



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa y desempeño docente en la
Institución Educativa Generalísimo José de San Martín,
Ancón, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Betty Trujillo Medrano

ASESOR:

Dr. Edwin Alberto Martínez López

SECCIÓN:

Ciencias administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **BETTY TRUJILLO MEDRANO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GENERALÍSIMO JOSÉ DE SAN MARTIN, ANCÓN, 2018

Fecha: 30 de enero de 2019


Hora: 2:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Felipe guizado Oscoco

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo

Firma: 

VOCAL: Dr. Edwin Martinez López

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobada por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Ajustar APA

.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis queridas hijas, esposo, padres y toda mi familia, por ser ellos quienes me inspiran a seguir adelante.

Agradecimiento

Agradezco a las personas que participaron en la investigación y un agradecimiento especial a mi asesor Dr. Edwin Alberto Martínez López, por presentar este logro del conocimiento.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Betty Trujillo Medrano, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°07979177, respectivamente, con la tesis titulada: Gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018, declaro bajo juramento que:

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

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

Los Olivos, 12 de enero del 2019

Br. Betty Trujillo Medrano

Presentación

Señores miembros del jurado.

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de Gestión Pública, sección de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, para la elaboración de tesis, presento el trabajo de investigación titulada: Gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.

En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño docente en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018, con una población finita de 72 docentes en quienes se evaluaron las variables en mención utilizando instrumentos de medición validados por expertos en investigación, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra.

El estudio comprende los siguientes capítulos: el capítulo I se refiere a la introducción; describe el problema de investigación, justificaciones, antecedentes, objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, así como fundamenta el marco teórico, el capítulo II se refiere al Marco metodológico; el capítulo III se refiere al resultado; el capítulo IV se refiere a la discusión; el capítulo V a las conclusiones; el capítulo VI a las recomendaciones. Por último, el capítulo VII menciona las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

Los resultados obtenidos en la presente investigación muestran que la gestión administrativa influye en el desempeño docente en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Los Olivos, del 2018

Br. Betty Trujillo Medrano

Índice

	Pág.
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vii
Índice	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I Introducción	
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	19
1.3 Teorías relacionadas al tema	23
1.4 Formulación del problema	37
1.5 Justificación del estudio	38
1.6 Hipótesis	40
1.7 Objetivos	41
II. Método	
2.1 Diseño de investigación	43
2.2 Variables, operacionalización	45
2.3. Población, muestra	50
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	51
2.5. Métodos de análisis de datos	53
2.6. Aspectos éticos	55
III: Resultados	
3.1. Descripción de resultados	57
3.2. Contrastación de hipótesis	68

IV. Discusión	75
V. Conclusiones	82
VI. Recomendaciones	84
VII. Referencias	86

Anexos

Anexo 1:	Artículo científico
Anexo 2:	Matriz de consistencia
Anexo 3:	Instrumento de medición de la variable 1
Anexo 4:	Instrumento de medición de la variable 2
Anexo 5:	Certificados de validación de instrumentos
Anexo 6:	Análisis de confiabilidad
Anexo 7:	Base de datos de la prueba piloto
Anexo 8:	Base de datos de la muestra

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Operacionalización de la variable 1: Gestión administrativa	48
Tabla 2.	Operacionalización de la variable 2 Desempeño docente	49
Tabla 3.	Distribución de la población-muestra	50
Tabla 4.	Distribución de la muestra	50
Tabla 5.	Ficha técnica del instrumento para medir la V1: Gestión administrativa	51
Tabla 6.	Ficha técnica del instrumento para medir la V2: Desempeño docente	52
Tabla 7.	Lista de validadores de los dos cuestionarios	52
Tabla 8.	Fiabilidad de la V1: Gestión administrativa	53
Tabla 9.	Fiabilidad de la V2: Desempeño docente	53
Tabla 10.	Tabla de valores del Alfa de Cronbach	53
Tabla 11.	Distribución de resultados de la variable 1: Gestión administrativa	57
Tabla 12.	Distribución de resultados de la V1: Planificación	58
Tabla 13.	Distribución de resultados de la V1: Cumplimiento de la normatividad	59
Tabla 14.	Distribución de resultados de la V1: Instrumento de gestión	60
Tabla 15.	Distribución de resultados de la V1: Clima institucional	61
Tabla 16.	Distribución de resultados de la V1: Evaluación y control	62
Tabla 17.	Distribución de resultados de la Variable 2: Desempeño docente	63
Tabla 18.	Distribución de resultados de la V2: Preparación para el aprendizaje	64
Tabla 19	Distribución de resultados de la V2: Aprendizaje de los estudiantes	65
Tabla 20	Distribución de resultados de la V2: Participación de la comunidad	66
Tabla 21	Distribución de resultados de la V2: Desarrollo de la	67

	profesionalidad	
Tabla 22	Prueba de normalidad	68
Tabla 23	Prueba de la hipótesis general	69
Tabla 24	Prueba de la hipótesis específica	70
Tabla 25	Prueba de la hipótesis específica	71
Tabla 26	Prueba de la hipótesis específica	72
Tabla 27	Prueba de la hipótesis específica	73

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Distribución de resultados de la variable 1: Gestión administrativa	57
Figura 2. Distribución de resultados de la V1: Planificación	58
Figura 3. Distribución de resultados de la V1: Cumplimiento de la normatividad	59
Figura 4. Distribución de resultados de la V1: Instrumento de gestión	60
Figura 5. Distribución de resultados de la V1: Clima institucional	61
Figura 6. Distribución de resultados de la V1: Evaluación y control	62
Figura 7. Distribución de resultados de la Variable 2: Desempeño docente	63
Figura 8. Distribución de resultados de la V2: Preparación para el aprendizaje	64
Figura 9. Distribución de resultados de la V2: Aprendizaje de los estudiantes	65
Figura 10. Distribución de resultados de la V2: Participación de la comunidad	66
Figura 11. Distribución de resultados de la V2: Desarrollo de la profesionalidad	67

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa Generalísimo José de San Martín, Ancón, 2018.

El estudio consistió en una investigación básica, enfoque positivista, desarrollándose mediante el método hipotético deductivo, nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental y corte transversal. La información referida de la gestión administrativa y desempeño docente, se trabajó con 72 profesores que fueron la totalidad, a quienes a través de la técnica de encuesta se aplicó los instrumentos consistentes en dos cuestionarios, los que fueron validados por juicio de expertos y la fiabilidad se calculó con el Alfa de Cronbach.

El análisis de datos, permitió, mostrar el resultado que existe relación directa, significativa y alta entre gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa Generalísimo José de San Martín, Ancón, 2018, como se muestra en los resultados de la prueba de Spearman ($p = ,000$).

Palabras clave: Gestión administrativa, desempeño docente, actualización docente, estilos de enseñanza.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between administrative management and teaching performance in the educational institution Generalissimo José de San Martín, Ancón, 2018.

The study consisted of a basic research, positivist approach, developed by means of quantitative method, correlational descriptive level, non-experimental design and cross section. The referred information of the administrative management and teaching performance, was worked with 72 teachers who were the whole, who through the survey technique applied the instruments consisting of two questionnaires, which were validated by expert judgment and reliability. It was calculated with Cronbach's Alpha.

The data analysis allowed to show the result that there is a direct, significant and high relationship between administrative management and teaching performance in the educational institution Generalissimo José de San Martín, Ancon, 2018, as shown in the results of the Spearman test ($p = ,000$).

Keywords: Administrative management, teaching performance, teacher update, teaching styles.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

La gestión administrativa en una institución educativa está referida al conjunto de acciones y procesos en la planificación, control y evaluación del quehacer educativo. El desempeño docente, está referido a la práctica específica de la función de enseñanza para facilitar los aprendizajes de los estudiantes. Sin embargo, se constata que la gestión administrativa es deficiente o se realiza para fines de cumplimiento de las disposiciones y para la emisión de informes, y el desempeño docente está más bien centrado de forma predominante en la enseñanza y no en el aprendizaje; y como resultado la gestión administrativa no tiene relación con el desempeño docente.

La gestión administrativa deficiente se evidencia en una pobre programación de las matrículas e inadecuada distribución de los horarios; insuficiente participación de la comunidad educativa en la elaboración de los instrumentos de gestión (PEI y el PAT); fijación permisiva o imprecisa de los deberes, derechos, estímulos y sanciones del personal (RI); las acciones de supervisión y asesoramiento son escasas o formales pero sin compromiso; la organización del personal es deficiente, existe un mal manejo del presupuesto y recursos y se presenta un inadecuado clima institucional, siendo deficitaria la coordinación y comunicación institucional, estas dificultades en el ámbito administrativo repercuten en el desempeño docente, no se produce el preparativo para el aprendizaje de los discentes, el proceso de la enseñanza para el aprendizaje de los discentes está por debajo de lo esperado, la comunidad educativa participa poco o no participa en la gestión de la institución que debe estar articulada a la comunidad para el desarrollo de la profesionalidad y en donde la identificación docente está ausente.

En ese sentido, Gómez y Macedo (2014) consideraron que la buena gestión administrativa asegura el óptimo funcionamiento de las instituciones educativas; sin embargo, en la cotidianidad se encuentra que no siempre se toman las decisiones acertadas ni se implementan las acciones que resulten más favorables en materia pedagógica, tampoco favorecen el ámbito institucional. La función administrativa se

refiere, en lo elemental a la organización la institución educativa. La gestión administrativa tiene dentro de sus funciones la elaboración, aprobación, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI), organización de los aspectos operativos que se materializan en el Plan Anual de trabajo (PAT); la diversificación del currículo básico; pero ocurre que se designan comisiones de trabajo, las cuales sin formación teórica redactan documentos desarticulados que no guardan relación ni con los propósitos ni con los objetivos institucionales y en muchas ocasiones los componentes estratégicos como misión, visión, principios y valores no aparecen, la consecuencia inevitable de este trabajo desarticulado es la presentación de documentos que no pueden ejecutarse.

Por ello, cabe preguntarse ¿Si la labor de la gestión administrativa, ha sido adecuadamente empleada, cumpliendo las normas, reglamentos y documentos internos de gestión en la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón? ¿Cuál es el nivel del desempeño docente? o ¿Es que la gestión administrativa no tiene un lazo con los docentes? Entonces resulta que cuando ésta incumple, se presentan complicaciones de eficacia y eficiencia, lo que lleva al escaso logro de aprendizajes y, en el caso del desempeño de los docentes, perjudica la formación de los estudiantes y con ello la construcción de la ciudadanía que el país necesita.

Así tenemos que, en el ámbito internacional se encontró que Granjas (2017) sostuvo que en el informe de la Unesco del 2017, se consideró como uno de los problemas fundamentales en el mundo y que actualmente, unos 264 millones de niños y jóvenes no asisten a la escuela y sostuvo además, que estas deficiencias y muchas otras relacionadas con la educación son responsabilidad de diferentes actores con autoridad y capacidad de decisión lo que incluye en primer orden a los gobiernos, el informe precisa de los efectos negativos graves de esta situación son consecuencias de condiciones estructurales; es más, la estimación de 264 millones de sujetos que no asisten a la escuela podría ser mayor, ya que una de las principales razones es la falta de rendición de cuentas de los Estados, ya que esta permitiría determinar cómo enseñan los docentes, cómo es que aprenden los discentes y hasta cómo se están comportando los gobiernos de turno en cuanto a

las políticas educativas. La Unesco requiere que las autoridades de turno asuman sus responsabilidades en los resultados de la educación en sus países y dejen de responsabilizar a los docentes de las fallas del sistema educativo por los resultados.

A ello se agrega que, en el ámbito regional se encontró que Unesco (2014, p. 45) refirió que en el grupo eterios de tres a seis años, los países de América Latina y el Caribe se encontraron un ligero incremento en la expansión de dicentes con acceso a la educación preprimaria, precisó que en este nivel educativo la matrícula en educación aumentó de 55,5% en 1990 a un 66% en 2010; esta tendencia positiva pudo ser observada aunque con relevantes variaciones en 22 de los 26 países para los que se calculan con datos confrontables. Las cifras del incremento en la cobertura de matrículas son heterogéneas, algunos países atienden hasta el 90 % de su población y otros al 40 % comparada la cobertura de matrícula con la elevación de recursos de los diferentes países, no existe relación alguna, por lo que es probable que refleje la priorización de rubros diferentes a la educación.

