



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Gestión de la calidad administrativa y su relación con el nivel de desempeño docente en la IE N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 2016”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR

Br. Albert Scott Ortiz Chávez

ASESOR

Dr. Gustavo Ramírez García

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

JUANJUÍ – PERÚ

2016



.....
Dra. Nieto Penadillo, Nora
Presidente



.....
Dr. Reátegui. Lozano, Rolando
Secretario



.....
Dr. Ramírez García Gustavo
Vocal

Dedicatoria

Al divino redentor que por su gran amor y fuerza me ayudo a vencer todos los obstáculos en este camino e ilumine mi alma y corazón y poder lograr mis objetivos.

Para mis queridos padres, Alberto y Olga, por su incondicional apoyo, por sus sabios consejos me sirvieron para encaminar mi vida por un buen camino.

A mi familia, Doyci, Sharon y Fabricio ya que siempre comparten mis logros y metas siempre me animan a seguir adelante.

Albert Scott

Agradecimiento

A Dios, por su infinita bondad, por ser mi guía. A mis padres por su gran esfuerzo y por soportar tantas cosas para permitirme ser alguien en la vida y a mis adorados hijos que siempre son parte de mis logros y son la inspiración para seguir adelante, a mi esposa quien me brindó su apoyo, dedicación, a la vez por su gran capacidad, paciencia, al haber guiado en todo el desarrollo de esta tesis y mi profesor Gustavo Ramírez por la forma de orientar mi trabajo, y a la Universidad Cesar vallejo por darme la oportunidad de poder superarme como profesional y así lograr la obtención del grado de Magister en Gestión Pública.

Albert Scott

Declaratoria de autenticidad

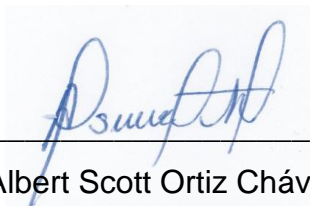
Yo, Albert Scott Ortiz Chávez, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 27058679, con la tesis titulada “Gestión de la calidad administrativa y su relación con el nivel de desempeño docente en la IE N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 2016”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Juanjuí, 22 de octubre del 2016.



Br. Albert Scott Ortiz Chávez

DNI: 27058679

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada **“Gestión de la Calidad Administrativa y su Relación con el Nivel de Desempeño Docente en La I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 2016”**, dicha investigación está constituido de la siguiente manera:

Capítulo I: Introducción al trabajo de investigación, Capítulo II: marco metodológico, donde se incluye el diseño, las variables, la población, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos a realizarlo; Capítulo III: Resultados, donde se determinará todos los resultados obtenidos durante el presente trabajo de investigación, Capítulo IV: discusiones, donde incluye las controversias sobre las teorías planteadas por los autores en la cual coincide con nuestro trabajo de investigación; Capítulo V: conclusiones; donde se determina los resultados obtenidos durante el proceso de investigación; Capítulo VI: Recomendaciones: donde se sugiere algunas actividades a realizar para mejorar las deficiencias encontradas durante el proceso; Capítulo VII: Referencias Bibliográficas, se incluyen citas a autores, link de páginas web bajo las recomendaciones de las normas APA 2016, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
Índice de cuadros	ix
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	17
1.3. Teorías Relacionadas al Tema.....	24
1.4. Formulación del Problema.....	37
1.5. Justificación del Estudio	37
1.6. Hipótesis.....	38
1.7. Objetivos.....	39
II. MÉTODO	40
2.1. Diseño de Investigación	40
2.2. Operacionalización de la Variable.....	41
2.3. Población y Muestra	42
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad.....	42
2.5. Aspectos Éticos.....	43
III. RESULTADOS.....	44
IV. DISCUSIÓN.....	51

V. CONCLUSIONES.....	53
VI. RECOMENDACIONES.....	54
VII. REFERENCIA.....	55
ANEXOS	59
Anexo n.º 01: Matriz de consistencia	60
Anexo n.º 02: Instrumentos de recolección de datos	62
Anexo n.º 03: Validación por el juicio de expertos.....	66
Anexo n.º 04: Autorización para aplicar instrumentos	69

Índice de cuadros

CUADRO N° 01. Gestión de la calidad administrativa.....	44
CUADRO N° 02. Nivel de desempeño docente.....	45
CUADRO N° 03. Pruebas de Chi-Cuadrado para la Hipótesis General.....	47
CUADRO N° 04. Pruebas de chi-cuadrado de la Hipótesis Especifica N° 1.....	48
CUADRO N° 05. Pruebas de chi-cuadrado para la hipótesis especifica 02.....	49

Índice de gráficas

Gráfica N° 01. Gestión de la calidad administrativa.....	44
Gráfica N° 02. Nivel de desempeño docente.....	45
Gráfica N° 03. Evaluación del Chi - Cuadrado para la Hipótesis General.....	47
Gráfica N° 04. Evaluación del Chi cuadrado para la Hipótesis Especifica 1.....	495
Gráfica N ° 05. Pruebas de Chi-cuadrado para la Hipótesis Especifica 2.....	50

Resumen

El presente trabajo de investigación denominado “Gestión de la calidad administrativa y su relación con el nivel de desempeño docente en la IE N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 2016”, tuvo como propósito determinar la relación entre la calidad de la gestión administrativa y el nivel de desempeño docente en la IE N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 2016.

Asimismo, la hipótesis planteada por el estudio fue “La gestión de la calidad administrativa se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 2016”. Según la percepción de los trabajadores de dicha Institución, para tal objetivo se realizó una encuesta aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa teniendo como instrumento el cuestionario alcanzando una confiabilidad aceptable ($r=90\%$). La muestra que se obtuvo es no probabilística porque la muestra no se ha determinado al azar, sino por conveniencia, bajo propio criterio del investigador con selección sistemática de 26 trabajadores.

El diseño de estudio fue descriptivo correlacional, de corte transversal y los datos fueron procesados y analizados las dimensiones de las variables estudiadas y luego presentados mediante tablas y gráficos estadísticos, y para la prueba de Chi Cuadrado.

Las deducciones conseguidas demuestran una clara asociación significativa entre la Calidad de la Gestión Administrativa y el Desempeño docente, donde la hipótesis calculada es $\chi^2_c = 17,500 > \chi^2_t = 16.92$.

Palabras Clave: Gestión administrativa, nivel de desempeño docente

Abstract

The present investigation called "Management of administrative quality and its relationship with the level of teaching performance in the IE N° 0006 "Application" of Juanjui - 2016", was intended to determine the relationship between the quality of the administrative management and the level of teaching performance in the IE N° 0006 "Application" of Juanjui - 2016.

In addition, the study hypothesis was "administrative management quality was significantly related to the level of teacher performance at I.E Juanjuí No. 0006 - 2016". As perceived by workers of that institution, for this purpose a survey as an instrument applying a validated questionnaire in science whose adaptation reached acceptable reliability ($r = 90\%$) was performed. a nonrandom sample was obtained because the sample was not determined randomly but for convenience, under own discretion of the investigator with systematic selection of 26 workers.

The design is descriptive correlational and cross-sectional data were processed and analyzed the dimensions of the variables studied and then presented by statistical tables and graphs, and Chi Square test.

The results show a clear significant association between the Quality of Administrative Management and teacher performance, where the calculated hypothesis is $x_c^2 = 17,500 > x_t^2 = 16.92$.

Keywords: administrative management, teacher performance level

I. INTRODUCCIÓN.

1.1. Realidad problemática

En la actualidad las hacendosas medidas financieras y estrategias que maniobran a nivel de todo el mundo sobrellevan a una cadena de innovaciones que revuelven diferentes esferas y estados de la humanidad, siendo la parte educativa uno de los sectores más afectados por las diferentes reformas que se han realizado en los últimos años, a consecuencia de esto las instituciones educativas tienen que realizar reestructuraciones a un nivel de la parte organizativa y pedagógica; lo cual ha transformado la función principal de la educación pública y por ende el camino al conocimiento, elemento que constituye en la población la base fundamental para lograr ascendentes niveles de desarrollo, que se convierte en el progreso y el mejoramiento de las condiciones de vida, en la medida que éstos tienen acceso a la educación.

Por estas consideraciones se puede afirmar que la educación afronta varios retos para posesionarse en las instituciones encargada de formar a las nuevas generaciones de ciudadanos, basados en valores éticos, morales y respeto a la vida que pueden afrontar los retos de la sociedad y de un mundo globalizante que cada vez más se convierte en un mundo competitivo, global y excluyente, para lo cual se crea ineludible ofrecer una educación de educación de calidad, tema que es objeto de análisis y controversia por parte de diversos sectores de la sociedad, en cuanto cada uno de ellos asuma actitud diferente de lo que se debe entenderse como gestión administrativa de calidad

Las escuelas deben abrir los ojos y atender las peticiones de diversa índole generadas por causas financieras, pedagógicas, políticas y organizacionales que afectan la dinámica interna en el espacio pedagógico y social.

Está en manos de la plana jerárquica , docentes en tomar a las instituciones asumir un modelo gerencial que responda a dichas exigencias y lograr hacer que las instituciones se un espacio para trabajar en equipo con la participación, planificación y evaluación se convierta en prácticas cotidianas para tener como objetivo el logro de la Misión, Visión y metas institucionales en realidad las Instituciones Publicas necesitan reorientar sus prácticas educativas y organizativas: para mejorar la calidad de la gestión administrativa y mejorar el nivel de desempeño docente liberando la situación social, y ofreciendo una formación contextualizada , que pretenda lograr el desarrollo integral de los estudiantes , reforzar y enriquecer el aspecto afectivo cognitivo , emocional , social , comunicativo y espiritual de cada estudiante, contribuyendo a mejorar la calidad de vida. En un ambiente democrático e inclusiva que garantice el respeto a los derechos humanos, disminuyendo el bulín escolar. Y dotarla de herramientas y criterios para resolver conflictos y utilice el conocimiento en pro del desarrollo, buscar una educación que no masifique, que al contrario vea en cada uno de los niños y jóvenes un ser humano con características, necesidades y aptitudes especiales. En este contexto se podría hablar de una calidad de gestión Administrativa.

Uno de los primordiales componentes que dificulta la puesta marcha de la gestión administrativa que contribuye al perfección de la calidad educativa en las Instituciones Públicas es la falta de claridad frente a la clase de calidad de los organismos que buscan lograrlo, esto por tratarse de un concepto que tienen muchas relaciones de acuerdo a la actitud política y social desde la cual se tome; de ahí se ha logrado que las organismos públicos, en consenso examinen y consoliden los principios de calidad que necesitan implantar de acuerdo a las particularidades propias de su institución.

Los patrones de gestión administrativa adaptados por la plana directiva y docentes de las instituciones públicas no poseen visión holística que busquen integrar diferentes componentes del P.E.I. Cada uno trabaja

con un rumbo diferente de acuerdo a sus propios intereses sin tener en cuenta los objetivos institucionales, dando comienzo a problemas que obstruyen en la toma de medidas.

