

MENDIVE



REVISTA DE EDUCACIÓN

Artículo original

Gestión educativa para el desempeño docente en la Institución Educativa 16228 San Luis

Educational management for teaching performance at the Educational Institution 16228 San Luis

Gestão educacional para atuação docente na Instituição Educacional 16228 San Luis

Guillermo González Pérez¹



<https://orcid.org/0000-0001-6755-1710>

Mavila Emilsa Villegas Yrigoín¹



<https://orcid.org/0000-0003-1585-778X>

Sheila Sierralta Pinedo²



<https://orcid.org/0000-0001-6076-9194>

Miryam Griselda Lora Loza²



<https://orcid.org/0000-0001-5099-1314>

¹Universidad Católica de Trujillo, Perú.



gomperqui@hotmail.com;
villegasemilsa@gmail.co

²Universidad Cesar Vallejo, Perú

Recibido: 25 de mayo 2023

Aceptado: 30 de enero 2024

RESUMEN

La gestión de los procesos en una organización se constituye en elemento clave para su funcionamiento y constante mejora. Al hablar de una institución educativa esto se potencia, en función del abordaje que se le dé como proceso, teniendo en consideración que la gestión educativa no solo aborda los procesos en sí mismo y su funcionamiento, sino también el desempeño de los sujetos que en esta participan. En el presente artículo se aborda, desde el contexto pedagógico de la institución educativa 16228 San Luis, San Luis de Bagua Grande en el Perú, la gestión educativa para el desempeño docente, desde el análisis de las variables y dimensiones correspondientes. Para ello se trabajó con una muestra de 46 docentes de dicha institución. Los resultados principales demostraron la correlación existente entre la gestión educativa y cómo esta impacta en el desempeño docente, con mayor incidencia en la planificación curricular y dejando brechas aun en la convivencia escolar, el seguimiento a los aprendizajes y la ejecución curricular.

Palabras clave: gestión; desempeño docente; procesos.

ABSTRACT

The management of processes in an organization constitutes a key element for its operation and constant improvement, which when speaking of an educational institution is enhanced, depending on the approach that is given to it as a process, taking into consideration that educational management not only addresses the processes themselves and their operation, but also takes into account the performance of the subjects who participate in it, in this article, it is addressed from the pedagogical context of the educational institution 16228 San Luis San Luis de Bagua Grande in Peru, educational management for teacher performance, from the analysis of the corresponding variables and dimensions. For this, we worked with a sample of 46 teachers from said institution. The main results were demonstrating the existing

correlation between educational management and how it impacts teacher performance, with a greater incidence in curricular planning and leaving gaps even in school coexistence, learning monitoring and curricular execution.

Keywords: management; teaching performance; processes.

RESUMO

A gestão de processos numa organização é um elemento chave para o seu funcionamento e melhoria constante. Quando se fala em instituição de ensino, isso se potencializa, dependendo da abordagem que lhe é dada como processo, levando-se em consideração que a gestão educacional não aborda apenas os processos em si e seu funcionamento, mas também a atuação dos sujeitos que dele participam. Este artigo aborda, a partir do contexto pedagógico da instituição educacional 16228 San Luis, San Luis de Bagua Grande no Peru, a gestão educacional para o desempenho docente, a partir da análise das variáveis e dimensões correspondentes. Para isso, trabalhamos com uma amostra de 46 professores da referida instituição. Os principais resultados demonstraram a correlação entre a gestão educacional e como ela impacta o desempenho docente, com maior impacto no planejamento curricular e deixando lacunas até mesmo na convivência escolar, no acompanhamento da aprendizagem e na execução curricular.

Palavras-chave: gestão; desempenho docente; processos.

INTRODUCCIÓN

El modelo de gestión educativa para mejorar el desempeño de los docentes en los países subdesarrollados y del tercer mundo siempre ha sido cuestionado; a diferencia de los países desarrollados,

quienes lideran las puntuaciones mundiales en las evaluaciones internacionales, que tienen más claro lo que persiguen en sus modelos educativos. Por ello, estos últimos inspiran el desarrollo de sus países a través de la implementación de una educación de calidad y, por ende, sus profesionales son los mejores pagados del sistema y reciben los estímulos pertinentes para contribuir con el crecimiento del país.