Al respecto, Unesco (2014, p. 48) refiriéndose a América Latina y El Caribe, agregó que, pese al ligero incremento en la cobertura a nivel regional, existe inequidad en el acceso a la educación preescolar, resultando perjudicada la población que más demanda posee el nivel educativo, es decir, recae a los niños cuyos hogares presentan menores ingresos económicos, los que habitan en zonas rurales y los nativos. Cita el caso de Surinam, un país con cobertura promedio alta, en la que por debajo del 60% de los niños que pertenecen al 20 % de las familias con pequeños ingresos asistía a algún programa preescolar, mientras que casi el 90 % de las personas del 20 % más adinerados lo hacía; estas desigualdades similares se observaron también en Guyana (UNICEF, 2012), Paraguay, El Salvador, Honduras y Nicaragua, en la oportunidad al servicios de la educación según el ingreso económico socioeconómico de la familia; el acceso a programas de formación de la primera etapa de la infancia es muy limitado para quienes habitan en las zonas rurales y ampliando, a las poblaciones indígenas, quienes tienen menos de acceder a la educación inicial (CEPAL, 2007).

Por otro lado se encuentra que, en el ámbito nacional Gómez y Macedo (2010) indicaron que al desarrollo de la historia contemporánea en nuestro nación, la educación ha sido siempre uno de los aspecto que menos son atendidos por los autoridades de turno y solamente una élite podía acceder a una buena formación, abandonando y dejando de lado a una gran mayoría de personas de las zonas alejada o que se encuentran apartadas de las principales ciudades, resalta el escaso acceso a la educación, el bajo nivel de aprendizaje en matemáticas y comunicación, así como el bajo presupuesto al sector educación.

Asimismo, en el ámbito nacional se encontró que los integrantes de los equipos pedagógicos carecen de habilidades blandas, dominio de los componentes teóricos, desconocen los fundamentos de la filosofía educativa institucional, los fundamentos pedagógico y metodológico de los procesos didácticos; fueron conformados al azar y sus propuestas muchas veces son contradictorias con los postulados educativos que se preconiza como los propósitos educativos. Por otro lado, la gestión administrativa no prevé los logros de aprendizaje de valores, actitudes, comportamientos y los procesos cognitivos, el ejercicio docente está marcado por la experiencia y no por las propuestas actuales; la evaluación del presupuesto (ingresos y egresos) son deficientes y priorizan gastos ajenos al aprendizaje; la evaluación de los aprendizajes se realiza sin la participación del Consejo Educativo Institucional (CONEI) y se ejecutan para cumplir con la normativa, pero está alejada de la realidad, lo mismo ocurre con la evaluación del personal docente y administrativo. En cuanto a la labor docente, el organismo del Ministerio de Educación, para paliar sus deficiencias, estableció que los docentes deben desempeñarse en el marco de cuatro dominios: considerado la parte fundamental deben primar la (1) uno de los dominios es la preparación para el aprendizaje de los docentes, conocer la importancia como llegar a los discentes (2) enseñanza para el aprendizaje de los docentes, siendo de vital importancia para un clima favorable la (3) participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad educativa, el docente desarrolla sus conocimientos y la identidad en su labor educativa (4) desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en su labor educativa.

Ahora bien, en el ámbito local se encontró que en la Institución educativa Generalísimo José de San Martín, la gestión organizacional y labor docente son insuficientes de mejora, en la gestión administrativa son deficitarios el sistema de matrícula y horarios, instrumentos de gestión (PEI la columna vertebral de la institución educativa y el PAT que permite desarrollar los proyectos educativos a corto plazo, vigencia de deberes, derechos, estímulos y sanciones del personal (RI), acompañamiento y asesoramiento, organización del personal, recursos y presupuesto, clima institucional, dirigir y comunicación en la institución. En el ámbito de la función docente existen problemas referentes a la preparación en el proceso de la enseñanza y aprendizaje de los docentes, de igual manera en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad educativa y en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del personal docente. Esto se debe que un alto porcentaje de docentes no muestran interés por capacitarse, o la resistencia al cambio.

1.2 Trabajos previos Internacionales

Para tener una comprensión cabal del problema de la gestión administrativa y en lo referente a la labor docente en las instituciones educativas, se consultaron diversas fuentes en el ámbito internacional. De las fuentes revisadas, se entiende que las dificultades en la administración educativa y la gestión docente suceden en todas las naciones del mundo. Por ello, se describen los siguientes antecedentes.

Medina (2017) en su estudio titulado *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*, con el objetivo de fortificar las dimensiones de flexibilidad, estándares y el compromiso del equipo relacionado al clima organizacional; a través del método descriptivo y con el uso del Coeficiente de correlación de Pearson, concluyó que entre ambas variables existía una incidencia positiva muy baja, así mismo encontró que existía un espacio en escala crítica en lo referente a la dimensión de recompensas de la primera variable, pero que no incidía en el desempeño.

Cárdenas, Farías y Méndez (2017) en la investigación titulada *¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa? Un Estudio de Caso en el Nivel Superior, artículo de investigación, Colombia*, con el objetivo de comprender las prácticas que benefician y originan proyectos de innovación para contestar a la pregunta: ¿Cuál es la vinculación que existe entre las prácticas de gestión administrativa y las prácticas de innovación educativa en las instituciones educativas desde el aspecto de administradores, docentes y discentes?, con diseño no experimental y el uso de métodos mixtos para el posterior análisis de datos, concluyeron que las prácticas de gestión administrativa dentro de una institución educativa efectiviza la mejora de proyectos de innovación.

Duque, Rojas, Rúas, Amador y Sánchez (2015) en su investigación titulada *Modelos de gestión de la innovación en la labor docente con uso de TIC*, con el objeto de identificar los prototipos de la gestión de las prácticas educativas creativas en las cuales los docentes hacen uso de las TIC para sorprender los proyectos de aula en las instituciones educativas, a través del uso de metodología de ayudas hipermediales eficientes (AHD); investigación descriptiva de diseño no experimental, con datos recolectados vía web con el software Limesurvey, concluyó que existe un estilo elevada entre los docentes hacia el modelo de iniciación de Salinas (2004) o llanero solitario de Bates (2012).

Salinas y Aldás (2014) en su investigación titulada *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional experimental de Ambato de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010-2011*”, con el objetivo de mejorar la gestión administrativa y el desempeño, tomó como muestra a una institución educativa representativa que involucró a: directivos, docentes y estudiantes, apoyándose en técnicas de encuestas y con aplicación de una guía de evaluación del desempeño docente, concluyeron que el grado de la gestión administrativa de la institución debe corregir, lo que conlleva a mejorar el desempeño de todos los agentes de la comunidad educativa.

Inciarte, Marcano y Reyes (2014) en su investigación titulada *“Gestión académico-administrativa en la educación básica”*, conlleva que el objetivo es

analizar los procesos que acceden la gestión académica y administrativa en la Educación Básica Regular; con metodología descriptiva-explicativa, diseño no experimental, transversal y de campo, muestra de 854 docentes de aula y 161 directivos; utilizando dos cuestionarios, concluyeron que existen desigualdad en la estructura material, académica y administrativa en las de educación básica Regular, de hecho, se perciben instituciones educativas con alto y mediano desempeño en área urbanas, encontrándose en los diferentes zonas geográficos rurales y urbanos marginales escuelas cuyas necesidad y restricciones no le permiten acercarse a un desempeño favorable.

Trabajos previos nacionales

La dimensión de la problemática en el ámbito nacional, desde una acuciosa revisión de trabajos de investigación relacionados a la gestión administrativa y desempeño docente, permitió la contextualización del problema, siendo ilustrativos los siguientes antecedentes.

Romero (2018) en su investigación titulada *Gestión pedagógica directoral y el desempeño docente en la Institución Educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres – Lima*, con el objetivo de decretar la influencia de la gestión pedagógica directoral en la labor del docente; metodología cuantitativa y de enfoque descriptivo correlacional, como instrumento se utilizó las fichas de opinión construidas en la escala de Likert y validados con alfa de Cronbach y con opinión de expertos y que fueron aplicados a una muestra de 30 elemento sujetos a estudio, concluyó que existe influencia significativa de la gestión pedagógica directoral en el desempeño y labor docente de la Institución Educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres – Lima.

Cárdenas (2017) en su investigación titulada *Gestión administrativa y su relación con la eficacia educativa en la Institución Educativa Pedro Ruiz Gallo, Visión docente*, con el objetivo de determinar cómo se determina y relaciona la gestión administrativa con la eficacia educativa , metodología de investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional tipo de diseño no

experimental, con una población de 130 docentes y una muestra de 97, logrados por muestreo aleatorio, a quienes se les aplicó una encuesta, se concluyó que un 67,53 % apoya o considera efectivamente los requerimientos de los indicadores y las dimensiones planteadas en el instrumento; esto fue ampliamente aprobado y contrastado empleando el chi cuadrado. En conclusión, la gestión administrativa tiene relación positiva con la eficacia educativa en la Institución Educativa “Pedro Ruiz Gallo”.

Fernández (2015) en su investigación titulada *Gestión administrativa y la educación inclusiva en las instituciones educativas: n°. 20892, Horacio Zevallos y Virgen del Rosario del distrito de Supe en el 2012*, el objetivo es de determinar la relación entre la gestión administrativa y la educación inclusiva, metodología descriptiva correlacional, diseño no experimental, técnica la encuesta, la observación los instrumentos fueron un cuestionario y una lista de cotejo, aplicado a 40 docentes; concluyó como resultado existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la educación inclusiva en dicha institución.

Reyes (2015) en su investigación titulada *Gestión educativa en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel secundario del Distrito de Huanta. Ayacucho*, el objetivo de aplicar una iniciativa de gestión educativa para que influya en el desempeño docente, metodología cuantitativa, diseño experimental y tipo preexperimental, aplicada a una muestra de 42 docentes, concluyó que se logró la implementación de una gestión y liderazgo educativo tiene efecto significativo en el grado de desempeño y la labor docente en las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Huanta. Resultado que es respaldado con el nivel de significancia obtenida $p = ,00$ que es menor a $\alpha = ,05$, razón por el que, podemos alegar que existen diferencias significativas en el grado de desempeño y labor docente entre el pretest y postest a un grado de confianza del 95% y significancia de 5%. Por lo que se comprueba la hipótesis general.

Valle (2015) en su investigación titulada *Gestión administrativa y la imagen institucional de la institución educativa N° 7073 de la UGEL N° 01*, con el objetivo de estudio es la relación entre la gestión administrativa y la imagen institucional,

metodología no experimental, descriptivo, correlacional, enfoque cuantitativo, con una muestra de 70 integrantes actores entre directivos, docentes y administrativos, como instrumentos se emplearon dos cuestionarios, se concluyó que existe relación significativa entre la primera variable gestión administrativa y la segunda variable imagen institucional; y, en las conclusiones determinadas precisó que existe una relación significativa entre los métodos de la gestión y la cultura asociada; la gestión del talento humano y el vínculo institucional; y, el clima organizacional y la comunicación agrupada.

1.3 Teoría relacionada al tema

Administración

El vocablo administrador proviene del latín “Administración que significa acción de administrar. Derva de “Ad” y “minístrate que significa conjuntamente “servir”.

De acuerdo a Fayol (1971) la administración moderna dentro de sus orígenes fue definida, en cuatro funciones básicas: planeación, organización, dirección y control. Este enfoque inicial corresponde a la escuela burocrática, clásica y científica donde la organización es concebida como un sistema cerrado, mecánico y excesivamente racional, dirigido principalmente por el criterio de productividad y rentabilidad. Puede ser que el problema se encuentre en la idea general de que los asumen la administración deben aplicar los diferentes mecanismos para garantizar la eficiencia y lograr la eficacia. En consecuencia, comprender la existencia de las instituciones educativas supone un propósito bien diferente y bastante difícil e inciertos que comprender especificar los diferentes factores organizativos que determinen su funcionamiento eficaz.

