuando desarrollan estructuras organizacionales eficientes y procesos administrativos claramente definidos. Aplicado al ámbito educativo, esto implica que las instituciones educativas requieren mecanismos adecuados de planificación, coordinación, dirección y supervisión para garantizar el cumplimiento de objetivos pedagógicos. De esta manera, la gestión institucional proporciona el marco estructural dentro del cual se desarrolla el trabajo docente.

Por otro lado, respecto a la tercera hipótesis específica, los hallazgos evidencian que la gestión administrativa influye significativamente en el desempeño laboral docente, debido a que el modelo presentó un nivel de significancia de $p = 0{,}000 < 0{,}05$ y un coeficiente de Nagelkerke de 0,733. Este resultado demuestra que los procesos administrativos relacionados con la asignación de recursos, organización del tiempo, distribución de funciones, gestión documental y soporte operativo institucional condicionan el desempeño profesional de los docentes.

Los resultados guardan relación con Marron (2023), quien encontró relación altamente significativa entre gestión pública administrativa y desempeño laboral docente en instituciones educativas públicas de Trujillo. Asimismo, Tumay y Campana (2024) concluyeron que la gestión administrativa influye en el desempeño docente, aunque con intensidad variable dependiendo del contexto institucional. Esta diferencia resulta relevante, pues demuestra que el peso de la gestión administrativa puede variar según las condiciones organizativas, recursos disponibles, liderazgo directivo y características territoriales de cada institución educativa.

Desde la teoría administrativa de Fayol (2014) y Chiavenato (2019), la gestión administrativa comprende procesos de planificación, organización, dirección y control orientados al logro eficiente de objetivos institucionales. En el ámbito educativo, ello implica garantizar condiciones adecuadas para el ejercicio docente, optimizando recursos materiales, humanos y organizacionales. Por tanto, la administración escolar no debe entenderse como una función burocrática secundaria, sino como un soporte esencial para el desarrollo pedagógico.

En relación a la cuarta hipótesis específica, los resultados obtenidos evidencian que la gestión comunitaria influye significativamente en el desempeño laboral docente, debido a que el modelo presentó un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0,05$ y un coeficiente de Nagelkerke de 0,681. Este hallazgo demuestra que la interacción entre escuela, familia y comunidad constituye un factor importante para el fortalecimiento del desempeño docente.

Los resultados coinciden con Velezmoro (2022), quien encontró una correlación positiva significativa entre gestión comunitaria y desempeño docente en instituciones educativas de Chimbote. Asimismo, Meza et al. (2021) reportaron relación significativa entre gestión comunitaria y desempeño docente, concluyendo que la participación de la comunidad educativa fortalece el compromiso y desempeño profesional del docente.

Desde el enfoque sociocultural de Vygotsky (1979), sostiene que el aprendizaje y la práctica educativa se construyen en interacción permanente con el contexto social y comunitario. De igual manera, Epstein (2018) sostiene que la participación articulada entre escuela, familia y comunidad fortalece el compromiso institucional y mejora las condiciones para el aprendizaje. En consecuencia, la gestión comunitaria no solo cumple una función de vinculación externa, sino que constituye una dimensión estratégica para fortalecer la pertinencia y sostenibilidad del proceso educativo.

En síntesis, los resultados permiten afirmar que la gestión escolar y sus dimensiones influyen significativamente en el desempeño laboral docente en las instituciones educativas

del distrito de Vinchos, Ayacucho. Esta influencia se expresa con mayor intensidad en la gestión pedagógica, seguida de la gestión institucional, administrativa, comunitaria y escolar general. Por ello, se concluye que la mejora del desempeño docente requiere fortalecer el liderazgo directivo, la planificación institucional, el acompañamiento pedagógico, la administración eficiente de recursos y la participación activa de la comunidad educativa. Tales acciones deben desarrollarse de manera articulada, contextualizada y sostenida, considerando las particularidades socioculturales del ámbito rural ayacuchano.

Conclusiones

La información estadística obtenida a través de la regresión logística ordinal es suficiente para concluir que la gestión escolar influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho. Sustentado en la información de ajuste de modelos que muestra como resultado un nivel de significancia de 0,000<0,05; asimismo, confirmada con los resultados del coeficiente Pseudo R cuadrado, a través del coeficiente de Nagelkerke que presenta un valor de ,586; resultado que permite afirmar que aproximadamente el 58,6% de la variabilidad del desempeño laboral docente es explicada por la gestión escolar. Es decir, la gestión escolar presenta una fuerte capacidad explicativa de la variación en el desempeño docente; no obstante, que probablemente existan otros factores más que están influyendo en la variable dependiente.