Al respecto, Paz (2020) sostiene que la gestión educativa ha influenciado notoriamente en el desempeño de los docentes en todas las latitudes del mundo; sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados, estos son cuestionados. Por muchas décadas y siglos las políticas educativas han sido postergadas por sus autoridades demostrando una deficiente gestión educativa, se han priorizado otros sectores y en la mayoría de los casos aquellos que están relacionados con sus intereses personales.

Esa situación se reveló con mayores fuerzas en el período marcado por la presencia de la pandemia por COVID-19, que evidenció las deficiencias en la gestión de la educación, constatando una cultura de deficiencias en la gestión educativa, recayendo en el desempeño de los docentes que tiene su expresión más clara en el uso de herramientas tecnológicas para ejecutar la estrategia de una educación remota y a distancia.

En relación con ello, Vega (2020) afirma que el desempeño docente siempre ha estado relacionado con el modelo de gestión educativa que se implementa en los países. Al respecto, se han venido implementando esfuerzos internacionales a partir de los años 50 del siglo pasado, se han creado instituciones desde la gestión del Ministerio de Educación, en función de evaluar el rendimiento académico de los estudiantes, manteniendo la constante de que una buena gestión educativa contribuye al desempeño docente y de este depende en gran medida el rendimiento de los educandos. Entre ellos tenemos: el Laboratorio de Evaluación de la Calidad de la Educación (LLECE), logrando tener un impacto significativo en toda

Latinoamérica al descubrir que todos los países de la región tenían como resultado de sus aprendizajes un promedio por debajo de los países industrializados; y esto depende del modelo de gestión educativa que se viene implementando.

El estudio realizado por Armas y Bardales (2020) revela que los gobernantes de gran parte de los países de América Latina apostaron con responsabilidad por un modelo de gestión educativa que responda a las exigencias, según los resultados alcanzados, demostrando mayor responsabilidad Chile y México, luego los otros países fueron incorporándose paulatinamente. México encabezó, y en 1993 diseñaron un sistema de gestión educativa con mejoras salariales al docente, a través de la evaluación voluntaria a los docentes en el Marco del Programa Carrera Magisterial, bajo la perspectiva del pago al mérito a partir de dos ejes fundamentales: el aprovechamiento escolar, que consistía en hacer que los estudiantes saquen los mejores resultados en una escala de 8; y el profesionalismo del docente, grados académicos, especialidades, méritos alcanzados y antigüedad, entre otros.

Chile, por su parte, tomó otra ruta y lo hizo desde la implementación de un Modelo de Gestión educativa en el Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño de los Establecimientos Educativos Subvencionados. Es por ello que los docentes que alcanzan los mejores resultados se hacen acreedores de mejoras económicas llamadas subvención por el desempeño de excelencia. Ambas experiencias, reconocidas por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), son metodologías complejas y dependen de un modelo de gestión educativa para evaluar el desempeño docente, ya que los resultados alcanzados por los estudiantes no solo dependen del factor docente; existen otros de mayor incidencia como son las condiciones socioeconómicas de los padres, los estímulos motivacionales del lugar de nacimiento, entre otros.

Actualmente, la gestión educativa, de acuerdo a lo dicho por Gálvez y Milla (2018),

indica que el implementar un nuevo modelo de gestión educativa en el Perú, a través de la reforma educativa, prioriza la educación en las políticas educativas y valora la participación de los agentes educativos como protagonistas de cambio. Es en ese contexto que se valora el desempeño del docente, lo que a través de la implementación de un nuevo modelo de gestión educativa hará que tome fuerza y se considere con mayor seriedad para hacer de ellas políticas educativas como elemento imprescindible para concretizar los cambios educativos.

En la región Amazonas, según declaraciones del Ministerio de Educación (Huapaya, 2020), las instancias del Ministerio de Educación (MINEDU) no vienen implementando una propuesta de gestión educativa sería de desempeño de los docentes, sino que se abocan al cumplimiento estricto de las regulaciones emanadas del mismo. Lo anterior, lo hacen con el único propósito de comprobar el desarrollo de las competencias y desempeños profesionales en el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), identificando sus necesidades de formación durante el servicio para brindarse el acompañamiento respectivo, en función de mejorar el desempeño de su práctica docente y estando pendientes de que todos los docentes nombrados participen de las evaluaciones convocadas por el MINEDU.