Las Instituciones, demanda de Eficacia de Gestión Administrativa, establecidas en los principios esenciales de la Eficacia Total, que reflexionan en su idea del ser humano como un ser esencial, que se respalda en la enseñanza, la honestidad, la ética, la eficiencia, compromiso y la certeza. Asimismo la gestión de calidad requiere que la implementación sistemática de los valores de sostén que incluyen a la gestión administrativa, para asegurar la efectividad y mejoramiento de los programas de gestión administrativa. Esto significa que ambas variables, deben relacionarse en una gestión que permita una formación de jóvenes con valores y un alto nivel académico, que enriquezca y promueva el desarrollo, tanto en lo personal como en lo social; se debe crear estudiantes que sepan Investigar analizar interpretar conocimientos tanto en el campo científico y tecnológico , con condiciones decorosos, moralistas, reflexivos, inventores y creativas que accedan a responder a los desafíos que planea la sociedad en la educación Básica Regular; y el buen desempeño docente. La aptitud académica no es una meditación, sino un referido social e institucional y sus resultados tienen que ser analizados, no sólo en términos cognoscitivos y conductuales, sino en cuanto a la producción intelectual y científica, y cómo dan respuestas a las metas plasmadas en el marco del Buen desempeño Docente.

Según (UMC, 2016) ECE- 2015, se obtuvo resultados a nivel nacional 2015 en lectura por niveles de logro siendo el siguiente: Satisfactorio 49,8%; en proceso 43,8%; en inicio 6,5%; mientras que los resultados regionales en lectura 2015 está liderado por Tacna (satisfactorio 78,1%; en proceso 20,7%; en inicio 1,2%), Moquegua (satisfactorio 73,9%; en proceso 25,0%; en inicio 1,1%); siendo el resultado más bajo en lectura la región de Loreto (satisfactorio 18,1%; en proceso 50,7%; en inicio 31,2%; la región San Martín tiene como resultados (satisfactorio 36,7%;

en proceso 52,8%; en inicio 10,5%). Los resultados en matemática por niveles de logro es el siguiente: Satisfactorio 26,5%; proceso 42,3%; inicio 31,0%; mientras que los resultados regionales en matemática está liderado por la región Tacna (satisfactorio 53,5%; en proceso 37,4%; en inicio 9,0%) y la región Moquegua (satisfactorio 45,0%; en proceso 43,5%; en inicio 11,5%); la región con menos puntaje es Loreto (satisfactorio 5,8%; en proceso 26,0%; en inicio 68,3%); mientras que la región San Martín obtuvo (satisfactorio 19,8%; en proceso 39,9%; en inicio 40,2%).

Para mejorar los aprendizajes en la región San Martín, se tiene que buscar estrategias conjuntas entre todos los agentes educativos, siendo la gestión de la calidad administrativa una alternativa de solución ideal para en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes porque no podemos seguir con la mayoría de los estudiantes en inicio o proceso en el logro de competencias en áreas tan importantes como son la comunicación y matemática; éste problema debe abordarse seriamente buscando incluso el apoyo de la comunidad en general.

La I.E N° 0006, no es exento a los problemas regionales, en vista que la realidad socioeconómica de los pobladores entre provincias no es muy dispersa como ocurre en otras regiones, sin embargo, se debe mejorar en las diferentes áreas de la administración y en la formación continua de los docentes con el fin de mejorar las estrategias metodológicas de enseñanza – aprendizaje.

El diagnóstico lo planteamos desde tres dimensiones, que se interrelacionan e integran para lograr el objetivo fundamental que es la formación integral del educando, sustentado en aprendizajes significativos, desarrollo cognitivo, afectivo, social y formación ciudadana, estos son:

- ✓ Dimensión de Gestión Administrativa.
- ✓ Dimensión de Gestión Pedagógica.
- ✓ Dimensión de Gestión Institucional.

✓ Dimensión de Gestión Comunitaria

En esta nueva era de la evaluación, adquiere nuevos matices: educación por la necesidad de conocer no sólo los logros de aprendizaje, los resultados, sino de aprender a gestionar los procesos como lo menciona (Silvia, 1994) “El verdadero salto cualitativo en educación depende de cada plantel, de su director y del equipo docente”.

1.2. Trabajos previos.

Trabajos Nacionales

Domínguez, (1999) La investigación titulada: “El desempeño docente, metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina”. Las conclusiones del estudio dan cuenta que los factores de desempeño docente y métodos didácticos influyen positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes. Así, el factor desempeño docente incrementa el rendimiento académico de los estudiantes con un peso de 1,42 del mismo modo, el factor métodos didácticos también influye significativamente incrementando el rendimiento académico de los estudiantes en 1,26 y el factor de influencia conjunta del desempeño docente y métodos didácticos no tienen participación significativa en el rendimiento académico de los estudiantes. Nivel de la calidad de la formación profesional de los alumnos.

Comentario: el autor citado manifiesta que el desempeño docente se ve influenciado por los métodos didácticos ya que este repercute en el rendimiento académico de los alumnos en este sentido estoy de acuerdo con el autor ya que la base para mejorar el rendimiento académico depende de los métodos y estrategias de los docentes aplicados en la escuela

Rincon (2005), realizó una investigación: “Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas”, presentada a la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal para optar el grado de

Magíster en Educación. El objetivo general fue demostrar el grado de relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente de las instituciones educativas del mencionado lugar. La metodología empleada fue el descriptivo transversal-correlacional, utilizando como muestra los alumnos, docentes y directores de nueve instituciones educativas del lugar de estudio. El mencionado autor trato de demostrar relación entre, el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente, sabemos que un buen líder democrático, proactivo empático deben ser los perfiles para un director que dirija una Institución pues cuando no la tienen estos requisitos el desempeño docente se ve que no es el óptimo como lo pudo demostrar el autor citado del cual compartimos en su totalidad.

Valeriano, (1998) El estudio de investigación titulado: “Modernización Académica y Organizativa de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Aplicado La Teoría del Enfoque Sistémico”. Para optar el grado Magíster en la UNMSM en la Facultad de Educación. En su conclusión N° 15 inc. “a “define: La Facultad de Ciencias Administrativas no cuenta con un Manual de Organización y Funciones (MOF), Cuadro para Asignación de Personal (CAP) y su organigrama estructural donde se refleje el desarrollo de las funciones generales de las unidades orgánicas, se precisen los niveles de autoridad grados de responsabilidad y líneas de coordinación. El mencionado autor a través de su trabajo de investigación concluye que la Institución materia de investigación no cuenta con un MOF, pues coincidimos porque esto repercute la dirección de mando: pues en toda institución debe existir un organigrama para determinar y direccionar la función es decir que exista un grado de mando entre el jefe inmediato superior a los subordinados desde cada uno de los estamentos para que exista respeto al trabajo y exigir el derecho laboral

Mejia, (2009) En su tesis titulada: “La Gestión del Director y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de Nivel secundaria de Vitarte Jurisdicción de la UGEL N° 06- Distrito de Ate Vitarte”, en la

conclusión N° 1 sostiene que: Existe relación significativa de 0,854 considerable donde la gestión del director y sus dimensiones de principio de autoridad, principio de concertación principio de consenso y principio de persuasión se relaciona con la variable clima organizacional influye en el clima organizacional de las instituciones educativas. estoy de acuerdo con la investigación realizada por Mejía en su trabajo de investigación debido a la conclusión que ha llegado Pues si el director no tiene principio de autoridad ganado por sus cualidades no por ser normativo que se rige solo al reglamento si no saber concertar, consensuar y ser persuasivo ante los agentes que no quieren someterse a los objetivos, siendo así habrá una mejorará el clima institucional repercutiendo en los estudiantes

Josefina, (2007), realizó una investigación titulada: “Relación entre la Ejecución Curricular y el Desempeño Docente, según los estudiantes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal”. Para optar el Grado Académico de Magíster en Administración de la Educación Universitaria en la UNMSM. En su conclusión N° 1 define: A nivel global cómo el Valor $P = 0.00 < 0.05$ podemos afirmar que la Ejecución Curricular se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes según los estudiantes de la Facultad de Educación de la universidad Nacional Federico Villarreal., con una correlación de Nivel Medio de 76.1 %. el citado autor realizo una investigación para determinar la relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente, llegando a la conclusión que la Ejecución Curricular se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes según los estudiantes de la Facultad de Educación de la universidad Nacional Federico Villarreal el cual estoy de acuerdo debido a que una buen plan curricular basado en los interés de los estudiantes de acuerdo a los estándares de calidad que el mundo lo requiera

Garcia, (2008), en su tesis titulada: “La Calidad de Gestión Académico Administrativa y el desempeño Docente en la Unidad de Post Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la

UNMSM”, en la conclusión A, con relación a la Hipótesis General: N° 1 define: Cómo el Valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar que la calidad de la Gestión Académico- Administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente según los estudiantes de Maestría de la Unidad de Post –Grado De la Facultad de Educación de la UNMSM periodo 2007-I. Esta relación es significativa, y alcanza un Nivel Aceptable de 37.5%. el autor citado ha demostrado que la calidad de la Gestión Académico- Administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente según los estudiantes de Maestría de la Unidad de Post –Grado De la Facultad de Educación de la UNMSM periodo 2007 del cual estoy de acuerdo debido a que una buena calidad en la gestión un buen desempeño.

Bueno, (2006) La tesis titulada “El Desempeño Docente y el Rendimiento Académico en la formación Especializada de los Estudiantes de Matemática y Física de la Facultades de Educación de las Universidades de la Sierra Central del Perú”, en la cuarta conclusión sostiene que: el desempeño docente universitario de Matemáticas y Física se relaciona significativamente con el Rendimiento Académico en la formación especializada de los estudiantes de la especialidad de matemática y física de la Facultades de Educación de la UNCP, UNDAC Y UNCP, a un nivel correlacional del 78%, y por tanto los resultados obtenidos en la prueba de conocimientos en matemática y física muestran el deficiente nivel de rendimiento académico en la que se encuentran los estudiantes de la sierra central del Perú. El citado autor demostro el bajo rendimiento de los estudiantes se debe al desempeño docente pues en su trabajo de investigación concluye que el desempeño docente universitario de Matemáticas y Física se relaciona significativamente con el Rendimiento Académico en la formación especializada de los estudiantes de la especialidad de matemática y física de la Facultades de Educación de la UNCP, UNDAC Y UNCP,, estoy de acuerdo con el autor citado pues un docente bien capacitado como resultado buenos alumnos .

Trabajos Internacionales.

El estudio titulado “El Proyecto Educativo Institucional como herramienta de gestión para los directivos de Escuelas”, tesis para la Facultad de Educación de la Universidad Católica de Chile para optar el grado de Magíster en Educación. Dicho estudio aplico instrumentos estadísticos validos teniendo como objetivo si el PEI como herramienta de gestión para los directivos de Escuelas llegando a varias conclusiones una de ellas es que la indagación demuestran que la la formulación , ejecución y evaluación del PEI con la participación de todos los agentes educativos aumenta la capacidad de gestión de la escuela, en parte porque contribuye a tomar decisiones diferentes, en los que no solamente participan los que siempre lo deciden , sino que aumentan la participación a otros agentes y factores no incluidos habitualmente. Además, Forma parte de un insumo que alimente el complejo marco del que emergen decisiones sobre políticas y asignación de recursos en el proceso de gestión educativa más amplio. Esta forma de trabajar en la escuela y con la comunidad permite incorporar la multiplicidad de variables que la conforman como una realidad compleja, articulándola en la gestión institucional. Pini (2006),

Ruiz, C. (2002) En su tesis titulado: “Presupuesto y Validación de un Modelo de Calidad en Educación Infantil”, Madrid, España, para optar el grado académico de doctor en educación en la universidad Complutense de Madrid, dicho estudio tuvo como objetivo determinar si el presupuesto y validación de un modelo de calidad en educación infantil realizado en la ciudad de Madrid llegando a una de las conclusiones como: N° 1 define: La educación infantil es de calidad cuando se produce en el niño el desarrollo máximo de sus potencialidades a partir del trabajo de investigación realizado por el profesor en el aula en colaboración con los padres. Es un modelo contextual, elaborado específicamente para el contexto educativo español, concretamente para evaluar la calidad de la educación infantil impartida en centros públicos de la zona centro de la comunidad de Madrid. El instrumento que utilizo son los cuestionarios

tanto para el profesor y los padres de familia, un tercero, para recoger información sobre el desarrollado logrado por los alumnos valorado por el profesor.