La evidencia estadística hallada a través de la regresión logística ordinal es contundente para concluir que la gestión pedagógica influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho; debido a que la información de ajuste de modelos muestran como resultado un nivel de significancia de 0,000<0,05; asimismo, los resultados del coeficiente Pseudo R cuadrado, a través del coeficiente de Nagelkerke presenta un valor de ,913. Este resultado permite afirmar que aproximadamente el 91,3% de la variabilidad del desempeño laboral docente es explicada por la gestión pedagógica. Es decir, la gestión pedagógica presenta una capacidad explicativa muy alta sobre el desempeño docente; en consecuencia, se evidencia la presencia de una influencia considerable de la variable predictora sobre la variable dependiente.

Los valores estadísticos obtenidos a través de la regresión logística ordinal, son suficientes para concluir que la gestión institucional influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho, que es evidenciada con los datos de la información de ajuste de modelos que muestra como resultado un nivel de significancia de 0,000<0,05; asimismo, es confirmado con los valores del coeficiente

Pseudo R cuadrado, a través del coeficiente de Nagelkerke que permite afirmar que aproximadamente el 81,6% de la variabilidad del desempeño laboral docente es explicada por la gestión institucional. Es decir, la gestión institucional presenta una capacidad explicativa muy alta sobre el desempeño docente; en consecuencia, se evidencia la presencia de una influencia considerable de la variable predictora sobre la variable resultado.

Los hallazgos realizados a través de la regresión logística ordinal permiten concluir que la gestión administrativa influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho, que evidencia con la información de ajuste de modelos que presenta como resultado un nivel de significancia de 0,000<0,05; además es confirmada con los resultados del coeficiente Pseudo R cuadrado, a través del coeficiente de Nagelkerke que presenta un valor de ,733. Resultado que permite afirmar que aproximadamente el 73,3% de la variabilidad del desempeño laboral docente es explicada por la gestión administrativa. Es decir, la gestión administrativa presenta una fuerte capacidad explicativa en la variación del desempeño docente; en consecuencia, se evidencia la presencia de una influencia importante de la variable predictora sobre la variable resultado en el contexto investigado.

La información estadística obtenida a través de la regresión logística ordinal es suficiente para concluir que la gestión comunitaria influye significativamente en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho. Resultado corroborado con los datos de la información de ajuste de modelos que muestra como resultado un nivel de significancia de 0,000<0,05; complementada con los valores del coeficiente Pseudo R cuadrado, a través del coeficiente de Nagelkerke que presenta un valor de ,681 resultado permite afirmar que aproximadamente el 68,1% de la variabilidad del desempeño laboral docente es explicada por la gestión comunitaria. Es decir, la gestión comunitaria presenta una fuerte capacidad explicativa en la variación del desempeño docente.

Referencia bibliográfica

Álvarez-Andrade, G. (2020). Evaluation of teaching performance in Public Educational Institutions [Evaluación del desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas.]. *Revista EDUSER*, 7(1), 32-40. https://doi.org/10.18050/eduser.v7i1.2423

Bernal, C. A. (2016). Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales (4.ª ed.). Pearson Educación.

Behar Rivero, D. (2008). Metodología de la investigación. Editorial Shalom.

Carrasco, S. (2007). Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos.

Chiavenato, I. (2019). Introducción a la teoría general de la administración (10.ª ed.). McGraw-Hill.

De-la-Puente-Acosta N.; Sierralta-Pinedo; S. Guerra-Castellanos;, Y. Peñalver-Higuera, M (2024). La gestión educativa como esencialidad en el desempeño docente y el aprendizaje en estudiantes. https://doi.org/ 10.35381/r.k.v8i17.3147

Fayol, H. (2014). Administración industrial y general. El Ateneo. (Obra original publicada en 1916)

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill

Ipince Antúnez, D. A. (2022). Gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Huaral [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/

Leithwood, K., & Day, C. (2007). Successful principal leadership in times of change: An international perspective. Springer. https://doi.org/10.1007/1-4020-5516-1

Marron Solano, A. A. (2023). Gestión pública administrativa y el desempeño laboral docente en institución educativa pública, provincia de Trujillo, 2023 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://hdl.handle.net/20.500.12692/137141

Mena Hidalgo, C. P. (2022). Compromisos de gestión escolar y desempeño docente en una institución educativa de Bellavista [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://hdl.handle.net/20.500.12692/119752

Meza Revatta, L. F., Torres Miranda, J. S., & Mamani-Benito, O. J. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, Puno-Perú. Apuntes Universitarios, 11(1), 23-35. https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543

Ministerio de educación, (2024) Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica.