Lamentablemente, Amazonas tiene la provincia Condorcanqui, que requiere de una gestión educativa con mayor visión en el sector educación por parte de sus autoridades políticas y educativas. Toda la provincia habla la lengua Awajun y todos los años tiene los resultados más bajos a nivel nacional, porque las pruebas son tomadas en castellano. Además, el desempeño de los docentes es mínimo y en algunos casos casi nulo, cuando a estas escuelas les designan o nombran docentes hispano-hablantes que desconocen por completo el lenguaje y, la mayor parte de su tiempo lo ocupan aprendiendo el lenguaje y, cuando son atendidos por sus mismos pobladores de habla Awajun desconocen las estrategias metodológicas para construir aprendizajes

sólidos, lo que hace que se conviertan en prioridad para una educación intercultural bilingüe.

A nivel local, la institución educativa N° 16228 San Luis-Bagua Grande no cuenta con un modelo de gestión educativa. Los directivos no se preocupan por mejorar el desempeño de sus docentes, sino que están más preocupados por crecer en cantidad de atención a los estudiantes y no en la calidad; es por ello que los maestros son poco supervisados en su desempeño. Con respecto al ejercicio de los docentes, existe un sentimiento mixturado en la mayoría de los docentes: los docentes contratados y nombrados nuevos no tienen dificultad para incorporarse a la nueva carrera magisterial, al contrario, son ellos los que voluntariamente asumen responsabilidades que conllevan a un mejor desempeño docente; mientras que los docentes antiguos, que son la mayoría, se resisten y están organizados en una base del SUTEP, y constantemente tratan de persuadir a los otros docentes para que acaten medidas en contra de la nueva carrera magisterial. Ello provoca, muchas veces, que las reuniones se conviertan en momentos tensos. Al respecto, el presente estudio es de suma importancia y su objetivo está enfocado a precisar la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente en nuestra institución, porque permitirá a través de su análisis potenciar elementos de la gestión educativa en función de mejorar el desempeño docente y, como fin, el desarrollo en la formación del estudiante.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación es de tipo no experimental, con diseño descriptivo, en tanto se centró en la realización de caracterizaciones por un fenómeno, o hecho, con la finalidad de definir su organización o comportamiento. Se ubica en el nivel intermedio en la caracterización del desempeño docente, buscando entender el porqué de la actuación de los docentes en su trabajo y de

los estudiantes en sus resultados académicos.

La población estuvo conformada por los 46 docentes de los niveles primaria y secundaria de la institución educativa N° 16228 del caserío de San Luis de la ciudad de Bagua Grande.

Asimismo, se utilizaron las técnicas e instrumentos que se describen a continuación:

Técnicas de gabinete: permitió la recopilación de información a partir de su aplicación en una reunión con directivos, donde se abordó el desempeño docente de los maestros de la institución.

Fichas de resumen: con la finalidad de recopilar todos los datos principales del tema de estudio. En ella constan las ideas principales del tema y también las referencias.

Fichas textuales: para recoger una porción o fragmento de un documento escrito sin realizar modificaciones. Se utilizó esencialmente en los acápites referidos al marco teórico y conceptual.

Cómo método experimental, de prueba de hipótesis, permitió la obtención de datos específicos para responder preguntas concretas a través del instrumento de evaluación, cuestionario y la entrevista.

En el estudio se tuvieron en cuenta las variables:

Variable independiente: modelo de gestión educativa.

Variable dependiente: desempeño docente.

En la variable Modelo de Gestión Educativa se determinaron las dimensiones: gestión administrativa, gestión pedagógica, gestión institucional, gestión comunitaria.

En la variable Desempeño Docente se determinaron las dimensiones: planificación

curricular, ejecución curricular, convivencia escolar, seguimiento a los aprendizajes.