Según definió Calero (2015) la administración es una ciencia social compuesta de principios, técnicas, prácticas y cuya aplicación a conjunto de talentos humano permite formar sistemas relacionales de trabajo en equipo a través de los cuales se pueden converger proyectos, planes comunes que individualmente no es posible lograr. Cuando se habla de administración siempre

se debe pensar en el talento humano. Para la comprensión de la complejidad de las teorías propuestas por diversos autores en la gestión y administración establece un sistema de labor una cada uno de sus componentes tienen su propia naturaleza que influye en forma positiva o negativamente su colaboración y participación en los objetivos y logros de la meta de comunes en las organizaciones. Dado que los servicios son de distinta naturaleza dentro de los que se encuentran los servicios educativos, las teorías consultadas guardan relación con esta temática.

Por su parte, McGregor (1960) propuso la teoría y como un estilo de Administración. El estilo del administrador condiciona la forma como éste, entiende y comprende la organización y el concepto que tiene sobre el comportamiento humano dentro de la misma. En esta perspectiva, se apuesta por las organizaciones flexibles, abierto, cambiantes, que deben responder a las exigencias del mercado, se valora especialmente al talento humano. Debe acotarse, que esta teoría se consolida en la época en que estaba vigente la teoría política del bienestar humano.

Gestión

Gestión puede definirse como un conjunto de actividades estratégicas planificadas que se realizan regidas por procedimientos y técnicas adecuadas para lograr y determinados fines o metas. Estas consumaciones, fines, metas o propósitos, pueden ser perseguidos por personas, organizaciones, instituciones, y empresas tanto públicas como privadas. Según refiere Alvarado (2006) “La gestión puede entenderse como la utilización de un conjunto de técnicas, métodos, estrategias, herramientas, instrumentos y procedimiento en el adecuado manejo de los recursos para una correcta y eficaz administración de una Institución Educativa” (p.17).

Koontz (1990) nos refiere que: “gestión es la creación y mantenimiento de un espacio laboral donde los talentos humanos, laborando en equipo, pueden realizar misiones y objetivos específicos”

Roberts (1992) sobre la gestión define: “gestión es coordinar y motivar a las personas de una organización para conseguir unos objetivos y metas trazados”

Ander (2009) lo refiere de la siguiente manera:” La gestión es la acción y efecto de dirigir o administrar y gestionar el funcionamiento de un sistema organizacional. Dirección y administración de una organización” (p.148)

La gestión administrativa

La eficacia, es el propósito de la administración; más aún, los promotores de las relaciones humanas indicado que esa eficacia es el resultado del seguimiento y control con medios humanos y materiales racionales, para alcanzar el objetivo y dar satisfacciones a los que intervienen en tales labores. El resultado de la eficiencia debe permitir el resultado de otros valores.

- a) Servicio agradable a la comunidad, esto implica la igualdad en el trato para todos los usuarios ante la ley y antes quienes los designan.
- b) Responsabilidad, superación de los diferentes problemas, búsqueda de nuevos objetivos y soluciones.
- c) Mayor productividad en las organizaciones y apoyo político.

Ramírez (2014) definió a la gestión administrativa como un ente social, cuya creación tiene la intención de lograr determinados objetivos a través del uso del trabajo humano y de los recursos materiales; por su parte, la administración es la acción específica que realiza el sujeto dentro de la organización para el logro de los objetivos planteados, apoyado en el proceso administrativo, planear, organizar, dirigir, coordinar, evaluar y controlar, las organizaciones.(p34), por lo tanto, deben ser distinguidas y administradas; con las diferentes teorías organizacionales y alcanzar el objetivo propuesto, las primeras, pretenden explicar el accionar de la organización y las segundas, pretenden explicar la dirección del administrador. En la presente investigación, se consultaron las teorías de mayor influencia.

Desde hace un siglo atrás ya se tenía una idea de lo que significaba la palabra gestión administrativa, diversos estudiosos nos indica grandiosos desarrollos en sus obras y teorías relacionados en el campo de actividades. Por ello tanto, la administración actual utiliza definiciones y principios empleados en la Ciencias

Matemáticas, Ciencias Humanas y las Ciencias Físicas, así como en derecho, ingeniería, tecnología de la información, otros.

Dimensiones de Gestión Administrativa

Planificación

Según la teoría de Chiavenato (2007), la planeación es el inicio de la primera función administrativa, es aquí donde se converge y el logro de los objetivos a futuro, es decir que estrategias se debe aplicar hacer para realizar mejor desempeño organizacional. Por este proceso, el administrador buscará las tareas necesarias para alcanzar los objetivos y llegar a las metas propuestas guiándose de algún método, plan permite la actividad a realizar con una secuencia lógica, sin dejar nada a la casualidad. Por tanto, planear incluye fijar objetivos y tomar de decisiones, alternativas para la solución en el futuro sean estas a corto o mediano plazo.

Planificación, viene a ser un proceso establecido mediante el cual las personas realizan una serie de pasos y medidas a seguir antes del inicio de un proyecto, plan, con el fin de obtener excelentes resultados posibles. Cabe destacar que debe realizarse de forma organizada, estructurada de una manera ampliada con distintas actividades complementarias y pasos a seguir. A continuación, mencionaremos distintas concepciones sobre el componente planificación.

De acuerdo a Chiavenato (2007) la planeación, consiste:

En tomar decisiones asertivas y anticipadas sobre lo que debe hacerse antes de la ejecución; del quehacer. Desde el punto de vista formal, planear se fundamenta en simular el futuro deseado y constituir previamente los cursos de acción necesarios y los medios adecuados para alcanzar los objetivos trazados. (p.144)

Por su parte, Stoner (1997) refirió que:

El cómo primer paso para planificar consiste en lograr las metas de la organización. El acuerdo de los actores de la organización, se establecen las metas, programas definidos éstas, para alcanzar de manera ordenada. Se consideran además otros factores como el tiempo, la viabilidad, y los talentos humanos y otros (p. 11)

La planeación determina a dónde se pretende llegar, qué debe hacerse, para ello se debe realizar las interrogantes ¿cuándo?, ¿cómo? ¿En qué orden? Las empresas buscan alcanzar varios objetivos al mismo tiempo. Por esto existe un orden de objetivos; y en la que algunos son más importantes y predominan sobre los demás.

Ramírez (2014) definió la planificación como:

Una función administrativa en las instituciones, reflexiva del docente consiste en planificar, organizar, direccionar, controlar y evaluar con flexible y sistemáticamente los contenidos del currículo de Educación Física y la intervención de la desempeño y la labor docente, en función de los objetivos educativos trazados, para prever, justificadamente, un plan futuro de actuación eficaz. (p. 68)

Esta definición pone el énfasis en la reflexión docente y en su labor, flexibilidad para el desarrollo de los contenidos según el diagnóstico y adaptar a la realidad de las instituciones.

Cumplimiento de la normatividad.

La normatividad es el conjunto de reglas o leyes que se encargan de regular el accionar adecuado de las personas en el entorno social, dentro de la cual permite a los actores de la sociedad respetarlas como son la moral y la ética principalmente cumpliendo las normas legales establecidas por las autoridades superiores, permite establecer diferentes políticas y procedimientos más adecuadas y suficientes como

para asegurar que una organización cumple con todos los requisitos que establece el marco normativo aplicable en la labor de los colaboradores dentro de una institución pública o privada.

Seguidamente mencionamos alguna concepción sobre el cumplimiento de normatividad.

Ramírez (2014) definió: el cumplimiento de la normatividad: “es una situación en la cual los empleados conocen las leyes, decretos, reglamentos y manuales y aceptan las especificaciones de dicha legislación asumiendo la obligación de cumplirlas o acatar las sanciones por su incumplimiento” (p. 71). Esta definición pone en conocimiento de los actores en las diferentes instituciones, conocer sus deberes y derechos de acuerdo a los documentos que orientan al cumplimiento y funciones de un colaborador en una empresa.

El cumplimiento de normas y procedimientos de trabajo es tanto importante para los colaboradores y la empresa, ya que la empresa no cumple con estos, lineamiento de gestión empresarial, donde estipulan las pautas e indicaciones estandarizadas y necesarias, según el tipo de empresa y para el tipo de trabajo, esto puede sufrir grandes riesgos.

Entonces la empresa de tener los procedimientos de trabajo adecuado y según el tipo de labor, seguido de una gestión de administración que pueda dirigir el proceso y control del cumplimiento de las normas que la empresa rige, para que se obtenga un plan de gestión óptima.

De acuerdo al Ministerio de Educación del Perú, acorde a las políticas educativas y en la búsqueda del mejoramiento de la calidad educativa en el Perú, dado la Ley General de Educación N°28044 y la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 y reguladas por normas relacionadas a la gestión administrativa. Las normas dadas, se enmarcan dentro de las corrientes de pensamiento actuales y tienen carácter normativo en el ámbito de su competencia.

Por ello, Minedu (2014, p. 16) estableció las dimensiones de la gestión educativa, las cuales han sido largamente discutidas, existen posiciones en contra y posiciones a favor, sin embargo, dado que es una norma emitida por órgano competente, es de cumplimiento obligatorio y con responsabilidad funcional. El Ministerio de Educación, no definen teorías, sino que, en el sentido de las políticas internacionales, se organiza para aplicar las teorías actuales a su función. Como puede verse en su propuesta, tiene más bien un carácter normativo antes que teórico.

Con la finalidad de contar con normas que establezcan de manera clara y precisa los conocimientos y procesos de la gestión administrativa, el órgano normativo y técnico, en este caso el Ministerio de Educación, a través de directivas y otras normas parte su función y establece los criterios de la gestión administrativa y organizativa para su cumplimiento.

Respecto a la gestión administrativa del Minedu (2014) precisó que según que es e acciones que se realizan a fin de movilizar recursos para la logro de los objetivos de la institución. Esto direcciona la planificación, la responsabilidad de tareas y el compromiso, el dar a conocer los resultados mediante una evaluación a través de la coordinación y, a la vez, incluye trabajos relativos al currículo, a la toma de decisiones, a la resolución de conflictos.

En ese sentido, en el mismo texto del Minedu, se concibe que la administración es una intervención con sentido, saber por qué causa y efecto y el para qué el propósito de la actuación, en el área institucional y curricular, a fin de centrarse en el uso de los recursos y la toma de decisiones.

Ante esta situación, deben considerarse las condiciones formales con la finalidad que asuman un sentido claro para los actores del quehacer educativo, que se tenga una cabal comprensión de su utilidad, que se encuentren las sendas para facilitar los procesos, y que se desaparezcan los que no agregan valor a la tarea y generan perturbaciones en la gestión de la institución educativa. Finalmente, este tipo de pensamiento en la administración de la educación implica el compromiso de incorporar los aspectos que establecen la vida escolar. Esto implica entender las

organizaciones educativas como sistemas activos y complejos, articulados, no sólo por el cumplimiento de reglas y roles bien estructurados, sino por grupos sociales y por la red de relaciones que éstos van estableciendo a lo largo de su vida. (López Yáñez, y Sánchez Moreno, 1998).

Instrumentos de gestión.

Este componente está formado por instrumentos y herramientas de gestión, documentos que regulan la gestión interna son respaldados por Normas Administrativas, formuladas en acuerdo a las funciones específicas de los agentes dentro de una organización que facilitan la labor asignada al mejoramiento de acciones de la que construyen la organización y gestión de los recursos mediante él se logra los objetivos.

Sobre la utilidad de los instrumentos de gestión Ramírez (2015) explicó:

Los instrumentos son herramientas que facilitan el ejercicio de la función asignada, contienen indicadores de gestión y de impacto que facilitan la información necesaria para plantear las acciones correctivas, preventivas y de mejoramiento continuo de gestión, que contribuyen a la calidad educativa. (p. 76)

Esta definición, permite tener en consideración los instrumentos de gestión para el buen funcionamiento de las instituciones educativas, considerada como la herramienta fundamental correctiva y preventiva de mejorar la gestión dentro de una administración.

Según refirió el Minedu (2016, p. 72) en el Manual del Marco del desempeño de gestión para directores de instituciones educativas, los directivos, asume el rol protagonista de un líder pedagógico, se considera los siguientes aspectos fundamentales dentro de la gestión administrativa y organizativa asumir la conducción de la institución educativa teniendo en consideración como herramienta los instrumentos de gestión para la conducción eficiente y eficaz en la labor designada cumpliendo con cabalidad: (a) De la matrícula y horario del personal, (b) de la conducción de los documentos de gestión PEI ,PCI el PAT y el RI, (c) de los

deberes y derechos del personal, (d) estímulos y sanciones, (e) de la supervisión y asesoramiento, (f) de la organización del personal, (g) del presupuesto y recursos de la institución educativa, (h) del clima, coordinación y comunicación institucional.

