



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa san Agustín UGEL 06 del distrito de Ate, 2017.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Juan Adelino Salazar Mendoza

ASESOR:

Dra. Nancy Elena Cuenca Robles

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2018.

Página del jurado

.....
Dr. Ángel Salvatierra Melgar

Presidente

.....
Mg. Patricia Bejarano Álvarez

Secretario

.....
Dra. Nancy Elena Cuenca Robles

Vocal

Dedicatoria

A nuestro creador por guiar e iluminar nuestro camino para poder vencer todos los obstáculos del inicio proceso y fin del trabajo, que forma parte de una gran investigación, en bien de la población.

A mi hermosa familia que siempre está a mí lado brindándome su colaboración incondicional en este largo proceso la cual nos fortalece más cada día un trabajo esmerado y responsable.

Agradecimiento

A la prestigiosa universidad cesar vallejo de la escuela de posgrado por la oportunidad brindada para poder culminar y alcanzar los objetivos trazados con el propósito de lograr el grado académico de maestro en administración de la educación.

Asimismo una enorme consideración a la asesora Dra. Nancy Cuenca Robles por su orientación y dedicación prestada, especialmente a la IE San Agustín que me dio la oportunidad para poder realizar mi trabajo de investigación.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Juan Adelino Salazar Mendoza, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Administración de la educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “**Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa san Agustín UGEL 06 del distrito de Ate, 2017**”, presentada, en 70 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la educación es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 24 de noviembre del 2017

Juan Adelino Salazar Mendoza

DNI: 42552949

Presentación

Señores miembros del jurado:

Pongo a su disposición la tesis titulada: “**Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa san Agustín UGEL 06 del distrito de Ate, 2017**”, en cumplimiento a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos para optar el grado académico de Maestro en Administración de la educación de la Universidad “Cesar Vallejo”.

Esta tesis tiene como objetivo, determinar la relación entre la gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017, ya que es importante conocer el gestión educativa acorde a sus dimensiones, pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria para ayudarlos a mejorar la gestión educativa, que traerá como consecuencia un buena gestión.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad, en el capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación, en el capítulo II, se registra el método, en el capítulo III, se considera los resultados, en el capítulo IV se considera las discusiones, en el capítulo V se considera las conclusiones, en el capítulo VI se considera las recomendaciones en el capítulo VII se considera las referencias y los anexos de la investigación.

El autor

Índice

	Páginas
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	xiii
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	50
1.5. Justificación del estudio	50
1.6. Hipótesis	51
II. Método	54
2.1. Diseño de investigación	55
2.2. Variables, Operacionalización	56
2.3. Población y muestra	60
2.4. Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad	61
2.5. Métodos de análisis de datos	68
2.6. Aspectos éticos	69
III. Resultados	70
IV. Discusión	89
V. Conclusiones	93
VI. Recomendaciones	95
VII. Referencias Bibliográficas	97
	103

Anexos	
Anexo 1. Matriz de consistencia.	104
Anexo 2. Instrumentos.	107
Anexo 3. Base de datos de confiabilidad.	112
Anexo 4. Validez del instrumento por juicios de expertos.	114
Anexo 5. Base de datos.	129

Lista de tablas

	Páginas.
Tabla 1	Operacionalización de la variable: gestión educativa 58
Tabla 2	Operacionalización de la variable: desempeño docente. 59
Tabla 3	Población de los docentes de la institución educativa San Agustín. 60
Tabla 4	Baremos para la variable de gestión educativa. 63
Tabla 5	Baremos para la variable desempeño docente. 64
Tabla 6	Validez del instrumento de gestión educativa. 65
Tabla 7	Validez del instrumento de medición desempeño docente. 65
Tabla 8	Nivel de confiabilidad de gestión educativa. 67
Tabla 9	Nivel de confiabilidad del desempeño docente. 68
Tabla 10	Nivel de frecuencia de variable gestión educativa. 71
Tabla 11	Nivel de frecuencia de la dimensión gestión pedagógica. 72
Tabla 12	Nivel de frecuencia de la dimensión gestión institucional. 73
Tabla 13	Nivel de frecuencia de la dimensión gestión administrativa. 74
Tabla 14	Nivel de frecuencia de la dimensión gestión comunitaria. 75
Tabla 15	Nivel de frecuencia de la variable desempeño docente. 76
Tabla 16	Nivel de frecuencia de la dimensión actitudes y habilidades. 77
Tabla 17	Nivel de frecuencia de la dimensión planeación didáctica. 78
Tabla 18	Nivel de la dimensión estrategias organizativas didácticas. 79
Tabla 19	Nivel de la dimensión personalidad ética y social del docente. 80
Tabla 20	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra. 81
Tabla 21	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra. 81
Tabla 22	Correlación entre Gestión educativa y desempeño docente. 82
Tabla 23	Correlación entre gestión pedagógica y desempeño docente. 83
Tabla 24	Correlación entre gestión institucional y desempeño docente. 85
Tabla 25	Correlación entre gestión administrativa y desempeño docente. 86
Tabla 26	Correlación entre gestión comunitaria y desempeño docente. 87

Lista de figuras

		Páginas.
Figura 1	Diagrama de diseño de investigación.	55
Figura 2	Nivel de porcentaje de gestión educativa.	71
Figura 3	Nivel de porcentaje de Gestión pedagógica.	72
Figura 4	Nivel de porcentaje de Gestión institucional.	73
Figura 5	Nivel de porcentaje de Gestión administrativa.	74
Figura 6	Nivel de porcentaje de Gestión comunitaria.	75
Figura 7	Validez del instrumento de medición desempeño docente.	76
Figura 8	Nivel de porcentaje de actitudes y habilidades.	77
Figura 9	Nivel de porcentaje de planeación didáctica.	78
Figura 10	Nivel de porcentaje de estrategias organizativas didácticas.	79
Figura 11	Nivel de porcentaje personalidad ética y social del docente.	80

Resumen

La investigación tuvo como objetivo en determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño de los docentes en la institución educativa San Agustín UGEL 06 distrito de Ate, 2017.

La metodología de investigación fue de tipo básico, nivel descriptivo y correlacional, el diseño de investigación fue no experimental – transversal, la población de estudio fue 56 docentes de la comunidad educativa se consideró una muestra no probabilística, con muestreo de tipo censal, es decir, el tamaño muestral fue 56 encuestas a los docentes. Los resultados obtenidos de la encuesta realizada según la muestra y la percepción de los docentes existe una correlación estadísticamente significativa al obtener un valor de 0,997 correlacional alta, es decir, la gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la institución educativa San Agustín UGEL 06 distrito de Ate, 2017.

Los resultados de la investigación exigen mejorar ciertas capacidades de gestión educativa, tales como realizar reuniones de consenso para leer y aprobar por mayoría los documentos de gestión, especialmente las normas, funciones, reglamento interno del personal. Así mismo, realizar monitoreo más frecuentes y acompañamiento pedagógico a los docentes, motivar a los maestros a la capacitación para un mejor uso de los equipos informáticos tecnológicos en beneficio del servicio educativo y la sociedad.

Palabras claves: Gestión educativa y desempeño docente.

Abstract

The objective of the research was to determine if educational management is related to the performance of teachers in the educational institution San Agustín UGEL 06 district of Ate, 2017.

The research methodology was basic, descriptive and correlational level, the research design was non-experimental - transversal, the study population was 56 teachers from the educational community was considered a non-probabilistic sample, with census-type sampling, ie , the sample size was 56 surveys to teachers. The results obtained from the survey conducted. According to the sample and the teachers' perception, there is a statistically significant correlation when obtaining a high correlation value of 0.997, that is, the educational management is significantly related to the performance of the teachers of the San Agustín UGEL 06 district of Ate, 2017.

The results of the research demand to improve certain educational management capacities, such as holding consensus meetings to read and approve by majority the management documents, especially the rules, functions, internal personnel regulations. Likewise, conduct more frequent monitoring and pedagogical accompaniment to teachers, motivate teachers to the training for a better use of technological computer equipment for the benefit of the educational service and society.

Keywords: Educational management and teaching performance.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

La educación actual en estos tiempos es la base fundamental para la sociedad, en la actualidad existe una intranquilidad o malestar en el sistema educativo a nivel mundial de América y Europa permite incrementar e impulsar, la gestión del proceso de planificación, organización de la profesión docente y la evaluación del desempeño, para rescatar la labor docente y contribuir el crecimiento profesional del maestro e innovar la excelencia pedagógica. Sin embargo la intranquilidad, de la decisión de adoptar en cada territorio ha sido fundamentalmente distinto de planear el crecimiento, para la cual posiblemente acierta que hay más diferentes semejanzas de correlación en la profesión de evaluar el desenvolvimiento del maestro entre los distintos procesos educativos. (Murillo, 2006, p.38)

La realidad problemática de la gestión educativa es el trabajo de organizar averiguar e investigar los registros de resolución y procedimientos del desequilibrio educativo de los centros educativos a nivel mundial, informan y experimentan las actividades de organizar y sistematizar el sector educativo, con la condición de mejorar los desniveles que presentan nuestra sociedad actual. En relación al nivel educativo de gestión en el ámbito de instituciones educativas públicas y privadas, el problema que se presenta son por ejemplo la pésima gestión, no hay una adecuada planificación y control.

En el ámbito internacional el servicio educativo, se encuentra en el proceso de ejecución la cual la gestión educativa permanece realizando confianza en la tecnología globalizada, los territorios aún no han logrado el límite final de formación y desarrollo institucional para seguir un sistema de motivación que permita alcanzar los métodos de administrar adecuadamente la organización, bajo el mandato de gestión de un líder eficiente de cada directivo, que ejecute el contenido de líderes eficaces que se encaminen al cumplimiento de procedimientos y disposiciones de la instituciones educativas. (Albares, 2006, p.46)

Las estrategias de la gestión educativa se puede mencionar que en estas nuevas modificaciones que se han dado en la realidad actual de todos los confines a nivel internacional, tienen sus principios y causas en la modernización global, que

conforman la disposición del recurso económico y producción de la planificación social, la concepción del universo y la existencia del ser humano por lo tanto tiene inconveniente para planificar organizar y lograr las estrategias, la cual se incrementa de inseguridad y desconfianza, que afecta las normas educativas, conocimientos tradiciones y costumbres.

Según la realidad del valor representativo que se está desarrollando en muchos territorios de las naciones, en muchos países se puede mencionar que las distintas escalas del proceso, es decir existe muy poca irregularidad, en la organización del sector educación no existe un plan institucional. La fórmula de ejecutar es una ilusión imposible, en los casos de los sistemas de evaluaciones del proceso educativo institucional, la creencia de juicios de confianza en la administración de conducción de la gestión educativa, es la responsabilidad y el compromiso de exigencia del director. (Arríen, 2001, p. 04)

En cuanto a nuestra realidad de varios análisis de estudio mencionan que el desempeño del maestro permite implicar el crecimiento del proceso de competencia y actitud, que permita a los docentes hacer más eficiente su labor de desempeño. Por lo que el maestro desarrolle las actitudes y habilidades de organización de las sesiones y unidades didácticas del aprendizaje empleando métodos y estrategias proactivas, es posible que las clases logren alcanzar la formación didáctica de enseñanza. Por lo tanto el docente que no cuenta con competencia teórica y práctica, es posible que los educandos no logren cumplir con la programación curricular previstos.

A nivel nacional las nuevas estrategias para remontar el cambio del desequilibrio de la formación y desarrollo en el Perú, se hace necesario investigar sobre el contenido de las propuestas de gestión educativa. Es importante saber que enfoques sobre gestión se han considerado en los procesos del cambio educativo. Abordar este problema será decisivo para la solución de los problemas concernientes al sistema educativo estratégico en el Perú, con la restauración de la dictadura se abre nuevas probabilidades de la democracia educativa. Para ello esto implica, que la gestión institucional estratégica debe ser considerada como

diferentes parámetros de visión eficiente, que en la últimas décadas inspiraran a la modernización del sistema educación en el Perú, en el ámbito de la intervención administrativa, se ha considerado una norma modernizada de deslindar la responsabilidad y facultad accesible. (Salazar, 2001, p.17)

Con respecto al autor menciona que a nivel nacional existen nuevos procedimientos para enmarcar el desequilibrio del educando en el país que es importante investigar sobre el tema del plan de gestión educativa estratégica. Es necesario conocer los enfoques de gestión y la estrategia del cambio educativo, el principal problema de la gestión de educación es la no democratización, para ello se debe descentralizar la educación con una buena planificación estratégica moderna.

Por lo tanto el problema de los docentes en el Perú puede ser examinado desde tres puntos, problema en la formación del maestro, porque actualmente los contenidos curriculares en las universidades y en los institutos superiores atraviesan por un problema en cuanto a la calidad con el mundo actual globalizado, y también por la creación de institutos privados de formación docente caracterizados por su baja calidad y poco alumnado que incumplen con el estándar por el ministerio de educación. El bajo nivel remunerativo, por lo tanto no hay mecanismos por parte del estado que incentive la labor del maestro, por lo que la remuneración que recibe el maestro no está de acuerdo a su desempeño en el marco normativo irreal, el entrampamiento político, que se encuentra actualmente el sector educativo. (Salazar, 2001, p.18)

A nivel local la gestión educativa y el desempeño docente de las instituciones educativas presentan diversos problemas, en cuanto a diferentes aspectos por la deficiente gestión institucional e inadecuada administración de organización académica, comunitaria y gestión de los servicios educativos que se presenta en la institución educativa, una inadecuada interrelación del personal docente y administrativos que realizan labores en la institución educativa, la relación de instrucción y formación significativa de los alumnos, puso en marcha el procedimiento de calificar y reflexionar sobre la documentación de las disposiciones

para el desempeño docente eficiente del maestro con la descentralización del proceso y formación docente y especialización en educación. Minedu (2012)

En la institución educativa San Agustín UGEL 06, del distrito de Ate del año 2017 en la actualidad el presente problema que se presenta fue una deficiente administración y organización institucional académica comunitaria de la gestión de los servicios educativos, el docente se encuentra desmotivado por el bajo nivel remunerativo, los docentes no están comprometidos con la institución educativa la cual se observa que el director no supervisa a los maestros, el plan de enseñanza y aprendizaje en el aula, una inadecuada preparación para el buen desempeño por parte de los maestros, esto produce un bajo grado normativo de los alumnos. Por lo cual no se cumplen los objetivos, y visión de la institución educativa por la incapacidad de gestión.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes nacionales

Sander (2009) en su tesis titulada *influencia de gestión educativa sobre el desempeño docente en la provincia de Lucanas*, el objetivo de la presente investigación fue determinar el nivel de relación que existe entre gestión educativa sobre el desempeño docente en la provincia de Lucanas por la cual, se utilizó un diseño no experimental, la población estuvo conformada por docentes del distrito de lucanas, en un número igual a 220, mientras que la muestra considerada fue de 180 docentes. Los resultados demostraron que efectivamente en las instituciones educativas se implementó una gestión educativa estratégica democrática y participativa, el desempeño docente había mejorado sustancialmente. La variable del estudio de gestión educativa se mantiene una correlación firme significativa con el desempeño de los docentes.

Carrasco (2002) realizó un estudio de investigación denominado *gestión educativa y rendimiento escolar en la provincia de Chupaca*, la cual se planteó como objetivo

principal fue determinar el nivel de asociación entre las variables de estudio. La población estuvo conformada por docentes en un total de 320; mientras que la muestra considerada un total de 180 docentes. El diseño de investigación corresponde al no experimental, aunque en este caso se ha utilizado datos categóricos, lo que significaba hacer uso de un diseño de asociación simple. Los resultados demostraron que en la mayoría de los casos el rendimiento escolar es adecuado en la medida que la gestión educativa se circunscriba a los criterios metodológicos administrativos que la normatividad y el marco conceptual lo establece. Esta investigación de gestión educativa se relaciona directamente con el problema de estudio, ya que permite demostrar los rendimientos descriptivos para la innovación del desempeño docente.

Rincón y Carlos (2005) en su trabajo de investigación titulado *relación del desempeño docente y el rendimiento escolar*, adopto como objetivo general de investigación está orientado a conocer la relación que existe entre las dos variables, se utilizó un diseño de investigación del tipo correlacional. Así mismo la población estaba conformada por docentes del distrito de Oyón en un número igual a 96; mientras que la muestra considerada un total de 85 docentes. Los resultados demostraron que el estudio de la presente investigación son aquellas que mencionan que existe una relación directa y significativa entre ambas variables. Por lo que se recomienda que se implementen capacitaciones para dotar y proporcionar de elementos didácticos a los profesores y asegurar un mejor desempeño docente. El estudio de la variable de desempeño docente guarda mucha relación con el problema de investigación la cual permite contribuir la calidad del servicio del desempeño docente.

Díaz (2009) en su trabajo de investigación titulado *gestión educativa y calidad de formación profesional en la facultad de educación de la UNSACA*, el objetivo principal demostraron que la investigación está orientada en establecer la relación que existe entre el nivel de gestión educativa y calidad de formación profesional. Así mismo la investigación considero como población estuvo conformada por docentes un total de 175 que representa una muestra de 60 docentes. Las conclusiones realizadas en la investigación sostuvo que, se ha

comprobado que la gestión educativa curricular tiene relación directa y positiva con la calidad de formación profesional que se realiza en la facultad de educación de la UNSACA, 2002. Los resultados demostraron que efectivamente en las instituciones educativas, la relación correlativamente fue 71.1 % que representa que es una correlatividad alta efectiva, es decir existe una correlatividad recta entre el “gestión educativa de nivel eficiente”. Esta variable de estudio aporta y contribuye al proceso de gestión estratégica y calidad de innovación que se labore, para el análisis del trabajo de investigación.

Reyes (2012) menciona en su trabajo de investigación denominada *relación de estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de la institución educativa de la región callao en el distrito de ventanilla* el objetivos principal fue analizar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y desempeño docente en el nivel secundario. La presente investigación tiene enfoque cuantitativo no experimental, el diseño es descriptivo transversal. La encuesta fue aplicada sobre toda la población, conformada por 40 docentes, sin excluir a nadie. Los resultados demostraron que no existe la correlación entre las dos variables, el estudio se concluye que la variable del desempeño docente está relacionado a diversas causas, para la cual el desempeño de los docente y conocimientos normativos del estudiante, disposición y dirección de los recursos financieros y la persecución del liderazgo ejercido por los directivos. Esta variable tiene correlación directa con estudio de investigación estudiado y tiene significatividad del desempeño docente.

1.2.2. Antecedentes internacionales

Bazán (2008) en su trabajo de investigación *acompañamiento pedagógico y desempeño docente en el municipio escolar Maracaibo*, para ello el estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes en el municipio escolar Maracaibo, propuso el tipo de estudio fue básica, el diseño del proceso de investigación es no experimental, done eligió a una población de 02 supervisores 04 directores y 43 maestros con un total de 49 docentes, los resultados de los datos se realizó a través

del instrumento conformado por 42 ítems utilizado una escala de Likert polinómica de respuesta fueron validados mediante expertos en educación. Las principales conclusiones señalaron que el acompañamiento pedagógico y el desempeño de los docente tienen una relación significativa, es decir en la medida que hay una supervisión de monitorear, entonces el profesor cumple con sus roles y se siente motivado. Esta variable de desempeño docente guarda mucha significatividad con el problema de estudio la cual permite contribuir a mejorar la calidad del servicio del desempeño docente.

Pérez (2010) en su tesis de investigación mencionada *gestión educativa y su relación con la práctica de liderazgo en el colegio cardenal Luque de María en Bogotá*, su estudio tuvo como objetivo general fue conocer la relación que existe entre la administración de la gestión educativa relacionado con la práctica de liderazgo de justicia humana de los maestros. Este trabajo comprende a un enfoque cuantitativo, con un enlace descriptivamente correlacional y transversal. Donde eligió una población conformada por maestros en un número igual a 109; mientras que la muestra considerada fue un total de 29 maestros. Las principales conclusiones señalaron, que el trabajo que se presenta tiene correlación positiva la gestión educativa y la práctica de liderazgo es transformacional y con una cercana relación de líder carismático y transaccional. Esta variable se interrelaciona y aporta directamente al problema de investigación ya que permite la contribución de gestión educativa del estudio.

Graffe (2002) en su investigación titulada *gestión educativa para la transformación de la escuela Universidad central de Venezuela*. El proceso a ser llevado adelante por el gerente educativo para lograr la transformación de la institución que dirige a fin de que pueda ofertar un servicio de excelencia. Así se analiza el perfil de dicho gerente debe tener, el proceso de dirección a ejercer el conjunto de competencias requeridas como el liderazgo, toma de dediciones y generación de un clima de participación y trabajo en equipo de la escuela, junto al instrumento metodológico requerido para lograrlo. El estudio llego a las siguientes conclusiones: El proceso de dirección de la escuela exige al directivo la capacidad para formar equipos de trabajo, procesos de delegación y la toma de decisiones en

grupo y el manejo de conflictos, a través de un enfoque de solución de problemas de la gestión y la innovación pedagógica. Esta variable tiene relación significativa con el trabajo de investigación lo cual aporta procesos técnicos y metodologías de solución.

Sander (2006) en su investigación denominado *gestión educativa y calidad de vida de los estudiantes* según la nueva realidad internacional que se configura a principios de la década de transición hacia el siglo XXI, los objetivos de esta investigación está orientado en conocer la unión que existe entre las dos variables, por lo tanto ha utilizado un diseño de investigación del tipo correlacional, la población ha sido docentes de 130, mientras que la muestra considerada un total de 80 docentes. Los resultados demostraron que efectivamente fueron analizados en forma descriptiva e inferencial logrando establecer las opiniones entre los estratos que conformaron la muestra sobre la variable de estudio el estudio se comprende con la defensa del pensamiento crítico y la acción participativa en la sociedad y la educación como instrumentos efectivos para la construcción de un mundo más libre y equitativo basado en un concepto integral de calidad de vida humana. Este trabajo de investigación constituye un aporte muy importante para la investigación ya que tiene técnica y métodos relacionados a la variable.