RESULTADOS

En la figura 1 se expresa que, de los 46 docentes encuestados sobre el tema gestión administrativa, el 21.8 % se encuentra en el nivel muy deficiente, el 17.4 % se encuentran en el nivel deficiente, el 47.8 % se encuentran en el nivel bueno y solo el 13 % se encuentran en el nivel eficiente. De los resultados alcanzados se infiere que es de urgente necesidad implementar un modelo de gestión educativa que permita la mejora del desempeño docente en la institución educativa N°16228 San Luis de Bagua Grande.

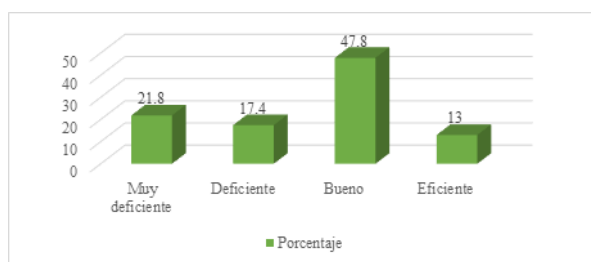


Fig. 1- Nivel de la dimensión Gestión Administrativa de la variable Modelo de Gestión Educativa en la institución educativa N°16228 San Luis de Bagua Grande-2021

En la figura 2 se visualiza que de los 46 docentes encuestados sobre el tema gestión pedagógica ejecución curricular, el 21.7 % está en el nivel muy deficiente, el 17.4 % está en el nivel deficiente, el 34.7 % está en el nivel bueno y solo el 26.2 % está en el nivel eficiente. De los resultados alcanzados se infiere que es de urgente necesidad aplicar un modelo de gestión educativa que potencie la mejora continua del desempeño docente en la institución educativa N°16228 San Luis de Bagua Grande.

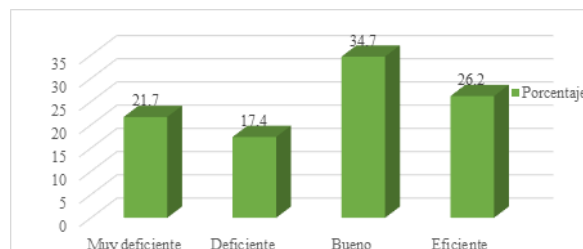


Fig. 2- Nivel de la dimensión Gestión Pedagógica de la variable Modelo de Gestión Educativa en la institución educativa N°16228 San Luis de Bagua Grande-2021

En la figura 3, se puede observar que de los 46 docentes encuestados sobre la dimensión gestión institucional el 21.7 % está en el nivel muy deficiente, el 30.4 % se encuentra en el nivel deficiente, el 32.6 % en el nivel bueno y solo el 15.2 % se enmarca en el nivel eficiente. De los resultados alcanzados se puede inferir que es necesario implementar en la práctica un modelo de gestión educativa que potencie los indicadores de la gestión institucional en la institución educativa N°16228 San Luis de Bagua Grande.

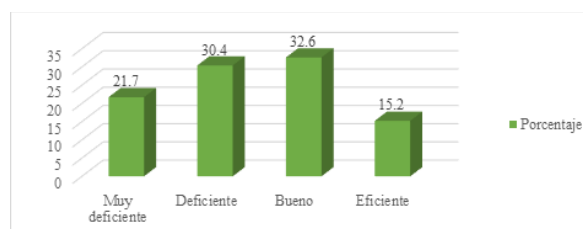


Fig. 3- Nivel de la dimensión gestión institucional de la variable Modelo de Gestión Educativa en la institución educativa N°16228 San Luis de Bagua Grande-2021

En la figura 4 se evidencia que, de la totalidad de 46 docentes encuestados sobre la gestión comunitaria, el 26.1 % está en el rango de nivel muy deficiente, el 21.7 % se encuentra en el nivel deficiente, el 39.1 % en el nivel bueno y el 13.1 % es parte del nivel eficiente. De los resultados se puede concluir que es necesario la aplicación de un modelo de gestión educativa que potencie la mejora del desempeño docente en la institución educativa N°16228 San Luis de Bagua Grande.