Delgado, (2006). En su tesis titulada: “El mejoramiento de la Gestión Educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza cardenal Luque Compañía de María Bogotá”, en dicho trabajo de investigación se aplicaron instrumentos estadísticos de recojo de información para lograr determinar si mejorando la gestión educativa debería bajar los índices de deserción que acuerdo a situación problemática son muy altos en dicho estudio se llegó a la conclusión: N°1, sostiene que: los resultados del trabajo fueron óptimos en términos de la consolidación y fortalecimiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad y la apropiación de todo proceso que tiene como objetivo final disminuir los índices de deserción en el colegio .La Enseñanza Cardenal Luque como lo plantea la investigación hubo logros importantes reflejados en un plan de acciones para realizar a corto y mediano plazo.

Vera, (1989), en su trabajo de investigación titulada: “Una aproximación a la evaluación de la calidad de la enseñanza en los centros de la Universidad de Alicante”, Madrid, España, en dicho estudio se aplicó dos cuestionarios uno para los docentes y otro para los estudiantes ya que el objetivo es determinar si mejora la calidad de la enseñanza por los docentes evaluados demanda muy urgente por parte de los alumnos llegando a la conclusión N° 9.donde sostiene que: la mejora de la calidad de la enseñanza, los alumnos consideran como tema muy urgente (96%) el que los profesores programen los contenidos de las asignaturas de tal forma que los mismos estén relacionados con la futura profesión, aunque para los alumnos de la Facultad de filosofía y letras esto no es tan urgente. Preocupa también que los profesores desconozcan las técnicas de motivación que puedan inducir al alumno dicho estudio logro determinar qué. “La calidad pedagógica de la enseñanza universitaria”. En este estudio se llegó a concluir genéricamente que: La calidad de la

enseñanza, la masificación es considerada como una de las causas más importantes del deterioro de la enseñanza universitaria; más del 82 % de los profesores piensa que es así, y entre los alumnos el porcentaje asciende a más del 85 %.

Zeithaml, (2002). En su tesis titulado: En su tesis titulado: Calidad administrativa y el desempeño docente en los estudiantes del doctorando del semestre 2009 en la Universidad de Valencia España. En este trabajo de investigación se aplicó instrumentos estadísticos donde se quería determinar si la calidad administrativa influye favorablemente en el desempeño docente el diseño de investigación aplicado es correccional descriptivo, no experimental trabajándose con un censo poblacional tomado como muestra llegando a determinar a que existe una asociación significativa entre la calidad administrativa y el desempeño docente.

Navajas, J. (2003). En su tesis titulada: “La calidad de vida laboral a la gestión de la calidad. Una aproximación a la calidad como práctica de sujeción y dominación”. En este trabajo de investigación tenía como objetivo general determinar que la calidad de vida laboral influye en la calidad definiendo los términos para darle sentido y objetividad en dicho trabajo de investigación se llegó a precisar los términos calidad para determinar si enfoca al trabajo a seguir en las conclusiones N° 4 sostiene que: la organización nos enseña con meridiana claridad la potencia del término calidad y de las prácticas que ésta origina para sujetar y controlar a los sujetos mediante la constitución de una adecuada subjetividad. Es decir, la calidad es una palabra multiforme, camaleónica, con múltiples y contrapuestos significados, pero siempre jugando diferentes roles en torno a las relaciones de poder dentro de la organización. En segundo lugar, la calidad se muestra como un concepto ligado únicamente a la productividad y no así a nociones de bienestar o de mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

Calidad: Etimológicamente “calidad” viene del latín “quálitás”, derivación del latín “qualis” que significa “tal cómo”, “de qué clase”, “Cómo “o sea indica cualidad, el modo de ser.

Carot, (2001). La calidad es la participación o acumulado de propiedades inherentes a una cosa, que permite apreciarla como igual, mejor o peor que el resto de su especie.

Lepeley, (2001), Sostiene que el concepto de calidad es complejo y presenta manifestaciones diferentes, que pueden ser entidades como complementarias siendo las más importantes:

- La excelencia en las notas o características del bien o servicio.
- De alguna manera, esta nota hace referencia a un concepto de calidad.
- El logro efectivo de un servicio, bien u objetivo excelente desde perspectivas objetivas.
- El logro de la excelencia por medio de procesos eficientes que Conducen los resultados eficaces.

Kent, (1996), Define a la calidad como lo excepcional; concepto académico, reconoce los logros intelectuales sobresalientes por contribuciones específicas al avance del conocimiento, Calidad total; concepto cercano al ámbito de la industria: búsqueda de métodos para reducir defectos en el producto o los servicios, transformación de la persona, concepto derivado del pensamiento pedagógico: la educación contribuye al mejoramiento de la persona.

(Norma UNE 66- 001- 92, 92). Define a la gestión de la calidad, como un aspecto de la función general de la gestión, que determina y aplica la política de la calidad. “Se ocupa de la fijación de los objetivos de la calidad de la organización, de los medios humanos y materiales, de la formación y motivación del personal, de la supervisión, auditorios y

aseguramientos de la calidad”. En consecuencia es hablar de ese sistema de coherencia al que hemos aludido.

- Coherencia entre resultados y fines: funcionalidad.
- Coherencia entre resultados, metas y objetivos: eficacia o efectividad.
- Coherencia entre procesos, medios y resultados: eficiencia.

Pérez, (1996), La calidad de gestión es continuo, cuyos puntos representa combinaciones de funcionalidad, eficiencia y eficacia altamente correlacionada y su grado máximo, la excelencia, supone un óptimo nivel de coherencia entre todos los componentes del sistema.

Feigembaun, (1988), Sostiene que gestión de la calidad es un sistema eficaz para integrar los esfuerzos en materia de Desarrollo de Calidad, Mantenimiento de Calidad y Mejoramiento de Calidad realizados por los diversos grupos en una organización, de modo que sea posible producir bienes y servicios a los niveles más económicos y que sean compatibles con la plena satisfacción de los clientes.

Deming, (1989), Afirma que tal calidad consiste en la contribución la satisfacción de las necesidades de los clientes y la describe como un grado predecible de uniformidad y confiabilidad a bajo costo. La Gestión de la Calidad, la define como la parte de la gestión general de la empresa (institución educativa) cuyo objetivo consiste en la obtención de un Nivel de Calidad que resulte económicamente rentable.

Para Deming la calidad consiste en una serie de cuatro elementos que se llevan a cabo:

P.- PLAN (PLANEAR): establecer los planes.

D.- DO (HACER): llevar a cabo los planes.

C.- CHECK (VERIFICAR) verificar si los resultados concuerdan con lo planeado.

A.- ACT (ACTUAR): actuar para corregir los problemas encontrados, prever posibles problemas, mantener y mejorar.

Según (MINEDU, Marco del Buen Desempeño directivo, 2016) ha enmarcado los lineamientos para todos los directivos considerando al directivo como un líder pedagógico democrático y gestor con la finalidad de mejorar la calidad de la gestión escolar, estos fascículos a su vez están divididos en 3 capítulos donde podemos encontrar Dominios, Competencias y Desempeños que todos los directivos deben cumplir: estos fascículos son de mucha ayuda a los directores de todo el País

Marco del Buen Desempeño Directivo.

Gestión Escolar En El Contexto De La Reforma De La Escuela.

En los últimos cien años casi todos los organismos han cambiado, menos la escuela. En general, la escuela como institución mantiene su estructura histórica y es el espacio social donde se han dado menos transformaciones. En donde se da:

- Una gestión escolar semejante con prácticas rutinarias de enseñanza, centrada en lo administrativo y desligada de los aprendizajes.
- Una organización escolar rígida en su estructura y atomizada en sus funciones.
- Instrumentos de gestión de cumplimiento únicamente normativo y poco funcionales.
- Participación de la familia y la comunidad únicamente como proveedores de recursos.
- Desconfianza, subordinación y conflicto como estilo de relación entre los actores de la comunidad educativa.
- Directivos con prácticas autoritarias o permisivas.
- Una relación vertical y normativa de la institución educativa con las instancias de gestión descentralizada.

La gestión de las escuelas ha sido asumida convencionalmente como una función básicamente administrativa, desligada de los aprendizajes, centrada en la formalidad de las normas y las rutinas de enseñanza, invariables en cada contexto; basada además en una estructura

cerrada, compartimentada y piramidal, donde las decisiones y la información se concentran en la cúpula, manteniendo a docentes, padres de familia y estudiantes en un rol subordinado, y el control del orden a través de un sistema esencialmente punitivo (Guerrero, 2012)

La Nueva escuela Moderna y acogedora, propone cambios estructurales desarrollando:

- Un modelo de gestión escolar centrado en los aprendizajes.
- Una organización escolar democrática, pertinente a las necesidades y contexto de la escuela.
- Una escuela acogedora que desarrolle una convivencia democrática e intercultural entre los integrantes de su comunidad educativa, así como un vínculo con las familias y comunidad.
- La escuela que queremos se organiza en tres componentes cuya sinergia permitirá alcanzar los resultados esperados en función de aprendizajes de calidad para todos los estudiantes.
- Gestión de los procesos pedagógicos
- Convivencia democrática e intercultural
- Vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad

Según los fascículos del Marco del Buen Desempeño directivo define que:

La gestión de procesos pedagógicos: es el conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende el colectivo de una escuela, liderado por el equipo directivo para promover y garantizar el logro de los aprendizajes.

A su vez define a la:

La convivencia democrática e intercultural: como el conjunto de condiciones que permiten el ejercicio de la participación democrática y ciudadana de las y los estudiantes; promoviendo la construcción de un entorno seguro.

Y por último en este fascículo considera que:

El vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad: implica que la escuela otorga un rol protagónico a la familia y la comunidad, estableciendo una alianza que contribuye, tanto a la mejora de los aprendizajes, como a la promoción del desarrollo local.