Rodríguez (2009) en su tesis de investigación denominada *gestión educativa y calidad educativa en la formación docente en México*, los objetivos de esta investigación se centraron en construir la correlatividad que existe entre el proceso de gestión educativa y calidad educativa. Así mismo la investigación considero como población a 172 maestros donde se eligió a una muestra representativa de 88 maestros, El análisis y discusión de las propuestas a trabajar tiene impacto en la cultura de aprendizaje de los futuros maestros, además, los cambios y las innovaciones de formación, requieren de la asignación y de la apuesta al rol y la función esencial y protagónica de las escuelas; la visión y de la práctica de una gestión de calidad sustentada en el trabajo pedagógico. Este trabajo de investigación constituye un aporte muy interesante para el análisis del marco teórico ya que guarda relación con el estudio de investigación.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 gestión educativa

Organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura (2011) en uno de sus artículos señalo:

Es la organización sistemática donde interactúa los diversos elementos como el director, docentes, estudiantes, personal administrativo, padres de familia, la comunidad local las relaciones que entablan entre ellos los asuntos que abordan y la forma como lo hacen enmarcando en el contexto cultural que le da la acción y contiene normas, reglas, principios, para generar los ambientes y condiciones de aprendizaje de los estudiante. (p. 72)

Con respecto al autor menciona que la gestión educativa es un sistema organizativo que permite orientar los proyectos institucionales de interrelación del directivo, maestros, alumnos con los padres de familia para mejorar los procesos pedagógicos.

Organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura (2011) en uno de sus artículos señalo:

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales regionales. (p.32)

Con respecto al autor menciona que es un conjunto de procedimientos que orienta el conocimiento y habilidades que permite construir los procesos de gestión educativa, con la finalidad de planificar y explicar los sistemas con las que nos interrelacionamos y socializamos para la toma de decisiones.

Hernández (2012) refiere que “La gestión educativa se observa como la gestión del ambiente interno de la institución educativa, que aplica los principios generales de la administración a la educación para el logro de sus objetivos” (p.26). En tal sentido podemos decir que la gestión educativa, es un proceso de coordinación con las autoridades educativas que permite realizar una gestión de recursos materiales educativos, para mejorar los servicios de la institución, y aplicar la ejecución en forma adecuada y eficiente para la práctica pedagógica.

Loera (2006) afirma que:

La gestión educativa se conformó en el contexto del sistema educativo nacional, con el propósito de apoyar a los centros escolares en la mejora de la calidad de los servicios que ofrecen y los aprendizajes de los estudiantes, a partir del desarrollo de las competencias de todos los actores escolares para la práctica de liderazgo, trabajo colaborativo, participación social responsable, planeación estratégica, evaluación para la mejora continua. (p.83)

Con respecto al autor menciona que el modelo de gestión educativa permite conformar el contenido del de los sistemas institucionales, con el interés de brindar servicios educativos de calidad, y proceso de aprendizaje eficiente, y competencias de los estudiantes en la práctica del liderazgo, para trabajar en equipo y realizar una mejora continua en la evaluación.

Matta (2004) afirma que “La *gestión educativa* es la forma de comprender, organizar y conducir, tanto al sistema educativo como a la organización escolar; estratégica situacional y transformacional se reconoce como uno de sus fundamentos que acompaña a la acción educativa” (p.44). En tal sentido podemos decir que la gestión educativa es planificar y gestionar proyectos educativos con la finalidad de reorganizar la institución escolar e innovar los procesos pedagógicos, con la finalidad de transformar el proceso educativo, en el acompañamiento pedagógico.

Organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura (2011) en uno de sus artículos señalo:

la gestión educativa es un conjunto de procesos teórico, prácticos integrados y relacionados, dentro del sistema educativo, que dirigen amplios espacios organizacionales que integra el conocimiento, ética y eficacia, política y administración de procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas, para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación. (p. 44)

Con respecto al autor menciona que a gestión educativa es un proceso educativo relacionado con la organización y el sistema institucional, por lo tanto permiten integrar las capacidades y conocimientos éticos y actitud, para la mejora continua de los ejercicios y trabajo escolar, atender con eficiencia el requerimiento relaciones con la educación.

Serna y Gómez (2003) asevera que “Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas, a la exploración de actividades de innovación permanente como proceso sistemático” (p.47). En tal sentido podemos decir que la gestión educativa estratégica es la capacidad para sistematizar los procesos educativos y conocimientos con el propósito de lograr el mejoramiento de las prácticas educativas y los objetivos de los estudiantes.

Gestión de la educación

Loera (2008) considera que la gestión de la educación:

es el proceso que se presentan, de manera integral, coherente y unificada, las decisiones por parte del profesional en administración de la educación en los centros educativos, para la definición y logro de los objetivos institucionales planteados, planes y prioridades que se refiere

al desarrollo curricular, recursos humanos, financieros, materiales, entre otros. (p. 69)

Con respecto al autor manifiesta que la gestión en el centro educativo es un proceso donde se enmarca el desarrollo estratégico institucional, de manera integral y coherente, para la determinación de objetivos, acciones y prioridades en el compromiso a todas las instituciones educativas.

Modelos de gestión educativa

Casassus (1999) refiere que “Es un proceso de una situación rígida determinada y estable a otra cada vez más flexible, la cual demanda ajustes constantes, las formas de hacer las mismas que las actuales” (p. 22). Con respecto a la institución menciona que la gestión es una disciplina que determina cada vez más flexiblemente democrática para lograr los objetivos propuestos de la institución educativa.

Casassus (1999) afirma que: “El normativo es una visión lineal desde la planificación en un presente, hacia el futuro único cierto predecible y alcanzable como resultado de la planificación en el presente” (p. 23). Con respecto al autor menciona que la normatividad es el principio y guía de la visibilidad de la planeación en la actual hacia el porvenir de alcanzar los logros de resultados de planificar en la concurrencia de asistencia.

Casassus (1999) refiere que: “El prospectivo es previsible a través de la construcción de escenarios múltiples y por ende ha pasado de un futuro único a otro múltiple e incierto la planificación se flexibiliza” (p. 23). Con respecto al autor menciona que el prospectivo es predicción que permite construir las reformas y características profundas del porvenir en especial de planeación de flexibilizar los múltiples de los posteriores del futuro.

Casassus (1999) refiere que: “El estratégico es la estrategia tiene un carácter estratégico, normas medios para alcanzar lo que se desea, articula los recursos

humanos técnicos, materiales financieros propios de una organización” (p. 23). Con respecto al autor menciona que la estrategia es el camino a seguir una calidad de personalidad y normativo, comunicación para lograr lo que se plantea los bienes patrimonios, personas expertos tangibles de finanzas privados de una estructura organizativa.

Casassus (1999) refiere que: “El estratégico situacional es situacional el proceso integrador de la planificación y se multiplican los lugares y entidades planificadoras, lo que da lugar a la descentralización educativa” (p. 23). Con respecto al autor menciona que el estratégico situacional, es un procedimiento situacional para integrar la planeación, elevar la situación de la entidad planeación lo que permite el sitio de descentralizar las instituciones de educación.

Casassus (1999) afirma que:

La calidad total se refiere a la planificación, el control y la mejora continua, lo que permitiría introducir estratégicamente la visión de la calidad en la organización, los componentes centrales de la calidad son. La identificación de usuarios y sus necesidades, el diseño de normas y estándares de calidad, el diseño de procesos que conduzcan hacia la calidad, la mejora continua de las distintas partes del proceso y la reducción de los márgenes de error. (p. 23)

La calidad total según el autor menciona que es un plan estratégico de inspección de mejoramiento continuo, que permite ingresar métodos de estrategias de brindar servicios de calidad de organizar, los procesos principales de la calidad, identificar a los clientes y sus carencias, el croquis normativo y metodología de calidad, el diagrama de procedimientos de conducir hacia la innovación permanente y calidad del proceso.

Casassus (1999) afirma que: “La reingeniería reconoce mayor poder y exigencia acerca del tipo y calidad de educación que se espera, en el paradigma sobre educación y aprendizaje, si se quiere una mejora en el desempeño, se

necesita un cambio radical de procesos” (p. 23).Según el autor menciona que la reingeniería identifica más el dominio de autoridad de motivación de la innovación de la calidad de formación y desarrollo, sobre el conocimiento de enseñanza por la cual permite realizar mejoras del proceso y desempeño.

Casassus (1999) asevera que:

Comunicacional es necesario comprender a la organización como una entidad y el lenguaje como formador de redes comunicacionales, el lenguaje es el elemento de la coordinación de acciones, esto supone un manejo de destrezas comunicacionales, ya que los procesos de comunicación facilitarán o no que ocurran las acciones deseadas. (p. 23)

Con respecto al autor manifiesta que la comunicación es importante interpretar la estructura de la institución de vocación de facilitador de redes de información, la expresión es el medio principal de comunicación de organización, esto permite un dominio de habilidades y destrezas del lenguaje ya que permite guiar y facilitar las acciones de comunicación.

Procesos de la gestión educativa

Planificación

Organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura (2011) en uno de sus artículos señalo:

Es un proceso donde el director con su equipo decide que hacer y determina a través de estrategias que convierten a la institución educativa en un centro de excelencia pedagógica de acuerdo a la misión y visión del proyecto educativo institucional, la gestión es fundamentalmente un proceso de toma de decisiones hay que decidir sobre qué debemos hacer para lograr nuestro objetivo por dónde empezar, como lo hacemos. (p. 42)

Con respecto a esta institución señala que la planificación es un conjunto de procedimientos del directivo donde determina las funciones de organizar las actividades de qué hacer como actuar a través de procesos o sistemas en la institución escolar para innovar la pedagogía y alcanzar los objetivos trazados.

Ejecución

Organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura (2011) en uno de sus artículos señalo:

La ejecución de acuerdo a lo planificado implica el desarrollo de la gestión, facilitando la integración y coordinación de las actividades de los docentes, estudiantes, padres de familia y otros agentes así como el empleo de los recursos para desarrollar los procesos, programas y proyectos. (p. 45)

Esta institución señala que la ejecución son las funciones del directivo de delegar las tareas, organizando los recursos existentes, coordinando la integración de actividades mediante la toma de decisiones para alcanzar los objetivos del proyecto educativo institucional.

Evaluación y monitoreo

Organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura (2011) en uno de sus artículos señalo:

Con esta evaluación se podrá identificar aquellos aspectos que son importantes mantener aquellos que requieren un mejoramiento para el logro de los objetivos institucionales. Actuar implica un segundo momento de ejecución del proceso de gestión, considerando los resultados de la evaluación y reajustes necesarios durante el proceso para la consecución de las metas. (p. 46)

Con respecto a la UNESCO señala que la evaluación y monitoreo es continua y permanente mejorar e innovar los aspectos de estimación y valoración más interesantes para lograr las metas propuestas de la institución. Para lo cual permite ejecutar los procedimientos de gestión integrando los rendimientos de la evaluación para alcanzar los objetivos trazados.

Evaluación para la mejora continúa

Loera (2006) considera que “es un proceso de actividades programadas de reflexión y procedimientos sistemáticos de recolección, análisis e interpretación de información con la finalidad de emitir juicios sobre las actividades, resultados, impactos de un programa, formular recomendaciones para tomar decisiones” (p.71). En tal sentido podemos mencionar que la evaluación de la mejora continua, es permanente a través del proceso de aprendizaje e indicadores y recopilar los resultados del proceso de enseñanza y aprendizaje, se deben valorar de manera colectiva y crítica todos los procesos implementados en sus fases de planeación con el fin de recomendar para la toma de decisiones es decir para innovar las acciones futuras.

Enfoque estratégico de gestión educativa

Organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura (2011) en sus artículos señala “la reflexión y la observación del proceso a desarrollar, comprendiendo lo esencial y determinando las estrategias que aseguren el logro de los objetivos, de esta manera, la planeación educativa implica pro actividad, participación y fuerte compromiso social” (p. 26). En tal sentido podemos mencionar que el enfoque estratégico permite estructurar el sistema educativo para el desarrollo del aprendizaje y lograr el propósito educativo en los alumnos, para la satisfacción y expectativas de la sociedad en la institución educativa.

Planeación estratégica

Loera (2006), asevera que:

Es un proceso sistemático de análisis y diálogo entre los actores de una comunidad educativa específica, para seleccionar una dirección de acciones clave de resultados que cambian situaciones de planeación se convierte en un proceso que se realiza de forma permanente, participativa y con base en consensos, no hay un planificador si no un facilitador de la comunidad educativa. (p.67)

Con respecto al autor menciona que la planeación estratégica, es un conjunto de sistemas que permite aplicar estrategias de análisis y comunicación con la institución educativa, para seleccionar a través de la evaluación los resultados, que permitan planificar un proceso de forma permanente la colaboración y permanente, para facilitar la planificación de la institución educativa.

Planificación y organización

Organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura (2011) en sus artículos señala “la planificación son las metas de organización, establecer una estrategia para alcanzarlas y trazar planes para integrar y coordinar el trabajo de la organización que se ocupa tanto en los fines que hay que hacer, como hay que hacerlo” (p.158). En tal sentido podemos decir la planificación y organización son las estrategias que permiten alcanzar los objetivos propuestos de todas las actividades programadas como ejecutarlo y que hacer para realizar el trabajo con el fin de lograr las metas.

Dimensiones de Gestión Educativa

Gestión pedagógica

Organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura (2011) en uno de sus artículos señalo:

La dimensión pedagógica comprende lo relacionado a opciones educativas metodológicas, planificación evaluación y certificación, así mismo al desarrollo de prácticas pedagógicas actualización y desarrollo personal y profesional de docentes, currículo, principios educacionales, principios psicopedagógicos, metodología de enseñanza y aprendizaje, análisis, planificación del sistema de evaluación, materiales educativos, estilos de aprendizaje. Se toma en cuenta los siguientes aspectos, las opciones metodológicas para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje en la institución, así como el enfoque que dirige los documentos de programación curricular. (p.36)

Con respecto al autor menciona que la gestión pedagógica se refiere a la labor que se realiza en la clase es decir se interpreta la unión que tiene el maestro con las capacidades curriculares por lo tanto como transfiere los conocimientos, destrezas actitudes capacidades técnicas estratégicas y competencia a los estudiantes, para desarrollar los procesos de enseñanza y aprendizaje en el salón de clases.

Sánchez (2003) refiere que “la dimensión pedagógica es la que hace referencia a los propósitos y estrategias de la enseñanza a la concepción del alumno y docente del aprendizaje, a la relación pedagógica” (p. 42). Con respecto al autor menciona que la dimensión pedagógica permite referirse al conjunto de procesos para lograr el conocimiento didáctico a través de enseñanza y aprendizaje, con la metodología curricular, para identificar y analizar la estrategia de evaluación de aprendizaje de los estudiantes.

Gestión institucional

Organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura (2011) en uno de sus artículos señalo:

Esta dimensión institucional se refiere a la forma cómo se organizan la institución, la estructura, la instancias y responsabilidades de los diferentes actores, además la forma de relacionarse con las normas explícitas e implícitas, los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución, ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento. (p.35)

Con respecto a esta institución señala que la gestión institucional se encarga de organizar las estructuras las sesiones de clases, los contenidos e indicadores actitudes y valores para la toma de decisiones en la organización institucional, en esta etapa se define el equipo básico del desarrollo de la programación anual normas y los servicio educativos para mejorar y promover el desarrollo de las capacidades, habilidades y actitudes, de los estudiantes que permitan innovar sus conocimientos y actitudes en las diversas actividades.

Méndez (2003) refiere que “la dimensión organizacional es el conjunto de aspectos estructurales que toman cuerpo en cada establecimiento educativo determinando un estilo de funcionamiento de las personas y equipos de trabajo” (p. 63). Con respecto al autor menciona que la dimensión organizacional es un proceso de las actividades que se va a realizar a través de la estructura organizativa de la institución para establecer y determinar el estado de actividad institucional.

Gestión Administrativa

Organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura (2011) en uno de sus artículos señalo:

En esta dimensión se influye acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, financieros, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa, como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza y aprendizaje. (p. 36)

Con respecto al autor menciona que la gestión administrativa se encarga de las diversas actividades y cumplimiento de la normatividad, referido al curriculum que se desarrolla en la institución educativa incluyendo la planificación dirección ejecución y control de los recursos materiales financieros humanos que nos permita innovar los resultados educativos, y administrar a todo el personal de la comunidad educativa relacionada con el desempeño docente, directores, y personal administrativo.

Hernández y Sánchez (2003) manifiestan que el director de manera administrativa debe cumplir lo siguiente:

Registrar y controlar los bienes inmuebles que tenga la institución, proveer los recursos materiales y financieros de la escuela, mantener la infraestructura escolar, elaborar con el apoyo de los docentes el programa anual de trabajo basándose en las necesidades de la escuela, revisar que el personal docente tenga el registro de avance programado para evaluar cuál ha sido el desarrollo de enseñanza y el aprendizaje, tramitar los permisos correspondientes, mantener actualizada la documentación de los alumnos organizar y dirigir los procesos de inscripción, mantener actualizada la planilla del personal docente. (p.28)

Con respecto a los autores mencionan que la dimensión administrativa analiza acciones estratégicas de gestión del talento humano financieros materiales educativos que ayudan a tomar decisiones en la institución educativa con el apoyo

de los procesos técnicos que el personal administrativo se encargue de administrar organizar las actividades de la institución educativa de forma eficiente.

Gestión comunitaria

Organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura (2011) en uno de sus artículos señalo:

Esta dimensión comunitaria se refiere al modo de respuesta a las necesidades de la comunidad que se asume las relaciones de la escuela con el entorno, teniendo pleno conocimiento de las necesidades y demandas de la escuela. Asimismo, las relaciones con los padres de familia, instituciones de la comunidad y la sociedad civil de su entorno para realización de alianzas estratégicas en mejora de la calidad educativa. (p. 37)

Con respecto a esta institución seña que la gestión comunitaria permite el modelo de respuestas concretas a la comunidad educativa que adquieren todas las necesidades de la organización, y las relaciones de las redes sociales de apoyo con los padres de familia y estudiantes de la localidad para innovar el nivel de calidad de la educación.

Méndez (2003) refiere que “la dimensión comunitaria es la inserción social de la escuela a su apertura de los diferente grupos o antes de que hay en la comunidad y participación en la institución en fin a la intervención activa de la escuela en el que hacer comunitario” (p. 37). Con respecto al autor menciona que la dimensión comunitaria es la participación cultural de las actividades que promueven las decisiones de la comunidad con las exigencias de la institución con el fin de intervenir las relaciones con la comunidad y los padres de familia que imparten en la sociedad.

1.3.2 Desempeño Docente

Definición

Fernández (2002) afirma que “es el conjunto de actividades que realiza el profesor un trabajo diario preparación de clases asesoramiento a los estudiantes, calificación de trabajos, coordinaciones con docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación” (p.45). En tal sentido podemos decir que el desempeño docente es un profesional que brinda servicio especializado de actividades de tarea diarias, diseño de clases en aula, facilitador, orientador, guiar brindar tutoría a los estudiantes, para el proceso de enseñanza y aprendizaje también se encarga de gestionar con las autoridades de la institución educativa.

Montenegro (2007) señala que “el desempeño es un conjunto de acciones concretas, el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p.18). En tal sentido podemos decir que el desempeño docente es un facilitador que se encarga de preparar las experiencias curriculares para el aprendizaje de los estudiantes, también es el responsable de seleccionar las actividades de los conocimientos del educando.

Orellana (2003) asevera que “el docente es un profesional especializado en la enseñanza, aprendizaje del conocimiento del campo y ciencia humanística o el arte, ha sido formado para facilitar técnicas, métodos de trabajo que debe desarrollar el alumno para el logro de su aprendizaje” (p.54). En tal sentido podemos decir que el docente es un profesional reflexivo, facilitador que realiza una labor de mediación entre el conocimiento y el aprendizaje de los alumnos que comparte experiencias, en el proceso de enseñanza y aprendizaje de competencia sistematizados, establecidos de orientar y aplicar estrategias para el desarrollo de los contenidos.

Rol del docente innovador

Señalan que actualmente, la competencia, el profesionalismo y la dedicación que se nos exigen, hace que recaiga en el docente una gran responsabilidad, que los estudiantes, las niñas y los niños lo que hacen depende en gran parte del trabajo que les damos, es decir, como los motivamos, como les presentamos los contenidos, como los organizamos. (Montenegro, 2007, p. 118)

Con respecto al autor menciona que el rol del docente innovador, permite desarrollar capacidades, habilidades y actitudes para competir en el ámbito educativo con gran responsabilidad que los alumnos y alumnas lo que desarrollan sus habilidades muchas veces depende de la enseñanza que se brinda es decir la motivación permanente y continua.

Evaluación del desempeño docente

Rodríguez (2009), asevera lo siguiente:

La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional, a través de la misma se asigna valor al curso de la acción, es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos. (p.48)

Con respecto al autor menciona que la evaluación del desempeño docente, es un sistema de evaluar que brinda la oportunidad de lograr nuevos estilos de reflexionar sobre la práctica educativa, el perfil normativo, organización de procedimientos, con la finalidad de mejorar los resultados necesarios, para alcanzar adecuadamente los objetivos propuestos.

Guerra (1995) refiere que “La evaluación del desempeño docente debe tener en cuenta la realidad social, económica, geográfica, donde actúa el maestro, para que sea práctica, real, objetiva y permita su mejoramiento continuo a través de la reflexión y actualización”(p.87). Con respecto a este autor menciona que la evaluación del desempeño de los docentes por lo cual se debe tomar importancia la existencia comunicativa ahorrativa del territorio donde está el docente sin embargo para que sea experiencia aplicación de trabajo que permita innovar eficientemente y tomar conciencia de actualizar.

Métodos e instrumentos para evaluar el desempeño docente

Valdés (2009) afirma que “La evaluación del desempeño docente, de acuerdo con su complejidad, requiere ser sometida a un proceso sistemático, coherente, contextualizado que posibilite el acercamiento a este fenómeno” (p.47). Este proceso se puede hacer a través de algunos métodos e instrumentos, los cuales se mencionan a continuación:

Observación de las clases

Valdés (2009) afirma que:

Pareciera una buena estrategia porque se observa directamente cómo se desempeña el maestro, sin embargo, esto genera tensión en los estudiantes y profesor, además, si se advierte al docente de la visita, él se esforzará por hacer una clase ideal, pero no necesariamente la va a mantener durante toda su vida laboral y si no se le avisa, posiblemente tome la observación de la clase como supervisión, control y amenaza.
(p.47)

Con respecto a este autor menciona que observación de las clases es un mejor método, sin embargo permite la observación directa como se desenvuelve el docente, lo cual genera fuerza o resistencia en los alumnos y maestro además si se informa que tiene una supervisión o monitoreo se interesara por realizar un

modelo de clases pero no innecesariamente lo va a conservar durante el perfil de trabajo.