Clima institucional

Según Ramírez (2014) el clima institucional es:

El ambiente generado, el trabajo en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela, constituye un factor importante y determinante en la gestión de cambios está relacionado a las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador, directivo, alumno (a) y padre de familia y que se expresan en las relaciones personales y profesionales. (p. 78)

La definición, permite remarcar que, en las instituciones educativas, practicar la parte axiológica, donde permitirá el aprenderé a convivir con los diferentes actores educativos, el resultado se evidencia el trabajo en equipo.

Evaluación y control

El control y evaluación es una de las gestiones finales en cualquier proceso de planeación. Se trata de un proceso a lo cual verifica los pasos y resultados que permite medir el proceso y desarrollo de en el campo educativo y empresarial También llamada conocida en el campo de la administración, planeación estratégica.

A continuación, mencionaremos distintas definiciones de autores que se concierne sobre el componente evaluación y control. Según Ramírez (2015):

Los instrumentos son herramientas que facilitan el accionar de la función asignada, contienen indicadores de gestión y de impacto que facilitan la búsqueda de informaciones necesaria para plantear las

acciones correctivas, preventivas y de mejoramiento de gestión, que contribuyen a la calidad educativa. (p. 76)

Esta definición, permite tener en consideración los instrumentos de gestión que permitirá el buen funcionamiento y dirección de las instituciones educativas, considerada como la herramienta fundamental correctiva y preventiva de mejorar la gestión dentro de una administración.

Chiavenato (2004, p. 154) refiere que el control y evaluación “es la función administrativa que busca asegurar que lo planeado, organizado y dirigido cumplió realmente el logro de los objetivos trazados”. El control y la evaluación está constituido por cuatro fases fundamentales: establecimiento de criterios o estándares, la observación, del desempeño, comparación del desempeño con el estándar establecido y acción correctiva para; eliminar desviaciones o variaciones. En cuanto a su cobertura el control puede darse en tres niveles: estratégico, práctico y operacional.

Desempeño docente

Se entiende como el acatamiento de funciones y compromisos del docente; éste se encuentra determinado por elementos asociados al propio docente y al entorno. El cognitivismo se caracteriza por “estudiar principalmente cómo el talento humano conoce, piensa y recuerda, así como la forma en que esos conocimientos afectan su accionar y sus actitudes personales” Vigotsky (1998, p.124). Esta teoría pone especial énfasis en el peso de la información, en el aspecto elaborativo, interpretativo y creativo de la persona. “Lo significativo es el desarrollo de la inteligencia humana, construyendo esquemas, asimilando y sumando nuevos saberes, acomodando y modificando dichos modelos dentro de los enfoques de la educación para adaptarse a nuestro entorno social” Piaget (1973, p.183). Según el autor, este enfoque teórico resalta el proceso de aprendizaje de acuerdo al desarrollo de los estadios más que la adquisición de productos, realza el papel del estudiante, contando con sus saberes previos, sus creencias y potenciando sus capacidades intelectuales. Al respecto, Ausubel, (1998, p.196) considero que “lo

relevante es que el estudiante asimile en forma muy significativamente, que la nueva información quede enlazada con sus conocimientos previos”. Esta teoría es predominantemente y brillante culturista ya que valora el aprendizaje verbal, la dimensión informativa y acentuada en el papel transmisor de la cultura que tiene la escuela.

Los objetivos “son ventajosos para orientar el desarrollo del trabajo, habla más de fines generales que de objetivos terminales, que deben establecerse entre el docente y el estudiante, para que se logren incrementar capacidades y poder solucionar problemas”. Bruner (1991, p.79) Bruner es crítico con la escuela, aquel manifiesta que el conocimiento es la parte fundamental y que la escuela debe ser un medio para cambiar a la sociedad. De este recorrido teórico entre los modelos de formación y los modelos pedagógicos que determinan el desempeño de los docentes es de donde podemos asegurar que existe una conexión entre ellos.

Según Ministerio de Educación N° 0547 (2014, p.18) define:

El desempeño docente se caracteriza por 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 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. 18)

De acuerdo al Ministerio de Educación los cuatro Dominios del Buen Desempeño Docente, Preparación para el aprendizaje, de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente , consta de tres elementos fundamentales para el docente, el primer momento Análisis de definiciones, el segundo momento descripción de los 40 desempeños el tercer momento Síntesis del Marco del Buen Desempeño Docente,

las cuales permitirá mejorar la práctica pedagógica y lograr el aprendizaje esperado de los discentes, así mismo, todos los profesionales de Educación Básica Regular, deben dominar los distintos componente del Marco del Buen Desempeño.

Así mismo Montenegro (2003), manifestó que:

Mientras la competencia es un patrón general del accionar, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. Así mismo, desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno constitucional, el ambiente y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. (p.18)

Según Orellana (1996, citado por Morales y Dubs 2001), definió: “la educación es concebida como el instrumento generador de aprendizaje en el educando”.

Sánchez y Teruel (2004) manifestaron: “la calidad de la educación está ligada a la calidad del docente, por ser aquel uno de los pilares principales del desarrollo del proceso y progreso educativo” (p.65)

Valdés (2006, p.28) manifestó sobre el desempeño de un docente:

Como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, el objetivo, comprobar y valorar el efecto educativo que produce al estudiante el despliegue de sus capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con estudiantes, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Pérez (2007) señaló: “que los docentes es la pieza clave para una formación educativa de calidad.”. De igual forma Angrist y Guryan (2008 p. 36) sostuvieron “que la calidad educacional depende en gran medida de la calidad de las personas

actitudes la buena voluntad el compromiso en el quehacer de su labor educativo. Recalca que la razón de una buena institución de enseñanza radica en la calidad de su rendimiento docente”

García, Ruiz y García (2009) propusieron cuatro dimensiones fundamentales en la calidad del docente: a) las características de su personalidad, b) la formación recibida para el desempeño de su misión) los escenarios profesionales y d) la dimensión social.

Según García (1999, p.76). “las investigaciones en docentes universitarios se han centrado, principalmente, en la formación, las condiciones profesionales y las dimensiones sociales, abandonando el aspecto personal. Por eso, las cualidades personales del docente se consideran cada vez un requisito técnico indispensable”.

Según el Minedu (2012) el Desempeño Docente constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen los docentes del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje en una política integral de desarrollo docente. El Marco de Buen Desempeño, considera 4 dominios para el estudio se consideran como Dimensiones, las mismas que se detallan a continuación.

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Según Ministerio de Educación (2012, p.18) la preparación para el aprendizaje de los estudiantes:

Comprende la labor del docente en planificar del trabajo pedagógico a través de la elaboración de los documentos técnicos pedagógicos como el programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque cultural, intercultural e inclusivo en todo su ámbito. Relaciona el conocimiento de los

principales rasgos sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas de sus docentes en el dominio de los contenidos pedagógicos, así como la codificación de materiales educativos, metodología y estrategias de enseñanza y evaluación de aprendizaje en los docentes.

Dimensión2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Según el Ministerio de Educación (2012, p.18) la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:

Comprenden la dirección del proceso de enseñanza por medio de un enfoque axiológico, inclusión y la diversidad en todas sus palabras. Relaciona la medición pedagógica del docente en el desarrollo de un clima agradable y favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación pertinente, permanente de sus estudiantes, el desarrollo de las diferentes ,estrategias metodológicas y de evaluación, así como los diversos criterios e herramientas, instrumentos que facilitan la identificación del logros y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso la evaluación permanente para la obtención de un aprendizaje y apuntar a la mejora continua después de la obtención de resultados.

Dimensión 3: Participación en la gestión de la institución.

Según Ministerio de Educación (2012, p.19) la Participación en la gestión de la institución:

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde un enfoque democrática para conformar la comunidad de aprendizaje. Relaciona la comunicación efectiva con los diversos actores comprendidos con la comunidad educativa, la

participación, elaboración, ejecución y evaluación del documento de gestión Proyecto Educativo Institucional, así como la construcción a las instituciones educativas de un clima favorable. Incluye la práctica axiológica, estimación y el respeto a la comunidad interna y externa sus características y la responsabilidad de los padres de familias en los resultados de los aprendizajes.

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad en la identidad del docente.

Según Ministerio de Educación en el Marco del Buen Desempeño Docente (2012, p.19) el Desarrollo de la profesionalidad en la identidad del docente:

Comprende el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades dentro del proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo continuo de la de la comunidad profesional de docentes en el accionar educativo. Relaciona la reflexión sistemática sobre la práctica pedagógica los docentes, el trabajo en equipo, la colaboración de sus pares y su participación continua en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos pedagógicos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional y local.

Según Montenegro (2003, p.18):

La evaluación del desempeño docente se realiza para mejorar continua de la calidad educativa. Por ello, la evaluación presenta situaciones y características bien definida y se tiene en cuenta en el momento de aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación.

Las cuantiosas experiencias de evaluación del desempeño docente nos indican que las finalidades de los conocimientos por las que se puede implementar

un sistema de evaluación de desempeño docente son varias, y estas mismas experiencias nos demuestran que no se tratan de opciones incluyentes ya que todas ellas contribuirían, a mejorar la calidad de la docencia y con ello la calidad de los procesos educativos y la educación en general. Dado que la labor del docente es la principal causa que determina el aprendizaje de los estudiantes, la evaluación del desempeño docente es definida como estrategia para el mejoramiento continuo de la calidad educativa en los países desarrollados, y en buena parte de los denominados en vía de desarrollo (Medina y Domínguez p.89)

La evaluación del desempeño docente permitirá la formulación de objetivos y metas institucionales, regionales, nacionales y locales pertinentes que se definirán sobre bases y condiciones reales. Esta evaluación será un insumo fundamentas para el enriquecimiento de las propuestas y el currículo de las Instituciones Educativa Generalísimo José de San Martín, Ancón.

1.4. Formulación del problema

Dada la posibilidad de mejora, es necesario precisar cuáles son los problemas identificados. Para ello, se recurrió a la formulación del problema a través de las siguientes preguntas de investigación:

Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018?

Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018?

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la enseñanza para el

aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018?

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la participación de la comunidad en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018?

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

La presente investigación está relacionada a la gestión administrativa de una institución educativa y su relación en el desempeño docente, sin bien las variables están bien definidas y existe abundante información sobre ellas, el desempeño docente resulta influenciado de forma inevitable por aspectos culturales, reacciones y cumplimiento de las disposiciones emanadas de la gestión administrativa, concepto que se tiene de los directivos; del mismo modo, el desempeño docente está mediado por la formación filosófica, pedagógica y metodológica de cada docente y está determinado por el tipo de población a la cual sirven, ya que el mismo docente muestra desempeños docentes diferentes dependiendo del lugar geográfico y tipo de gestión de la institución educativa en la que labora.

Justificación Práctica.

La gestión administrativa pauta y determina las formas del quehacer educativo ya que los procesos de planeamiento estratégico y operativo corresponden a esta área, el conocimiento del modo cómo viene realizando aporta información valiosa de los resultados del proceso educativo. Si la gestión administrativa no es buena, todos los demás procesos que ocurran en el ámbito educativo serán defectuosos. En la investigación se asume la gestión administrativa como proceso permanente y no como instrumento o herramienta de cumplimiento de documentos de trámite;

con frecuencia ocurre que los documentos están bien elaborados pero su ejecución es deficiente.

Justificación metodológica.

En este proyecto de estudio dentro de la investigación se presenta como una alternativa a todos los agentes educativos que a través de este estudio puedan tener acceso a toda la información pertinente a fin de fortalecer su labor pedagógica y profesional, en el proceso de enseñanza y aprendizaje, teniendo como base las habilidades blandas que todo directivo y docente deben desarrollar las competencias para tratar de resolver problemas de todo tipo que se le presentare en el transcurso de su labor educativa. Las diferentes definiciones de gestión administrativa y desempeño docente se han construido desde el ámbito político para la medición de la gestión de las instituciones educativas, de allí que en la presente investigación, se recurrió a documentos normativos emitidos por el Ministerio de Educación, el mismo que es un órgano político con carácter normativo, técnico y ejecutivo, que permite su mejor comprensión en el ámbito académico, más allá de su utilidad política y presupuestaria, todos los agentes educativos de todos los niveles de formación educacional contar en sus manos este proyecto que a todos luces generará mucho interés especialmente los directivos, de esta forma adquirirán nuevas estrategias para asumir la gestión administrativa con transparencia generando un buen clima institucional que conducirá a una educación de calidad.