El pilar fundamental para que haya una buena gestión escolar es el Liderazgo Pedagógico, porque sin liderazgo se volvería a la escuela tradicional y conductista veamos algunas definiciones sobre liderazgo pedagógico

Liderazgo pedagógico

El liderazgo pedagógico de las escuelas se constituye, en este escenario, en un factor importante para el mejoramiento de la educación y en una prioridad en las agendas de las políticas educativas. El ejercicio de la dirección como liderazgo se ve como una práctica distribuida, más democrática, “dispersa” en el conjunto de la organización; en lugar de ser una característica exclusiva de los líderes formales lo cual, justamente, supondría el regreso al modelo burocrático que se desea abandonar. Entonces se define el liderazgo pedagógico como: la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela. (Pozner, 1995)

El liderazgo es una cualidad que puede desarrollar toda la organización como fruto de la interacción entre líderes, seguidores y la situación específica de la organización, sin embargo, los encargados de diseñar o rediseñar la organización de la escuela para generar el liderazgo distribuido son aquellas personas con cargos directivos, aquellas que ejercen un liderazgo formal. En consecuencia, podemos entender al liderazgo pedagógico como la influencia que ejercen los miembros de una organización, guiados por los directivos y diversos grupos de interés, para avanzar hacia la identificación y el logro de los objetivos y la visión de la institución educativa. (Leithwood, 2009)

También considero que el liderazgo hace que la escuela se vuelva más

acogedora mejorará las relaciones interpersonales, los docentes se sienten sin presión para realizar su trabajo esto se ve repercutido en nuestros estudiantes

Gestión pedagógica e institucional: a continuación, consideramos algunas características de suma importancia tales como:

- Desarrollo profesional del docente al interior de la escuela.
- Marco colaborativo entre directivos y profesores a través de ejercicios de evaluación y retroalimentación.
- Buen aprovechamiento de los recursos humanos y materiales disponibles.

En este fascículo del Marco del buen desempeño directivo y docentes vamos a encontrar sus dominios y competencia y desempeños claramente estructurados para ser usado por los directivos y se lo muestra en el siguiente cuadro.

Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

DOMINIOS	COMPETENCIAS	DESEMPEÑOS
<p>GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES Abarca las competencias que lleva a cabo el directivo para construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para la mejora de aprendizajes a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad, y evaluando sistemáticamente la gestión de la institución educativa.</p>	<p>1. Conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje.</p>	<p>1. Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.</p>
	<p>2. Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, las familias y la comunidad a favor de los aprendizajes, así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.</p>	<p>2. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, y estableciendo metas de aprendizaje.</p>
		<p>3. Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.</p>
		<p>4. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.</p>
		<p>5. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.</p>
		<p>6. Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la</p>

		comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.
	3. Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, así como previniendo riesgos.	7. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes
		8. Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.
		9. 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.
		10. Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.
		11. Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales
	4. Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes.	12. Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.
		13. Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa
		14. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.

Fuente: Marco del buen desempeño directivo (MINEDU, 2016)

Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Dominio	Competencias	Desempeños
ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES Comprende las competencias del directivo enfocadas hacia el desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso de acompañamiento	5. Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua orientada a mejorar la práctica	15. Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.
		16. Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.
		17. Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas,

sistemático al docente para la mejora de los aprendizajes desde un enfoque de respeto a la diversidad e inclusión.	pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.	impulsando la implementación y sistematización de las mismas
	6. Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.	18. 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.
		19. Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.
		20. Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas
		21. Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.

Fuente: (MINEDU, Marco del Buen Desempeño Directivo, 2016)

En el fascículo del Marco del Buen desempeño docente: está dividido en dos capítulos con sus respectivos instructivos cuyo objetivo es ayudar a los docentes en su labor educativa mejorando las condiciones para el aprendizaje, así mismo ayuda a los docentes apoyen a la gestión administrativa, en conclusión, ayudara a los docentes a trabajar con idoneidad y con buenos principios morales y ejercer la docencia con decencia y calidad.

Marco del buen desempeño docente: Se detalla en el cuadro siguiente

Dominio I. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	
Competencias	Desempeños
Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales. 2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. 3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.

<p>Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</p>	<p>4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.</p> <p>5. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.</p> <p>6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.</p> <p>7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.</p> <p>8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.</p> <p>9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.</p> <p>10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.</p>
<p>Dominio II. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Desempeños</p>
<p>Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p>	<p>11. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre las estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.</p> <p>12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.</p> <p>13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.</p> <p>14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.</p> <p>15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas con la convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.</p> <p>16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.</p> <p>17. Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.</p>
<p>Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</p>	<p>18. Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.</p> <p>19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.</p> <p>20. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.</p> <p>21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.</p>

	<p>22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.</p> <p>23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.</p> <p>24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.</p>
<p>Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.</p>	<p>25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.</p> <p>27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</p> <p>28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.</p> <p>29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.</p>
Dominio III. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	
Competencias	Desempeños
<p>Competencia 6 Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.</p>	<p>30. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. 31. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo. 32. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.</p>
<p>Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</p>	<p>33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. 34. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. 35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.</p>
Dominio III. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	
Competencias	Desempeños
<p>Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p>	<p>36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. 37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. 38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.</p>
<p>Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los</p>	<p>39. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida</p>

derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	escolar con base en ellos. 40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.
---	--

Fuente: Marco del buen desempeño del docente (MINEDU, 2016)

Como podemos ver en el cuadro anterior se logró visualizar las competencias, dominios y desempeños que todo docente debe desarrollar para mejorar la calidad educativa objetivo primordial de nuestro país en lo que concierne a educación a continuación se muestra algunos alcances referente al marco del buen desempeño docente:

La docencia y los aprendizajes fundamentales

El Proyecto Educativo Nacional plantea la necesidad de contar con un Marco Curricular que limite un conjunto de aprendizajes considerados fundamentales y que deben traducirse en resultados comunes para todo el país. Estos aprendizajes, señala, deben estar referidos tanto al hacer y conocer como al ser y el convivir, y han de ser consistentes con la necesidad de desempeñarnos eficaz, creativa y responsablemente como personas, habitantes de una región, ciudadanos y agentes productivos en diversos contextos socioculturales y en un mundo globalizado.

N°	APRENDIZAJES FUNDAMENTALES
1	Acceden a la lengua escrita desde una perspectiva comunicativa e intercultural, demostrando competencias en la lectura, escritura y la expresión oral en castellano y en su lengua materna siempre que sea posible.
2	Hacen uso efectivo de saberes científicos y matemáticos para afrontar desafíos diversos en contextos reales o plausibles y desde su propia perspectiva intercultural.
3	Utilizan, innovan, generan conocimiento y producen tecnología en diferentes contextos para enfrentar desafíos.
4	Actúan demostrando seguridad y cuidado de sí mismo, valorando su identidad personal, social y cultural, en distintos escenarios y circunstancias.
5	Desarrollan diversos lenguajes artísticos, demostrando capacidad de apreciación, creación y expresión en cada uno de ellos.
6	Se relaciona armónicamente con la naturaleza y promueve el manejo sostenible de los recursos.
7	Actúa con emprendimiento, haciendo uso de diversos conocimientos y manejo de tecnologías que le permite insertarse en el mundo productivo.
8	Actúa en la vida social con plena conciencia de derechos y deberes y con responsabilidad activa por el bien común.

Fuente: Marco del buen desempeño docente (MINEDU, Marco del Buen desempeño Docente , 2016)

A continuación, vamos a ver algunos aportes bibliográficos de

algunos autores referentes a la evaluación docente. Pilar fundamental para mejorar la calidad educativa

La evaluación del desempeño docente

La evaluación del docente es tan importante y necesaria como la evaluación del alumno. En la medida que la evaluación arroje resultados con mínimo margen de error, es posible que la toma de decisiones, sobre la base de estos resultados, contribuyan a mejorar la calidad de la enseñanza y, consecuentemente, del aprendizaje

Mateo (1996) "Existe, sin duda, un renovado interés por el papel que juega la evaluación del profesorado en la mejora de la universidad. De hecho, las comunidades educativas no pueden sustraerse a la creciente preocupación social en torno a cómo introducir en todos sus ámbitos los modelos de gestión de la calidad, y es evidente que existe la convicción de que detrás de cualquier mejora significativa en la escuela subyace la actividad del profesorado.

Por todo ello, establecen la conexión nacional entre los vértices del triángulo: evaluación de la docencia mejora y desarrollo profesional del profesorado. Mejora de la calidad de la institución educativa, es fundamental para introducir acciones sustantivas de gestión de la calidad". Las diversas experiencias de evaluación del desempeño docente nos demuestran que las finalidades o las razones por las que se puede implementar un sistema de evaluación del desempeño docente son varias, y estas mismas experiencias nos demuestran que no se trata de alternativas excluyentes ya que todas ellas contribuirían, unas más y otras menos, a mejorar la calidad de la docencia y con ello la calidad de los procesos educativos y de la educación en general. Dado que el trabajo del docente es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes, la evaluación del desempeño docente se halla definida como estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa en los países desarrollados, y en buena parte de los denominados en vía de desarrollo.

Supervisión en la evaluación del desempeño docente.

Lundgren (2000-2001), Afirma que una buena supervisión en la evaluación profesoral debe cumplir las funciones siguientes:

- **Función de diagnóstico:** La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.

- **Función Instructiva:** El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

- **Función educativa:** Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

- **Función desarrolladora:** Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente la relación ínter psíquica pasa a ser intrapsíquica, es decir el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de auto-

perfeccionamiento. El carácter desarrollador de la evaluación del maestro se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados. El carácter desarrollador de la evaluación, por sí solo, justifica su necesidad.

1.4. Formulación del Problema

Problema General.

¿De qué manera se relaciona la gestión de la calidad administrativa con el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí - 2016?

Problemas Específicos:

- ¿De qué manera la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes se relaciona con el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí - 2016?
- ¿De qué manera la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes se relaciona con del nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí - 2016?

1.5. Justificación del Estudio

El presente estudio es importante porque permite conocer y establecer los niveles de calidad de gestión administrativa en los trabajadores de la I.E. “Aplicación” N° 0006 con un perfil innovador, investigador, líder, el mismo que contribuirá al esclarecimiento o determinación de la problemática de la calidad de la gestión administrativa, y calidad del desempeño docente.

Justificación Social: El presente estudio tiene importancia social, ya que se mostrará la satisfacción de los trabajadores y la calidad de la gestión Administrativa en la I.E N° 0006 “Aplicación” la cual servirá como antecedente para replantear la forma de llevar a cabo la gestión administrativa con fines de mejorar el nivel de desempeño del docente y en consecuencia mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Justificación Teórica: El presente estudio tiene importancia teórica, debido a que hace énfasis en dos aspectos bibliográficos fundamentales: gestión administrativa y el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación”, ya que es el primer trabajo de investigación sobre calidad de la gestión y nivel de desempeño docente, cuyos resultados llenarán dicho vacío teórico, además servirá como antecedente para otras investigaciones relacionadas.

Justificación Metodológica: La presente investigación se implementará instrumentos validados y con un alto grado de confiabilidad, en donde se especificará los criterios de calidad en la gestión administrativa y las competencias que debe lograr el docente con el fin de alcanzar un alto nivel de desempeño docente, de acuerdo a las características de la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí.

Justificación Práctica: La investigación tendrá una aplicación en la I.E N° 0006 seleccionada como muestra ya que las conclusiones permitirá a los directivos de la organización desarrollar proyectos y programas estratégicos con el fin de mejorar la calidad de la gestión y los niveles de desempeño de los docentes.

Justificación por Conveniencia: La presente investigación es conveniente realizarlo, porque nos permitirá conocer el grado de satisfacción que tienen los trabajadores de la Institución Educativa N° 0006, en relación a la calidad de la gestión administrativa, y al mismo tiempo la calidad del servicio educativo que se brinda, al mismo tiempo nos permitirá comprobar las hipótesis establecidas de cada variable en estudio.