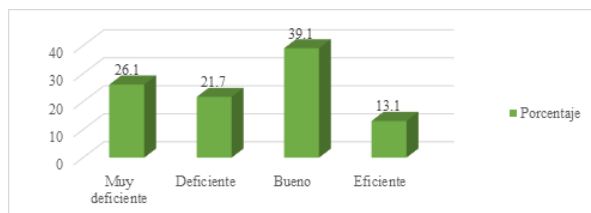


Fig. 4- Nivel de la dimensión Gestión Comunitaria de la variable Modelo de Gestión Educativa en la institución educativa N°16228 San Luis de Bagua Grande-2021

Comparación entre las dimensiones de la variable Modelo de Gestión Educativa

En la figura 5 se constata que en la institución educativa N°16228 San Luis de Bagua Grande, para usar un modelo de gestión educativa y mejorar el desempeño de los docentes, es necesario puntualizar en la Gestión Administrativa, que alcanza el 47.8 % bueno y en Gestión Comunitaria con un 39.1 % en nivel bueno, seguido de la dimensión Gestión Pedagógica que alcanza 34.7 % nivel bueno y finalmente la dimensión Gestión Institucional con un 32.6 % nivel bueno.

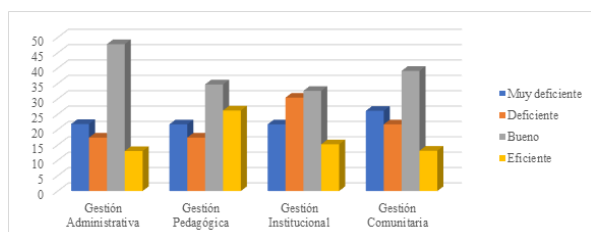


Fig. 5- Nivel de las dimensiones del Modelo de Gestión Educativa en la institución educativa N°16228 San Luis de Bagua Grande-2021

En la figura 6, se pone de manifiesto que del total de 46 docentes encuestados sobre la planificación curricular el 43.5% está en el nivel muy deficiente, el 21.7% está en el nivel deficiente, el 26.1% pertenece al nivel bueno y solo el 8.7% se encuentra en el nivel eficiente; de los resultados alcanzados se infiere que es de urgente necesidad de aplicación de un modelo de gestión educativa que facilite la mejora del desempeño docente en la institución

educativa N°16228 San Luis de Bagua Grande.

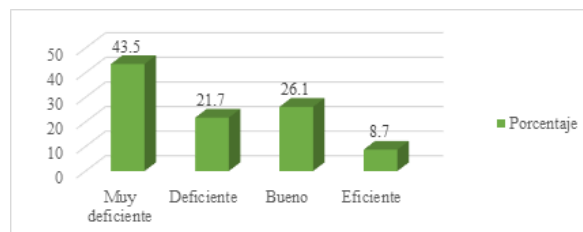


Fig. 6- Nivel de la dimensión planificación curricular para mejorar el desempeño docente en la institución educativa N°16228 San Luis de Bagua Grande-2021

En la figura 7 se evidencia que, de la totalidad (46) de los docentes encuestados sobre la ejecución curricular, el 39.1 % está en el nivel muy deficiente, el 32.6 % es parte del nivel deficiente, el 17.4 % se encuentra en el nivel bueno y solo el 10.9 % está en el nivel eficiente. A partir de los resultados es posible inferir que es de urgente necesidad la aplicación un modelo de gestión educativa que contribuya a la mejora del desempeño docente en la institución educativa N°16228 San Luis de Bagua Grande.

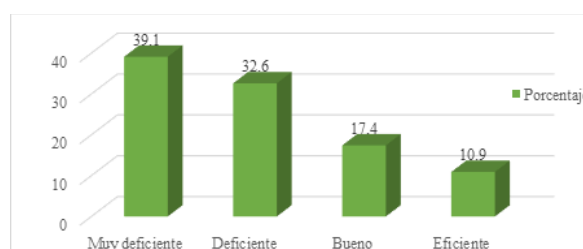


Fig. 7- Nivel de la dimensión ejecución curricular para mejorar el desempeño docente en la institución educativa N°16228 San Luis de Bagua Grande-2021

En la figura 8 se observa que, de los 46 docentes encuestados respecto a la convivencia escolar, el 30.4 % está en el nivel muy deficiente, el 32.6 % se encuentra en el nivel deficiente, el 21.7 % y está en el rango del nivel bueno, y solo el 15.2 % pertenece al nivel eficiente. De los resultados alcanzados se puede inferir que es necesaria una aplicación urgente de un modelo de gestión educativa que potencie la

mejora en el desempeño docente en la institución educativa N°16228 San Luis de Bagua Grande.