1.6. Hipótesis

Cuando existen dos variables, es necesario medirlas y compararlas para determinar la relación que existe entre ellas. Este procedimiento se hace posible a través del planteamiento de las hipótesis, por ello, en la presente investigación, se plantean las siguientes hipótesis:

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño

docente en la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre gestión administrativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre gestión administrativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre gestión administrativa y la participación de la comunidad en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.

1.7. Objetivos

Los objetivos son los componentes que dan direccionalidad a la investigación. Estos contienen el objeto de estudio y el verbo de acción al que se llegará. En ese sentido, la presente investigación establece los siguientes objetivos:

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y la participación de la comunidad en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.

Objetivos específicos 4

Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.

II. Marco metodológico

2.1. Diseño de investigación

Método.

La presente investigación se realizó con el método hipotético deductivo. Este método es el procedimiento, el camino que debe tomar el investigador si quiere hacer de su trabajo de investigación un trabajo científico, para ello el autor manifiesta que los investigadores debe seguir 4 pasos: identificar el problema, formular la hipótesis, deducción de posibles consecuencias y verificación de los resultados de la hipótesis con el trabajo de campo.

Tipo de investigación.

Concytec (2017) estableció: “Investigación básica. Está dirigida a un conocimiento más completo a través de la comprensión de los aspectos fundamentales de los fenómenos, de los hechos observables o de las relaciones que establecen los entes” (p. 5). En la presente investigación se empleó el tipo de investigación básica.

Enfoque.

La presente investigación asumió el enfoque cuantitativo, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2016) precisaron:

El enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos saltar o evitar pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones. (p. 4)

La presente investigación se desarrolló a través del enfoque cuantitativo, para lo cual a las respuestas en la medición de las variables categóricas se les

asignó números para medirlas en forma cuantitativa.

Nivel

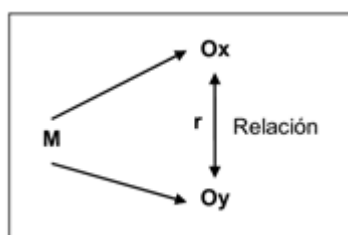
En la presente investigación se empleó el nivel descriptivo – correlacional, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2016) precisaron:

Los estudios correlacionales tienen como finalidad conocer el alcance y la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular de acuerdo al investigador. En algunas ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. (p. 93)

Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental, según Hernández, Fernández y Baptista (2016) explicaron que “los diseños no experimentales son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 152). En la presente investigación se utilizó el diseño no experimental. Fue transversal porque la información fue recogida a través de los instrumentos en una sola ocasión y en tal sentido, no se manipularon las variables.

El esquema es el siguiente



Donde

M: es la muestra

Ox= Variable 1. Gestión administrativa

Oy= Variable 2. Desempeño docente

r = relación causal de la variable 1 a la variable 2

Corte temporal de la investigación.

En la presente investigación se empleó el corte temporal transversal. Hernández, Fernández y Baptista (2016) precisaron: “Los cortes transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (...). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede” (p. 154).

2.2. Variables, Operacionalización

Variables.

Con relación a la variable, Hernández, Fernández y Baptista, (2010) refiere lo siguiente: “La variable es una característica que puede fluctuar cuya variación es susceptible de medirse y observarse” (p.93).

De acuerdo a la investigación a realizar se considera analizar la, gestión administrativa y el desempeño docente; ambas variables, se manifiestan dentro del que hacer de las instituciones educativas y son de naturaleza cuantitativa.

En el estudio a realizar, se establece que la medición para la gestión administrativa será ordinal, en la medida que se calificará, con la escala de Likert

Definición conceptual de la variable 1. Gestión administrativa

Ramírez (2014) definió a la gestión administrativa como un ente social, cuya creación tiene la intención de lograr determinados objetivos a través del uso del trabajo humano y de los recursos materiales; por su parte, la administración es la acción específica que realiza el sujeto dentro de la organización para lograr los objetivos propuestos, apoyado en el proceso administrativo, planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar, las organizaciones. (p.34)

Definición Operacionalización

La Operacionalización es un proceso metodológico que consiste en descomponer metodológicamente las variables que compone el problema de estudio, partiendo desde lo más general a lo más específico; es decir sea medido mediante 5 dimensiones, planificación, cumplimiento de la normatividad, instrumento de

gestión, clima institucional y evaluación y control, 45 ítems, con escala de Likert y en nivel de rangos para su análisis posterior.

Según como lo expresa Hernández, Fernández y Baptista, (2010) refiere a la Operacionalización: “consiste en un conjunto de procedimientos, operaciones, actitudes que el investigador desarrolla para medir una determinada variable”

Definición conceptual de la variable 2. Desempeño docente.

Según Ministerio de Educación N° 0547- (2014, p.18):

El desempeño docente se caracteriza por 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 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. 18)

De acuerdo al Ministerio de Educación los cuatro Dominios del Buen Desempeño Docente, consta de tres elementos fundamentales para el docente, el primer momento análisis de definiciones, el segundo momento descripción de los 40 desempeños el tercer momento Síntesis del Marco del Buen Desempeño Docente, las cuales permitirá mejorar la práctica pedagógica y lograr el aprendizaje esperado de los discentes, así mismo, todos los profesionales de Educación Básica Regular, deben dominar los distintos componente del Marco del Buen Desempeño.

Operacionalización de la variable.

La Operacionalización es un proceso metodológico que consiste en descomponer metodológicamente las variables que compone el problema de estudio, partiendo desde lo más general a lo más específico; es decir sea medido mediante 4 dimensiones, preparación para el aprendizaje, aprendizaje de los estudiantes, participación de la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y 45 ítems, con escala de Likert y en nivel de rangos para su análisis posterior.

. Según como lo expresa Hernández, Fernández y Baptista, (2010) refiere a la Operacionalización: “consiste en un conjunto de procedimientos, operaciones, actitudes que el investigador desarrolla para medir una determinada variable”

Operacionalización de las variables:

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Gestión administrativa

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas	Niveles y Rangos	
V1 Gestión administrativa	Para el estudio consideramos, que la gestión administrativa, según: Ramírez (2014) definió: La gestión administrativa como un ente social, cuya creación tiene la intención de lograr determinados objetivos a través de un buen clima y el trabajo humano, los recursos materiales; por su parte, la administración es la acción específica que realiza el sujeto dentro de la organización para lograr los objetivos propuestos, apoyado en el proceso administrativo, planear, organizar, dirigir, coordinar evaluar y controlar, las organizaciones. (p.34),	Planificación	Alineamiento de la política del sector educación	1, 2, 3, 4, 5		11-24 Mala	
			Trabajo de comisiones y asignación de responsabilidades	6, 7, 8, 9, 10,		25-39 Regular.	
		Cumplimiento de la normatividad	Ley G.E N° 28044 y Reforma Magisterial N°29944)	11,12,13,14,15,16, 17, 18,19,20,21	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	13-31 Mala	Buena: 166-225
			Manuales y directivas			22-48 Regular	Regular: 106-165
		Instrumentos de gestión	Reglamento interno	22, 23, 24, 25,26,27		8-21 Mala	Mala: 45-105
			PEI PCI RI PAT	28, 29,30,31,32, 33		22-34 Regular	
		Clima institucional	Motivaciones valores	34, 35, 36,37,		12-28 Mala	Regular: 29-44 Regular.
						45-60 Buena	
Evaluación y control	De la ejecución curricular Presupuestos y recursos	38,39,40,41,42,43,44, 45					

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2 Desempeño docente

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas	Niveles y rangos
V2 Desempeño docente Marco de Buen	<p>Según Ministerio de Educación: El desempeño docente se caracteriza por 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 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> <p>De acuerdo al Ministerio de Educación los cuatro Dominios del Buen Desempeño Docente, Preparación para el aprendizaje, Aprendizaje de los estudiantes, Participación de la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad, (...) Marco del Buen Desempeño Docente, las cuales permitirá mejorar la práctica pedagógica y lograr el aprendizaje esperado de los discentes, así mismo, todos los profesionales de Educación Básica Regular, deben dominar los distintos componente del Marco del Buen Desempeño. (2014, p.18):</p>	Preparación para el aprendizaje	-Conocimiento integral de los textos. - Planificación de los actos pedagógico.	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10		13-31 Mala 22-48 Regular 49-65 Buena
		Aprendizaje de los estudiantes	-Condiciones para formar ciudadanos. -Enseñanza reflexiva y crítica -Evaluación considerando las diferencias.	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17,18, 19, 20, 21, 22, 23, 24,25, 26, 27, 28, 29	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	19-45 Mala 46-70 Regular 71-85 Buena.
		Participación de la comunidad	-Participa en la gestión de la escuela. -Establece relaciones comunitarias e institucionales	30,31,32,33,34,35		6-14 Mala 16-22 Regular 23-30 Buena
		Desarrollo de la profesionalidad	-Afirma su identidad y responsabilidad. -Ejercicio ético de la profesión.	36,37,38,39,40,41,42,43,44,45		29-21 Mala 22-33 Regular 34-465 Buena

2.3 Población, muestra

Población y muestra.

Hernández, Fernández y Baptista (2016) precisaron: “Población o universo Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174).

La población y la muestra del presente estudio estuvo conformada por los 72 profesores del colegio Generalísimo José de San Martín, Ancón, quienes aceptaron participar de la investigación.

Tabla 3

Distribución de la población-muestra

Condición	Hombre	Mujer	Total
Nombrados	19	26	45
Contratados	12	15	27
TOTAL	31	41	72

Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2016) precisaron: “La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (p. 173).

En la presente investigación se trabajó con el total de docentes (72) muestra censal o muestra poblacional.

Tabla 4

Distribución de la muestra

Hombre	Mujer	Total
31	41	72

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

Técnica

La técnica que se empleó fue la encuesta, a través de la cual se determinó la relación de la gestión administrativa y el desempeño docente. Al respecto Hernández (2013) precisó:

La encuesta sería el método de investigación capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida. De este modo, puede ser utilizada para entregar descripciones de los objetos de estudio, detectar patrones y relaciones entre las características descritas y establecer relaciones entre eventos específicos. (p. 74)

Instrumentos.

El Instrumento utilizado fue el cuestionario, al respecto Hernández (2013) precisó que es "un medio útil y eficaz para recoger información en un tiempo relativamente breve, en su construcción pueden considerarse preguntas cerradas, abiertas o mixtas" (p. 235).

Tabla 5

Ficha técnica del instrumento para medir la V1: Gestión administrativa

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir gestión administrativa
 Autor(a): Betty Trujillo Medrano
 Adaptado por: Instrumento original
 Lugar: Lima Perú
 Fecha de aplicación: octubre 2018
 Objetivo: Determinar el grado de presencia de las dimensiones e indicadores en la gestión educativa de una escuela
 Administrado a: Estudiantes
 Tiempo: 60 minutos
 Margen de error: 5 %
 Observación: Por el autor

Tabla 6

Ficha técnica del instrumento para medir la V2: Desempeño docente

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir desempeño docente

Autor(a): Betty Trujillo Medrano

Adaptado por: Instrumento original

Lugar: Lima Perú

Fecha de aplicación: octubre 2018

Objetivo: Determinar el grado de presencia de las dimensiones e indicadores en la gestión educativa de una escuela

Administrado a: Estudiantes

Tiempo: 55 minutos

Margen de error: 5 %

Observación: Por el autor

Validez del instrumento.

Hernández et al. (2016) sostuvieron: “La validez se determina cuando un instrumento mide lo que desea medir” (p. 65). Para la presente investigación los instrumentos fueron validados por juicio de expertos.