1.6. Hipótesis.

Hipótesis General

Ha: La gestión de la calidad administrativa se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 20016.

Ho: La gestión de la calidad administrativa no se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 20016.

Hipótesis Específicos

H₁: La gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 2016.

Ho: La gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes no se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 2016.

H₂: La orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes se relaciona significativamente con del nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 2016.

Ho: La orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes no se relaciona significativamente con del nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 2016.

1.7. Objetivos.

Objetivo General:

Determinar la relación entre la calidad de la gestión administrativa y el nivel de desempeño docente en la IE N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 2016.

Objetivos Específicos

- Determinar la relación de la gestión de las condiciones para la mejora del aprendizaje y el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 2016.
- Determinar la relación de la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 2016.

II. MÉTODO

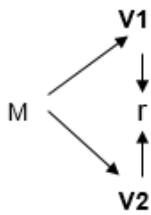
2.1. Diseño de Investigación

Método: Estadístico.

Nivel de Investigación: Descriptivo relacional.

Diseño: Descriptivo correlacional – transversal.

Esquema:



Dónde:

- M** : Muestra
- X** : Calidad de la gestión Administrativa
- Y** : desempeño docente
- r** : Coeficiente de Correlación

2.2. Operacionalización de la Variable.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Calidad de la gestión administrativa	Es el conjunto de actividades de la función general de la dirección que determina la política de la calidad, los objetivos y las responsabilidades (Antúnez, 1993).	Esta variable se va a medir aplicando fichas de monitoreo y supervisión, y poder Propiciar niveles óptimos de eficiencia y eficacia mediante; el trabajo de gestión de los directivos, realizada por los actores de la comunidad educativa.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes ▪ Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestiona las condiciones para la mejora de los aprendizajes en los estudiantes de la I.E. N° 0006, mediante el monitoreo constante a los docentes. ▪ Orienta los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes de la I.E. N° 0006, a través del monitoreo y acompañamiento al docente 	<p>Instrumentos: Encuesta de satisfacción laboral.</p> <p>Escala: Nunca, a veces y siempre.</p> <p>Ficha de monitoreo: Personal directivo y administrativo</p> <p>Escala: está consignada en cada ficha.</p>
Niveles de desempeño docente	Es la puesta en práctica de los conocimientos Adquiridos dentro de la formación profesional y de la formación ética personal del Docente para con sus estudiantes.	Esta variable se va a medir aplicando fichas estandarizados por el Ministerio de Educación y la supervisión y acompañamiento pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. ▪ Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes ▪ Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. ▪ Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se prepara para el aprendizaje de los estudiantes a través de la planificación y elaboración de los documentos técnico pedagógicos. ▪ Se prepara para la enseñanza del aprendizaje de los estudiantes a través de la elaboración de material didáctico. ▪ Participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, a través de la elaboración de los instrumentos de gestión y otras acciones encomendadas por el director. ▪ Se preocupa por el desarrollo de su profesionalidad e identidad. a través de la asistencia permanente a cursos de actualización y obtención de grados académicos. 	<p>Instrumento: Ficha de monitoreo: desempeño docente</p> <p>Escala: está consignada en cada ficha</p>

2.3. Población y Muestra

Población: La población de estudio estuvo conformada por 55 trabajadores de la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí año 2016, divididos en 4 áreas, Plana Jerárquica, Auxiliares de Educación, Docentes, Personal Administrativo.

Muestra: 26 trabajadores de la I.E N° 0006 “Aplicación” el tipo de muestreo que se utilizó es el no probabilístico porque la muestra no se ha determinado al azar, sino por conveniencia, bajo propio criterio del investigador.

Para seleccionar la muestra de estudio se utilizó la siguiente. Formula:

$$n = \frac{NZ^2 p \cdot q}{(N - 1)E^2 + Z^2 p \cdot q}$$
$$n = \frac{(55)(1,96)^2 (0.5)(0.5)}{(55 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5) \cdot (0.5)}$$
$$n = \frac{43,218}{2.063}$$
$$n = 25.6$$

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Se utilizará una encuesta de satisfacción laboral y fichas estandarizadas por el Ministerio de Educación, tal como se especifica en cada una de las fichas consideradas en los anexos.

Métodos de análisis de datos: Se utilizará los métodos estadísticos:
Primero: En la parte descriptiva se utilizará las medidas de tendencia central y dispersión.

Segundo: Se utilizará el chi-cuadrado para el análisis de las variables: calidad de la gestión administrativa y nivel de desempeño docente.

Tabla de frecuencias observadas

		Nivel de desempeño docente				TOTAL
		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
Calidad de la gestión administrativa	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes					
	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes					
TOTAL						

Fuente: Elaboración propia.

El Chi Cuadrado calculado, se efectuará con la fórmula

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Donde:

X^2 : Chi Cuadrado

F_o : Frecuencia observada

F_e : Frecuencia esperada =

La prueba de hipótesis, se realizará con un nivel de significación del 0,05 y grados de libertad = (N° de filas -1)(N° columnas -1).

2.5. Aspectos Éticos.

En la presente investigación se tendrá el manual de ética de la Universidad Cesar Vallejo.

III. RESULTADOS.

3.1. Gestión de la Calidad Administrativa.

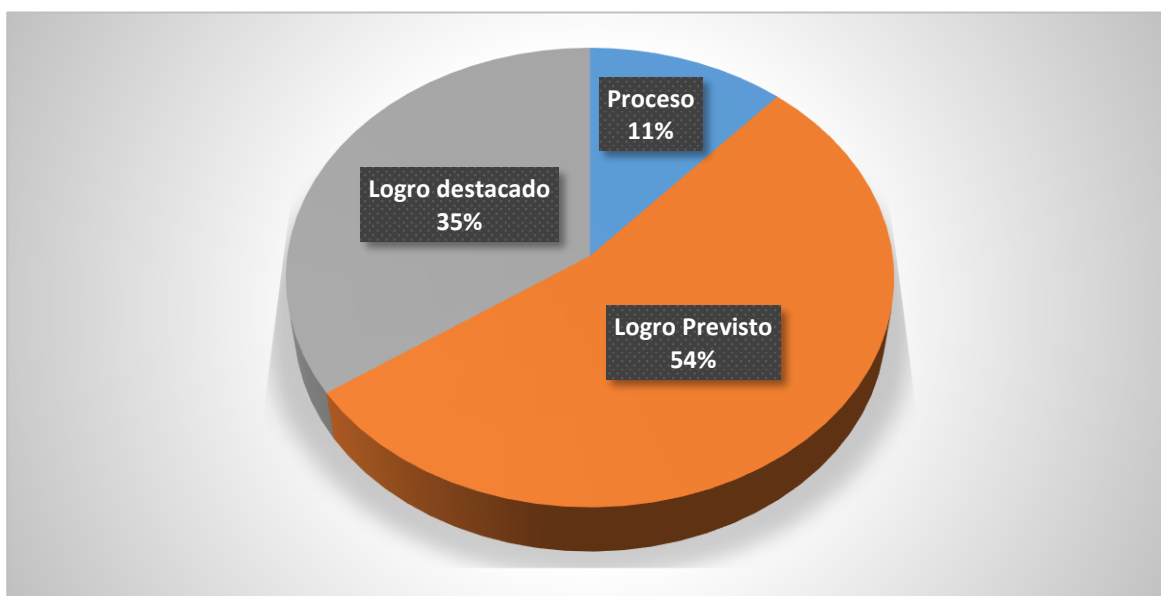
Los resultados obtenidos en la presente investigación en referencia a las variables de estudio de la gestión de la calidad administrativa; sabiendo que la población es de 45 encuestados, divididos en 20 hombres y 25 mujeres; asimismo 30 con grado de instrucción no universitaria y el resto con grado de instrucción universitario que hicieron la valoración a la Calidad administrativa.

cuadro N° 01. Gestión de la calidad administrativa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Proceso	3	11,5	11,5
Logro Previsto	14	53,8	65,4
Logro destacado	9	34,6	100,0
Total	26	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del SPS.

Gráfica N° 01. Gestión de la calidad administrativa.



Fuente: Resultados obtenidos del Excel.

Interpretación: El cuadro N° 01 y gráfico 01, representa el número y porcentaje de encuestados por escala valorativa de la variable Calidad de la Gestión administrativa en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjui en el año 2016; la mayor concentración de respuesta se obtuvo en la escala valorativa logro previsto” dado que 14 de los 26 encuestados que representan el 54% asimismo 09 le consideran como logro destacado con un 35% el 11% respondieron que la gestión administrativa está en proceso”

3.2. Resultados del Nivel de Desempeño Docente

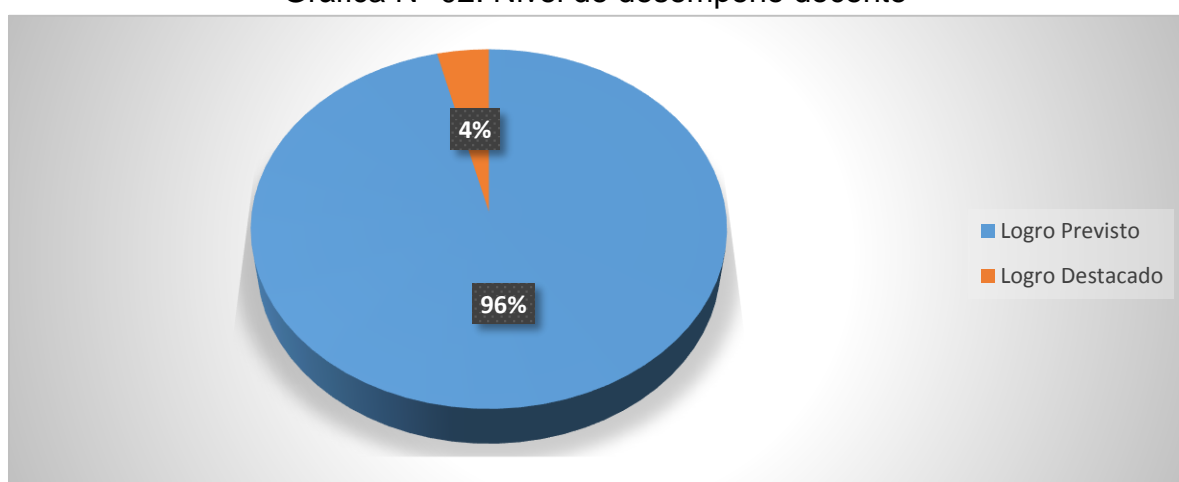
Contando con una población de 45 encuestados, divididos en 20 hombres y 25 mujeres; asimismo 30 con grado de instrucción no universitaria y el resto con grado de instrucción universitario que fueron evaluados por la plana jerárquica al nivel de desempeño docente.

Cuadro N° 02. Nivel de desempeño docente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Logro Previsto	25	96,2	96,2
Logro Destacado	1	3,8	100,0
Total	26	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del SPS.

Gráfica N° 02. Nivel de desempeño docente



Fuente: Resultados obtenidos de Excel.

Interpretación: La tabla y gráfico 02 representa el número y porcentaje de encuestados por escala valorativa de la variable Nivel de Desempeño Docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjui en el año 2016; la mayor concentración de respuesta se obtuvo en la escala valorativa de logro “Previsto ” dado que 25 encuestados que representan el 96% se encontraron en esa escala; 01 de los docentes evaluados se encuentra el logro destacado con un 4% en las demás escalas valorativas no se encuentran.