Autoevaluación

Valdés (2009) refiere que:

Consciente de sus debilidades y conoce sus fortalezas, entonces se autoevalúa de manera eficaz; otra posibilidad podría ser cuando el maestro reconoce sus fortalezas, pero no acepta sus debilidades; entonces su autoevaluación no es confiable; también podría pasar que el docente sobredimensione sus habilidades y no reconozca sus debilidades, por lo tanto su autoevaluación no será objetiva. (p.48)

Con respecto a este autor menciona que la observación permite saber cuáles son la debilidad y fortaleza del docente sin embargo se autoevalúa de manera eficiente, también se puede ser cuando el profesor acepta sus fortalezas lo cual no reconoce su debilidad la cual la autoevaluación es inviable.

Encuesta de opinión de profesionales

Valdés (2009) manifiesta que:

En este caso la información suministrada en un informe final por los profesionales que evaluaron el desempeño docente a través de una encuesta debe arrojar un panorama real y asertivo del desempeño docente; sin embargo, la subjetividad del profesional encuestado puede primar y además, el director o coordinador, el cual hace las veces de evaluador, en algunos casos puede carecer de la experiencia, y de las herramientas para poder evaluar al docente. (p.48)

Con respecto a este autor menciona que encuesta de opinión de profesionales en este sentido la indicación suministra una información total de los

docentes que evaluaron el dominio docente a través de una técnica lo cual debe mostrar un programa interesante de la práctica docente lo cual sea una prueba subjetiva para que los directivos y coordinadores tienen que tener una experiencia eficientemente para evaluar a los maestros.

Tests proyectivos sobre actitudes, valores y normas

Valdés (2009) manifiesta que “Determina la actitud que tiene el docente frente a posibles situaciones del trabajo que desempeña, su responsabilidad, ética, el cumplimiento de las normas internas y externas” (p.49). Este autor manifiesta que la determinación de las actitudes que el profesor tiene frente a las probables posiciones laborales que desempeña su compromiso de capacidad de fidelidad a los procesos normativos de interior e exterior.

Ejercicios de rendimiento profesional

Valdés (2009) manifiesta que “Posibilita conocer el potencial del docente en su desempeño laboral, pero no garantiza su éxito en el trabajo”. (p.49). Este autor manifiesta que ejercicios de rendimiento profesional afirma observar y capacidad del profesor en el buen desempeño del trabajo sin embargo no asegura el nivel laboral.

Pruebas pedagógicas de lápiz y papel para los alumnos

Valdés (2009) refiere que:

Permite la evaluación del docente a través de la opinión de los estudiantes, sin embargo, es cuestionada, porque el docente no tiene las competencias necesarias para hacer una evaluación objetiva de su profesor; sólo se podría centrar en aspectos como: la puntualidad, trato, presentación personal, dedicación; pero no en aspectos específicos como el dominio del área disciplinar, manejo didáctico o evaluación. (p.49).

Con respecto a este autor menciona que la valoración del maestro a través de la participación de los alumnos lo cual es investigada porque el maestro no tiene capacidad y competencia adecuada para hacer el examen objetiva, sin embargo se podrá concentrar en objetos como el compromiso identificación de personal dedicado en el dominio de las áreas específicas didácticas de la evaluación.

Campos de acción del desempeño docente

Consejo nacional de educación (2011), señala en el artículo:

Para los docentes el espacio y la tarea que sintetizan el que hacer docente son el aula y la enseñanza. La participación de otros espacios de trabajo, como la escuela o la comunidad, y en otras dimensiones, como la gestión educativa o el diseño de políticas, no está incorporada en la misma medida que la tarea pedagógica de aula en las nociones y en los discursos sobre el desempeño docente. Finalmente para los docentes que participan en los diálogos, un buen desempeño docente se traduce a un buen desempeño de los estudiantes. (p. 43)

Con respecto a esta institución menciona que el campo de acción del desempeño de los docentes, son espacios dinámicos estratégicos y técnicas de análisis que el profesor realiza en el aula de clases, el proceso de enseñanza, la intervención de otros espacios laborales, como el centro educativo o el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, la capacitación formativa e instructiva docente, que intervengan en los diálogos en el marco del buen desempeño docente.

Dimensiones del Desempeño docente

Fernández (2002) asevera que “los nuevos profesores deben contar con un perfil profesional y una formación adecuada que le permitan liderar sus aulas,

motivar al alumno y hacer cumplir normas básicas, apoyados por la comunidad educativa” (p. 30).

Aptitudes y Habilidades

Fernández (2002) manifiesta que:

Se toma en cuenta en esta competencia las actitudes y habilidades del docente, en efecto es el papel que desempeña el profesor como profesional de la educación, exige poseer un conjunto de actitudes, destrezas y habilidades básicas, que le permiten cumplir con sus responsabilidades profesionales de manera adecuada, para poder enseñar se debe dominar ciertas metodologías, y para que esto sea posible el profesor debe ser un profesional de la enseñanza, se debe contar con un conocimiento pedagógico amplio y con actitudes que permitan la interrelación con los alumnos. (p.31)

Con respecto al autor menciona que el análisis de las actitudes y habilidades son las competencias y conocimientos del docente que realiza aplicado diversas estratégica metodológicas y técnicas que permite cumplir con su responsabilidad de manera eficiente y flexibilidad para tener que enseñar con una pedagogía adecuada que los estudiantes se relacionen por si solos en la diversas actividades de la sociedad.

Caballo (2007) asevera que “las habilidades sociales como el conjunto de conductas que expresan los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo en un contexto interpersonal. Pero respetando las conductas de los demás individuos solucionando problemas presentes y reduciendo dificultades futuras” (p.19). Con respecto es este autor menciona que las actitudes y habilidades es un grupo de comportamiento que expresan el afecto de estresas intervenciones de voluntad de opinión del sujeto en la contextualización de personalidad, valorando el comportamiento de las personas para solucionar los conflictos actuales y reducir deficiencias por venir.

El Ministerio de Educación del Perú (2007) señala que:

Las capacidades pedagógicas se reconoce en esta dimensión a las capacidades que el docente debe haber alcanzado durante su formación, que le permitan satisfacer su labor como docente, en esta dimensión se evidencian las destrezas metodológicas, pedagógicas y habilidades didácticas. (p.22)

Con respecto a esta institución señala que la actitud es la capacidad de enseñanza que permite reconocer la capacidad de actitud e inteligencia del maestro de haber logrado su formación y cultura para desarrollarse como maestro y aplicar estrategias, métodos y técnicas de enseñanza

Planeación Didáctica

Fernández (2002) considera que:

En esta competencia, la planeación didáctica es el elemento anticipador de los acontecimientos en el aula, planear es preparar las clases, es considerar las características de los estudiantes, reflexionar sobre lo que se enseña, preparar las actividades y los materiales necesarios, con ello el profesor se asegura que sus alumnos aprendan al máximo, una planeación permite impartir buenas clases, entendiendo como buena clase aquellas en que a pesar de las dificultades y las circunstancias en las que se imparte, el profesor provee los elementos necesario para hacerlo lo mejor posible, la planeación es fundamental para el éxito de la enseñanza. (p. 32)

Con respecto al autor menciona que la planeación didáctica esta competencia permite que el docente planifique las actividades en el aula es decir preparación de clases de acuerdo a las capacidades de los alumnos, organizar lo que se va a dictar, preparación de las diversas actividades y recursos, el docente se asegura que sus estudiantes adquieran un aprendizaje adecuado, la planeación

nos permite brindar buen servicio de clases a los estudiantes es decir los docente planea sus sesiones de aprendizaje para el aprendizaje eficiente.

El Ministerio de Educación del Perú (2014) señala que:

La planificación como el acto de anticipar, organizar y decidir cursos y métodos a fin de promover aprendizajes en los estudiantes considerando además sus aptitudes, incluye la selección de las actividades necesarias por parte del docente para alcanzar una meta, decidir sobre el orden apropiado, y el establecimiento de un plan de acción. (p.20)

Con respecto a esta institución señala que la planeación es un elemento anticipador de organización y tomar decisiones de los programas de metodología con la finalidad de motivar el aprendizaje de los alumnos tomando en cuenta su proactividad por parte del maestro para lograr sus objetivos y tomar decisiones de la institución de un plan ejercer

Estrategias organizativas didácticas

Fernández (2002) afirma que:

Es un conjunto de estrategias organizativas didácticas o llamadas también estrategias de enseñanza, viene hacer la secuencia de actividades que realiza el profesor en diversos estilos de trabajo, combinando métodos y técnicas de enseñanza en función de los objetivos a lograr, las características de los alumnos, los contenidos los recursos, el ambiente, es el manejo de diversas opciones de enseñanza y aprendizaje considerando que el currículo es variado ya que la programación contiene contenidos enfocados al aprendizaje de contenidos, actitudes y de procedimientos.(p. 33)

Con respecto al autor menciona que las estrategias organizativas didácticas es un conjunto de actividades del proceso de aprendizaje que el profesor emplea

las metodologías de enseñanza aplicando diversas técnicas y estratégicas, para que el estudiantes se sientan cómodos en el aula en ambiente adecuado, y así puedan cumplir sus objetivos propuestos considerando las diversas actividades del enfoque del proceso de aprendizaje y actitudes, por lo tanto permite la organización de las diversas actividades, es decir establece docente pueda abordar los contenidos en el aula, permitiendo organizar actividades un nivel de significatividad a los aprendizajes y la posibilidad de uso en la vida diaria del alumnos.

El Ministerio de Educación del Perú (2007) señala que:

El entorno del aprendizaje y el clima en el aula donde interactúan los estudiantes entre sí y con el docente. Asimismo, refiere las diversas capacidades pedagógicas que el docente desarrolla durante las sesiones de aprendizaje, articulando el dominio de la disciplina, la comunicación clara y sencilla de los contenidos con la aplicación de estrategias y metodologías que colocan al estudiante en el centro del proceso de enseñanza aprendizaje. (p.13)

Con respecto a esta institución señala que las estrategias didácticas son las condiciones del ambiente de la formación didáctica de la instrucción, la cual los alumnos y maestro se refiere a los procesos de aprendizaje que el maestro realiza la programación de las sesiones de instrucción para el desempeño de la puntualidad, la información motivadora de los indicadores para la realización de los métodos y procesos que motivan al alumno en el proceso de instrucción y formación.

Personalidad ética y social del docente

Fernández (2002) afirma que:

Es una persona que ha decidido dedicarse a ser un profesional de la educación carga sobre sus hombros el peso de la responsabilidad del futuro de la comunidad, su país y el planeta ya que trasmite en gran

medida y en conjunción con la familia, será la calidad de ser humano que guiará el mundo en un momento otro, debemos recordar que la mejor enseñanza es la que se da con el ejemplo de ahí que el profesional de la educación es un líder nato, debe ser una persona íntegra con una clara y sólida estructura ética y moral con una personalidad libre y con un profundo amor al conocimiento. (p. 34)

Con respecto al autor menciona que la personalidad ética y social del docente permite que el maestro es el responsable de la educación en el país la cual educa con el ejemplo aplicando los valores y actitudes que permitan alcanzar el éxito para innovar el proceso de enseñanza con vocación de servicio eficiente y con la capacidad del conocimiento.

MINEDU (2012) señala que:

La dimensión ética y social del docente se manifiesta principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana. En ese contexto, se expresa también en el reconocimiento y respeto de las diferencias y en la elección de los medios empleados. (p. 14)

Esta dimensión contribuye la personalidad ética del maestro se refiere a la importancia y responsabilidad y obligación del empeño moral y ético con los estudiantes, sus instrucción de capacitación ética e incentivo moral de compromiso y selección de información aplicada a través de los medios.

Marco de buen desempeño docente

Minedu (2012) señala que:

En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla evitando reducir el concepto de marco a una de lista de cotejo. A continuación presentamos esta visión de docencia y los elementos que

componen el Marco. La estructura de éste se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro dominios que comprenden nueve competencias que a su vez contienen cuarenta desempeños. (p. 17)

El nivel de buen desempeño docente se enfoca en la visibilidad de educación para la nación para la cual se ha conformado la organización que habilite la reducción de definición del cuadro de un registro de comparación, en seguida se presenta la experiencia del maestro y los conjuntos que constituyen el cuadro de registro de dominios competencias y lo desempeños.

Definición de propósitos

Minedu (2012) señala que:

El Marco de buen desempeño docente, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el estado, los docentes y su la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. (p.17)

El nivel del buen desempeño educativo, explica los mandatos, las capacidades y los desempeños que caracterizan una afable docencia y que son adjetivo a todo educativo de enseñanza vital corriente del país. Establecer un arreglo especializado y colectivo entre la nación, los educadores y la colectividad en torno a las disputas que se esperanza supeditar a los maestros del estado, en continuado periodo de su licenciatura profesional, con la intención de obtener el aprendizaje de todos los alumnos.se trata de un instrumento fundamental en una habilidad integral del progreso educativo

Los cuatro dominios del marco de buen desempeño docente

Dominio I: preparación para los aprendizajes de los estudiantes

Minedu (2012) señala que:

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinas, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. (p.18)

Entender el proyecto del labor didáctico a través de la formación del planteamiento curricular, los acuerdos pedagógicos y las funciones de enseñanza en el e senario de una perspectiva intercultural e inclusión .relatar el entendimiento de las primordiales particularidad benéfico, educativo instructivo e intangible y cognitivas de sus alumnos, el termino de las capacidades, así como la recopilación de elementos, tácticas de instrucción y apreciación de la enseñanza

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Minedu (2012) señala que:

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

proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar (p.18)

Permite la comprensión de enseñanza y la administración del curso de la docencia por centro de un tratamiento que evaluar la inserción y la variedad en todos sus lenguajes, lo cual permite la medir la pedagogía del maestro en el crecimiento del ambiente eficiente enseñanza de instrucción de manipular la capacidad de motivar continuamente a los alumnos, el crecimiento de diversas habilidades y métodos de prueba utilizándose los bienes pertenecientes para facilitar e identificar y lograr los retos en el procedimiento de aprendizaje y enseñanza para mejorar.

Dominio III Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Minedu (2012) señala que:

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. (p.19)

Constituye la participación en la acción de la escuela o la conexión de instituciones desde la flexibilidad para conformar la sociedad de aprendiz, se refiere a la socialización eficaz con los diferentes autores de colectividad educativa, la intervención del proceso de ejecutar la autoevaluación del (PEI) así como la prestación del ambiente en condiciones eficientes lo cual incluye el valor y respetar a la sociedad, y sus cualidades de responsabilidad para lograr alcanzar los aprendizajes.

Dominio IV Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Minedu (2012) señala que:

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. (p.19)

Con respecto esta institución señala que comprende el desarrollo de la profesión y la identidad docente los procedimientos del desempeño y calidad de instruir el crecimiento de la sociedad competente de los maestros permite la conciencia del sistema sobre la disciplina de enseñanza de los compañeros de ocupación en conjunto de apoyo de intervención en las tareas del crecimiento especializado lo cual influye el compromiso en los procedimientos y alcanzar el aprendizaje empleo de indicación del croquis de implementar la administración de la educación.

1.3. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el la gestión pedagógica con el desempeño docente en la institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017?

¿Qué relación existe entre la gestión institucional con el desempeño docente en la institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017?

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa con el desempeño docente en la institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017?

¿Qué relación existe entre la gestión comunitaria con el desempeño docente en la institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

La presente investigación constituye un importante aporte teórico referencial en función al análisis sobre la gestión educativa del director como líder y su relación con el desempeño docente permitiendo identificar en forma objetiva el estado de la realidad institucional, los procesos pedagógicos, administrativa, institucional y comunitaria de la institución educativa san Agustín del distrito de Ate aportando recomendaciones para que exista un trabajo comprometido, colaborativo, democrático y flexible entre el director, docentes y los miembros de la comunidad educativa

1.5.2 Justificación práctica

La presente investigación constituye un importante aporte práctico en función al análisis de los resultados del estudio sirve para detectar las necesidades y problemas de la institución educativa en mención con proyección a solucionarlas aportando recomendaciones prácticas que mejoren la gestión y calidad del servicio educativo en la institución y que sea referente para otras instituciones educativas.

1.5.3 Justificación metodológica

La investigación constituye un aporte metodológico, permite buscar la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente responde adecuadamente a un diseño no experimental y un nivel descriptivo correlacional, el mismo que a través del análisis de observación y aplicación de una encuesta describe los hechos encontrados en la institución educativa San Agustín del distrito de Ate y analiza las correlaciones entre la gestión educativa y desempeño docente.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Fundamentación de la hipótesis

Hernández (2010) asevera que “la hipótesis vienen a ser guías para una investigación o estudio, se derivan de las teorías existentes, la formulación de nuestras hipótesis se sujetan a los objetivos investigativos planteados por tanto, se han formulado a nivel de hipótesis correlacionales” (p. 38). En tal sentido podemos decir que la hipótesis son enunciados en forma afirmativa que se formulan y plantean en base a la probabilidad de estudio de investigación, por lo tanto se sujetan en los objetivos formulados en los niveles de correlacional de la hipótesis.

1.6.2 Formulación de la hipótesis:

Las hipótesis se plantean en forma estadística alterna y nula.

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes de la institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Hipótesis específica

Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño de los docentes de la institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Existe una relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño de los docentes en la institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Existe una relación significativa entre la gestión Administrativa y el desempeño de los docentes en la institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Existe una relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño de los docentes en la institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

1.7. Objetivos de investigación

1.7.1 objetivo general

Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

1.7.2 Objetivos Específicos

Determinar la relación entre la gestión pedagógica con el desempeño de los docentes en la institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Determinar la relación entre la gestión institucional con el desempeño de los docentes en la institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Determinar la relación entre la gestión administrativa con el desempeño de los docentes en la institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Determinar la relación entre la gestión comunitaria con el desempeño de los docentes en la institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) asevera que:

El diseño de investigación es no experimental de corte transversal, es no experimental porque en la investigación no se realiza la manipulación deliberada de las variables, se observan los fenómenos de la realidad en su ambiente natural para después analizarlos de manera estadística tanto descriptivamente como de manera inferencial. (p. 103)

En tal sentido podemos decir que se desarrolló la investigación que representa a un gráfico o plano no experimental de tipo correlacional, todo ello implica que no se manipula la variable de gestión educativa estratégica y desempeño docente, y transversal, porque permite recolectar datos en un único momento, y correlacional, porque permite la conexión de las variables.

Se determinó el esquema para el diagrama del diseño representativo:

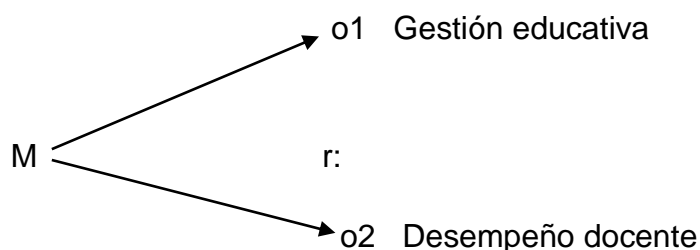


Figura 1. Diagrama de diseño de investigación

Donde:

- M muestra de estudio
- o1 Gestión educativa
- r relación entre ambas variables correlación
- o2 Desempeño docente

2.1.1 Tipo de estudio

Hernández, Fernández y Batista (2014) afirman que “La investigación es de tipo básica fundamental, porque tiene como finalidad de obtener y recolectar la información para incrementar y construir la base del conocimiento científico existente acerca de la realidad, el objeto de estudio contribuye las teorías científicas, las mismas que analiza para perfeccionar su contenido” (p.145). En tal sentido podemos decir que la investigación que se realizó fue básica porque aporta a la ciencia en relación con el conocimiento y el aprendizaje, la cual permite incrementar los conocimientos de la realidad que contribuye al objeto y teorías de investigación científica para analizarlas el contenido.

2.1.2 Nivel de investigación

Hernández, Fernández y Batista (2014) manifiestan que “el trabajo de investigación es de nivel descriptivo-correlacional, porque está orientado recoger, registrar y elaborar los datos de información, para la construcción de los instrumentos metodológico aplicables a los propósitos” (p. 45). En tal sentido podemos determinar que el nivel descriptivo es porque tiene la capacidad de describir y seleccionar las características de estudio o fenómeno, y su descripción del objeto de las dos variables en un mismo momento dado de la ausencia o carencia de algo de la realidad actual del problema. Correlacional porque permite investigar la conexión o unión entre las variables que representan el estudio para identificar la relación que existe entre las diferentes variables.

2.2 variables de Operacionalización gestión educativa

Definición conceptual:

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2011) señalo que:

Es un sistema educativo con el propósito de apoyar a los centros educativos en la innovación de la calidad del servicio que ofrecen los procesos pedagógicos, de aprendizaje de los estudiantes para el desarrollo de las competencias de evaluación que deben orientarse al logro de los objetivos propuestos de trabajo y participación social planeación estratégica, evaluación para la mejora continua. (p. 34)

Definición conceptual desempeño docente

Fernández (2002) asevera que:

El docente emplea un sistema metodológico de estrategias y técnicas en la formación de la cultura educativa, y organización persistente en la enseñanza, aprendizaje del conocimiento del campo y ciencia humanística, a cual ha sido especializado en educación para instruir guiar orientar y aplicar estrategias, actitudes y habilidades, metodología de enseñanza para el proceso de aprendizaje de los estudiantes. (p. 54)

Tabla 1.

Operacionalización de la variable: Gestión Educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valorativa	Niveles de rangos
gestión pedagógica	Proceso de aprendizaje estilos de aprendizaje	1, 2, 3, 4, 5, 6,7	Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1	Malo (35-55) Regular (56 62) Bueno (63-85)
gestión institucional	Organización educativa estructuras organizativas.	8, 9, 10, 11,12,13, 14, 15,16		
Gestión administrativa	Manejo de dirección y recursos educativos	17,18,19, 20,21		
Gestión comunitaria	Relaciones de la escuela con el entorno redes de apoyo	22,23,24, 25, 26		

Fuente: Extraído de Organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura (2011) y adaptado (2017)

Tabla 2.

Operacionalización de la variable: Desempeño Docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valorativa	Niveles de rangos
Actitudes y Habilidades	Actitud habilidad destrezas metodología.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Siempre Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca	5 4 3 2 1 Malo (38-55) Regular (56-63) Bueno (64-90)
Planeación didáctica	Planeación de actividades, programación de clases.	8, 9, 10, 11, 12,13, 14, 15, 16		
Estratégicas organizativas didácticas	Estrategias de enseñanza, estilos de aprendizaje.	17,18,19,20		
Personalidad ética y social del docente	Actitud ética	21, 22, 23, 24		

Fuente: Extraído de Fernández (2002) y adaptado (2017)

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población:

Hernández, Fernández y Baptista (2014), quienes mencionaron que “la población es el conjunto de elementos, objetos con características similares dentro de un contexto que presenta una situación problemática” (p. 457). Con respecto a la población puede ser comprendida con una totalidad en general de elemento objeto y estudio que pertenecen a todo grupo geográfico que tienen características similares dentro de un espacio y tiempo específico a población del presente estudio estuvo conformada por 56 docentes de la Institución Educativa San Agustín del distrito de Ate 2017.