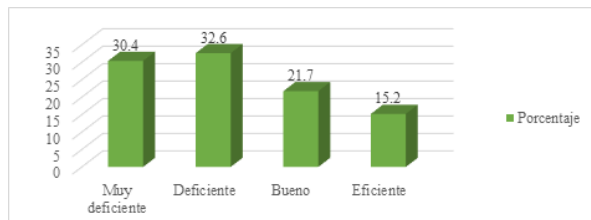


Fig. 8- Nivel de la dimensión convivencia escolar para mejorar el desempeño docente en la institución educativa N°16228 San Luis de Bagua Grande-2021

En la figura 9 se evidencia, de que la totalidad (46) de los docentes encuestados sobre el seguimiento a los aprendizajes, el 34.8 % está en el nivel muy deficiente, el 21.7 % se encuentra en el nivel deficiente, el 32.6 % pertenece al nivel bueno y solo el 10.9 % está en el nivel eficiente. Por ello se puede inferir que es necesario y urgente la aplicación de un modelo de gestión educativa que facilite la mejora del desempeño docente en la institución educativa N°16228 San Luis de Bagua Grande.

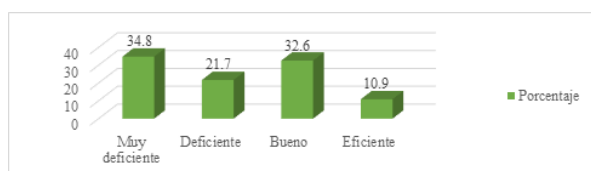


Fig. 9- Nivel de la dimensión seguimiento a los aprendizajes para mejorar el desempeño docente en la institución educativa N°16228 San Luis de Bagua Grande-2021

Comparación entre las dimensiones del desempeño docente

En la figura 10 se constata que en la institución educativa N°16228 San Luis de Bagua Grande, para mejorar el desempeño de los docentes se tiene que puntualizar la planificación curricular que alcanza: el 43.5 % muy deficiente y el 26.1 % nivel bueno, continuo de la dimensión ejecución curricular que alcanza el 39.1 % muy

deficiente y el 32.6 deficiente. Muy de cerca está la dimensión convivencia escolar que alcanzó el 30.4 %, nivel muy deficiente y el 32.6 %, nivel deficiente; finalmente la dimensión seguimiento a los aprendizajes alcanzó el 34.8 % nivel muy deficiente y 32.6 % nivel bueno.

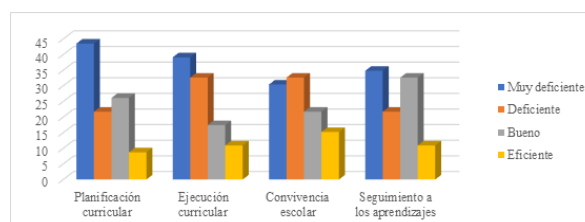


Fig. 10- Nivel de las dimensiones del desempeño docente en la institución educativa N°16228 San Luis de Bagua Grande-2021

En la tabla 1 se constata la distribución de las evaluaciones en los cuestionarios suministrados de la muestra seleccionada, de manera que, para el cuestionario de gestión educativa y sus respectivas dimensiones la distribución se comporta como no normal con $p < .05$, de manera similar ocurre en las dimensiones de desempeño docente, no hay presencia de normalidad siendo $p < .05$, expresando la necesidad de utilizar estadísticos no paramétricos para la validación de las hipótesis.