3.3. Proceso de contraste de hipótesis

En este capítulo se presenta el proceso fundamental para efectuar el análisis cuantitativo de la investigación. Se muestra la secuencia de análisis, incluyendo estadísticas descriptivas, análisis paramétricos y no paramétricos. En la mayoría de los resultados de este capítulo se centra en los usos y la interpretación de los métodos estadísticos, más que en los procedimientos del cálculo, debido a que en la actualidad los análisis se realizan con la ayuda de una computadora y no manualmente. Se explicará la discusión de los resultados, el análisis univariante y bivariantes, finalizando con los contrastes de prueba de hipótesis para la contrastación de la hipótesis se usará la prueba estadística de la Chi Cuadrada de Pearson.

Evaluación del Chi cuadrado para la Hipótesis General

Ha: La gestión de la calidad administrativa se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 2016.

Ho: La gestión de la calidad administrativa no se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 2016.

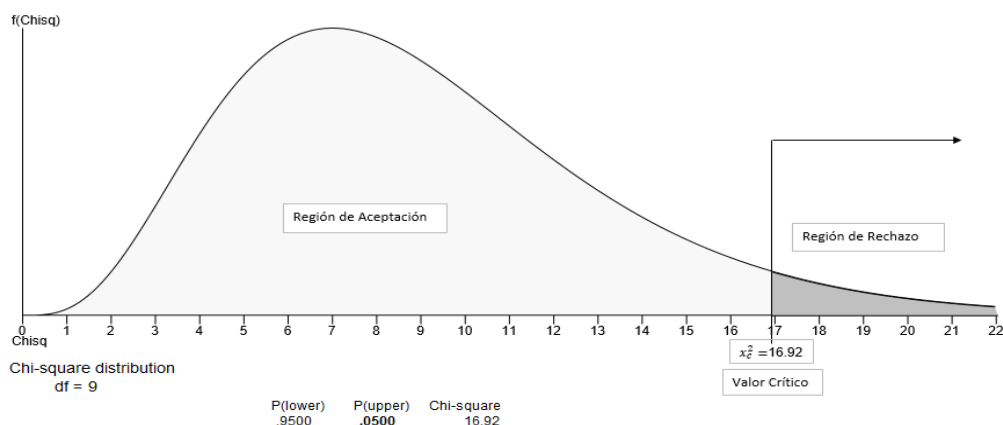
Cuadro N° 03. Pruebas de Chi-Cuadrado para la Hipótesis General

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,500 ^a	9	,041
Razón de verosimilitud	10,455	9	,315
Asociación lineal por lineal	1,269	1	,260
N de casos válidos	15		

Fuente: Elaboración propia.

- **Toma de decisión:** De acuerdo a las pruebas estadísticas chi-cuadrada de Pearson, a. 15 casillas (93,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07 $p.< .005$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y nos quedamos con la hipótesis afirmativa debido a que La gestión de la calidad administrativa se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 2016. Cuadro N° 3 y gráfica N° 3.

Gráfica N° 03. Evaluación del Chi - Cuadrado para la Hipótesis General



Fuente: Gráfico obtenido del SPSS V22.0

Evaluación del Chi cuadrado para la Hipótesis Especifica 1

H₁: La gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 2016

H₀: La gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes no se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 2016.

En el cuadro N° 04 se muestran los valores obtenidos.

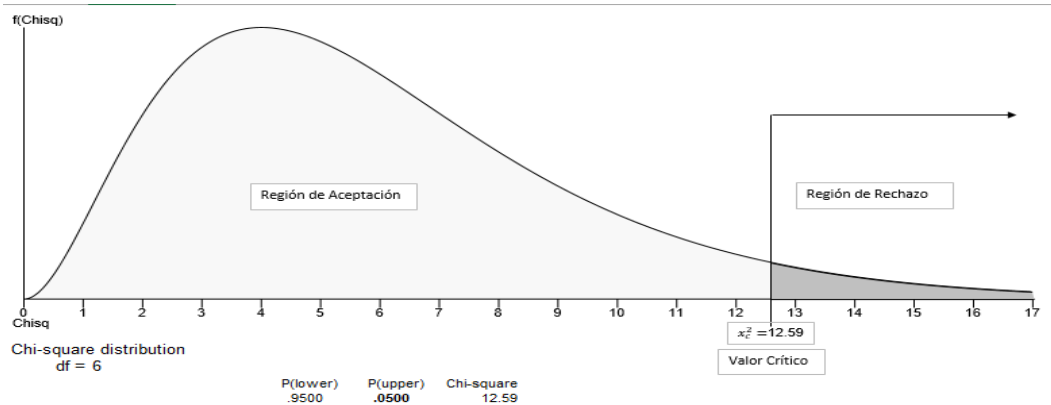
Cuadro N° 04. Pruebas de chi-cuadrado de la Hipótesis Especifica N° 1

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,490 ^a	6	,025
Razón de verosimilitud	10,295	6	,113
Asociación lineal por lineal	2,411	1	,121
N de casos válidos	10		

Fuente: Gráfico obtenido del SPSS V22.0

Toma de decisión: De acuerdo a las pruebas estadísticas Chi-cuadrada de Pearson, a 12 casillas (100%) han esperado un recuento menor que 5 y el recuento mínimo esperado es 10 a nivel de significancia de 005 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y nos quedamos con la hipótesis alternativa debido a que la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 2016 para esto lo mostramos en el gráfico N° 04

Gráfica N° 04. Evaluación del Chi cuadrado para la Hipótesis Específica 1.



Fuente: Gráfico obtenido del SPSS V22.0

Evaluación del Chi cuadrado para la Hipótesis Específica 2

H₂: La orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes se relaciona significativamente con del nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 2016.

H₀: La orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes no se relaciona significativamente con del nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 2016.

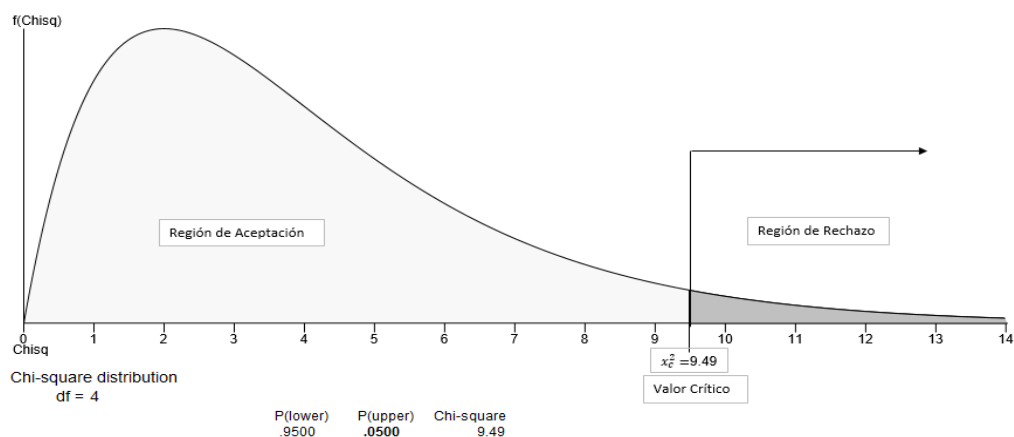
Cuadro N° 05. Pruebas de chi-cuadrado para la hipótesis específica 02

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,667 ^a	4	,155
Razón de verosimilitud	6,730	4	,151
Asociación lineal por lineal	3,048	1	,081
N de casos válidos	5		

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a las pruebas estadísticas chi- cuadrada de Pearson, a 9 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. Con un nivel de significancia de 005 El recuento mínimo esperado es ,20. Por lo tanto se rechaza la hipótesis afirmativa y nos quedamos con la hipótesis nula, La orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes no se relaciona significativamente con del nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 2016 para esto lo mostramos en la gráfica N° 05

Gráfica N ° 05. Pruebas de Chi-cuadrado para la Hipótesis Especifica 2.



Fuente: Gráfico obtenido del SPSS V22.0

IV. DISCUSIÓN

Feigembaun, (1988), Sostiene que gestión de la calidad es un sistema eficaz para integrar los esfuerzos en materia de Desarrollo de Calidad, Mantenimiento de Calidad y Mejoramiento de Calidad realizados por los diversos grupos en una organización, de modo que sea posible producir bienes y servicios a los niveles más económicos y que sean compatibles con la plena satisfacción de los clientes En cuanto a los resultados de las encuestas aplicadas a los docentes , y a los trabajadores para calificar la calidad de la gestión administrativa se obtuvo los siguientes resultados 14 lo evalúan como logro previsto con un 54%, 09 logro destacado con un 35% y finalmente solo 03 califican como logro proceso.

Al comparar ambos estudios Feigembaum, solo se centra en la la calidad es un sistema eficaz para integrar los esfuerzos en materia de Desarrollo de Calidad, Mantenimiento de Calidad y Mejoramiento de Calidad realizados por los diversos grupos mientras que nuestro estudio se centra clasificar la calidad de la gestión en logros: sobre el nivel de desempeño docente

Según (Pozner, 1995), el liderazgo pedagógico de las escuelas se constituye, en este escenario, en un factor importante para el mejoramiento de la educación y en una prioridad en las agendas de las políticas educativas. El ejercicio de la dirección como liderazgo se ve como una práctica distribuida, más democrática, “dispersa” en el conjunto de la organización; en lugar de ser una característica exclusiva de los líderes formales lo cual, justamente, supondría el regreso al modelo burocrático que se desea abandonar. Entonces se define el liderazgo pedagógico como: la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela mientras tanto nuestros resultados obtenidos no solo consideran al liderazgo y ni también las condiciones para la mejora de los aprendizajes y los resultados sobre el desempeño docente son El 97 % de los docentes evaluados se les considera como logro previsto (25) y el 3% lo consideran como logro destacado (01).

Por otra parte (Bueno, 2006) en su tesis titulada “El Desempeño Docente y el Rendimiento Académico en la formación Especializada de los Estudiantes de

Matemática y Física de la Facultades de Educación de las Universidades de la Sierra Central del Perú”, en la cuarta conclusión sostiene que: el desempeño docente universitario de Matemáticas y Física se relaciona significativamente con el Rendimiento Académico en la formación especializada de los estudiantes de la especialidad de matemática y física de la Facultades de Educación de la UNCP, UNDAC Y UNCP, a un nivel correlacional del 78%, y por tanto los resultados obtenidos en la prueba de conocimientos en matemática y física muestran el deficiente nivel de rendimiento académico en la que se encuentran los estudiantes de la sierra central del Perú.

Al comparar ambas investigaciones determinamos que existe una asociación significativa entre la calidad de la Gestión Administrativa y el nivel de Desempeño Docente con una significancia menor a 0.05 , a las pruebas estadísticas y posiblemente debido a las percepciones de los trabajadores y plana jerárquica resultaron coherentes, pues los que califican como inicio, proceso , logro previsto , y logro destacado tanto a la calidad de la gestión Administrativa también califican como inicio, proceso , logro previsto , y logro destacado el Nivel de desempeño docente , así como los que califican como logro previsto el nivel de desempeño docente también califican de logro previsto la Calidad de la gestión administrativa.