Tabla 3.

Población de docentes de la institución educativa San Agustín

Institución educativa San Agustín	Número de docentes	porcentaje
Total	56	100%

N= 56 docentes

2.3.2. Muestra:

Hernández, Fernández y Baptista (2014), quienes mencionaron que “La muestra censal es aquella porción que representa toda la población, la cual indica que para este estudio la muestra fue representativa” (p. 302). Para el trabajo de investigación la muestra estuvo conformada por 56 docentes de la Institución Educativa “San Agustín” UGEL 06 del, distrito de Ate 2017, siendo esta una muestra censal porque está conformada por toda la población.

Muestra censal

Valderrama (2013), expresa que "una muestra censal es una muestra en donde se considera a la totalidad de la población" (p.185). Por lo tanto la muestra censal representa la toda la población que se estudia de la determinada investigación.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

Se desarrolló el procedimiento del cuestionario de preguntas según Encarnación (2004) afirma que "es el proceso de recopilar los datos de información mediante los objetivos y análisis del estudio del conocimiento basadas en interrelación entre la investigación y la encuesta haciendo uso del cuestionario" (p. 238). Es un sistema de procedimientos que desarrolla el investigador para recopilar la información necesaria para su investigación, en la determinada investigación la técnica utilizada fue la encuesta.

Hernández (2014) asevera que:

La encuesta es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir o explicar una serie de características. (p. 141)

También se empleó el cuestionario en base a la práctica del estudio, oportunamente de los procesos de información, que permite alcanzar y lograr los resultados de manera rápida, oportuno y eficiente

2.4.2 Instrumento de recolección de datos

Carrasco (2013) menciona que “el instrumento de la investigación es el más empleado cuando se estudia gran número de población, lo cual permite una respuesta directa” (p. 318). Por lo tanto se menciona que el cuestionario es el instrumento más aplicado ya que permite indagar la información del grupo del análisis del estudio, que permite organizar e incorporar preguntas bien formuladas correctamente en base a las variables de estudio.

Cuestionario ha sido estructurado para realizar la medición de la gestión educativa estratégica y el otro para medir el desempeño docente con la intención medir el nivel de correlación que existe entre las variables la cual se determinó las siguiente manera

Ficha técnica del cuestionario que mide la variable: gestión educativa.

Instrumento: cuestionario sobre gestión educativa

Aplicación: docentes de la institución educativa San Agustín, distrito de Ate – 2017.

Autor: UNESCO (2011) adaptado por Juan Adelino, Salazar Mendoza.

Año: 2017.

Tipo de aplicación: colectiva.

Duración: 30 minutos.

Objetivo: Determinar el nivel de gestión educativa en la institución educativa san Agustín ugel 06, distrito de Ate – 2017.

Descripción: el instrumento es de escala tipo Likert y con valores codificados de la **siguiente forma:** Siempre, (5) Casi Siempre, (4) A veces, 3) Casi nunca, (2) Nunca, (1) el tiempo de aplicación del instrumento es de 30 minutos.

Contenido:

Se ha elaborado el cuestionario de tipo escala Likert con un total de 26 Ítems distribuido en cuatro dimensiones pedagógicas, institucionales, administrativas y comunitarias.

Tabla 4.
baremos para la variable Gestión educativa

		Gestión educativa	Gestión pedagógica	Gestión organizativa	Gestión administrativa	Gestión Comunitaria
N	Válidos	56	56	56	56	56
	Perdidos	0	0	0	0	0
	Mínimo	35	12	11	7	7
	Máximo	85	28	30	27	27
Percentiles	30	55,00	19,00	16,10	15,00	15,00
	60	62,20	23,00	20,00	18,00	18,00

Ficha técnica del cuestionario que mide la variable: desempeño docente

Instrumento: cuestionario sobre desempeño docente.

Aplicación: docentes de la institución educativa San Agustín, distrito de Ate – 2017.

Autor: Fernández (2002) adaptado por Juan Adelino, Salazar Mendoza.

Año: 2017.

Tipo de aplicación: colectiva

Duración: 30 minutos

Objetivo: Determinar el nivel del desempeño de los docentes en la institución educativa San Agustín ugel 06, distrito de Ate – 2017.

Descripción: el instrumento es de escala tipo Likert y con valores codificados de la siguiente forma: Siempre, (5) Casi Siempre, (4) A veces, 3) Casi nunca, (2) Nunca, (1) el tiempo de aplicación del instrumento es de 30 minutos.

Contenido: Se ha elaborado el cuestionario de tipo escala Likert con un total de 24 Ítems distribuido en cuatro dimensiones, Actitudes y Habilidades, planeación didáctica, Estrategias organizativas didácticas y personalidad ética y social del docente.

Tabla 5.

Calculo de baremos para la variable Desempeño docente

		Desempeño docente	Actitudes y Habilidades	Planeación didáctica	Estratégicas organizativas didácticas	Personalidad ética y social del docente
N	Válidos	56	56	56	56	56
	Perdidos	0	0	0	0	0
Mínimo		38	15	14	7	7
Máximo		90	33	40	22	22
Percentiles	30	55,00	19,10	20,10	13,00	13,00
	60	63,00	23,00	24,40	15,00	15,00

2.4.3 Validez del instrumento

Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p. 243). La validación del instrumento fue válido porque está correctamente estructurado, para realizar la evaluación, tiene que cumplir los requisitos de los instrumentos elaborados, para ello se procedió a establecer un procedimiento por medio de juicios de expertos realizado por dos magísteres y un doctor, la cual revisaron la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems por lo tanto permite responder a los objetivos de la presente investigación.

Tabla 6.

Validez del instrumento de medición de gestión educativa

Nº	Nombres y apellidos			especialidad	Resultado
Experto 1	Dra. Ada Calderón Alva			Metodóloga	Existe suficiencia
Experto 2	Mgtr. Jaramillo	Dennis Ostos	Fernando	Temático	Existe suficiencia
Experto 3	Mgtr. Cerafin	Virginia urbano	asunción	Orientación educativa	Existe suficiencia

Fuente: certificados de validez

Como se observa en la tabla 6, la validez de juicios de expertos determino que el instrumento es pertinente, relevante, claro y suficientemente para ser empleado en la muestra representativa, con el propósito de obtener la información necesaria del trabajo de investigación, para la cual los resultados fueron que existe suficiencia.

Tabla 7.

Validez del instrumento de medición desempeño docente

Nº	Nombres y apellidos			especialidad	Resultado
Experto 1	Dra. Ada Calderón Alva			Metodóloga	Existe suficiencia
Experto 2	Mgtr. Jaramillo	Dennis Ostos	Fernando	Temático	Existe suficiencia
Experto 3	Mgtr. Cerafin	Virginia urbano	asunción	Orientación educativa	Existe suficiencia

Fuente: certificados de validez

Como se observa en la tabla 7, los expertos validaron en promedio bueno que el instrumento es pertinente, relevante, claro y suficientemente para ser empleado en la muestra representativa, con el propósito de obtener la información necesaria del trabajo de investigación, para la cual los resultados fueron que existe suficiencia.

2.4.4 Confiabilidad

Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiesta que “la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes y sirve para saber si los ítems y/o reactivos son confiables para aplicarlos a la muestra” (p. 277). El criterio de la confiabilidad del instrumento, se determinó en la presente investigación, por el coeficiente de alfa de Cronbach requiere de una sola administración del instrumento de medición, producen escalas de varios valores posibles, que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tiene como respuesta cinco alternativas.

Análisis de confiabilidad del instrumento de gestión educativa

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el alpha de Cronbach, que se encarga de determinar la media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la encuesta.

El instrumento está compuesto por 26 ítems, siendo el tamaño de la muestra 20 encuestados. El nivel de confiabilidad de la investigación es 95%. Para determinar el nivel de confiabilidad con el alpha de Cronbach se utilizó el software estadístico SPSS versión 22.

Tabla 8

Nivel de confiabilidad del instrumento de gestión educativa

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,845	26

Fuente: Alfa de Cronbach

Se puede observar en la tabla 8, para encontrar el análisis de confiabilidad del instrumento de gestión educativa se aplicó la prueba piloto teniendo como muestra de 20 docentes, para evaluar el nivel del instrumento que mide la variable para ello tiene un coeficiente del Alfa de Cronbach 0,845 este permite que el instrumento tubo una alta confiabilidad por lo que puede ser usado para recalcar la investigación necesaria para el estudio de la variable los ítems es altamente confiable y por lo tanto midió lo que se quiso medir

Análisis de confiabilidad del instrumento desempeño docente

Para la validez del instrumento se utilizó el alpha de cronbach, que se encarga de determinar la media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la encuesta.

El instrumento está compuesto por 24 ítems, siendo el tamaño de muestra 20 encuestados. El nivel de confiabilidad de la investigación es 95%. Para determinar el nivel de confiabilidad con el alpha de crombach se utilizó el software estadístico SPSS versión 22.

Tabla 9

Nivel de confiabilidad del instrumento desempeño docente

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Crombach	N de elementos
0,805	24

Fuente: Alfa de Crombach

Se puede observar en la tabla 9, para encontrar el análisis de confiabilidad del instrumento desempeño docente se aplicó la prueba piloto teniendo como muestra de 20 docentes, para evaluar el nivel del instrumento que mide la variable para ello tiene un coeficiente del Alfa de Cronbach 0,805 este permite que el instrumento tubo una alta confiabilidad por lo que puede ser usado para recalcar la investigación necesaria para el estudio de la variable los ítems es altamente confiable y por lo tanto midió lo que se quiso medir.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para determinar el análisis estadístico y saber los resultados tanto descriptivo como inferencial se obtuvo los datos mediante el software estadístico spss22, por la cual se realizó la tabulación de los datos y se procedió a determinar el rango de las variables, como también la tabla de frecuencia de las dimensiones de cada una para ser enviados los datos a la matriz de las tablas de frecuencias y porcentajes de cada una de ellas.

Para determinar la correlación entre las variables y las respectivas dimensiones aplicadas, se empleó la prueba rho Spearman, por lo que los datos fueron distribuidos en forma simple y luego fueron medidos en escalas ordinales.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), asevera que: “cuando las variables son ordinales se puede usar la Rho Spearman, además el Rho Spearman es una

medida de correlación para variables de un nivel de medición ordinal, los individuos objetos de la muestra pueden ordenarse por rangos” (p.306).

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación se considera las características éticas que son importantes para el trabajo del maestro, dentro de la institución educativa, para ello se cumplió con las disposiciones y procedimiento por parte del directivo, así también el consentimiento por cada docente para acceder a la información requerida para lo cual se empleó el cuestionario informando el desarrollo de la metodología aplicable.

Para ello se mantuvo la retención de privatización, así como respetar hacia la evaluación en todo instante, observando monitoreando con respecto a los resultados e información, no enjuiciar que fueron los más acertados para los participantes.

III. Resultados

3.1 Descripción

3.1.1 Análisis descriptivo

Tabla 10

Distribución de frecuencia de la variable de gestión educativa en la Institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	18	32
Regular	16	29
Bueno	22	39
Total	56	100

Nota: Datos obtenidos de la encuesta.

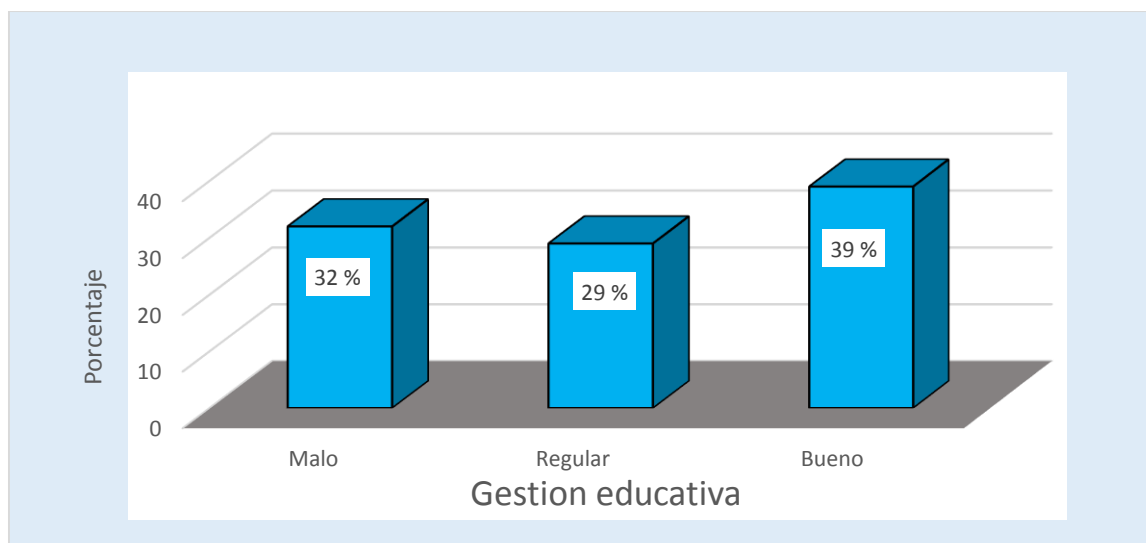


Figura 2. Nivel de porcentaje de gestión educativa

Interpretación

De la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa San Agustín se tiene que el 39% de los docentes considera que es bueno la gestión educativa, el 32% considera que es malo la gestión educativa y finalmente el 29% considera que es regular la gestión educativa.

Tabla 11

Distribución de frecuencias en la dimensión gestión pedagógica en docentes de la Institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	20	36
Regular	19	34
Bueno	17	30
Total	56	100,0

Nota: Datos obtenidos de la encuesta.

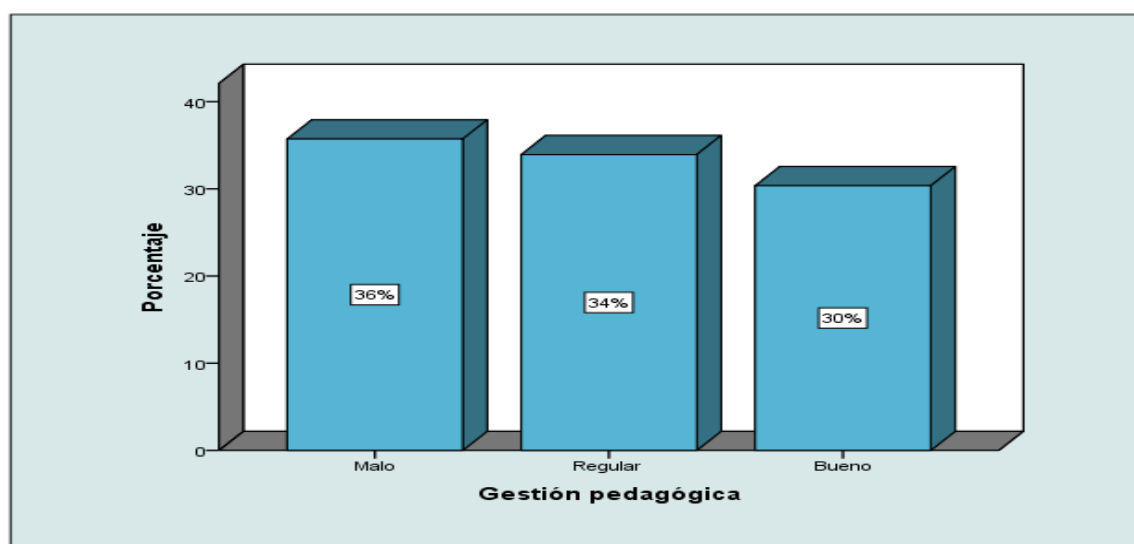


Figura 3. Nivel de porcentaje de Gestión pedagógica

Interpretación

De la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa San Agustín se tiene que el 36% de los docentes considera que es malo la gestión pedagógica, el 34% considera que es regular la gestión pedagógica y finalmente el 30% considera que es bueno la gestión pedagógica.

Tabla 12.

Distribución de frecuencias en la dimensión gestión institucional en docentes de la Institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	17	30
Regular	21	38
Bueno	18	32
Total	56	100,0

Nota: Datos obtenidos de la encuesta.

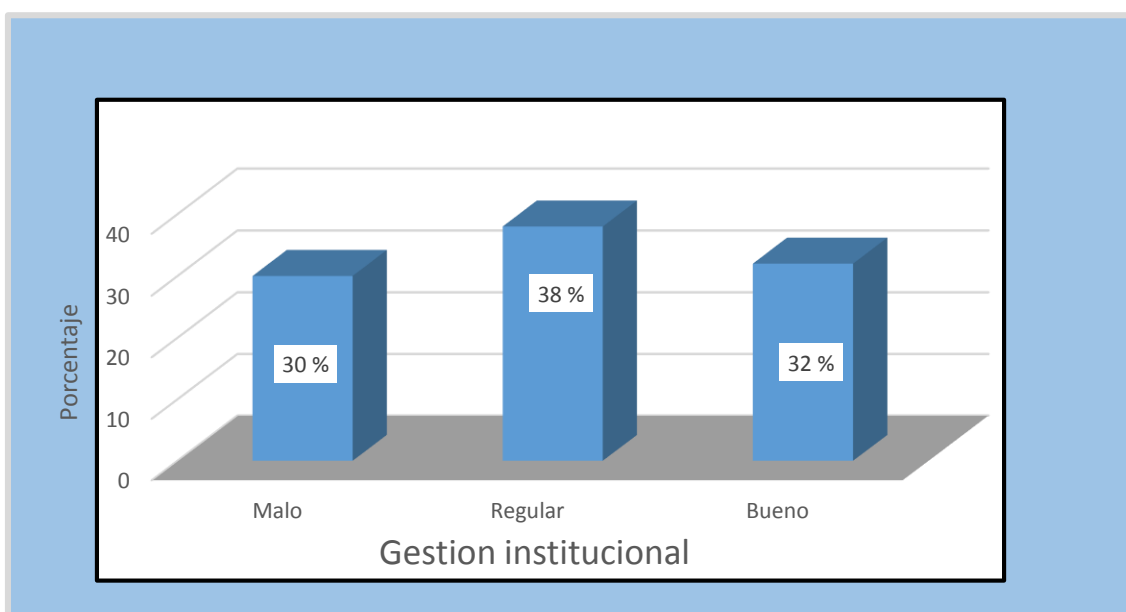


Figura 4. Nivel de porcentaje de gestión institucional

Interpretación

De la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa San Agustín se tiene que el 38% de los docentes considera que es regular la gestión institucional, el 32% considera que es bueno la gestión organizativa y finalmente el 30% considera que es malo la gestión organizativa.

Tabla 13.

Distribución de frecuencias en la dimensión gestión administrativa en docentes de la Institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	18	32
Regular	17	30
Bueno	21	38
Total	56	100,0

Nota: Datos obtenidos de la encuesta.

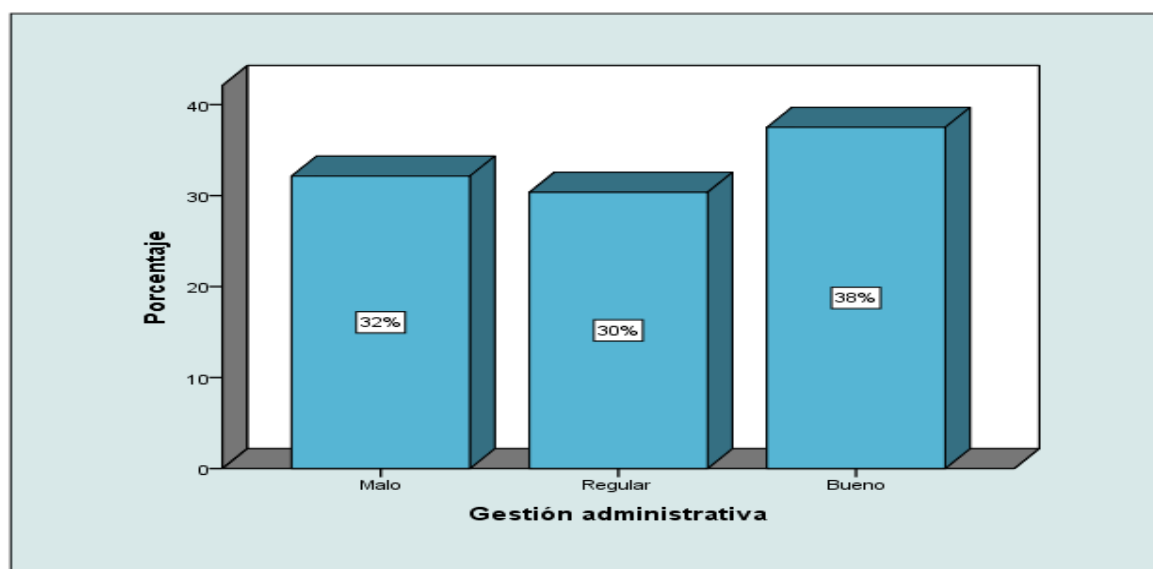


Figura 5. Nivel de porcentaje gestión administrativa.

Interpretación

De la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa San Agustín se tiene que el 38% de los docentes considera que es buena la gestión administrativa, el 32% considera que es mala la gestión administrativa y finalmente el 30% considera que es regular la gestión administrativa.

Tabla 14.

Distribución de frecuencia en la dimensión gestión comunitaria en la Institución educativa san Agustín ugel 06, distrito de Ate – 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	21	38
Regular	22	39
Bueno	13	23
Total	56	100,0

Nota: Datos obtenidos de la encuesta.