Tabla 7

Lista de validadores de los dos cuestionarios

Grado académico	Nombre y Apellidos	Dictamen
Dr.	Edwin Alberto Martínez López	Aplicable
Dr.	Chantal Jara Aguirre	Aplicable
Dr.	Guizado Oscco Felipe	Aplicable

Confiabilidad del instrumento.

Para determinar la validez de los instrumentos, se aplicaron a un grupo piloto de 20 docentes que tenían las mismas características de la muestra, los resultados fueron ingresados al programa SPSS versión 25 y una vez agrupadas las dimensiones y variables se calculó la fiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach, con los siguientes resultados:

Tabla 8

Fiabilidad de la V1: Gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	45

Se encontró una fiabilidad de ,901, por lo que se consideró que el instrumento que mide gestión administrativa, posee una fuerte confiabilidad.

Tabla 9

Fiabilidad de la V2: Desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	45

Se encontró una fiabilidad de ,901, por lo que se consideró que el instrumento que mide desempeño docente, posee una fuerte confiabilidad.

Tabla 10

Tabla de valores del Alfa de Cronbach

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Nota. Tomado de: Ruiz Bolivar, C. (2002)

2.5 Métodos de análisis de datos

La estadística descriptiva es para la distribución de frecuencias, medidas de tendencia central y medidas de la variabilidad (...)

contienen las categorías, los códigos, las frecuencias absolutas (número de casos), los porcentajes válidos y los porcentajes acumulados. (p. 328). “Estadística inferencial Estadística para probar hipótesis y estimar parámetros” (p. 299).

Estadística descriptiva

Para el tratamiento de los datos se empleó la estadística descriptiva para el análisis de cada variable y sus dimensiones, cuyos resultados se presentan en tablas y figuras.

Estadística inferencial

Se empleó la estadística inferencial para la comprobación de las hipótesis, para lo cual se empleó la prueba de normalidad y se encontró que una variable tenía una distribución normal y la otra distribución no normal, por ello, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre las variables V1 gestión administrativa y V2 desempeño docente.

Prueba de hipótesis

La contrastación de las hipótesis se realizó teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Formulación de la hipótesis estadística

Ho: (Formulación de la hipótesis nula)

H1: (Formulación de la hipótesis de investigación)

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica $\alpha = ,05$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión:

Si el nivel de significación "p" es menor que α , rechazar Ho

Si el nivel de significación "p" no es menor que α , no rechazar Ho

Prueba estadística

La prueba estadística fue el coeficiente de correlación de Spearman

2.6 . Aspectos éticos

De acuerdo a las características de la investigación se consideró que los aspectos éticos que son fundamentales ya que se trabajó con profesores, por lo tanto, la ejecución de la investigación contó con la autorización correspondiente del director de la Institución Educativa, consentimiento informado de los profesores accediendo a participar. Asimismo, se mantuvo la reserva de la identidad, así como el respeto hacia el evaluado. Los datos contenidos en esta investigación están debidamente citados y referenciados.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

Tabla 11

Distribución de resultados de la variable 1: Gestión administrativa

V1_Gestión administrativa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	16	22,2	22,2	22,2
	Bueno	56	77,8	77,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Interpretación

Se encontró que el 77,8 % de los docentes se ubicó en el nivel bueno en gestión administrativa, en tanto que el 22,2 % se ubicó en el nivel regular. Esto indicó que alrededor de las tres quintas partes considera en nivel bueno a la variable.

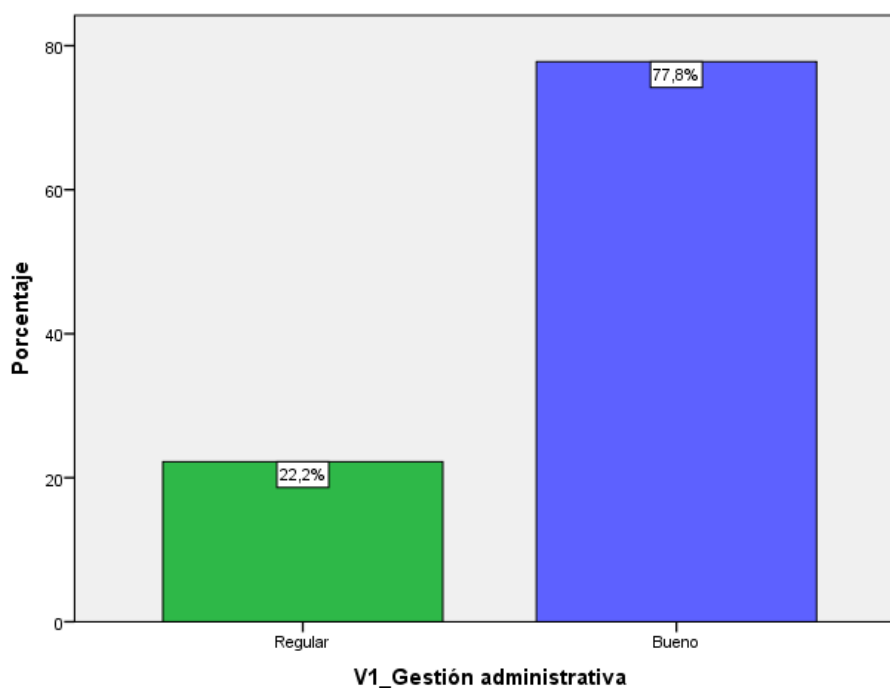


Figura 1. Distribución de resultados de la variable 1: Gestión administrativa

Tabla 12

Distribución de resultados de la V1: Planificación

		V1_D1_Planificación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	4,2	4,2	4,2
	Regular	34	47,2	47,2	51,4
	Bueno	35	48,6	48,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Interpretación

Se encontró que el 48,6 % de los docentes se ubicó en el nivel bueno en la dimensión planificación, en tanto que el 47,2 % se ubicó en el nivel regular y el 4,2 % en el nivel malo. Esto indicó que los procesos de planificación están bien desarrollados.

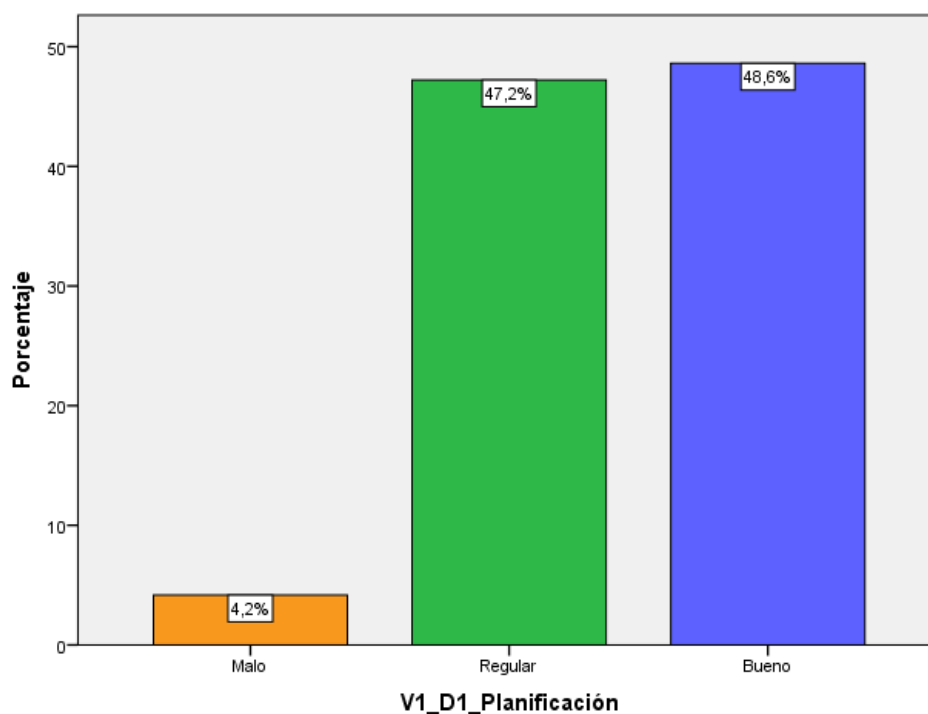


Figura 2. Distribución de resultados de la V1: Planificación

Tabla 13

Distribución de resultados de la V1: Cumplimiento de la normatividad

V1_D_Cumplimiento de la normatividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	4,2	4,2	4,2
	Regular	20	27,8	27,8	31,9
	Bueno	49	68,1	68,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Interpretación

Se encontró que el 68,1 % de los docentes se ubicó en el nivel bueno en la dimensión cumplimiento de la normatividad, en tanto que el 27,8 % se ubicó en el nivel regular y el 4,2 % en el nivel malo. Esto indicó el cumplimiento de las normas se cumple en la institución educativa.

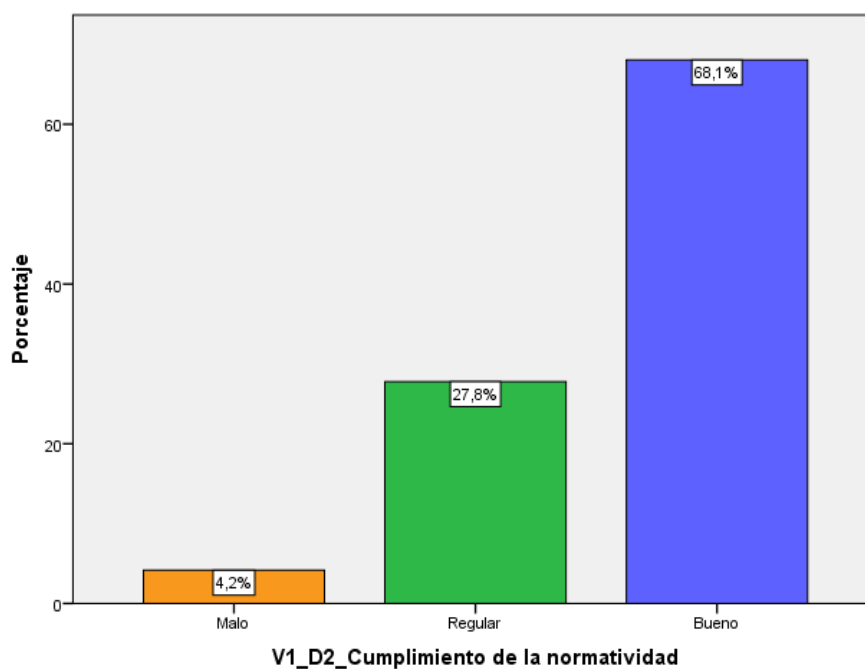


Figura 3. Distribución de resultados de la V1: Cumplimiento de la normatividad

Tabla 14

*Distribución de resultados de la V1: Instrumento de gestión***V1_D3_Instrumentos de gestión**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	2,8	2,8	2,8
	Regular	23	31,9	31,9	34,7
	Bueno	47	65,3	65,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Interpretación

Se encontró que el 65,3 % de los docentes se ubicó en el nivel bueno en la dimensión instrumentos de gestión, en tanto que el 31,9 % se ubicó en el nivel regular y el 2,8 % en el nivel malo. Esto indicó que se cumple con los instrumentos de gestión dentro la institución educativa.