V. CONCLUSIONES.

En el capítulo anterior se analizaron y discutieron los hallazgos, producto del estudio realizado para conocer la relación entre la Calidad de la Gestión Administrativa y el Nivel de Desempeño Docente. En este apartado se formulan las conclusiones y las recomendaciones que se derivan de la investigación.

- 5.1.** Al relacionar la gestión de la calidad administrativa y el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 2016 se concluye que si se encuentra una correlación, lo que indica que existe una alta correlación positiva entre las variables, donde se puede concluir que existe relación significativa positiva entre la Gestión de la calidad administrativa y el nivel de desempeño docente con un nivel de significancia del 005 y de acuerdo a las pruebas estadísticas chi-cuadrada de Pearson, a. 15 casillas (93,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07 (Objetivo 01)
- 5.2.** Al relacionar la gestión de las condiciones para la mejora del aprendizaje y el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 2016 se determinó que existe una relación significativa entre las dimensiones Gestión de las condiciones para la mejora del aprendizaje y el Nivel de Desempeño Docente según los trabajadores de la Institución Educativa N°0006 “Aplicación” del Distrito de Juanjui Provincia de Mariscal Cáceres San Martin. Perú, De acuerdo a las pruebas estadísticas Chi- cuadrada de Pearson, a 12 casillas (100%) han esperado un recuento menor que 5 y el recuento mínimo esperado es 10 a nivel de significancia de 005 (Objetivo 02)
- 5.3.** Al relacionar la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el nivel de desempeño docente en la I. E N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 2016.se concluye que si se relaciona De acuerdo a las pruebas estadísticas chi- cuadrada de Pearson, a. 9 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. Con un nivel de significancia de 005 El recuento mínimo esperado es ,20 (objetivo 03)

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** Se recomienda realizar autoevaluaciones entre todos los trabajadores de la institución, con el fin de detectar sus fortalezas y debilidades para fortalecer la calidad de la Gestión administrativa para ir hacia una Administración democrática visionaria hacia el cumplimiento de metas en bien de nuestros estudiantes.
- 6.2.** Se sugiere a la plana jerárquica que conducen la institución ser más democráticos empáticos y buscar la causa común y llegar a convertir a la Institución en un referente ante la Región y a nivel nacional.
- 6.3.** Se sugiere a los docentes y el personal jerárquico capacitarse e innovarse con nuevas estrategias didáctica de acuerdo al marco del buen desempeño docente y Directivo, y al avance de la ciencia y la tecnología y la calidad en el desempeño docente, por lo que se podría alternar diversos métodos de enseñanza - aprendizaje, así como técnicas, materiales didácticos y otros que permitan un aprendizaje más activo y con resultados óptimos en los estudiantes.
- 6.4.** Se recomienda a todos los integrantes de la Institución Educativa cumplir con los compromisos de gestión en mejora de los aprendizajes para ello aplicar un plan estratégico de acuerdo con las necesidades de cambio y mejoramiento permanente de los docentes, estudiantes y todos los actores, incluso debe normarse la participación más decidida de los docentes estudiantes y padres de familia en los procesos de planificación estratégica que debe alcanzar la excelencia académica y una gestión de calidad.

VII. REFERENCIA

- Bueno, A. (2006). El Desempeño Docente y el rendimiento Académico en la Formación Especializada de los estudiantes de Matemática y física de las facultades de Educación en las Universidades de la Sierra central del Perú. Lima.
- Bueno, R. O. (2006). El Desempeño Docente y el rendimiento Académico en la Formación de los Estudiantes de Matemática y Física de la Facultades de educación de las Universidades de la Sierra Central del Perú. Lima: UNCP.
- Carot, A. V. (2001). CALIDAD DE LA GESTION ADMINISTRATIVA. LIMA.
- Concha, C. (2007). Factores que Influyen en la Calidad de la Formación Profesional del Licenciado de la Escuela Académica Profesional de Educación Física UNMSM. Lima : UNMSM.
- Control Estadístico de la calidad Alfa Omega . (2001). Mexico: editor .
- Delgado, L. (2006). El mejoramiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza cardenal luque Compañía de María Bogotá. Bogotá.
- Deming, E. (1989). calidad competitividad Salidas de la Crisis. Diaz Santos.
- Dios, J. I. (2008). Calidad de formación Profesional de los alumnos de la facultad de Ciencias de la educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación . Ucayali : UNE.
- Dominguez B. (1999). El desempeño docente, metodología didácticas y el rendimiento de los alumnos de la escuela académico profesional de obstetricia de la facultad de medicina . Lima.
- Domínguez, B. C. (1999). El desempeño docente, las metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la escuela académico profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina. LIMA: UNMSM.

- ECE. (2015). Examen Censal para estudiantes. Lima: MINEDU.
- Feigembaun, A. (1988). Control de calidad. Mexico: CESSA.
- García, C. J. (2008). La Calidad de Gestión Académico Administrativa y el desempeño Docente en la Unidad de Post Grado. Lima: UNMSM.
- García, J. (2008). La calidad de Gestión Académico Administrativa y el Desempeño docente en la Unidad de Post Grado UNMSM. Lima: UNMSM.
- Guerrero, L. (2012). Modelo Escuelas Marca Perú. Lima.
- Josefina, G. C. (2007). relación entre la ejecución Curricular y el desempeño docente. Lima.
- Kent, R. (1996). Reforma de la Educación Superior en México. Mexico: UNAM.
- Leithwood, K. (2009). How Leadership Influences Student. Inglaterra: Wallace Foundation.
- Lepeley, M. (2001). Modelo de Medición de Desempeño y Estándares de Calidad. Revista Cognición difusión científica, 16.
- Lundgren, h. (2000: 2001). Supervisión en la evaluación del desempeño docente. Lima: UNMS.
- Mateo, E. (1996). La evaluación del profesorado de secundaria. La opinión de los profesores. Barcelona: CEDECS.
- Mejía, M. E. (2009). La Gestión del Director y el Clima Organizacional en las instituciones Educativas de Nivel Secundaria de Vitarte Jurisdicción de La UGEL N° 06. Lima: UNMSM.
- Mejía, Y. (2009). La Gestión del director y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de Nivel Secundaria de Ate Vitarte. Lima.
- MINEDU. (2016). Marco del Buen Desempeño directivo. Lima.
- MINEDU. (2016). Marco del Buen Desempeño Directivo. Lima .

- MINEDU. (2016). Marco del Buen desempeño Docente . Lima .
- Navajas, J. (2003). La calidad de vida laboral a la gestion de la Calidad .
- Navajas, J. (2003). La Calidad de Vida Laboral a la Gestion de la Calidad Una aproximacion a la calidad como practica de sujecion y dominacion. Barcelona - España: Athenea Digital revista de pensamiento e Investigacion Social.
- Norma UNE 66- 001- 92. (92). Control Estadistico de la Calidad.
- Pérez, M. (1996). Gestión Educativa. Lima: Abedul.
- PINI. (2006). El Proyecto educativo Institucional como Herramienta de gestion para los directivos de escuelas . Chile.
- Pozner, P. (1995). El directivo como Gestor de Aprendizajes Escolares. Buenos Aires: Aique.
- Rincon. (2005). Relacion entre el estilo de Liderazgo del Director y el Desempeño Docente del Valle del chumbao de la provincia de Andahuaylas. Lima : UNFV.
- Rincon, J. (2005). Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas. Andahuaylas.
- Romero U. Ernando J, y. U. (2009). Desempeño Laboral Calidad del Servicio del personal Administrativo en las Universidades Privadas de Argentina. Argentina.
- Ruiz. (1996). Influencia de la Formacion academica y el Liderazgo del director en el desempeño docente de la funcion directiva y gestion de los centros educativos del nivel primaria. Lima.
- Ruiz, C. (1996). "Influencia de la Formación Académica y Liderazgo del director en el desempeño de la función directiva y gestion de kis centros educativos del nivel primaria USE 02. Lima: UNMSM.

- Ruiz, C. (2002). Presupuesto y Validación de un modelo de Calidad en Educación Infantil . Madrid: Complutense.
- Silvia, S. (1994). Organización de los estados Americanos. Estados Unidos.
- SNEDY, D. R. (2006). El Mejoramiento de la Gestión Educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza cardenal Luque Compañía de María Bogotá. Bogotá.
- UMC. (2016). EVALUACION CENSAL. PERU.
- UMC. (2016). Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes. Lima: MINEDU.
- Valeriano, O. (1998). Modernización Académica y Organizativa de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM Marco Aplicativo la teoría del Enfoque Sistemático. Lima: UNMSM.
- Vera, M. (1989). Una Aproximación a la evaluación de la calidad de la enseñanza en los centros de la Universidad de Alicante . Madrid - España.
- Vera, M. M. (1989). Una aproximación a la evaluación de la calidad de la enseñanza en los centros de la Universidad de Alicante. Alicante Madrid: Alicante Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes.
- Zeithaml, y. B. (2002). Calidad administrativa y el Desempeño Docente en los estudiantes del doctorado del semestre 2009. Valencia - España

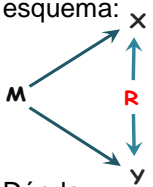
ANEXOS

Anexo n.º 01: Matriz de consistencia

Título. Gestión de la calidad administrativa y su relación con el nivel de desempeño docente en la IE N° 0006 “Aplicación” de Juanjui - 2016

Autor: Albert Scott Ortiz Chávez.

DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA			
<p>En la I.E. N° 0006 “Aplicación” no se cuenta con datos reales sobre calidad educativa y niveles de desempeño del docente, que hayan sido obtenidos como resultado de la aplicación de instrumentos de medición de la calidad avalados por instituciones como el IPEBA. La evaluación de la calidad del desempeño docente debe ser de manera integral valorando las siguientes dimensiones tales como: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>			
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL	HIPOTESIS	OBJETIVOS	ASPECTOS TEÓRICOS
<p>Problema General: ¿De qué manera se relaciona la gestión de la calidad administrativa con el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjui - 20016?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿De qué manera la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes se relaciona con el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjui - 2016? ¿De qué manera la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes se relaciona con el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjui - 2016? 	<p style="text-align: center;">Hipótesis general</p> <p>Ha: La gestión de la calidad administrativa se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjui – 20016.</p> <p>Ho: La gestión de la calidad administrativa no se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjui – 20016.</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis específicas</p> <p>H₁: La gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjui – 2016.</p> <p>Ho: La gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes no se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjui – 2016.</p> <p>H₂: La orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjui – 2016.</p> <p>Ho: La orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes no se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjui – 2016.</p>	<p style="text-align: center;">Objetivo general</p> <p>Determinar la relación de la gestión de la calidad administrativa y el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjui – 20016.</p> <p style="text-align: center;">Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Determinar la relación de la gestión de las condiciones para la mejora del aprendizaje y el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjui – 2016. ❖ Determinar la relación de la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el nivel de desempeño docente en la I.E N° 0006 “Aplicación” de Juanjui – 2016. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. ❖ Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes ❖ Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. ❖ Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES DE ESTUDIO			POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p>El presente diseño de investigación es descriptivo correlacional y tiene el siguiente esquema:</p>  <p>Dónde:</p> <p>M : Muestra X : Calidad de la gestión Administrativa Y : Nivel de desempeño docente R : Coeficiente de Correlación</p>	VARIABLE 1			POBLACIÓN: 55	
	<p style="text-align: center;">V</p> <p>Calidad de la gestión administrativa</p>	<p style="text-align: center;">DIMENSIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes ▪ Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes 	<p style="text-align: center;">INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestiona las condiciones para la mejora de los aprendizajes en los estudiantes de la I.E. N° 0006, mediante el monitoreo constante a los docentes. ▪ Orienta los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes de la I.E N° 0006, a través del monitoreo y acompañamiento al docente. 	MUESTRA: 26	<p>Encuesta de satisfacción del docente.</p> <p>Escala: Nunca, a veces, siempre.</p> <p>Ficha de monitoreo al personal directivo y docente.</p> <p>Escala: Consignada en la ficha de monitoreo.</p>
	VARIABLE 2				
<p style="text-align: center;">V</p> <p>Nivel desempeño docente en la IE N° 0006 de Juanjuí – 2016</p>	<p style="text-align: center;">DIMENSION</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. ▪ Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes ▪ Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. ▪ Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. 	<p style="text-align: center;">INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se prepara para el aprendizaje de los estudiantes a través de la planificación y elaboración de los documentos técnico pedagógicos. ▪ Se prepara para la enseñanza del aprendizaje de los estudiantes a través de la elaboración de material didáctico. ▪ Participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, a través de la elaboración de los instrumentos de gestión y otras acciones encomendadas por el director. ▪ Se preocupa por el desarrollo de su profesionalidad e identidad. a través de la asistencia permanente a cursos de actualización y obtención de grados académicos. 			