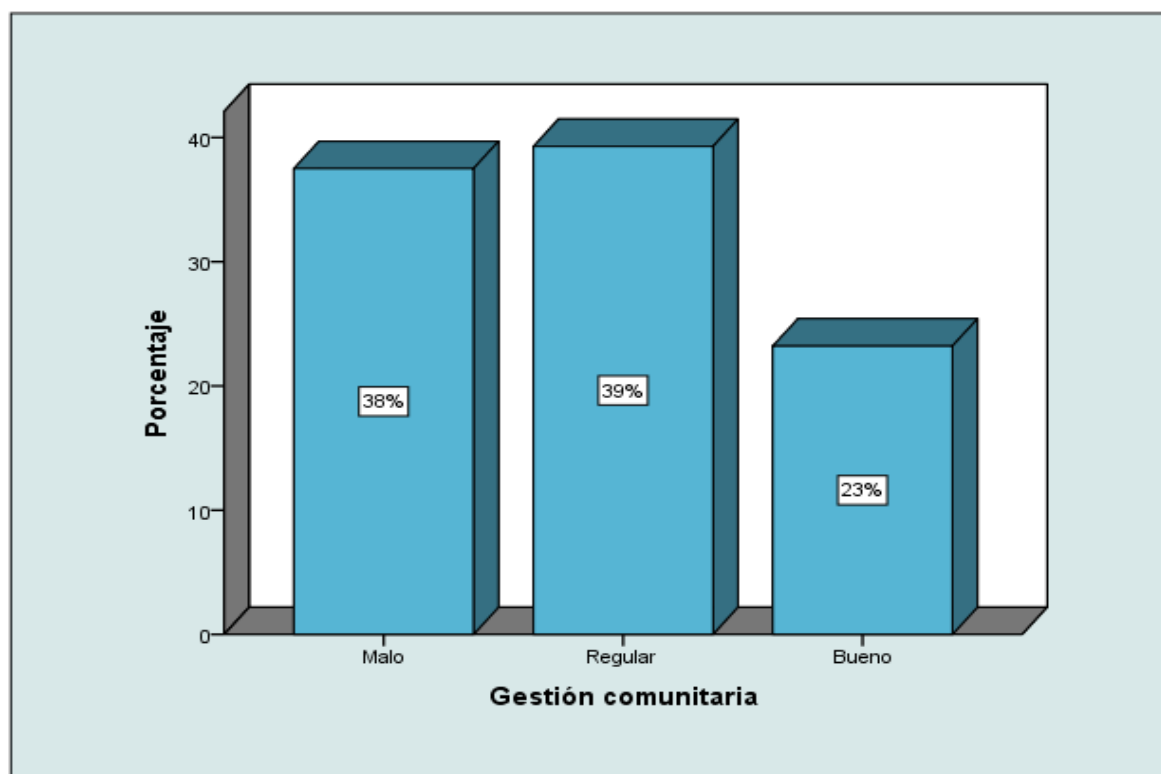


Figura 6. Nivel de porcentaje de gestión comunitaria

Interpretación

De la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa San Agustín se tiene que el 39% de los docentes considera que es regular la gestión comunitaria, el 38% considera que es mala la gestión comunitaria y finalmente el 23% considera que es buena la gestión comunitaria.

Tabla 15.

Distribución de frecuencias del Desempeño Docente en docentes de la Institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	18	32
Regular	19	34
Bueno	19	34
Total	56	100,0

Nota: Datos obtenidos de la encuesta.

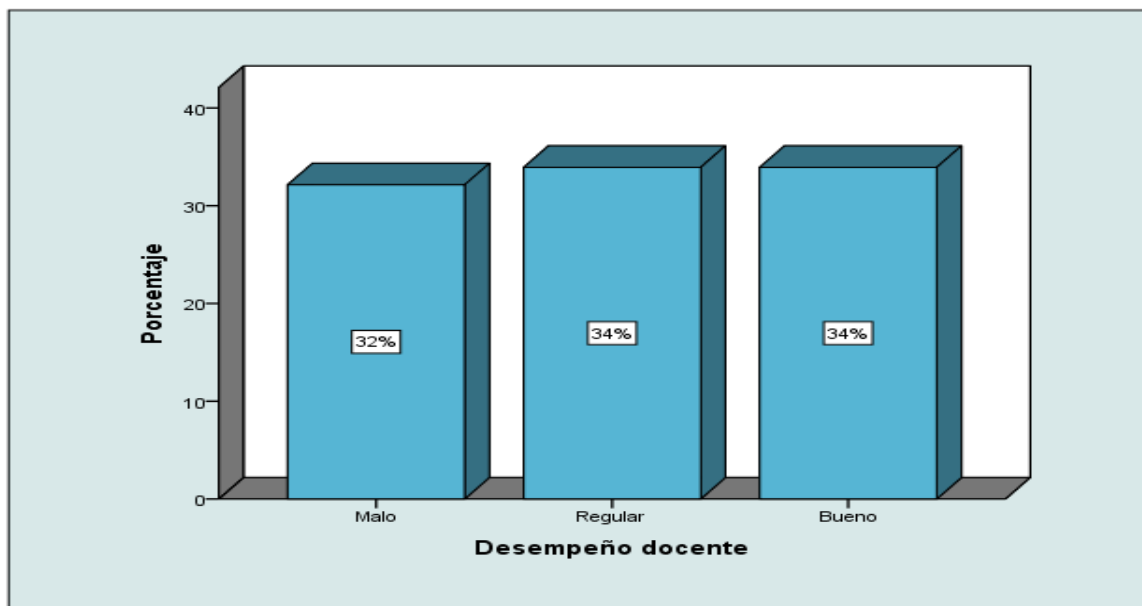


Figura 7. Nivel de porcentaje del desempeño docente

Interpretación

De la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa San Agustín se tiene que el 34% de los docentes considera que el desempeño del docente es bueno, el otro 34% considera que es regular el desempeño del docente y finalmente el 32% considera que el desempeño del docente es malo.

Tabla 16.

Distribución de frecuencias en la dimensión actitudes y habilidades en docentes de la Institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	17	30
Regular	20	36
Bueno	19	34
Total	56	100,0

Nota: Datos obtenidos de la encuesta.

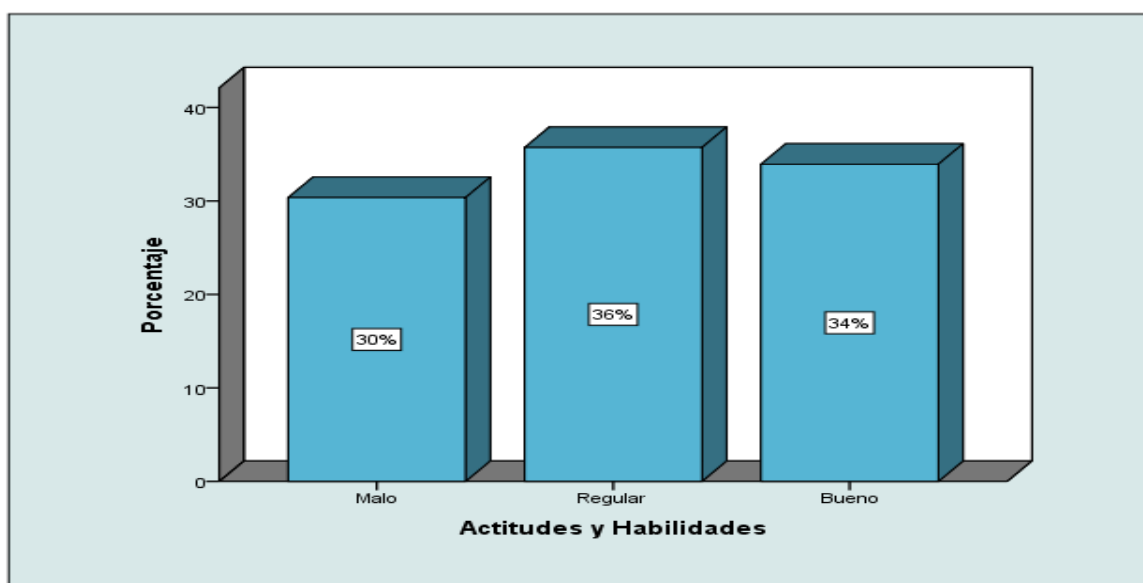


Figura 8. Nivel de porcentaje de actitudes y habilidades

Interpretación

De la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa San Agustín se tiene que el 36% de los docentes considera que las actitudes y habilidades son regulares, el 34% considera que las actitudes y habilidades son buenas y finalmente el 30% considera que las actitudes y habilidades son malas.

Tabla 17.

Distribución de frecuencias en la dimensión planeación didáctica en docentes de la Institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	17	30
Regular	17	30
Bueno	22	40
Total	56	100

Nota: Datos obtenidos de la encuesta.

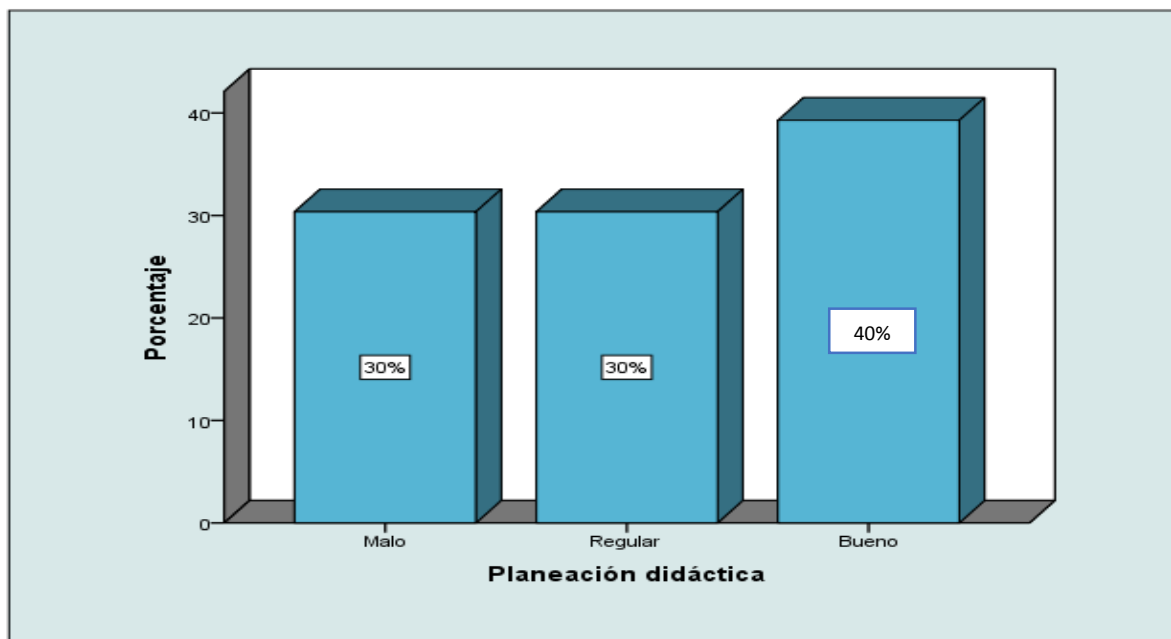


Figura 9. Nivel de porcentaje de planeación didáctica

Interpretación

De la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa San Agustín se tiene que el 40% de los docentes considera que la planeación didáctica es buena, el 30% considera que la planeación didáctica es regular y finalmente el 30% considera que la planeación didáctica es mala.

Tabla 18

Distribución de frecuencias de estrategias organizativas didácticas en docentes de la Institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	23	41
Regular	14	25
Bueno	19	34
Total	56	100

Nota: Datos obtenidos de la encuesta.

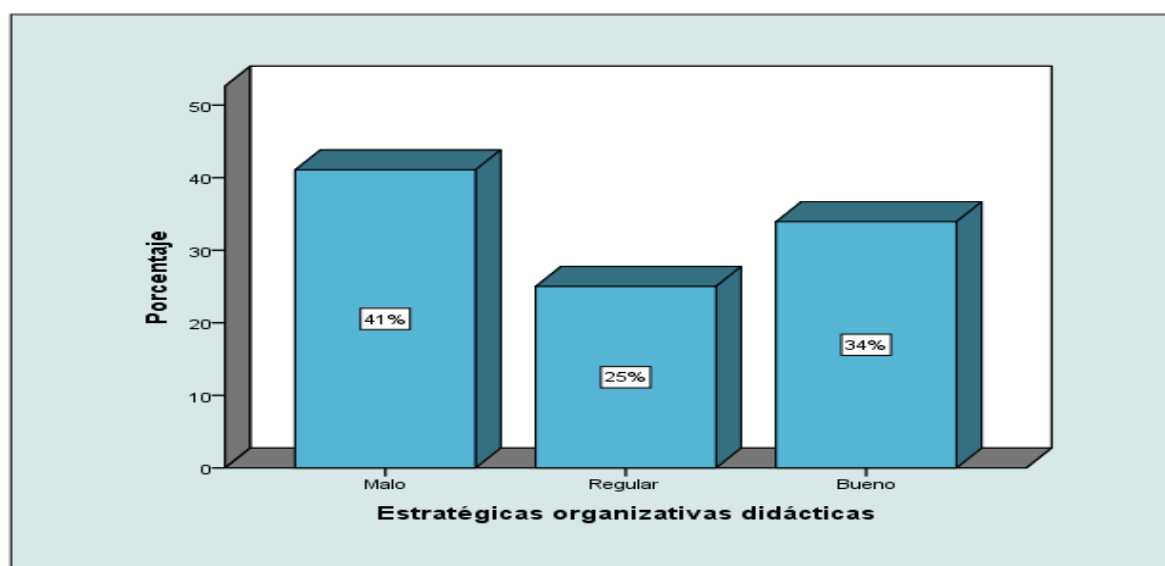


Figura 10. Nivel de porcentaje de estrategias organizativas didácticas

Interpretación

De la encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa san Agustín se tiene que el 41% de los docentes considera que las estrategias organizativas didácticas son malas, el 34% considera que las estrategias organizativas didácticas son buenas y finalmente el 25% considera que las estrategias organizativas didácticas son regulares.

Tabla 19

Distribución de frecuencias de personalidad ética y social del docente de la Institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	27
Regular	23	41
Bueno	18	32
Total	56	100,0

Nota: Datos obtenidos de la encuesta.

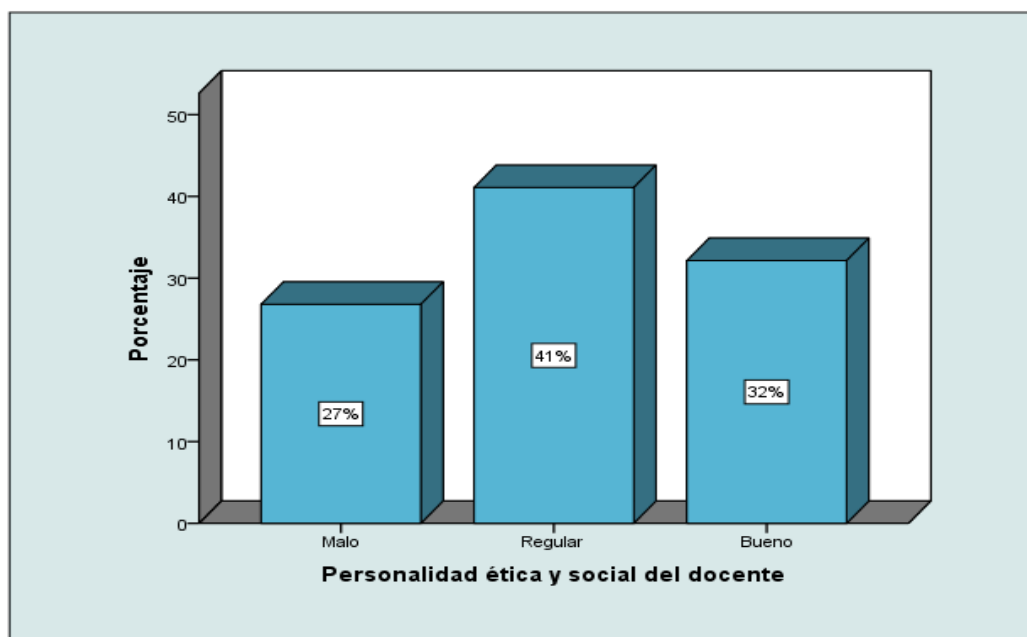


Figura 11. Nivel de porcentaje de personalidad ética y social del docente

Interpretación

De la encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa san Agustín se tiene que el 41% de los docentes considera que la personalidad ética y social del docente es regular, el 32% considera que la personalidad ética y social del docente es bueno y finalmente el 27% considera que la personalidad ética y social del docente es mala.

Prueba de Normalidad

En las tablas 20 y 21 se presentan los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov, lo cual se usó debido a que la base de datos está compuesto por más de 50 datos. Encontrando valores de p menores de 0.05; en tal sentido al demostrar que los datos no siguen una distribución normal, para contrastar las hipótesis, se deberá emplear estadísticas no paramétricas: Rho de Spearman.

Tabla 20:

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	Gestión educativa	Gestión pedagógica	Gestión organizativa	Gestión administrativa	Gestión comunitaria
N	56	56	56	56	56
Estadístico de prueba	,256	,233	,212	,245	,244
Sig. asintótica (bilateral)	0,000 ^c	0,000 ^c	0,000 ^c	0,000 ^c	0,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

Tabla 21

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	Desempeño docente	Actitudes y Habilidades	Planeación didáctica	Estratégicas organizativas didácticas	Personalidad ética y social del docente
N	56	56	56	56	56
Estadístico de prueba	,224	,223	,255	,268	,260
Sig. asintótica (bilateral)	0,000 ^c	0,000 ^c	0,000 ^c	0,000 ^c	0,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general:

Ho: No existe una relación y significativa entre gestión educativa y el desempeño de los docentes de la institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Ha: Existe una relación y significativa entre gestión educativa y el desempeño de los docentes de la institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Determinando la correlación con Rho de Spearman:

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05

Tabla 22.

Correlación entre gestión educativa y desempeño docente

			Gestión educativa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coficiente correlación de	1,000	,997**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Desempeño docente	Coficiente correlación de	,997**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

De los resultados anteriores comprobamos que entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 997; “correlación alta “es decir a mejor gestión educativa mayor el desempeño de los docentes.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando efectivamente si existe una

relación y significativa entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes de la institución educativa San Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Prueba de hipótesis específica 1:

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión pedagógica con el desempeño de los docentes de la institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica con el desempeño de los docentes de la institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Determinando la correlación con Rho de Spearman:

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05

Tabla 23

Correlación entre gestión pedagógica y desempeño docente

		Gestión pedagógica	Desempeño Docente	
Rho de Spearman				
		Coefficiente de correlación	1,000	,994**
	Gestión pedagógica	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
		Coefficiente de correlación	,994**	1,000
	Desempeño Docente	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	56	56	

De los resultados anteriores comprobamos que entre la gestión pedagógica y el desempeño de los docentes, existe una relación directa y significativa al obtener un

valor de 0.994; “correlación alta “es decir a mejor la gestión pedagógica mayor el desempeño de los docentes.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando efectivamente si existe una relación significativa entre la gestión pedagógica con el desempeño de los docentes de la institución educativa San Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Prueba de hipótesis específica 2:

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión institucional con el desempeño de los docentes en la institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión institucional con el desempeño de los docentes en la institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Determinando la correlación con Rho de Spearman:

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05

Tabla 24.

Correlación entre gestión institucional y desempeño docente

		Gestión institucional	Desempeño docente
Coeficiente de correlación		1,000	,996**
Gestión institucional	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	56	56
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,996**	1,000
	Desempeño docente Sig. (bilateral)	,000	.
	N	56	56

De los resultados anteriores comprobamos que entre la gestión institucional y el desempeño de los docentes, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.996; “correlación alta “es decir la mejor gestión institucional mayor el desempeño de los docentes.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando efectivamente si existe una relación significativa entre la gestión institucional con el desempeño de los docentes en la institución educativa San Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Prueba de hipótesis específica 3:

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión administrativa con el desempeño de los docentes en la institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión administrativa con el desempeño de los docentes en la institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Determinando la correlación con Rho de Spearman:

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05

Tabla 25.

Correlación entre gestión administrativa y desempeño docente

		Gestión administrativa	Desempeño docente
		1,000	,996**
Rho de Spearman	Gestión administrativa Sig. (bilateral)	.	,000
	N	56	56
	Desempeño docente Sig. (bilateral)	,996**	1,000
	N	56	56

De los resultados anteriores comprobamos que entre la gestión administrativa y el desempeño de los docentes, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.996; “correlación alta “es decir a mejor es la gestión administrativa mayor el desempeño de los docentes.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando efectivamente si existe una relación significativa entre la gestión Administrativa con el desempeño de los docentes en la institución educativa San Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Prueba de hipótesis específica 4:

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión Comunitaria y el desempeño de los docentes en la institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño de los docentes en la institución educativa san Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Determinando la correlación con Rho de Spearman:

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05

Tabla 26.

Correlación entre gestión comunitaria y desempeño docente

		Gestión comunitaria	Desempeño docente
Gestión comunitaria	Coeficiente de correlación	1,000	,732
	Sig. (bilateral)	.	,047
	N	56	56
Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,732	1,000
	Sig. (bilateral)	,047	.
	N	56	56

De los resultados anteriores comprobamos que entre la gestión comunitaria y el desempeño de los docentes, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.732; “correlación moderada “es decir a mejor gestión comunitaria mayor es el desempeño de los docentes.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.047$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando efectivamente si existe una relación significativa entre la gestión comunitaria con el desempeño de los docentes en la institución educativa San Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017

IV Discusiones

En seguida de haber realizado el procesamiento de la información y haber aplicado la prueba de la hipótesis, permite observar en la tabla 22, que se obtiene relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa de San Agustín UGEL 6 distrito de Ate del 2017, determinada por Rho de Spearman $\rho = .997$, lo que significa que existe una correlación alta entre las variables, siendo el $p = 0.000 < 0.05$. Lo que se observa con la investigación realizada por Sander (2006) en su trabajo de investigación determina los siguientes resultados. En las organizaciones estudiantiles en las que se ejecutó un mejor servicio educativo flexible, democrático y participativo el desempeño de los docentes se había realizado mejoras en la cultura institucional y estructuralmente satisfactoria. Sin embargo se observa con la investigación realizada por Pérez (2010), Las principales conclusiones señalaron que la labor que ocupa representa al tipo de liderazgo que en la práctica docente es transformacional y con una cercana relación de líder democrático y flexible. Esta variable se interrelaciona y aporta directamente al problema de investigación ya que permite la contribución de gestión educativa y desempeño docente del estudio.