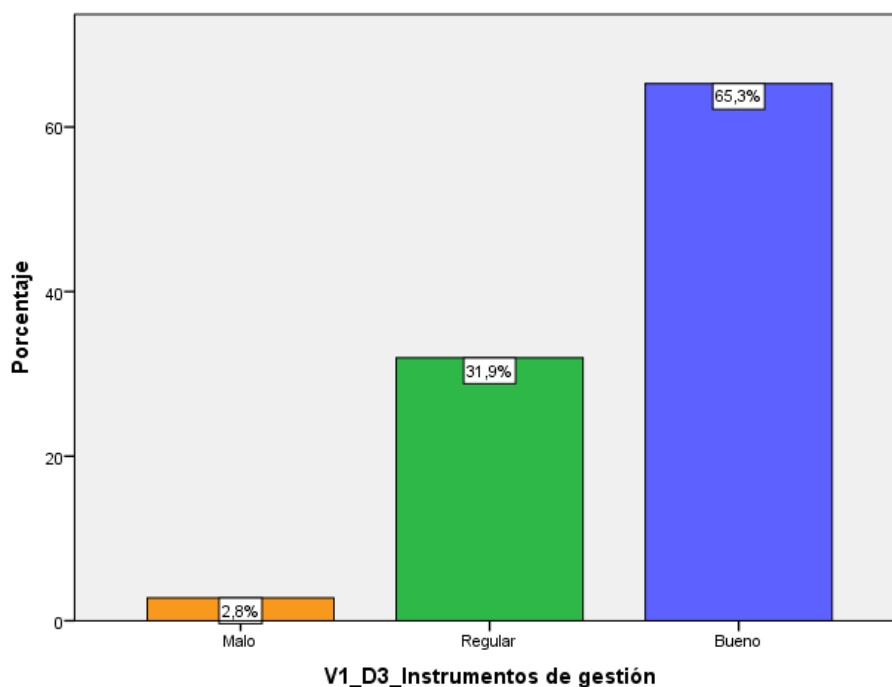


Figura 4. Distribución de resultados de la V1: Instrumento de gestión

Tabla 15

Distribución de resultados de la V1: Clima institucional

V1_D4_Clima institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	8,3	8,3	8,3
	Regular	33	45,8	45,8	54,2
	Bueno	33	45,8	45,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Interpretación

Se encontró que el 45,8 % de los docentes se ubicó en el nivel bueno en la dimensión clima institucional, una cifra similar de 45,8 % se ubicó en el nivel regular y el 8,3 % en el nivel malo. Esto indicó que el clima institucional es percibido como bueno dentro la institución educativa.

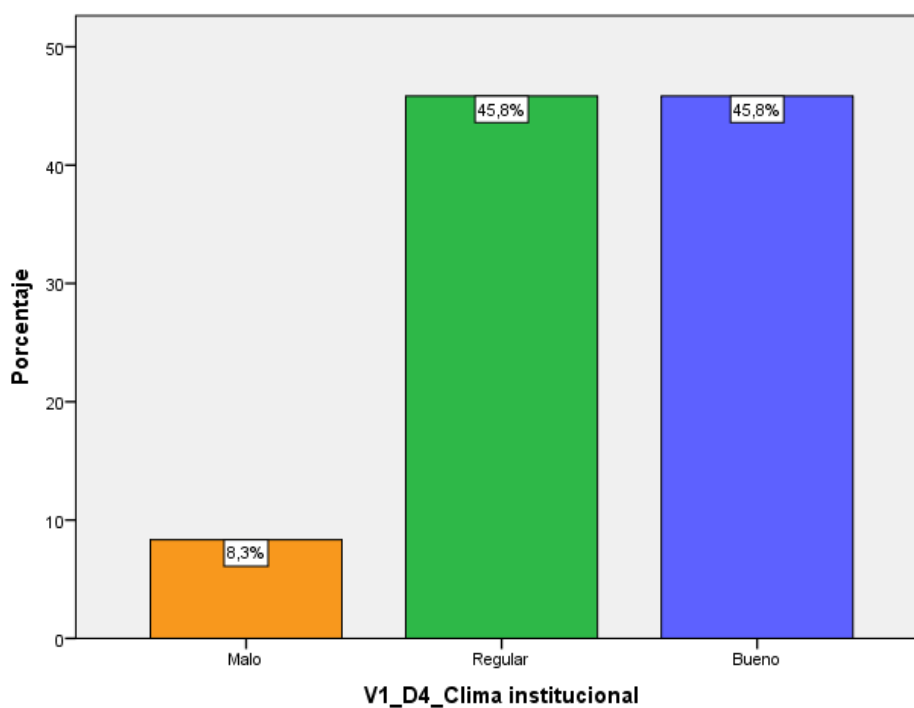


Figura 5. Distribución de resultados de la V1: Clima institucional

Tabla 16

Distribución de resultados de la V1: Evaluación y control

V1_D5_Evaluación y control					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	2,8	2,8	2,8
	Regular	38	52,8	52,8	55,6
	Bueno	32	44,4	44,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Interpretación

Se encontró que el 52,8 % de los docentes se ubicó en el nivel regular en la dimensión evaluación y control, el 44,4 % se ubicó en el nivel bueno y el 2,8 % en el nivel malo. Esto indicó que la mayoría percibe la evaluación y control como regular dentro la institución educativa.

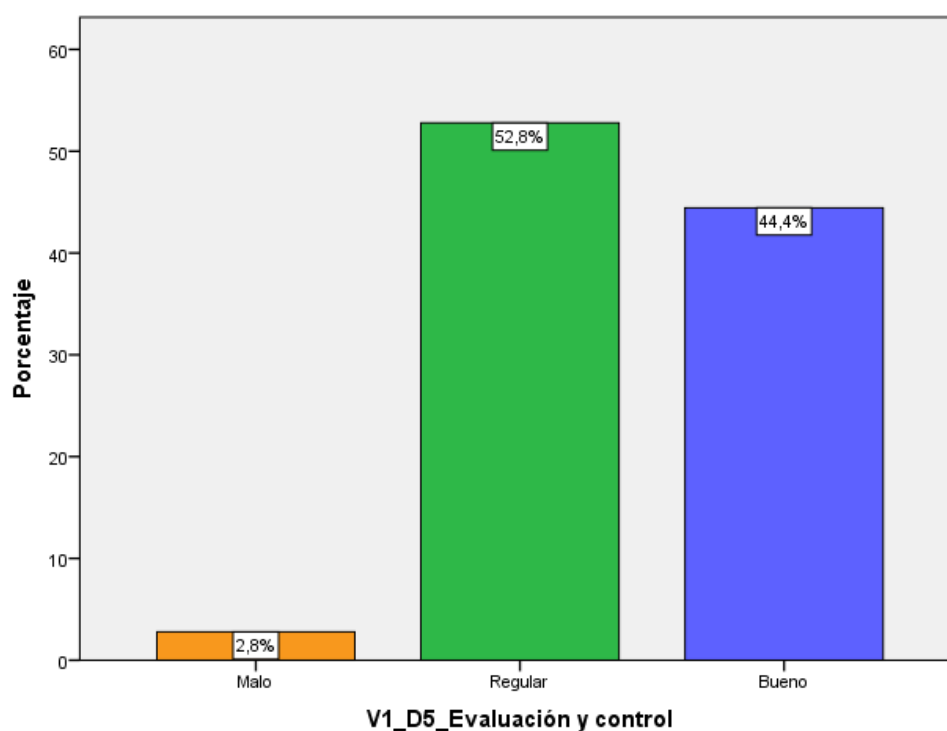


Figura 6. Distribución de resultados de la V1: Evaluación y control

Descripción de resultados

Tabla 17

Distribución de resultados de la Variable 2: Desempeño docente

V2_Desempeño docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	15	20,8	20,8	20,8
	Bueno	57	79,2	79,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Interpretación

Se encontró que el 79,2 % de los docentes se ubicó en el nivel bueno en la variable desempeño docente, en tanto que, el 20,8 % se ubicó en el nivel regular. Esto indicó que alrededor de las cuatro quintas partes de los docentes perciben como bueno el desempeño docente dentro la institución educativa.

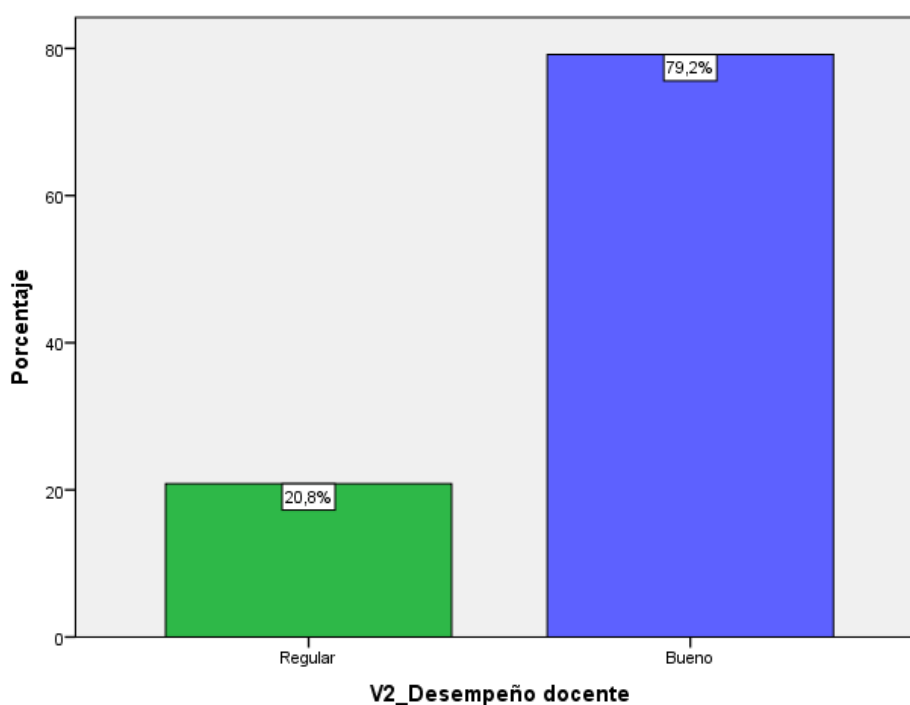


Figura 7. Distribución de resultados de la Variable 2: Desempeño docente

Tabla 18

Distribución de resultados de la V2: Preparación para el aprendizaje

V2_D1_Preparación para el aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	19	26,4	26,4	26,4
	Bueno	53	73,6	73,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Interpretación

Se encontró que el 73,6 % de los docentes se ubicó en el nivel bueno en la dimensión preparación para el aprendizaje, en tanto que, el 26,4 % se ubicó en el nivel regular. Esto indicó que la mayoría de los docentes perciben como buena la preparación para el aprendizaje dentro la institución educativa.

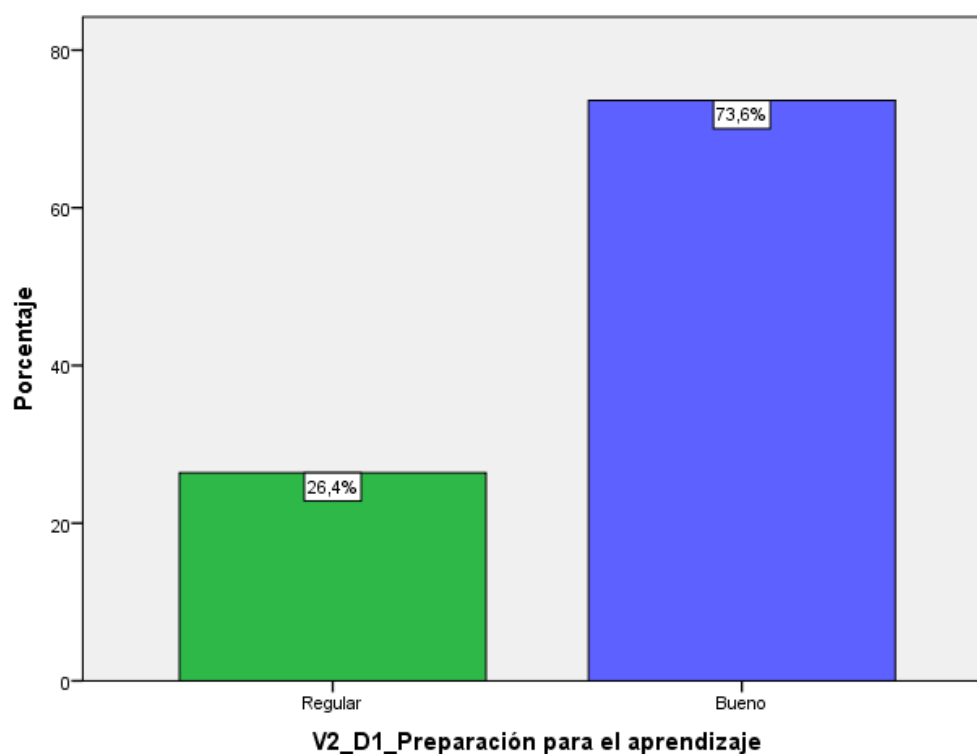


Figura 8. Distribución de resultados de la V2: Preparación para el aprendizaje

Tabla 19

Distribución de resultados de la V2: Aprendizaje de los estudiantes

V2_D2_Aprendizaje de los estudiantes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	29	40,3	40,3	40,3
	Bueno	43	59,7	59,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Interpretación

Se encontró que el 59,7 % de los docentes se ubicó en el nivel bueno en la dimensión aprendizaje de los estudiantes, en tanto que, el 40,3 % se ubicó en el nivel regular. Esto indicó que la mayoría de los docentes perciben como bueno el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa.