Tabla 1- Prueba de normalidad de los instrumentos aplicados a los docentes de la Institución educativa N° 16228 San Luis de Bagua Grande-2021

Variable/ dimensiones	Kolmogorov-Smirnova	
	Estadístico	gl Sig.
Gestión Educativa		
Gestión Administrativa	.252	3 .000
Gestión Pedagógica	.175	3 .000
Gestión Institucional	.243	3 .000
Gestión Comunitaria	.206	3 .000

Desempeño Docente			
Planificación curricular	.211	3	.000
Ejecución curricular	.355	3	.000
Convivencia escolar	.292	3	.000
Seguimiento de los aprendizajes	.236	3	.000
Fuente: Procesamiento de los datos en SPSS			

DISCUSIÓN

La literatura que da soporte a los resultados alcanzados, al coincidir con el aporte del estudio de Hernández *et al.* (2019), quienes sostienen que la evaluación de desempeño docente deber formar parte del perfil del docente colombiano; pero esta debe hacerse desde una mirada empresarial en el marco del discurso de la excelencia docente, tocando la fibra en la práctica pedagógica y los lineamientos políticos, alejándose de la postura de mirar a los compañeros de trabajo con una posición alterna. Asimismo lo hace, desde el ámbito nacional, Gómez y Valdés (2019), a través de la aplicación del instrumento encuesta a los egresados de la carrera de Ingeniería de Sistemas de la Pontificia Universidad Católica del Perú; manifiestan que el espacio laboral es difícil y exigente, a pesar de la formación recibida para enfrentar desafíos del desempeño laboral, siendo el principal aliado estratégico la autoevaluación, que va de la mano del desarrollo de las capacidades crítico-reflexiva, autoreflexionar, autoanalizar y autoevaluar las estrategias aplicadas durante el desempeño docente.

Al respecto, se expresa que los docentes que conocen y trabajan con el reglamento interno, normas de convivencia, disciplina positiva y solución de conflictos mejoran su desempeño docente; para ello tomamos en cuenta la teoría de la autoeficacia de Albert Bandura, respecto a lo cual Rosales y Hernández (2020) expresan que, siendo su propósito demostrar que los aspectos

conductuales, cognitivos, afectivos y contextuales están ligados a la autoeficacia, a través del carácter científico de la psicología se validaron los postulados elaborando una metodología que contribuyeran a los problemas humanos. Asimismo, la investigación desarrollada por Berrios *et al.* (2020) pone de manifiesto cómo el análisis de la autoevaluación institucional desde los procesos se ve fortalecido por la influencia positiva del liderazgo, permitiendo de esta forma que el desempeño académico se reconozca como elemento fundamental en la gestión educativa. Lo hace también la teoría de la gestión escolar en el marco de la descentralización, según Castro y Enrico (2019), quien afirma que en Latinoamérica existe una tendencia a descentralizar los procesos educativos a través de reformas educativas en sus países, buscando convergencias y contrastes sobre las experiencias vividas en cada una de sus realidades, a partir de evidencias empíricas. Finalmente, contamos con el aporte de la teoría del liderazgo inclusivo según Valdés (2022), afirmando que el modelo de gestión escolar en tiempos actuales debe estar centrado en el liderazgo pedagógico de sus docentes y directivos, porque permite la sistematización de experiencias propias de la institución educativa; es por ello se enmarca en principios vinculantes al aprendizaje escolar.

Así mismo, Galaz *et al.* (2023) comparten la experiencia mexicana y chilena a través de una investigación comparativa, concluyendo que los docentes no se oponen a ser evaluados porque de esa manera se mejora el desempeño de los docentes y también se eleva la calidad de la educación; pero no están de acuerdo con las formas en que son evaluados, porque no es formativa y les quita su autonomía, reconociendo bondades en la rigurosidad y la aplicación de instrumentos de evaluación. Del mismo modo, a nivel nacional lo hace Peña (2020), al considerar que existe una relación directa entre estas variables y que, en la medida en que la gestión educativa que se realiza a nivel institucional tenga en consideración, las necesidades propias del proceso en la que se incluyen la capacitación sistemática

de los docentes y la integración de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) en el proceso formativo, serán más visibles los resultados en el desempeño del docente.