En la determinada tabla 23, permite observar que existe relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la institución educativa de San Agustín UGEL 6 distrito de Ate del 2017, representada por Rho de Spearman $\rho = .994$, que significa que existe una correlación alta entre la dimensión y la variable, siendo el $p = 0.000 < 0.05$. el resultado de la investigación realizada. Lo que se observa con la investigación realizada por Díaz (2002), en su tesis de investigación determina la conclusión que se encontró una correlación moderada la cual se ha comprobado que la conducta de servicio o asistencia educativa curricular la cual tiene correlación directa y alta con la adecuada y excelencia de instrucción de enseñanza profesional. Los resultados fueron los que existe eficazmente en la comunidad educativa, la conexión correlativa fue 71.1 %. Sin embargo se observa con la investigación realizada por Rincón y Carlos (2005). Las conclusiones demostraron que el estudio de la presente investigación son aquellas que mencionan que existe una relación directa y significativa alta entre ambas variables. Por lo que se sugiere que se requieran o implementar capacitaciones para

incrementar y proporcionar del factor didáctico a los maestros y asegurar un mejoramiento dominio docente.

En la determinada tabla 24, se observa que existe relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en la institución educativa de San Agustín UGEL 6 distrito de Ate del 2017, representada por Rho de Spearman, existe una relación directa y significativa al obtener un valor $p = 0,996$, Así mismo comprobamos que existe una relación significancia alta entre la dimensión y la variable siendo el $p = 0.000 < 0.05$. La cual se observa con la investigación realizada por Reyes (2012), en su trabajo de investigación se concluye los resultados, fueron las autoridades de no mejoraron los estilos de estructuración para el buen dominio del maestro está colacionado a diversas objetos, sin embargo el desempeño del profesor y competencias de normas del alumno, y persistente del líder directivo ejercido por las autoridades administrativas. Sin embargo se observa con la investigación realizada por Delgado (2006), en su tesis de investigación determina las conclusiones sostiene que gestión organizativa de los procesos se han elaborado instrumentos de planificación, evaluación y verificación, la creación de los indicadores de calidad, coherencia y pertenencia en el diagrama y la ejecución curricular de los sistemas y su relación con el dirección estratégica de la Gestión. Esta tesis contribuye un aporte muy importante para la investigación ya que tiene similitud de estudio.

En la tabla 25, se observa que existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa de San Agustín UGEL 6 distrito de Ate del 2017, representada por Rho de Spearman, al obtener un valor de 0.996 Así mismo significa que existe una correlación significativa alta entre la dimensión y la variable siendo el $p = 0.000 < 0.05$. Lo que se observa con la investigación realizada por Bazán (2008), en su trabajo de investigación se concluyen que el acompañamiento pedagógico instructivo y el desenvolvimiento de los maestros se correlacionan sin embargo en la dimensión y capacidad que hay en el acompañamiento de pedagogía, lo cual el maestro se siente comprometido con sus servicios y se siente motivado para impartir la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo se observa con la

investigación realizada por zarate (2011) en su tesis de investigación determina las conclusiones demostraron que efectivamente en las instituciones educativas en las que se implementó una gestión educativa democrática flexible y participativa en el desempeño del maestro había innovado eficientemente las actividades del manejo de los recursos de la institución. La variable del estudio de gestión se mantiene una correlación firme significativa con el desempeño de los docentes.

En la tabla 26, se observa que existe una relación directa y significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en la institución educativa de San Agustín UGEL 6 distrito de Ate del 2017, representada por Rho de Spearman, al obtener un valor de 0,732 Así mismo significa que existe una correlación significativa moderada entre la dimensión y la variable siendo el $p = 0.000 < 0.05$. La cual se observa en su investigación realizada por Rodríguez (2009), en su trabajo de investigación se concluyen las organizaciones de trabajos del entorno y sus relaciones con la instrucción y formación de los docentes para mejorar los cambios y redes sociales de la escuela con un mandato eficiente para implementar el diagnostico a las respuestas a la necesidades de la comunidad y sus relaciones con la escuela con el entorno de la tarea pedagógica. Sin embargo se observa en la investigación realizada por Carrasco (2002), en su tesis de investigación determina las conclusiones demostraron que en la mayoría de los casos la organización escolar es eficiente en la medida que la gestión se describa los métodos y relaciones de comunicación conducción de gestión de la comunidad y normas de redes del marco conceptual que lo establece. Esta investigación se relaciona directamente con el problema de estudio, ya que permite demostrar las relaciones de redes organizativas con los padres de familia para la innovación del desempeño docente.

V. Conclusiones

La investigación del estudio nos permite concluir con los resultados obtenidos lo siguiente:

Primero. Según los resultados se evidencia que existe una correlación alta que alcanza un valor de 0.997 entre la gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa San Agustín UGEL 06, distrito de Ate, 2017.

Segundo. Según los resultados presentados muestran que existe una correlación alta que alcanza un valor de 0.994 entre la gestión pedagógica y desempeño docente en la institución educativa San Agustín UGEL 06, distrito de Ate, 2017.

Tercero. Según los resultados mencionan que existe una correlación alta que alcanza un valor de 0.996 entre la gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa San Agustín UGEL 06, distrito de Ate, 2017.

Cuarto. Según los resultados señalan que existe una correlación alta que alcanza un valor de 0.996 entre la gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa San Agustín UGEL 06, distrito de Ate, 2017.

Quinto. Según el resultado existe una correlación positiva moderada que alcanza un valor de 0.732 entre la gestión comunitaria y desempeño docente en la institución educativa San Agustín UGEL 06, distrito de Ate, 2017.

VI. Recomendaciones

Primero. Se sugiere a las autoridades de la institución educativa que es importante la gestión educativa que incentive positivamente la innovación del desarrollo del desempeño docente, la cual permite alcanzar un alto nivel de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

Segundo. Se sugiere a los docentes emplear principalmente estrategias y métodos en el procedimiento de enseñanza y el aprendizaje de los alumnos de la institución educativa San Agustín UGEL 06, distrito de Ate, la cual se evidencia que existe un alto nivel de la dimensión gestión pedagógica.

Tercero. Se recomienda a la Dirección General gestionar y propiciar el cambio propiamente dicho y el trabajo en equipo como parte de una cultura laboral con procesos y estructuras que estén alineadas a una visión futura del servicio educativo por parte del personal de la institución educativa.

Cuarto. Se recomienda realizar un trabajo en equipo con la comunidad educativa los proyectos en relación con la gestión administrativa del director que permita realizar una motivación a los maestros, utilizando los recursos financieros eficientemente, para realizar mejoras en el servicio educativo lo cual se emplea la evaluación de los resultados.

Quinto. Se sugiere realizar relaciones de organización con los padres de familia en conexión con las redes sociales de acuerdo a las necesidades de la comunidad de su entorno para realizar mejoras de la calidad educativa, utilizando medios de comunicación adecuadamente, en la dimensión comunitaria.

VIII Referencias

- Alvares, M. (2006). *El equipo directivo*. España- Madrid: Editorial Popular.
- Arrien, J. (2001). *La Planificación educativa en función del desarrollo social*. Problemática de la educación, planificación e Investigación educativa en - América Latina, Caracas: cinterplan.
- Bazán, J. (2008). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente*. (Tesis de maestría), Tuvo como objetivo general determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y desempeño docente en el municipio escolar: Maracaibo.
- Caballo, V. (2007). *Manual de Evaluación y entrenamiento de habilidades sociales*. (7ª. ed.). Madrid: Siglo XXI de España Editores s.a.
- Carrasco, S. (2002). *Gestión educativa y calidad de formación profesional en la facultad de educación de la UNSCA*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Casassus, J. (1999). *Acerca de la práctica y la teoría de la gestión*. Marcos conceptuales para el análisis de los cambios de la gestión de los sistemas educativos. La gestión en busca del sujeto. Santiago de Chile: UNESCO.
- Chiang, M. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal*. (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos 2008. Recuperado de <http://www.buenastareas.com/.tesis-clima-organizacional-ydesempeño-docente>.
- Concejo Nacional de Educación. (2011). *Buen desempeño docente*. Estudios que aportan a la reflexión, al dialogo y a la construcción concertada de una política educativa. Lima, Perú.
- Delgado, S. (2006). *Educación desde la crisis*. Editorial: San Marcos.

- Díaz, J. (2009). *Clima organizacional y el desempeño docente*. Universidad de los Andes (ULA) en Venezuela. Publicado octubre 2009 recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/290/29002408.pdf>
- Fernández, M. (2002). *Matriz de competencias del docente de Educación Básica*. Caracas: Universidad Politécnica Antonio José de Sucre.
- Gómez, H. (2011). *Gerencia estratégica*. (5ª. ed.). Costa Rica: EUNED.
- Graffe, B. (2002). *En su estudio Gestión educativa para la transformación de la escuela*: Universidad Central de Venezuela.
- Guerra, M. (1995). *La evaluación de un proceso de diálogo comprensión y mejora*. Madrid: Publicaciones aljibe.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. ed.). México: McGraw-Hill interamericana editores.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (5ta. ed.) México: McGraw-Hill interamericana editores.
- Hernández, M. (2002). *La autoevaluación docente. Una propuesta para la formación personal*. Revista Bordan. Sociedad española de pedagogía. Vol. 54, 4.559575.
- Hernández, P. y Sánchez, O. (2003). *Labor técnico- pedagógica e Innovadora del director de la escuela primaria*. Trabajo de grado maestría no publicado, universidad pedagógica nacional, México. Recuperada de <http://biblioteca Ajusco.upn.mx/pdf/19696.pdf>
- Loera, V., Durán, G. y Pujal, V. (2006). *Gestión educativa*. Recuperado de: <http://webcache.OqHSAGSTgVMJ:bvs.sld.cu/revistas/ems/>

- Loera, V., Durán, G. y Pujal, V. (2008). *Gestión educativa*. Recuperado de <http://webcache.OqHSAGSTgVMJ:bvs.sld.cu/revistas/ems/>
- Mata, F. (2004). *Diccionario Enciclopédico de didáctica*. (2ª. ed.). México: Gil Editores.
- Méndez, p. (2003). *Gestión educativa y funciones gerenciales del director*. (Tesis de maestría), Universidad Rafael María Baralt.
- MINEDU. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Aportes y comentarios. Documento de trabajo. Lima: MINEDU, 2012.
- Ministerio de Educación del Perú. (2007). *Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD*. Programa de educación en áreas rurales PEAR. Lima: MED, Gestión pedagógica.
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco Curricular Nacional Propuesta para el diálogo* (2 da.). Versión.
- Montenegro, A. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Magisterio.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente*. Fundamentos modelos e instrumentos. (2da. ed.). Bogotá: Magisterio.
- Murillo, C. (2006). *Competencias gerenciales y gestión educativa en educación básica*. Media diversificada y profesional (tesis de maestría), no publicado Universidad Rafael Urdaneta.
- Orellana, N. (2003). *Rendimiento escolar y desempeño docente*. (Tesis de maestría), universidad complutense, Madrid España
- Unesco. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas* (2 ed.). Lima, biblioteca nacional del Perú.

- Unesco. (2000). *Planeamiento de la educación*. Desafíos de la educación, Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa. Buenos Aires: Unesco.
- Pérez, N. (2010). *Imagen y alternativas para mejorar la calidad de la educación básica en el estado de Táchira*. (Tesis Doctoral), presentada a la Universidad de los Andes, Venezuela.
- Quezada, L. (2003). *Metodología de la investigación*. Estadística aplicada en la investigación. Lima, Perú: Editores.
- Reyes, N. (2012). *Liderazgo Directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de ventanilla callao*. (Tesis de maestría), Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Rincón, C. y Carlos, J. (2005). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y desempeño docente del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, lima.
- Rodríguez, M. (2009). *Función supervisora del director en el desempeño docente para la Universidad Rafael Urdaneta*. (Tesis de maestría), Universidad Rafael Urdaneta, Venezuela.
- Salazar, N. (2001). *La gestión educativa en el Perú*. Eficiencia y la democracia: Lima, Perú.
- Sander, B. (2006). *Gestión Educativa y Calidad de Vida de los estudiantes*. (Tesis maestría). Disponible en <http://www.iacd.oas.org/La%20Educa>.
- Sander, B. (2009). *Gestión Educativa y Calidad de Vida de los estudiantes*. Disponible en <http://www.iacd.oas.org/La%20Educa%20118>. Fecha de ubicación. 12 de enero del 2009.

Secretaría de educación pública. (2003). *Modelo de gestión educativa estratégica*. Dirección general de desarrollo de la gestión e innovación educativa programa escuelas de calidad. México: SEP.

Serna, M. y Gómez, H. (2011). *Gerencia estratégica*. (5ª ed.). Editorial.

Valderrama, S. (2009). *Técnicas e instrumentos para la recolección de datos*. Investigación científica.

Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Tarea asociación gráfica educativa.

Zarate, D. (2011). *Relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de independencia de lima*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Anexos

Anexo 1: matriz de consistencia de la investigación

Título: Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa San Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

problemas	objetivos	hipótesis	variables e indicadores		
			gestión educativa		
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	dimensiones	indicadores	ítems
<p>¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa san Agustín UGEL N° 06, distrito de Ate – 2017?</p> <p>Problema Específicos:</p> <p>1.- ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica con el desempeño docente en la institución educativa san Agustín UGEL N° 06, distrito de Ate – 2017?</p> <p>2.- ¿Qué relación existe entre la gestión institucional con el desempeño docente en la institución educativa san Agustín UGEL N° 06, distrito de Ate – 2017?</p> <p>3.- ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa con el desempeño docente en la institución educativa san Agustín UGEL N° 06, distrito de Ate – 2017?</p> <p>4.- ¿Qué relación existe entre la gestión comunitaria con el desempeño docente en la institución educativa san Agustín UGEL N° 06, distrito de Ate – 2017?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la gestión educativa con el desempeño de los docente en la institución educativa san Agustín UGEL N° 06, distrito de Ate – 2017</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>1. Determinar la relación entre la gestión pedagógica con el desempeño de los docentes en la institución educativa san Agustín UGEL N° 06, distrito de Ate – 2017</p> <p>2. Determinar la relación entre la gestión institucional con el desempeño de los docentes en la institución educativa san Agustín UGEL N° 06, distrito de Ate – 2017</p> <p>3. Determinar la relación entre la gestión administrativa con el desempeño de los docentes en la institución educativa san Agustín UGEL N° 06, distrito de Ate – 2017</p> <p>4. Determinar la relación entre la gestión comunitaria con el desempeño de los docentes en la institución educativa san Agustín UGEL N° 06, distrito de Ate – 2017</p>	<p>Existe una relación y significativa entre el modelo de Gestión educativa estratégica y el desempeño de los docentes de la institución educativa san Agustín UGEL N° 06, distrito de Ate – 2017</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>1 Existe una relación significativa entre el modelo de gestión pedagógica se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la institución educativa san Agustín UGEL N° 06, distrito de Ate – 2017</p> <p>2 Existe una relación significativa entre la gestión institucional con el desempeño de los docentes en la institución educativa san Agustín UGEL N° 06, distrito de Ate – 2017</p> <p>3 Existe una relación significativa entre la gestión Administrativa con el desempeño de los docentes en la institución educativa san Agustín UGEL N° 06, distrito de Ate – 2017</p> <p>4 Existe una relación significativa entre la gestión comunitaria con el desempeño de los docentes en la institución educativa san Agustín UGEL N° 06, distrito de Ate – 2017</p>	<p>Gestión pedagógica</p> <p>Gestión institucional</p> <p>Gestión administrativa</p> <p>Gestión comunitaria</p>	<p>Proceso de aprendizaje de estilos de aprendizaje.</p> <p>Organización educativa de estructuras Organizativas.</p> <p>Manejo de dirección recursos humanos educativos.</p> <p>Relaciones de la escuela con el entorno redes de apoyo.</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7</p> <p>8, 9, 10, 11, 12,13, 14</p> <p>15, 16, 17, 18,19,20,21</p> <p>22, 23, 24, 25, 26.</p>

			VARIABLES E INDICADORES		
			Desempeño docente		
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
			Actitudes y Habilidades	Actitud habilidad destrezas metodología	1, 2, 3, 4, 5, 6 7
			Planeación didáctica	Planeación de actividades, programación de clases.	8, 9, 10, 11, 12,13, 14, 15, 16
			Estratégicas organizativas didácticas	Estrategias de enseñanza, estilos de aprendizaje	17,18,19,20.
			Personalidad ética y social del docente	Actitud ética y moral	21, 22, 23, 24.

Nivel - diseño de Investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Diseño: no experimental de corte transversal</p> <p>tipo de estudio: básica</p> <p>Nivel investigación descriptivo correlacional</p> <p>consideraciones:</p> <p>Método: hipotético deductivo porque está basado en la demostración de las hipótesis(cuantitativa)</p>	<p>Población: La población estaba constituida por 56 docentes de la institución educativa san Agustín del distrito de Ate UGEL 06, 2017.</p> <p>Tipo de muestra: la muestra censal</p> <p>Tamaño de muestra La muestra estaba conformada por 56 docentes de la institución educativa san Agustín del distrito de Ate UGEL 06, 2017.</p>	<p>Variable 1: Gestión educativa</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario escala de Likert</p> <p>Autor: Salazar Mendoza Juan Adelino</p> <p>Año: (2017)</p> <p>Monitoreo: validez y confiabilidad</p> <p>Ámbito de Aplicación: institución educativa san Agustín del distrito de Ate UGEL 6</p> <p>Forma de Administración: Aplicación a los docentes</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario escala de Likert</p> <p>Autor: Salazar Mendoza Juan Adelino</p> <p>Año: (2017)</p> <p>Monitoreo: validez y confiabilidad</p> <p>Ámbito de Aplicación: institución educativa san Agustín del distrito de Ate UGEL 6</p> <p>Forma de Administración: Aplicación a los docentes</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencia y porcentajes</p> <p>Tabla de contingencia(se da en las investigaciones correlacionales cruces de las dos variables)</p> <p>Figura de burbujas</p> <p>INFERENCIAL: El análisis inferencial permitirá realizar generalizaciones sobre la gestión educativa y el desempeño docente.</p>

Anexo. 2 instrumentos
Cuestionario de Gestión educativa

Estimado(a) Docente(a)

El cuestionario es un proyecto de investigación, que tiene como objetivo principal obtener información por la cual te pido que apoye en la evaluación.

Descripción de preguntas por lo que te pido tu colaboración. Todas las respuestas son correctas. Lo más interesante es que responda con buena actitud. Si las situaciones se asemejan a su forma constante de actuar, marque con un "X". No deje ninguna respuesta sin marcar.

S: siempre CS: casi siempre AV: A veces CN: casi nunca N: nunca

N°	Ítems	escala				
		S	CS	AV	CN	N
	Gestión pedagógica	5	4	3	2	1
1	¿La planificación institucional satisface las necesidades educativas y los intereses de los estudiantes?					
2	¿Participan todos los miembros de la comunidad educativa en el proceso de planificación educativa?					
3	¿Considera usted los estilos de aprendizaje en la planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes?					
4	¿Considera usted que los cambios que se han llevado a cabo en los programas curriculares en el aprendizaje de los estudiantes responde al interés de los alumnos?					
5	¿El cumplimiento de los programas curriculares empleados por los docentes es oportuno?					
6	¿Considera usted que la evaluación estratégica contribuye a mejorar el aprendizaje de los estudiantes?					
7	¿Hace uso de diversas estrategias para mantener el interés de los estudiantes?					
	Gestión institucional	5	4	3	2	1
8	¿La institución educativa por lo general demuestra un alto nivel de organización en cuanto a sus actividades internas y externas?					
9	¿En cuanto a la organización institucional podemos decir que su centro educativo sigue los lineamientos del ministerio?					
10	¿El monitoreo realizado por los directivos es realizado de acuerdo a la planificación establecida?					

11	¿Considera usted que las funciones de los directivos están alineados con los propósitos de la institución?					
12	¿Considera usted el monitoreo realizado por los directivos de sus instituciones es coherente y oportuno?					
13	¿Los directivos, y la comunidad educativa realizan alianzas estratégicas con otras instituciones para captar recursos financieros?					
14	¿Los directivos realizan gestiones ante los órganos competentes para la adquisición de materiales continuamente?					
15	¿Considera que las autoridades de la institución educativa distribuyen de manera apropiada los recursos propios priorizando las necesidades de la I.E?					
Gestión administrativa		5	4	3	2	1
16	¿El personal administrativo asignado por los directivos cumple su rol conforme a su cargo?					
17	¿La dirección administra adecuadamente el potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para la efectiva administración de la IE?					
18	¿Considera usted que el personal directivo y administrativo atiende adecuadamente a los padres de familia?					
19	¿El personal directivo y administrativo atiende oportunamente a los alumnos de acuerdo a sus necesidades educativas?					
20	¿El personal directivo y administrativo mantiene una buena comunicación y adecuado trato con los docentes?					
21	¿Considera usted que la administración de los recursos financieros de la institución educativa es eficiente?					
Gestión comunitaria		5	4	3	2	1
22	¿La dirección realiza alianzas estrategias con organizaciones civiles en mejora de la calidad educativa de la escuela?					
23	¿La dirección mantiene relación con las instituciones de la comunidad haciéndolos participar a través de eventos que benefician el aprendizaje o desarrollo de los estudiantes?					
24	¿La dirección organiza reuniones periódicas con los miembros de la comunidad educativa para socializar los retos, logros del trabajo pedagógico y acciones para la mejora?					
25	¿El director mantiene comunicación con los padres de familia de los estudiantes haciéndolos participar para mejorar las necesidades y demandas de la escuela?					

26	¿La dirección promueve la participación de los padres de familia en compromiso con la educación de sus hijos en la escuela?					
-----------	---	--	--	--	--	--

Cuestionario sobre Desempeño Docente

Estimado(a) profesor(a)

El cuestionario es un proyecto de investigación, que tiene como objetivo principal obtener información por la cual te pido que apoye en la evaluación.

Descripción de preguntas por lo que te pido tu colaboración. Todas las respuestas son correctas. Lo más interesante es que responda con buena actitud. Si las situaciones se asemejan a su forma constante de actuar, marque con un "x". No deje ninguna respuesta sin marcar.

S: siempre CS: casi siempre AV: A veces CN: casi nunca N: nunca

N°	ítems	escala				
		S	CS	AV	CN	N
	actitudes y habilidades	5	4	3	2	1
1	¿En su institución educativa fortalece valores de respeto y responsabilidad a través de su desempeño en clase?					
2	¿Usted es reconocido en su institución educativa por ser exigente en el establecimiento de normas de convivencia en forma clara y directa?					
3	¿Considera usted que demuestra liderazgo frente a sus alumnos?					
4	¿En la institución educativa se realiza orientación tutorial?					
5	¿En la institución educativa el docente cumple con sus funciones establecidas?					
6	¿Considera usted que sus habilidades profesionales le permiten desarrollar una buena metodología de enseñanza?					
7	¿Por lo general es de los maestros que permanentemente aplica nuevas técnicas de enseñanza?					
	planeación didáctica	5	4	3	2	1
8	¿Usted desarrolla y comunica claramente los objetivos de la clase a los alumnos?					
9	¿Planifica usted la secuencia didáctica de sus clases?					
10	¿Considera usted que sus estudiantes aprendan al máximo gracias a las estrategias didácticas que imparte?					
11	¿Al momento de planificar su secuencia didáctica toma en consideración a los estudiantes con habilidades diversas?					