Pérez, F. A.(2009). Un modelo para el desempeño profesional del docente de preuniversitario. La Habana: ICCP.

Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. Investigación Valdizana, 14(1), 7-14. https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601

Quispe, R. (2012). Metodología de la investigación pedagógica. UNSCH.

Rodas, V. J. (2020). *Gestión escolar y satisfacción del usuario en la Institución Educativa Pública 81764 de Huanchaco*. (Tesis de maestría.) Universidad César Vallejo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49318/Rodas_VVJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. P. (1998). Fundamentos de comportamiento organizacional. Mexico- españa: Prentice-Hall Hispanoamericana.

Robbins, S. (2004). Dirección y estrategias en desarrollo (2ª ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe.

Ramírez Moreno, G., & Paredes, M. M. (2022). Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, Tarapoto. Ciencia Latina

Revista Científica Multidisciplinar, 6(4), 4223-4234. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2931

Sabino, C. (1992). El proceso de investigación. Panapo.

Velezmoro Palacios, J. R. (2022). Gestión comunitaria y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática San Pedro de Chimbote [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/

ESCUELA DE
POSGRADO
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N°0149-2026-UNSCH-EPG/KBA

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado – UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral Nº002-2026-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. NELY JAYO MEDINA
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	Gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho - 2025
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	22% de similitud
N° DE TRABAJO	3047234620
FECHA	30 de setiembre de 2026

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

30 de setiembre de 2026.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
Mg. Kelvis BERROCAL ARGUMEDO
Sub Director de Investigación

CC.
Archivo
KBA/

Gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho - 2025

por Nely JAYO MEDINA

Fecha de entrega: 30-sept-2026 11:37p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 3047234620
Nombre del archivo: Nely_JAYO_MEDINA_T.docx (144.39K)
Total de palabras: 17404
Total de caracteres: 103536

Gestión escolar en el desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Vinchos, Ayacucho - 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	23%	15%	16%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	api-repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	Atencio Ayma, Lenny Judith. "El monitoreo pedagógico y el desempeño docente de la IEP Horacio Zeballos Gámez de Desaguadero en el año 2018", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1%
10	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
11	Sahua Tacora, Fedelina. "Motivación laboral y desempeño docente en las IES del distrito de Coata-Puno.", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1%
12	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
13	Cruz Martinez, Rudy Genaro. "Gestión educativa y compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas del distrito de Orurillo", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)	<1%

	Publicación	
14	Submitted to unsaac Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Apaza Castillo, Hilda Nicolasa. "Gestión emocional y gestión escolar en los directores de educación secundaria durante la COVID - 19 en la Unidad de Gestión Educativa el Collao 2021.", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
17	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	www.ugel02.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 30 words
Excluir bibliografía	Activo		

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°00860-2026-UNSCH-EPG/D.

Siendo las 10:00 a.m. del 31 de agosto de 2026 se reunieron en el auditórium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis, presidido por el **Dr. MARCELINO POMASONCCO ILLANES** Director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES** Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: **Dra. DELIA AYALA ESQUIVEL** y la **Mtra. RENEE ELENA MOZO ROJAS**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **GESTIÓN ESCOLAR EN EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE VINCHOS, AYACUCHO - 2025,** presentado por la **Bach. NELY JAYO MEDINA.** Teniendo como asesor al **Dr. ELOY ESTEBAN FERIA MACIZO.**

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL.** Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por la graduanda.

A continuación, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: DIECISIETE (17).

CALIFICACION (x)	
Aprobado(a) por Unanimidad.	x
Aprobado(a) por Mayoría.	
Desaprobado(a) por Unanimidad.	
Desaprobado(a) por Mayoría.	

Marcar con un aspa (x).

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. NELY JAYO MEDINA,** el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL.** Siendo las 11:20 a.m. hrs. se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 11:20 a.m. hrs. del 31 de agosto de 2026.

Dr. MARCELINO POMASONCCO ILLANES
Director (e) de la Escuela de Posgrado.

Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES
Director de la UPG-FCE.

Dra. DELIA AYALA ESQUIVEL
Miembro.

Mtra. RENEE ELENA MOZO ROJAS
Miembro.

Dr. ENRIQUE JAVIER AGUILAR FELICES
Secretario Docente.

Observaciones:

.....

.....

.....