Los resultados antes mencionados y su discusión permiten rechazar la hipótesis nula que promulga la inexistencia de relación entre las variables, por lo que se puede indicar que los docentes estudiados demuestran un conocimiento bastante bueno de la gestión administrativa, la gestión pedagógica, la gestión institucional y la gestión comunitaria y que ello mejorará su desempeño docente en las dimensiones: planificación curricular, ejecución curricular, convivencia escolar y seguimiento de los aprendizajes; lo que conlleva a la relación integral entre las dos variables de estudio. Los resultados obtenidos se relacionan directamente a los refrendados por la literatura consultada, entre ellos Fernández *et al.* (2016), que desde la experiencia de Riobamba, Ecuador, hace mención a que la calidad educativa y el desempeño de los docentes debe estar encuadrada en el modelo educativo que se aspira como institución educativa; el mismo debe tener carácter democrático, para que las pretensiones de cambio sean aprobados por todos los agentes educativos. En relación con ello, Quispe (2020), desde la institución educativa privada "Bertolt Brecht" del distrito Cercado de Lima, comparte un aspecto positivo para mejorar el desempeño docente, al hacer referencia a la relación existente entre el desempeño de los docentes y la gestión educativa de los directivos, alcanzando una significación de 0.000 nivel de 0.819 menor a 0.05 puntos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armas, M. S. & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1819-1838.
- Berrios, A., Aravena, M., García-Carmona, M. & Martín Bris, M. (2020). Liderança e auto-avaliação institucional. *Revista Ibero-Americana De Estudos Em Educação*, 15(esp4), 2600-2610. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196
- Castro, A. M. & Enrico, J. (2019). Reflexiones en torno a la administración y la organización educacional en cronoespacios contemporáneos de descentralización, control y autonomía. *Revista Latinoamericana de Políticas y Administración de la Educación*, (11), 28-39. <http://revistas.untref.edu.ar/index.php/relapae/article/view/305>
- Fernández-Fernández, I. M., Véliz-Briones, V., & Ruiz-Cedeño, A. I. (2016). Hacia una cultura pedagógica inclusiva: Experiencias desde la práctica universitaria. *Revista Electrónica Educare*, 20(3), 262-276. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.20-3.13>
- Galaz-Ruiz, Alberto & Anaya-Torres, Edgar Daniel. (2023). Repensando la evaluación docente: Chile-México. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 49(1), 203-218. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-07052023000100203>
- Gálvez Suarez, E. & Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y representaciones*, 6(2), 407-429. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gómez, L. F. & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente

- en la educación superior. *Propósitos y representaciones*, 7(2), 479-515. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Hernández-Maldonado, E. T., Rojas-Guevara, J. U. & Gallo-Vargas, R. D. (2019). La práctica docente y su evaluación: estrategia para la mejora continua en los procesos de acreditación en alta calidad. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 10(1), 79-92. <https://doi.org/10.19053/20278306.v10.n1.2019.10013>
- Huapaya Capcha, Y. A. (2020). Autoevaluación institucional desde el enfoque de la gestión de procesos del Ministerio de Educación (MINEDU) en la gestión de la convivencia escolar en la Institución Educativa Jesús Obrero distrito de Comas2019. Perú: UNMSM, <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/14779>
- Paz Flores, T. M. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Ciencia Y Educación*, 1(4), 15-26. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0104202021>
- Peña Prado, R. A. (2020). El aprendizaje organizacional como factor de cambio en la Administración Educativa. *Revista De Estilos De Aprendizaje*, 13(25), 99-112. <https://doi.org/10.55777/rea.v13i25.1504>
- Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 714. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Rosales-Ronquillo, C.A., & Hernández-Jáquez, L.F. (2020). Autoeficacia académica y su relación con el rendimiento académico en estudiantes de nutrición. *Revista Electrónica Educare*, 24(3), 139-155. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.24-3.7>
- Valdés Morales, Rene. (2022). Liderazgo escolar inclusivo: una revisión de estudios empíricos. *Zona Próxima*, (36), 4-27. Epub June 11, 2022. <https://doi.org/10.14482/zp.36.3719>
- Vega Gutiérrez, L. V. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia Y Educación*, 1(2), 18-28. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>

Conflictos de interés:

Los autores declaran no tener conflictos de interés de ninguna índole

Contribución de los autores:

Los autores participaron en el diseño y redacción del trabajo, y análisis de los documentos.

Citar como

González Pérez, G., Villegas Yrigoín, M.E., Sierralta Pinedo, S., Lora Loza, M.G. (2024). Gestión educativa para el desempeño docente en la Institución Educativa 16228 San Luis. *Mendive. Revista de Educación*, 22(1), e3528.
<https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/3528>



Esta obra está bajo una [licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)