12	¿Considera usted que la planeación didáctica que diseñan sus colegas docentes es adecuada?					
13	¿Considera usted que la unidad didáctica de aprendizaje refleja las necesidades de sus estudiantes?					
14	¿Estoy convencido que nuestra planificación de la secuencia didáctica contribuye el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes?					
15	¿Su accionar en el aula se rige al manual de las buenas prácticas profesionales docente?					
16	¿Considera usted en su planificación el uso del material educativo para facilitar el aprendizaje?					
	estratégicas organizativas y didácticas	5	4	3	2	1
17	¿Considera usted que las actividades realizadas en clase son innovadoras?					
18	¿Considera usted que la dirección de la institución educativa organiza y monitorea el correcto desarrollo de las actividades de clase?					
19	¿Considera usted que se cumple el horario de inicio y finalización de la clase?					
20	¿En la institución educativa los métodos y técnicas contribuyen el mejoramiento del aprendizaje?					
	Personalidad ética y social del docente	5	4	3	2	1
21	¿Usted considera que trata a los alumnos con respeto y equidad?					
22	¿Usted escucha y toma en cuenta las opiniones de los alumnos?					
23	¿Usted considera que respeta la pluralidad de intervenciones?					
24	¿Usted considera los valores y actitudes sociales de los estudiantes?					

Anexo 3 Prueba piloto de confiabilidad de gestión educativa

Nº/ It	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	3	4	4	3	3	4	5	4	4	1	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	1	5	4	
2	4	3	1	3	4	4	5	3	4	5	4	1	4	1	5	4	4	1	4	4	5	3	1	4	5	1	
3	4	1	4	4	4	5	4	5	4	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4
4	5	5	1	5	5	1	5	1	5	5	1	5	1	1	5	5	1	5	1	3	5	1	5	5	1	1	
5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	1	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	1	5	4	
6	1	1	1	1	1	2	5	2	1	5	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
7	2	4	3	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	5	2	2	2	3	4	2	3	4	3	1	4	3	
8	3	1	2	4	3	3	1	3	3	5	1	4	3	3	1	3	4	3	3	1	3	4	3	1	1	1	
9	2	3	3	3	3	3	4	1	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	4	4	
10	2	3	1	1	1	1	2	1	1	5	1	4	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	
11	4	4	3	1	2	2	3	1	2	4	4	3	3	5	1	3	3	2	3	1	3	3	2	1	3	2	
12	2	3	3	4	3	2	3	2	2	5	2	4	2	4	2	2	3	2	2	3	2	4	1	2	1	2	
13	4	2	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	2	4	4	4	2	2	2	4	3	3	3	1	
14	3	3	1	2	1	1	2	1	3	5	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	
15	1	2	2	2	3	3	4	4	2	5	4	4	1	4	1	4	3	3	2	4	2	2	3	2	4	2	
16	2	3	3	3	2	3	3	3	2	5	3	2	2	3	1	2	2	3	3	4	3	3	1	3	1	1	
17	3	3	1	1	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	2	3	3	3	1	3	2	4	4	1	4	3	
18	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	1	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	4	4	3	1	
19	1	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	1	3	3	
20	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	

Prueba piloto de confiabilidad desempeño docente

Nº/lt	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	3	4	3	2	5	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	2
2	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	1	4	5
3	4	5	1	5	1	4	4	1	5	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	1	4
4	5	5	1	1	5	1	3	5	3	1	1	1	5	1	2	1	1	1	2	2	1	1	5	1
5	5	4	5	3	1	4	5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	2	5	1	3	1	4	4
6	3	2	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	2	1
7	3	1	5	3	2	4	5	3	4	3	1	1	4	2	1	2	2	2	2	3	4	3	1	1
8	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	2	3	1	3	4
9	3	2	4	3	2	3	3	3	4	2	1	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2
10	3	2	3	2	1	5	1	2	2	1	1	1	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	2	1
11	3	3	1	3	4	3	3	3	2	1	1	1	4	3	2	2	3	2	2	3	3	1	3	1
12	3	3	5	2	2	4	4	4	4	1	1	1	3	2	3	2	4	3	3	3	3	1	3	1
13	4	3	1	3	2	5	5	2	4	2	2	2	1	4	1	4	2	2	4	1	3	2	3	2
14	4	1	4	1	1	4	3	3	3	1	1	1	2	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1
15	1	2	1	4	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1
16	3	2	3	2	2	4	1	3	4	2	2	2	1	3	2	2	4	2	3	3	2	1	2	2
17	4	3	4	3	3	5	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	2
18	2	2	1	3	3	4	2	3	3	2	1	2	5	4	4	3	1	3	4	3	1	2	2	2
19	3	3	4	3	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
20	4	1	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	4	3	2	2	4	3	3	2	2	2	4	2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
GESTION PEDAGOGICA								
1	¿La planificación institucional satisface las necesidades educativas y los intereses de los estudiantes?	/		/		/		
2	¿Participan todos los miembros de la comunidad educativa en el proceso de planificación educativa?	/		/		/		
3	¿Considera usted los estilos de aprendizaje en la planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes?	/		/		/		
4	¿Considera usted que los cambios que se han llevado a cabo en los programas curriculares en el aprendizaje de los estudiantes responde al interés de los alumnos?	/		/		/		
5	¿El cumplimiento de los programas curriculares empleados por los docentes es oportuno?	/		/		/		
6	¿Considera usted que la evaluación estratégica contribuye a mejorar el aprendizaje de los estudiantes?	/		/		/		
7	¿Hace uso de diversas estrategias para mantener el interés de los estudiantes?	/		/		/		
GESTION INSTITUCIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿La institución educativa por lo general demuestra un alto nivel de organización en cuanto a sus actividades internas y externas?	/		/		/		
9	¿En cuanto a la organización institucional podemos decir que su centro educativo sigue los lineamientos del ministerio?	/		/		/		
10	¿El monitoreo realizado por los directivos es realizado de acuerdo a la planificación establecida?	/		/		/		
11	¿Considera usted que las funciones de los directivos están alineados con los propósitos de la institución?	/		/		/		
12	¿Considera usted el monitoreo realizado por los directivos de sus instituciones es coherente y oportuno?	/		/		/		
13	¿Los directivos, y la comunidad educativa realizan alianzas estratégicas con otras instituciones para captar recursos financieros?	/		/		/		
14	¿Los directivos realizan gestiones ante los órganos competentes para la adquisición de materiales continuamente?	/		/		/		
15	¿Considera que las autoridades de la institución educativa distribuyen de manera apropiada los recursos propios priorizando las necesidades de la I.E?	/		/		/		

GESTION ADMINISTRATIVA		Si	No	Si	No	Si	No
16	El personal administrativo asignado por los directivos cumple su rol conforme a su cargo?	/		/		/	
17	¿La dirección administra adecuadamente el potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para la efectiva administración de la IE?	/		/		/	
18	¿Considera usted que el personal directivo y administrativo atiende adecuadamente a los padres de familia?	/		/		/	
19	¿El personal directivo y administrativo atiende oportunamente a los alumnos de acuerdo a sus necesidades educativas?	/		/		/	
20	¿El personal directivo y administrativo mantiene una buena comunicación y adecuado trato con los docentes?	/		/		/	
21	¿Considera usted que la administración de los recursos financieros de la institución educativa es eficiente?	/		/		/	
GESTION COMUNITARIA		Si	No	Si	No	Si	No
22	¿La dirección realiza alianzas estrategias con organizaciones civiles en mejora de la calidad educativa de la escuela?	/		/		/	
23	¿La dirección mantiene relación con las instituciones de la comunidad haciéndolos participar a través de eventos que benefician el aprendizaje o desarrollo de los estudiantes?	/		/		/	
24	¿La dirección organiza reuniones periódicas con los miembros de la comunidad educativa para socializar los retos, logros del trabajo pedagógico y acciones para la mejora?	/		/		/	
25	¿El director mantiene comunicación con los padres de familia de los estudiantes haciéndolos participar para mejorar las necesidades y demandas de la escuela?	/		/		/	
26	¿La dirección promueve la participación de los padres de familia en compromiso con la educación de sus hijos en la escuela?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Ada Calderón Alva
DNI: 19846084

Especialidad del validador: metodológica

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de Mayo del 2017


Dra. Ada CALDERÓN ALVA
DCE 0065

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	ACTITUDES Y HABILIDADES							
1	¿En su institución educativa fortalece valores de respeto y responsabilidad a través de su desempeño en clase?	/		/		/		
2	¿Usted es reconocido en su institución educativa ser exigente en el establecimiento de normas de convivencia en forma clara y directa?	/		/		/		
3	¿Considera usted que demuestra liderazgo frente a sus alumnos?	/		/		/		
4	¿En la institución educativa se realiza orientación tutorial?	/		/		/		
5	¿En la institución educativa el docente cumple con sus funciones establecidas?	/		/		/		
6	¿Considera usted que sus habilidades profesionales le han permitido desarrollar una buena metodología de enseñanza?	/		/		/		
7	¿Por lo general es de los maestros que permanentemente aplica nuevas técnicas de enseñanza?	/		/		/		
	PLANEACION DIDACTICA	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Usted desarrolla y comunica claramente los objetivos de la clase a los alumnos?	/		/		/		
9	¿Planifica usted la secuencia didáctica de sus clases?	/		/		/		
10	¿Considera usted que sus estudiantes aprendan al máximo gracias a las estrategias didácticas que imparte?	/		/		/		
11	¿Al momento de planificar su secuencia didáctica toma en consideración a los estudiantes con habilidades diversas?	/		/		/		
12	¿Considera usted que la planeación didáctica que diseñan sus colegas docentes es adecuada?	/		/		/		
13	¿Considera usted que la unidad didáctica de aprendizaje refleja las necesidades de sus estudiantes?	/		/		/		
14	¿Estoy convencido que nuestra planificación de la secuencia didáctica contribuye el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes?	/		/		/		
15	¿Su accionar en el aula se rige al manual de las buenas prácticas profesionales docente?	/		/		/		
16	¿Considera usted en su planificación el uso del material educativo para facilitar el aprendizaje?	/		/		/		
	ESTRATEGICAS ORGANIZATIVAS Y DIDACTICA	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Considera usted que las actividades realizadas en clase son innovadoras?	/		/		/		

18	¿Considera usted que la dirección de la institución educativa organiza y monitorea el correcto desarrollo de las actividades de clase?	/	/	/		
19	¿Considera usted que se cumple el horario de inicio y finalización de la clase?	/	/	/		
20	¿En la institución educativa los métodos y técnicas contribuyen al mejoramiento del aprendizaje?	/	/	/		
PERSONALIDAD ÉTICA Y SOCIAL DEL DOCENTE						
21	¿Usted considera que trata a los alumnos con respeto y equidad?	/	/	/		
22	¿Usted escucha y toma en cuenta las opiniones de los alumnos?	/	/	/		
23	¿Usted considera que respeta la pluralidad de intervenciones?	/	/	/		
24	¿Usted considera los valores y actitudes sociales de los estudiantes?	/	/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Ada Calderón Alva DNI: 19846084

Especialidad del validador: Metodóloga

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de Mayo del 2017

Ada Calderón Alva
Dra. Ada CALDERÓN ALVA
DCE 0065

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	GESTION PEDAGOGICA							
1	¿La planificación institucional satisface las necesidades educativas y los intereses de los estudiantes?	✓		✓		✓		
2	¿Participan todos los miembros de la comunidad educativa en el proceso de planificación educativa?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted los estilos de aprendizaje en la planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
4	¿Considera usted que los cambios que se han llevado a cabo en los programas curriculares en el aprendizaje de los estudiantes responde al interés de los alumnos?	✓		✓		✓		
5	¿El cumplimiento de los programas curriculares empleados por los docentes es oportuno?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que la evaluación estratégica contribuye a mejorar el aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
7	¿Hace uso de diversas estrategias para mantener el interés de los estudiantes?	✓		✓		✓		
	GESTION INSTITUCIONAL							
8	¿La institución educativa por lo general demuestra un alto nivel de organización en cuanto a sus actividades internas y externas?	✓		✓		✓		
9	¿En cuanto a la organización institucional podemos decir que su centro educativo sigue los lineamientos del ministerio?	✓		✓		✓		
10	¿El monitoreo realizado por los directivos es realizado de acuerdo a la planificación establecida?	✓		✓		✓		
11	¿Considera usted que las funciones de los directivos están alineados con los propósitos de la institución?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted el monitoreo realizado por los directivos de sus instituciones es coherente y oportuno?	✓		✓		✓		
13	¿Los directivos, y la comunidad educativa realizan alianzas estratégicas con otras instituciones para captar recursos financieros?	✓		✓		✓		
14	¿Los directivos realizan gestiones ante los órganos competentes para la adquisición de materiales continuamente?	✓		✓		✓		
15	¿Considera que las autoridades de la institución educativa distribuyen de manera apropiada los recursos propios priorizando las necesidades de la I.E?	✓		✓		✓		

GESTION ADMINISTRATIVA		Si	No	Si	No	Si	No
16	El personal administrativo asignado por los directivos cumple su rol conforme a su cargo?	✓		✓		✓	
17	¿La dirección administra adecuadamente el potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para la efectiva administración de la IE?	✓		✓		✓	
18	¿Considera usted que el personal directivo y administrativo atiende adecuadamente a los padres de familia?	✓		✓		✓	
19	¿El personal directivo y administrativo atiende oportunamente a los alumnos de acuerdo a sus necesidades educativas?	✓		✓		✓	
20	¿El personal directivo y administrativo mantiene una buena comunicación y adecuado trato con los docentes?	✓		✓		✓	
21	¿Considera usted que la administración de los recursos financieros de la institución educativa es eficiente?	✓		✓		✓	
GESTION COMUNITARIA		Si	No	Si	No	Si	No
22	¿La dirección realiza alianzas estrategias con organizaciones civiles en mejora de la calidad educativa de la escuela?	✓		✓		✓	
23	¿La dirección mantiene relación con las instituciones de la comunidad haciéndolos participar a través de eventos que benefician el aprendizaje o desarrollo de los estudiantes?	✓		✓		✓	
24	¿La dirección organiza reuniones periódicas con los miembros de la comunidad educativa para socializar los retos, logros del trabajo pedagógico y acciones para la mejora?	✓		✓		✓	
25	¿El director mantiene comunicación con los padres de familia de los estudiantes haciéndolos participar para mejorar las necesidades y demandas de la escuela?	✓		✓		✓	
26	¿La dirección promueve la participación de los padres de familia en compromiso con la educación de sus hijos en la escuela?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Jaramillo Ostos
DNI: 10754312

Especialidad del validador: Temático

06 de MAYO del 2017

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos
CATEDRÁTICO UNIVERSITARIO

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ACTITUDES Y HABILIDADES								
1	¿En su institución educativa fortalece valores de respeto y responsabilidad a través de su desempeño en clase?	/		/		/		
2	¿Usted es reconocido en su institución educativa ser exigente en el establecimiento de normas de convivencia en forma clara y directa?	/		/		/		
3	¿Considera usted que demuestra liderazgo frente a sus alumnos?	/		/		/		
4	¿En la institución educativa se realiza orientación tutorial?	/		/		/		
5	¿En la institución educativa el docente cumple con sus funciones establecidas?	/		/		/		
6	¿Considera usted que sus habilidades profesionales le han permitido desarrollar una buena metodología de enseñanza?	/		/		/		
7	¿Por lo general es de los maestros que permanentemente aplica nuevas técnicas de enseñanza?	/		/		/		
PLANEACION DIDACTICA								
8	¿Usted desarrolla y comunica claramente los objetivos de la clase a los alumnos?	/		/		/		
9	¿Planifica usted la secuencia didáctica de sus clases?	/		/		/		
10	¿Considera usted que sus estudiantes aprendan al máximo gracias a las estrategias didácticas que imparte?	/		/		/		
11	¿Al momento de planificar su secuencia didáctica toma en consideración a los estudiantes con habilidades diversas?	/		/		/		
12	¿Considera usted que la planeación didáctica que diseñan sus colegas docentes es adecuada?	/		/		/		
13	¿Considera usted que la unidad didáctica de aprendizaje refleja las necesidades de sus estudiantes?	/		/		/		
14	¿Estoy convencido que nuestra planificación de la secuencia didáctica contribuye el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes?	/		/		/		
15	¿Su accionar en el aula se rige al manual de las buenas prácticas profesionales docente?	/		/		/		
16	¿Considera usted en su planificación el uso del material educativo para facilitar el aprendizaje?	/		/		/		
ESTRATEGICAS ORGANIZATIVAS Y DIDACTICA								
17	¿Considera usted que las actividades realizadas en clase son innovadoras?	/		/		/		

18	¿Considera usted que la dirección de la institución educativa organiza y monitorea el correcto desarrollo de las actividades de clase?	/	/	/		
19	¿Considera usted que se cumple el horario de inicio y finalización de la clase?	/	/	/		
20	¿En la institución educativa los métodos y técnicas contribuyen el mejoramiento del aprendizaje?	/	/	/		
PERSONALIDAD ÉTICA Y SOCIAL DEL DOCENTE						
21	¿Usted considera que trata a los alumnos con respeto y equidad?	/	/	/		
22	¿Usted escucha y toma en cuenta las opiniones de los alumnos?	/	/	/		
23	¿Usted considera que respeta la pluralidad de intervenciones?	/	/	/		
24	¿Usted considera los valores y actitudes sociales de los estudiantes?	/	/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Especialidad del validador: Tanatorio

- ¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de mayo del 2017


Mg. Dennis Jaramillo Ostos
CATEDRÁTICO

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	GESTION PEDAGOGICA							
1	¿La planificación institucional satisface las necesidades educativas y los intereses de los estudiantes?	/		/		/		
2	¿Participan todos los miembros de la comunidad educativa en el proceso de planificación educativa?	/		/		/		
3	¿Considera usted los estilos de aprendizaje en la planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes?	/		/		/		
4	¿Considera usted que los cambios que se han llevado a cabo en los programas curriculares en el aprendizaje de los estudiantes responde al interés de los alumnos?	/		/		/		
5	¿El cumplimiento de los programas curriculares empleados por los docentes es oportuno?	/		/		/		
6	¿Considera usted que la evaluación estratégica contribuye a mejorar el aprendizaje de los estudiantes?	/		/		/		
7	¿Hace uso de diversas estrategias para mantener el interés de los estudiantes?	/		/		/		
	GESTION INSTITUCIONAL							
8	¿La institución educativa por lo general demuestra un alto nivel de organización en cuanto a sus actividades internas y externas?	/		/		/		
9	¿En cuanto a la organización institucional podemos decir que su centro educativo sigue los lineamientos del ministerio?	/		/		/		
10	¿El monitoreo realizado por los directivos es realizado de acuerdo a la planificación establecida?	/		/		/		
11	¿Considera usted que las funciones de los directivos están alineados con los propósitos de la institución?	/		/		/		
12	¿Considera usted el monitoreo realizado por los directivos de sus instituciones es coherente y oportuno?	/		/		/		
13	¿Los directivos, y la comunidad educativa realizan alianzas estratégicas con otras instituciones para captar recursos financieros?	/		/		/		
14	¿Los directivos realizan gestiones ante los órganos competentes para la adquisición de materiales continuamente?	/		/		/		
15	¿Considera que las autoridades de la institución educativa distribuyen de manera apropiada los recursos propios priorizando las necesidades de la I.E?	/		/		/		

		Si	No	Si	No	Si	No	
	GESTION ADMINISTRATIVA							
16	El personal administrativo asignado por los directivos cumple su rol conforme a su cargo?	/		/		/		
17	¿La dirección administra adecuadamente el potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para la efectiva administración de la IE?	/		/		/		
18	¿Considera usted que el personal directivo y administrativo atiende adecuadamente a los padres de familia?	/		/		/		
19	¿El personal directivo y administrativo atiende oportunamente a los alumnos de acuerdo a sus necesidades educativas?	/		/		/		
20	¿El personal directivo y administrativo mantiene una buena comunicación y adecuado trato con los docentes?	/		/		/		
21	¿Considera usted que la administración de los recursos financieros de la institución educativa es eficiente?	/		/		/		
	GESTION COMUNITARIA							
22	¿La dirección realiza alianzas estrategias con organizaciones civiles en mejora de la calidad educativa de la escuela?	/		/		/		
23	¿La dirección mantiene relación con las instituciones de la comunidad haciéndolos participar a través de eventos que benefician el aprendizaje o desarrollo de los estudiantes?	/		/		/		
24	¿La dirección organiza reuniones periódicas con los miembros de la comunidad educativa para socializar los retos, logros del trabajo pedagógico y acciones para la mejora?	/		/		/		
25	¿El director mantiene comunicación con los padres de familia de los estudiantes haciéndolos participar para mejorar las necesidades y demandas de la escuela?	/		/		/		
26	¿La dirección promueve la participación de los padres de familia en compromiso con la educación de sus hijos en la escuela?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Virginia Asunción Cerafin Urbano
DNI: 3.16.2.3051

Especialidad del validador: Mgtr. Orientación Educativa

.....⁵ de⁵ del 2017

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Virginia A. Cerafin Urbano
Docente Universitario

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ACTITUDES Y HABILIDADES								
1	¿En su institución educativa fortalece valores de respeto y responsabilidad a través de su desempeño en clase?	/		/		/		
2	¿Usted es reconocido en su institución educativa ser exigente en el establecimiento de normas de convivencia en forma clara y directa?	/		/		/		
3	¿Considera usted que demuestra liderazgo frente a sus alumnos?	/		/		/		
4	¿En la institución educativa se realiza orientación tutorial?	/		/		/		
5	¿En la institución educativa el docente cumple con sus funciones establecidas?	/		/		/		
6	¿Considera usted que sus habilidades profesionales le han permitido desarrollar una buena metodología de enseñanza?	/		/		/		
7	¿Por lo general es de los maestros que permanentemente aplica nuevas técnicas de enseñanza?	/		/		/		
PLANEACION DIDACTICA								
8	¿Usted desarrolla y comunica claramente los objetivos de la clase a los alumnos?	/		/		/		
9	¿Planifica usted la secuencia didáctica de sus clases?	/		/		/		
10	¿Considera usted que sus estudiantes aprendan al máximo gracias a las estrategias didácticas que imparte?	/		/		/		
11	¿Al momento de planificar su secuencia didáctica toma en consideración a los estudiantes con habilidades diversas?	/		/		/		
12	¿Considera usted que la planeación didáctica que diseñan sus colegas docentes es adecuada?	/		/		/		
13	¿Considera usted que la unidad didáctica de aprendizaje refleja las necesidades de sus estudiantes?	/		/		/		
14	¿Estoy convencido que nuestra planificación de la secuencia didáctica contribuye el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes?	/		/		/		
15	¿Su accionar en el aula se rige al manual de las buenas prácticas profesionales docente?	/		/		/		
16	¿Considera usted en su planificación el uso del material educativo para facilitar el aprendizaje?	/		/		/		
ESTRATEGICAS ORGANIZATIVAS Y DIDACTICA								
17	¿Considera usted que las actividades realizadas en clase son innovadoras?	/		/		/		

18	¿Considera usted que la dirección de la institución educativa organiza y monitorea el correcto desarrollo de las actividades de clase?	/		/		/	
19	¿Considera usted que se cumple el horario de inicio y finalización de la clase?	/		/		/	
20	¿En la institución educativa los métodos y técnicas contribuyen el mejoramiento del aprendizaje?	/		/		/	
PERSONALIDAD ÉTICA Y SOCIAL DEL DOCENTE							
21	¿Usted considera que trata a los alumnos con respeto y equidad?	/		/		/	
22	¿Usted escucha y toma en cuenta las opiniones de los alumnos?	/		/		/	
23	¿Usted considera que respeta la pluralidad de intervenciones?	/		/		/	
24	¿Usted considera los valores y actitudes sociales de los estudiantes?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Virginia Asuncion Ceratin Urbano DNI: 31623051

Especialidad del validador: Mgtr. Orientación Educativa

..... 5 de 5 del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mg. Virginia A. Ceratin Urbano
 Docente Universitario

Firma del Experto Informante.