Anexo n.º 02: Instrumentos de recolección de datos

Ficha de Evaluación en el marco del buen desempeño de los Directivos 2016 sobre la Implementación de los compromisos de gestión escolar

Inicio: Cuando el docente está empezando a desarrollar los desempeños previstos o evidencia dificultades y requiere acompañamiento pedagógico permanente en la institución educativa y la intervención de otras instituciones.

Proceso: Cuando el docente está en camino de lograr los desempeños previstos y requiere acompañamiento pedagógico periódico en la institución educativa y la intervención de otras instituciones.

Logro Previsto: Cuando el docente evidencia el logro de los desempeños previstos.

Logro destacado: Cuando el docente evidencia el logro por encima de los desempeños previstos y es potencial acompañante pedagógico de sus pares profesionales en la institución educativa.

I. DATOS GENERALES					
Sexo: 1. Femenino () 2. Masculino () Estado Civil: 1. Soltero(a) () 2. Casado(a) () 3. Conviviente () Grado de Instrucción: 1. Superior no Universitaria() 2. Universitaria ()	Edad: 1. 21 a 30 años () 2. 31 a 40 años () 3. 41 a 50 años () 4. 51 a más años ()				
Dominio 1 gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	0	1	2	3	4
Indicadores de desempeño					
Competencia 1					
1.- Presenta oportunamente sus documentos de planificación considerando los 06 compromisos de gestión escolar					
2.- Realiza reuniones a inicios de año en la IE para diagnosticar y diseñar las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje					
Competencia 2					
3.- Convoca y participa en talleres y reuniones donde participan miembros de la comunidad educativa para la toma de decisiones y desarrollo de acciones para el cumplimiento de las metas de aprendizaje					
4.- Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural					
5.- Participa en reuniones convocadas por los estudiantes, padres de familia, generando un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, manejando estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos					
Competencia 3	0	1	2	3	4
6.- Gestiona y promueve el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes					
7.- Promueve y participa en el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa					
8.- Apoya y promueve el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento, material educativo, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes					
Competencia 4					
9.- Implementa y apoya en las estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa					

10.- Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes					
PUNTAJE PARCIAL X =					
Dominio 02 orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes					
Competencia 5					
11.- Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.					
12.- Propone e implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa					
Competencia 6	0	1	2	3	4
13.- Promueve la participación de la institución educativa en eventos académicos, culturales, y otros convocados por la UGEL y otras instituciones mostrando avances en los aprendizajes de los estudiantes, promoviendo la reflexión y el compromiso de los docentes.					
14.- Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional					
15.- Monitorea y Acompañamiento en el uso efectivo del tiempo , estrategias metodológicas o momentos , los materiales y recursos educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas					
Puntaje parcial Y =					
RESULTADO GENERAL					

Fuente: Adaptado del Marco del Buen desempeño

Ficha de Evaluación en el marco del buen desempeño Docente 2016 sobre la Implementación de los compromisos de gestión escolar

(Para uso de los directivos de las Instituciones Educativas al jerárquico o docente)

1. **Inicio:** Cuando el docente está empezando a desarrollar los desempeños previstos o evidencia dificultades y requiere acompañamiento pedagógico permanente en la institución educativa y la intervención de otras instituciones.
2. **Proceso:** Cuando el docente está en camino de lograr los desempeños previstos y requiere acompañamiento pedagógico periódico en la institución educativa y la intervención de otras instituciones.
3. **Logro Previsto:** Cuando el docente evidencia el logro de los desempeños previstos.
4. **Logro destacado:** Cuando el docente evidencia el logro por encima de los desempeños previstos y es potencial acompañante pedagógico de sus pares profesionales en la institución educativa.

I. DATOS GENERALES					
Sexo: 1. Femenino () 2. Masculino () Estado Civil: 1. Soltero(a) () 2. Casado(a) () 3. Conviviente () Grado de Instrucción: 1. Superior no Universitaria() 2. Universitaria ()	Edad: 1. 21 a 30 años () 2. 31 a 40 años () 3. 41 a 50 años () 4. 51 a más años ()				
Dominio 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0	1	2	3	4
Indicadores de desempeño					
Competencia 1					
1.- Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña					
Competencia 2					
2.- Elabora creativamente la programación anual, UDA, SIC/SA, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionado					
3.- Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA/UDA/SIC/SA					
Puntaje					
parcial X =					
Dominio 2 : Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0	1	2	3	4
Competencia 3					
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 forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad					
Competencia 4					
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					
Competencia 5					
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 Y =					
Dominio 03 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0	1	2	3	4
Competencia 6					
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					
Competencia 7					
12.- Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
PUNTAJE PARCIAL Z=					
Dominio 04 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0	1	2	3	4
- Competencia 8					
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					
Competencia 9					
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 W =					
RESULTADO GENERAL					

Fuente: Adaptado del Marco del Buen desempeño

Anexo n.º 03: Validación por el juicio de expertos

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: RAMIREZ GARCIA, Gustavo

Grado Académico: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Institución donde labora: I.E. MIGUEL CHUQUISENCO, EPG-UCV-UAP - TARAPOTO

Cargo que desempeña: DIRECTOR, DOCENTE

Título de la Investigación: Calidad de la Gestión Administrativa v su Relación con el Nivel del Desempeño Docente en la I.E. N° 006 "Aplicación" de Juanjui – 2016.

Instrumento motivo de evaluación: ENCUESTA PARA MEDIR LA CALIDAD DE LA GESTION ADMINISTRATIVA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DOCENTE

Autor del Instrumento: ALBERT SCOTT ORTIZ CHAVEZ

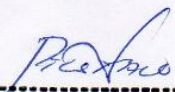
**MUY EN DESACUERDO (1) ALGO EN DESACUERDO(2) NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO(3)
ALGO DE ACUERDO(4) MUY DE ACUERDO(5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la variable de la calidad de la gestión administrativa y su relación con el desempeño docente.				X	
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de la evidencia inherente a la calidad de la gestión administrativa y su relación con el desempeño docente.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
	Subtotal				20	25
	TOTAL					

II. OPINION DE APLICABILIDAD: LAS DIMENSIONES GUARDAN COHERENCIA CON LOS INDICADORES

III. PROMEDIO DE VALORACION:

Lugar y fecha: Juanjui, Octubre de 2016



 Dr. Gustavo Ramirez Garcia
 DNI. 01109463

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: RIGOBERTO CHUMACERO CRUZ

Grado Académico: MAESTRIA EN GESTION PUBLICA

Institución donde labora: DIRECCION SUB REGIONAL DE SALUD HUALLAGA CENTRAL

Cargo que desempeña: RESPONSABLE AREA DE PRESUPUESTO

Título de la Investigación: Gestión de la calidad administrativa y su relación con el nivel de desempeño docente en la IE N° 0006 "Aplicación" de Juanjui -

Instrumento motivo de evaluación: FICHA DE OBSERVACION

Autor del Instrumento: ALBERT SCOTT ORTIZ CHAVEZ

MUY EN DESACUERDO (1) ALGO EN DESACUERDO(2) NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO(3) ALGO DE ACUERDO(4) MUY DE ACUERDO(5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente la variable de la Calidad de la gestión administrativa y su relación con el desempeño docente.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de la evidencia inherente a la Calidad de la gestión administrativa y su relación con el desempeño docente..					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.			X		
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.			X		
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
Subtotal				6	28	5
TOTAL					39	

II. OPINION DE APLICABILIDAD: El instrumento es válido para su aplicación

III. PROMEDIO DE VALORACION: 3.9(aceptable)

Lugar y fecha: Juanjui, Septiembre de 2016


M. Rigoberto Chumacero Cruz
CONTADOR PÚBLICO
M. N° 19-712

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: ZEGARRA DOMINGUEZ, Neyser.

Grado Académico: MAGISTER EN EDUCACION

Institución donde labora: I.E. N° 0006

Cargo que desempeña: Sub Director

Título de la Investigación: Gestión de la calidad administrativa y su relación con el nivel de desempeño docente en la IE N° 0006 “Aplicación” de Juanjui –

Instrumento motivo de evaluación: FICHA DE OBSERVACION

Autor del Instrumento: Albert Scott Ortiz Chávez

MUY EN DESACUERDO (1) ALGO EN DESACUERDO(2) NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO(3) ALGO DE ACUERDO(4)M UY DE ACUERDO(5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente de la Calidad de la gestión administrativa y su relación con el desempeño docente.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes a la Calidad de la gestión administrativa y su relación con el desempeño docente.				x	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.			X		
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.			X		
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
Subtotal				6	32	
TOTAL					38	

II. **OPINION DE APLICABILIDAD:** El instrumento es válido para su aplicación

III. **PROMEDIO DE VALORACION:** 3.8(aceptable)

Lugar y fecha: Juanjui, Septiembre de 2016



UGEL MARISCAL CACERES
I.E. N° 0006 - JUANJUI

Neyser Zegarra Dominguez
SUB DIRECTOR

Anexo n.º 04: Autorización para aplicar instrumentos

Juanjuí, 30 de mayo del 2016.

CARTA N° 032-2016-I.E.N°0006-J

Asunto : Autorización para realización de trabajo de investigación

Sr(a). : Albert Scott Ortiz Chávez

Presente.

Me dirijo con la finalidad de autorizar al **Sr. Albert Scott Ortiz Chávez**, estudiante de post grado de **Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo**, para realizar su trabajo de investigación **“Calidad de la Gestión Administrativa y su Relación con el Nivel de Desempeño Docente en la I.E. N° 0006 “Aplicación”**

de Juaniui de 2016 a partir del 01 de junio al 30 de septiembre del 2016 en esta institución; llevando a cabo su investigación en horario de oficina.

Sin más que hacer referencia.

Atentamente,

 INSTITUCION EDUCATIVA N° 0006
DIRECCION
UGEL MC - JUANJUÍ
Lic. Juan Meléndez Marquillo
DIRECTOR (e)