Anexo 5 Base de datos de gestión educativa

Nº/ It	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	1	2	4	4	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	5	3	4	1	2	
2	3	2	3	2	2	4	4	2	4	2	2	2	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	1	3	2	
3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	2	4	2	2	2	1	3	3	4	4	3	4	2	2	2	
4	2	2	3	1	3	4	2	3	3	2	1	2	5	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	
5	3	3	4	3	1	1	2	3	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	3	1	1	1	4	3	1	2	
6	5	2	2	2	3	3	4	4	2	5	4	4	1	4	1	4	3	3	2	4	2	2	2	2	2	1	
7	2	3	3	3	2	3	3	3	2	5	3	2	2	3	1	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	1	
8	3	3	1	4	4	2	1	3	3	5	4	4	3	4	2	3	3	3	1	3	2	3	1	4	4	5	
9	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	1	3	1	3	2	2	1	2	3	3	3	4	4	3	3	2	
10	1	3	5	2	3	1	3	3	1	2	3	3	3	1	2	1	1	2	1	3	1	1	5	5	1	2	
11	3	2	3	2	1	5	5	2	2	1	1	1	5	1	1	1	5	1	1	1	1	2	3	2	1	1	
12	3	3	4	3	4	3	3	3	2	1	1	1	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	
13	3	2	5	2	2	4	4	4	4	1	1	1	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	5	2	2	2	
14	4	3	4	3	2	5	5	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	1	3	4	4	
15	4	1	4	1	1	4	3	3	3	1	1	1	2	1	3	1	1	3	3	1	1	1	4	1	1	3	
16	4	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	2	4	2	5	4	
17	1	1	1	1	1	2	5	2	1	5	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
18	2	4	3	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	5	2	2	2	3	4	2	3	4	3	4	5	2	
19	3	3	2	4	3	1	3	3	3	5	3	4	3	1	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	3	
20	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2	
21	3	3	4	3	4	3	3	3	2	1	1	1	4	3	2	2	3	2	2	3	3	5	4	3	3	2	
22	3	3	5	2	2	4	4	4	4	1	1	1	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	5	2	2	2	
33	4	3	4	3	2	5	5	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	
24	4	1	4	1	1	4	3	3	3	2	1	1	2	1	3	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1	3	
25	1	2	4	4	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	4	4	2	2	
26	2	3	1	3	2	3	3	3	2	5	3	2	2	3	1	2	2	1	3	4	3	3	2	3	3	1	

27	3	3	1	4	4	2	4	3	3	5	4	4	3	4	2	3	2	3	1	3	2	2	1	4	4	2
28	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3	3	3	4	4	2	3	2
29	1	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	1	2	1	1	2	1	3	1	3	3	3	1	2
30	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	1	4	4	4	2	4	5	1
31	3	2	3	2	2	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	3	2	1	2
32	4	3	4	3	1	5	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	2	2
33	2	1	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	5	4	4	3	3	3	4	3	4	1	3	2	4	4
34	3	3	4	3	1	1	2	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	5	3	1	1	3	4	1	1	1
35	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	4	3	2	2	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3
36	3	2	3	2	2	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2
37	4	3	2	3	3	5	3	3	1	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	4	4	1	2	3	2	2
38	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	1	2	5	4	4	3	1	3	4	3	4	2	3	1	4	4
39	3	3	4	3	1	1	2	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	2	1
40	5	2	2	2	3	3	4	4	2	5	4	4	1	4	1	4	3	3	2	4	2	2	2	2	4	1
41	2	3	3	3	2	3	3	3	2	5	2	2	2	3	1	2	2	3	3	4	3	1	3	2	3	1
42	3	3	2	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	2	3	3	3	1	3	2	3	1	4	4	2
43	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	4	2	3	3	2
44	1	3	3	1	3	1	3	3	3	2	1	3	3	1	1	1	1	2	1	3	1	3	3	3	1	1
45	3	2	3	2	1	5	5	2	2	1	4	1	5	2	1	1	5	1	5	1	1	2	3	2	2	4
46	5	3	4	3	4	3	1	3	2	1	1	1	4	3	2	2	3	2	2	3	3	1	4	3	1	2
47	3	1	5	2	2	4	2	4	4	1	1	1	3	2	3	2	4	1	3	3	3	3	5	2	2	3
48	4	3	4	3	2	5	5	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4
49	1	1	4	1	1	4	3	3	3	1	1	1	2	1	3	1	1	3	3	1	1	1	4	5	1	3
50	4	4	4	2	4	3	5	4	4	4	4	5	1	5	4	5	4	4	2	3	4	2	3	4	2	4
51	3	4	1	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	1	4	3	3	3
52	1	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	2	1	3	1	3	2	3	1	1
53	3	4	2	4	5	2	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	1	2	4	4	2	4	1	4
54	3	2	3	2	2	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2
55	4	3	4	1	3	5	3	3	1	3	2	2	4	2	2	2	2	1	3	4	4	1	4	3	2	2
56	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2	5	2	5	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	1	4	5

Base de datos desempeño docente

N°/It	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	3	5	4	4	2	4	3	2	5	4	4	3	4	2	3	5	3	1	3	2	5	2	1
2	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	5	3	3	2	2	1	1	3	5	3	2	1	4
3	1	3	5	1	3	1	3	3	3	2	3	1	3	1	1	1	1	2	5	3	1	5	1	3
4	3	2	3	2	1	5	5	2	2	1	1	1	5	1	1	5	5	1	1	2	1	1	1	2
5	3	2	4	3	4	3	3	3	2	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	1
6	4	3	4	1	2	5	5	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	3	1	5	3
7	4	1	4	1	1	4	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	1	3	3	1	1	4	1	1
8	1	2	1	4	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	4	2	3	2	1	2	2	4	2	2
9	3	2	3	2	2	4	4	3	4	2	5	2	1	3	2	2	4	2	3	3	2	3	4	2
10	4	1	4	1	3	5	1	3	2	3	2	2	4	2	2	2	4	3	3	4	4	4	5	3
11	3	3	4	3	2	5	2	3	3	5	2	2	1	4	1	4	2	2	3	4	4	2	1	3
12	4	4	1	2	4	5	4	5	2	5	4	5	3	4	5	1	4	5	4	4	5	5	5	4
13	4	5	1	5	5	1	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	5	4	5	4	5
14	5	5	5	5	5	5	3	5	3	1	1	1	5	1	2	1	1	1	2	2	1	5	2	5
15	3	3	4	3	2	5	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4	5	3
16	4	3	4	3	2	5	5	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	3	2	1	3
17	4	1	4	1	1	4	3	3	3	1	1	1	2	1	3	1	1	3	3	5	1	1	4	1

18	1	2	4	4	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	4	2	2
19	3	2	3	2	2	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	1	4	1
20	4	3	4	3	3	5	3	3	5	3	2	2	4	2	1	2	2	3	3	4	4	4	5	3
21	2	2	3	2	3	4	2	3	3	2	1	2	5	4	4	3	3	3	4	3	4	1	2	2
22	1	3	5	3	3	1	3	3	3	2	3	5	3	1	1	1	1	4	1	3	1	5	1	3
23	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	3	4	1	4	4	4	1	1
24	3	2	3	2	2	4	4	3	4	2	1	2	3	3	2	2	4	2	1	3	2	3	1	2
25	4	3	1	3	3	2	4	1	2	1	4	3	1	5	2	1	3	4	5	2	1	5	2	3
26	2	2	3	3	4	4	1	1	5	5	3	2	2	1	3	2	5	2	1	3	5	1	4	2
27	4	3	4	3	2	5	5	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	1	3
28	4	1	1	1	1	4	3	3	4	1	1	1	2	1	3	1	5	3	3	1	1	1	4	1
29	1	2	4	4	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	4	2	2
30	3	2	4	3	2	3	1	3	4	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	3	2
31	3	2	3	2	1	5	5	2	2	1	1	1	5	1	1	1	5	1	1	1	1	3	1	2
32	3	3	4	3	4	3	3	3	2	1	1	1	4	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3
33	3	1	5	2	2	4	1	4	4	1	1	1	3	2	3	2	4	3	3	1	3	5	1	3
34	4	3	4	3	2	1	5	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	1	3	1	5	3
35	2	3	2	5	1	2	3	4	1	4	3	1	1	3	4	3	5	1	2	3	5	2	2	3
36	1	4	5	1	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	2	5	5	5	4
37	4	5	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	2	2	5
38	1	5	2	5	4	5	3	5	3	1	1	1	5	1	2	1	5	1	2	2	1	1	5	5

39	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	2	5	4	3	5	4	4
40	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	2	1	1
41	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	2	3	5	4	3
42	3	2	4	3	2	3	1	3	4	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	5	4	3	1
43	3	1	2	1	1	5	5	2	2	1	3	1	5	1	1	1	5	5	1	1	1	1	5	2
44	3	3	4	3	4	3	1	3	2	1	1	5	1	3	2	2	3	2	2	3	3	4	1	3
45	1	3	5	2	2	4	1	4	1	1	1	1	3	2	3	2	4	3	3	3	1	5	4	1
46	4	3	4	3	1	5	1	2	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	4	4	2	5	3
47	1	2	3	3	3	4	2	3	3	2	1	2	1	1	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2
48	3	3	4	4	1	1	2	3	4	1	2	1	4	1	5	1	1	3	3	1	1	4	1	3
49	4	4	4	4	4	3	4	3	3	1	2	2	4	1	2	2	4	3	3	2	2	1	3	4
50	1	2	3	2	2	4	1	3	4	2	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	5	3	4	2
51	4	1	4	3	1	5	3	3	3	3	2	3	4	2	1	2	2	3	5	1	4	4	1	1
52	2	2	3	3	3	4	2	1	3	2	1	2	5	1	4	1	3	3	4	3	4	1	4	2
53	1	3	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	1	1	4	1	3
54	3	2	3	2	2	1	4	1	4	2	5	2	3	3	2	2	1	5	3	3	2	3	4	2
55	4	1	4	1	3	5	3	1	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	1	4	2	2	1	1
56	2	2	3	3	3	4	2	3	1	2	3	2	5	4	4	3	3	1	4	3	4	3	4	2

Apéndice F: Artículo científico

Título: Gestión educativa y desempeño docente, distrito de Ate, 2017.

Autor: Juan A Salazar

Juansame40@hotmail.com

Universidad Cesar Vallejo.

Resumen. La investigación tuvo como objetivo en determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño de los docentes en la institución educativa San Agustín UGEL 06 distrito de Ate, 2017. La metodología de investigación fue de tipo básico, nivel descriptivo y correlacional, el diseño de investigación fue no experimental – transversal, la población de estudio fue 56 docentes de la comunidad educativa se consideró una muestra no probabilística, con muestreo de tipo censal, es decir, el tamaño muestral fue 56 encuestas a los docentes. Los resultados obtenidos de la encuesta realizada según la muestra y la percepción de los docentes existe una correlación estadísticamente significativa al obtener un valor de 0,997 correlacional alta, es decir, la gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la institución educativa San Agustín UGEL 06 distrito de Ate, 2017.

Palabra clave: Gestión educativa y desempeño docente

Abstract.The objective of the research was to determine if educational management is related to the performance of teachers in the educational institution San Agustín UGEL 06 district of Ate, 2017. The research methodology was basic, descriptive and correlational level, the research design was non-experimental - transversal, the study population was 56 teachers from the educational community was considered a non-probabilistic sample, with census-type sampling, ie , the sample size was 56 surveys to teachers. The results obtained from the survey conducted. According to the sample and the teachers' perception, there is a statistically significant correlation when obtaining a high correlation value of 0.997, that is, the educational management is significantly related to the performance of the teachers of the San Agustín UGEL 06 district of Ate, 2017

Keywords: Educational management and teaching performance.

Introducción: el presente trabajo de investigación presenta escenarios diferentes de la institución en nuestro territorio, el sistema de enseñanza y aprendizaje va monitoreado de una excelente gestión educativa y desempeño docente lo que depende de la institución educativa no están ajenas a diversos modificaciones.

Sander (2006) desarrollaron una tesis titulada *influencia de gestión educativa sobre el desempeño docente en la provincia de Lucanas*, cuyo objetivo es determinar el nivel de relación que existe entre la *gestión educativa y el desempeño docente en la provincia de Lucanas*, se utilizó un diseño no experimental, la población estuvo conformada por docentes del distrito de lucanas, por 220, y la muestra considerada fue de 180 docentes. Los resultados demostraron en las organizaciones estudiantiles en las que se ejecutó un mejor servicio educativo flexible, democrático y participativo el desempeño de los docentes se había realizado mejoras en la cultura institucional y estructuralmente satisfactoria.

Reyes (2012) en su tesis titulada *estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de la institución educativa de la región callao en el distrito de ventanilla durante el año 2009*, cuyo objetivos fue determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y desempeño docente en el nivel secundario. La presente investigación tiene enfoque cuantitativo no experimental, el diseño es descriptivo transversal. Se llegó a la siguiente conclusión que el desempeño docente está relacionado a diversas causas, conocimientos normativos del estudiante, disposición y dirección de los recursos financieros y la persecución del liderazgo ejercido por los directivos

Salazar (2001) en su texto *gestión educativa en el Perú*, permite que la búsqueda de estrategias para remontar el cambio de desequilibrio de la formación del desarrollo en el Perú, se hace necesario investigar sobre el contenido de las propuestas. Es importante saber que enfoques sobre gestión de procesos del cambio educativo. Abordar este problema será decisivo para la solución de los problemas concernientes al modelo del sistema educativo estratégico en el Perú, con la restauración de la dictadura se abre nuevas probabilidades de la democracia de educación. Para ello esto implica, que la gestión institucional estratégica debe ser considerada como diferentes parámetros de visión eficiente, en las últimas décadas inspiraran la modernización del sistema educativo en el Perú.

A nivel local la gestión educativa y el desempeño docente de la institución de educación presentan diversos problemas, en cuanto a diferentes aspectos por la inadecuada administración de organización del directorio, el tipo de estudio de

investigación de los maestros, una inadecuada interrelación del personal docente y administrativos que realizan labores en la institución educativa. Minedu (2012)

En la institución educativa San Agustín UGEL 06, del distrito de Ate en la actualidad del presente año 2017, se presentó una incertidumbre por la incapacidad de administración y desorganización, el docente se encuentra desmotivado por el bajo nivel remunerativo, los docentes no están comprometidos con la institución educativa para la cual se observa que el director no supervisa a los maestros, el plan de enseñanza y aprendizaje que utilizan son deficientes en el aula.

La presente investigación es importante porque los resultados concluyen un principal aporte al conocimiento de gestión educativa basado en el enfoque cuantitativo. UNESCO (2011), “La gestión educativa es un proceso orientado a los proyectos educativos, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas” (p.32). Según la UNESCO sus dimensiones son:

Gestión pedagógica: “Esta dimensión permite el proceso fundamental de las opciones educativas metodológicas, planeación evaluación y certificación del desarrollo de prácticas pedagógicas, actualización y desarrollo personal y profesional de docentes de enseñanza y estilos de aprendizaje” (p.35).

Gestión institucional: “forma como se organiza la institución, la estructura, las instancias y responsabilidades de diferentes actores, formas de relacionarse con las normas explícitas e implícitas”(p.34).

Gestión Administrativa: “Esta dimensión permite las acciones estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, financieros, procesos técnicos, de seguridad e higiene y control de la información, cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones” (p. 36).

Gestión comunitaria: “esta dimensión permite la respuesta a las necesidades de la comunidad, relaciones de la escuela con el entorno, padres y madres de familia, organizaciones de la localidad y las redes de apoyo (p. 36).

El desempeño docente se enfoca en los aportes de Fernández (2002) “conjunto de acciones concretas, y el cumplimiento de sus funciones, por factores asociados al

propio docente, al estudiante y al entorno” (p.18). Según Fernández (2002) sus dimensiones son:

Aptitudes y Habilidades: “es el papel que desempeña el maestro como profesional de la educación, exige poseer un conjunto de actitudes, destrezas y habilidades básicas, que le permiten cumplir con sus responsabilidades profesionales eficientemente” (p.31).

Planeación Didáctica: “En esta competencia es el elemento anticipador de los acontecimientos en el aula, planear es preparar las clases, es considerar las características de los estudiantes, reflexionar sobre lo que se enseña” (p. 32).

Estrategias organizativas didácticas: “Es un conjunto de estrategias y actividades que realiza el maestro en diversos estilos de trabajo, combinando métodos y técnicas de enseñanza en función de los objetivos a lograr” (p. 33).

Personalidad ética y social del docente: “debemos tomar conciencia que la mejor enseñanza es la que se da con el ejemplo lo cual el docente es un líder nato, debe ser una persona íntegra con una clara y sólida estructura ética y moral al conocimiento (p. 33).

Metodología: Diseño de investigación es no experimental de corte transversal, según indica Hernández, Fernández y Baptista (2014)” es no experimental porque en la investigación no se realiza la manipulación deliberada de las variables, analizarlos de manera estadística tanto descriptivamente como de manera inferencial” (p. 103). El tipo de estudio fue básica y fundamental, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, el resultado final fue, 0.997 determinadas por Rho de Spearman, la muestra fue censal estuvo conformada por 56 maestros. Se realizó la técnica de encuesta, el cuestionario tipo escala de Likert para la variable de gestión educativa y desempeño docente, El cuestionario fue validado por medio de juicios de expertos, la confiabilidad se aplicó mediante la prueba piloto la muestra fue de 20 maestros en otra institución obteniendo por el coeficiente alfa de Cronbach.

Resultados

Descripción de los niveles de gestión educativa

Distribución de frecuencia de la variable de gestión educativa en la Institución

educativa San Agustín UGEL N° 06, distrito de Ate – 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	18	32
Regular	16	29
Bueno	22	39
Total	56	100

En la tabla se observa que en el nivel bueno de gestión educativa es el 39% de la institución educativa San Agustín UGEL 06 distrito de Ate, 2017. Se considera que es malo la gestión educativa un 32% y finalmente se encuentra en un nivel regular de 29% de gestión educativa

Correlación entre Gestión Educativa y Desempeño Docente

		Gestión educativa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión educativa	de 1,000	,997**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	56
Desempeño docente		de ,997**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	56

Se comprueba que entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 997; “correlación alta “es decir a mejor gestión educativa mayor el desempeño de los docentes.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando efectivamente si existe una relación y significativa entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes de la institución educativa San Agustín UGEL 06, distrito de Ate – 2017.

Discusión: En seguida de haber realizado el procesamiento de la información y haber aplicado la prueba de la hipótesis, permite observar en la tabla 22, que se obtiene relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa de San Agustín UGEL 6 distrito de Ate, 2017. Determinada por Rho de Spearman $\rho = 0,997$, lo que significa que existe una correlación alta entre las variables, siendo el $p = 0.000 < 0.05$. Lo que se observa con la investigación realizada por Sander (2006) en su trabajo de investigación determina como objetivo fue determinar el nivel de unión que existe entre las variables, gestión educativa sobre el desempeño docente en la provincia de Lucanas sin embargo, fue realizado un diseño no experimental, de corte transversal para la cual alcanzo los siguientes resultados. En las organizaciones estudiantiles en las que se ejecutó un mejor servicio educativo flexible, democrático y participativo el desempeño de los docentes se había realizado mejoras en la cultura institucional y estructuralmente satisfactoria.

Conclusión:

Se evidencia que existe una correlación alta y directa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa San Agustín UGEL 06, distrito de Ate, 2017, con el nivel de significancia de 0.05, Rho Spearman 0.997 y $p = 0.000 < 0.05$.

Referencias

- Fernández, M. (2002). *Matriz de competencias del docente de Educación Básica*. Caracas: Universidad Politécnica Antonio José de Sucre.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. ed.). México: McGraw-Hill interamericana editores.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (5ta. ed.) México: McGraw-Hill interamericana editores.

MINEDU. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Aportes y comentarios: Documento de trabajo, Lima.

Unesco. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas* (2. ed.). Biblioteca nacional del Perú.

Reyes, N. (2012). *Liderazgo Directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de ventanilla callao*. (Tesis de maestría), Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.

Rincón, C. y Carlos, J. (2005). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y desempeño docente del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, lima.

Salazar, N. (2001). *La gestión educativa en el Perú*. Eficiencia y la democracia: Lima, Perú.

Sander, B. (2006). *Gestión Educativa y Calidad de Vida de los estudiantes*. (Tesis maestría). Disponible en <http://www.iacd.oas.org/La%20Educa>.