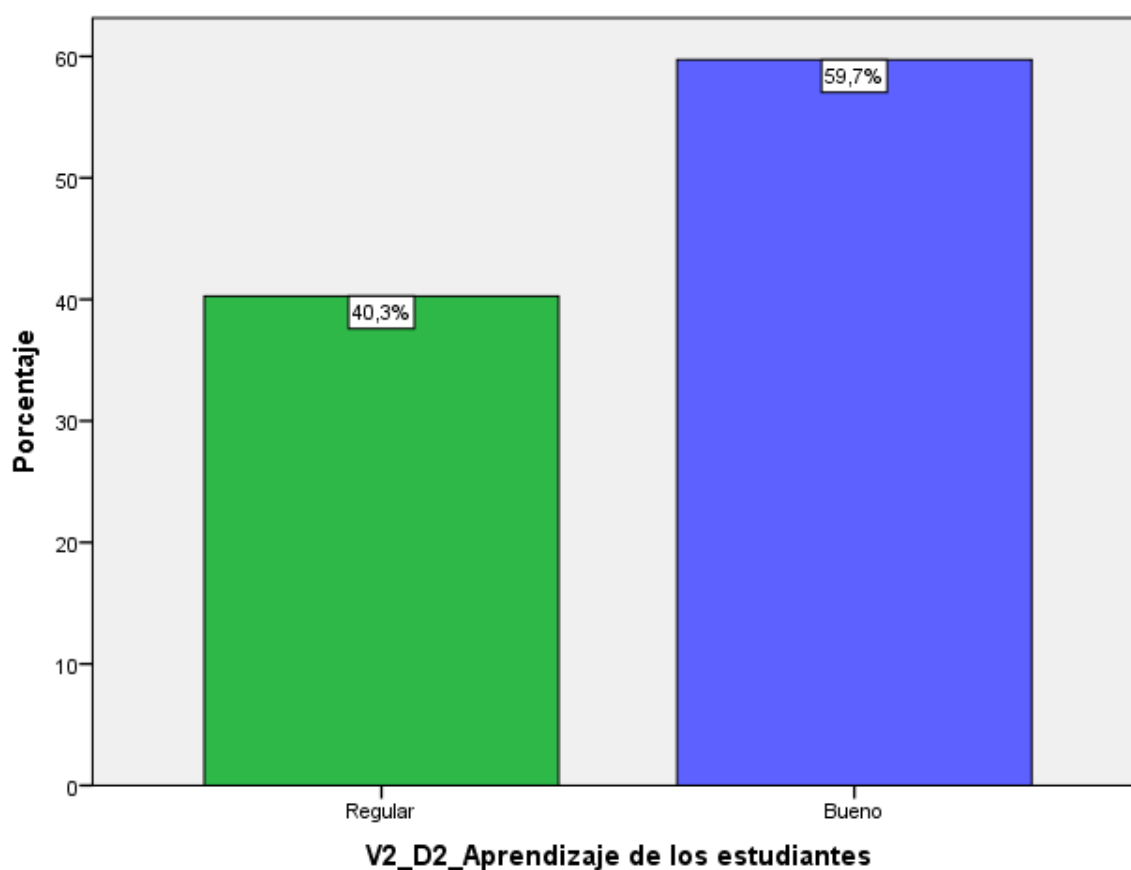


Figura 9. Distribución de resultados de la V2: Aprendizaje de los estudiantes

Tabla 20

Distribución de resultados de la V2: Participación de la comunidad

V2 D3 Participación de la comunidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	1,4	1,4	1,4
	Regular	24	33,3	33,3	34,7
	Bueno	47	65,3	65,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Interpretación

Se encontró que el 65,3 % de los docentes se ubicó en el nivel bueno en la dimensión participación de la comunidad, el 33,3 % se ubicó en el nivel regular y el 1,4 % en el nivel malo. Esto indicó que la mayoría de los docentes perciben como buena la participación de la comunidad en la institución educativa.

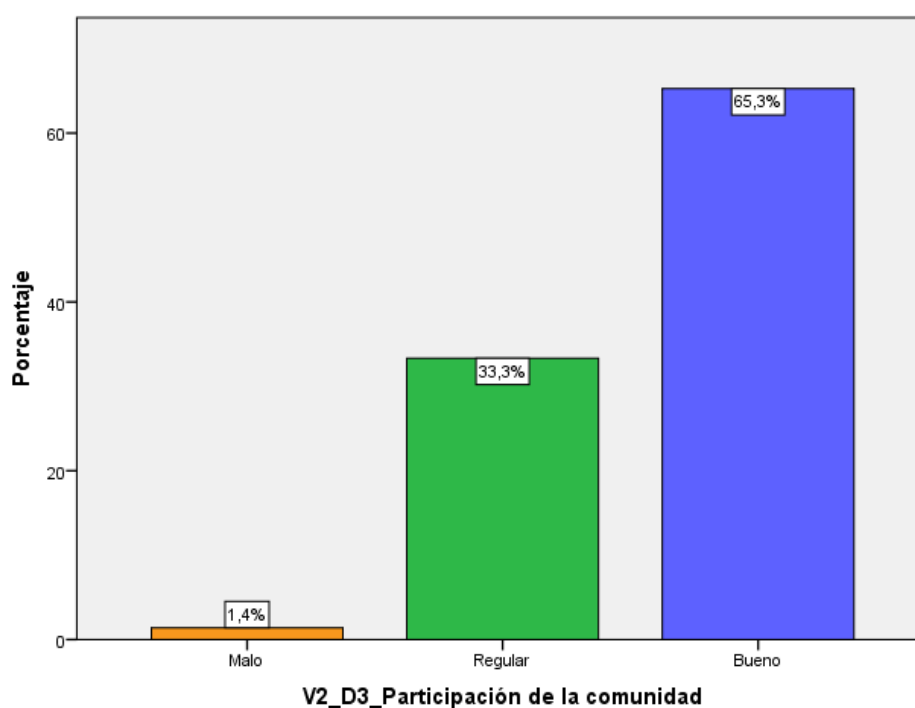


Figura 10. Distribución de resultados de la V2: Participación de la comunidad

Tabla 21

Distribución de resultados de la V2: Desarrollo de la profesionalidad

V2_D4_Desarrollo de la profesionalidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	34	47,2	47,2	47,2
	Bueno	38	52,8	52,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Interpretación

Se encontró que el 52, % de los docentes se ubicó en el nivel bueno en la dimensión desarrollo de la profesionalidad, mientras que el 47,2 % se ubicó en el nivel regular. Esto indicó que la mayoría de los docentes perciben como bueno el desarrollo de la profesionalidad en la institución educativa.

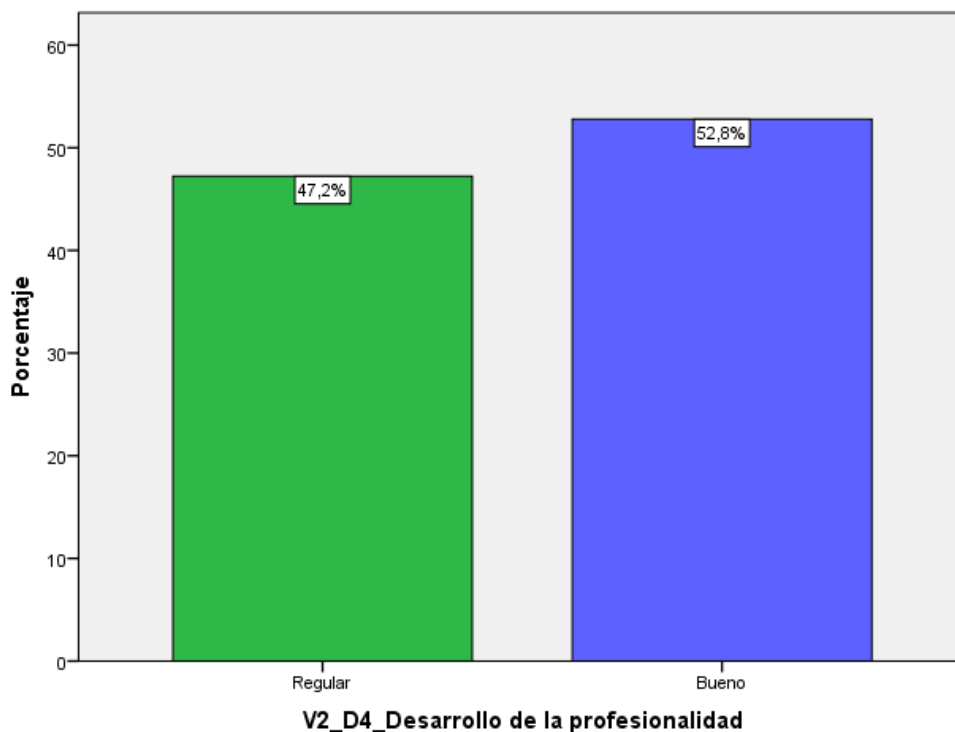


Figura 11. Distribución de resultados de la V2: Desarrollo de la profesionalidad

3.2 Contrastación de hipótesis.

Regla de decisión:

Si $\text{Sig} \geq ,05$ la distribución es normal y se usa el coeficiente de correlación de Pearson

Si $\text{Sig} < ,05$ la distribución es no normal y se usa el coeficiente de correlación de Spearman

Criterio de uso de prueba de normalidad. Si la muestra es superior a 30 sujetos se emplea la prueba de Kolmogorov-Smirnov

Tabla 22

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SV1_Gestión	,075	72	,200 [*]	,977	72	,201
SV2_Desempeño	,087	72	,040 [*]	,960	72	,022

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Conforme al criterio de selección de la prueba, se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, por tratarse de una muestra de 72 sujetos y conforme a la regla de decisión, se encontró distribución normal para una variable y distribución no normal para la otra variable, por lo que se optó por el uso del coeficiente de correlación de Spearman.

Prueba de hipótesis General

H0. No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa Generalísimo José de San Martín, Ancón, 2018.

Hi. Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa Generalísimo José de San Martín, Ancón, 2018.

Tabla 23

Prueba de la hipótesis general

Correlaciones				
			SV1_Gestión	SV2_Desempeño
Rho de Spearman	SV1_Gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,707**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	SV2_Desempeño	Coeficiente de correlación	,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Se encontró que entre la variable gestión administrativa y desempeño docente existe una correlación directa, alta y significativa ($r = ,707$) y una significancia ($sig = ,000$) que es menor que, 05, por lo que se rechazó H0 y se aceptó la hipótesis de investigación, es decir: existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.

Hipótesis específico 1

H0. No existe una relación significativa entre gestión administrativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín, Ancón, 2018.

Hi. Existe una relación significativa entre gestión administrativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín, Ancón, 2018.

Tabla 24

Prueba de la hipótesis específica 1

Correlaciones				
			SV1_Gestión	SV2_D1
Rho de Spearman	SV1_Gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,590**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	SV2_D1	Coeficiente de correlación	,590**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Se encontró que entre la variable gestión administrativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes existe una correlación directa, moderada y significativa ($r = ,590$) y una significancia ($\text{sig} = ,000$) que es menor que $,05$, por lo que se rechazó H0 y se aceptó la hipótesis de investigación, es decir: existe una relación significativa entre gestión administrativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.

Hipótesis específico 2

H0. No Existe relación significativa entre gestión administrativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín, Ancón, 2018.

Hi. Existe relación significativa entre gestión administrativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín, Ancón, 2018.

Tabla 25

Prueba de la hipótesis específica 2

Correlaciones				
			SV1_Gestión	SV2_D2
Rho de Spearman	SV1_Gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	SV2_D2	Coeficiente de correlación	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Se encontró que entre la variable gestión administrativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes existe una correlación directa, alta y significativa ($r = ,801$) y una significancia ($sig = ,000$) que es menor que $,05$, por lo que se rechazó H0 y se aceptó la hipótesis de investigación, es decir: existe relación significativa entre gestión administrativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.

Hipótesis específico 3

H0. No existe relación significativa entre gestión administrativa y la participación de la comunidad en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.

Hi. Existe relación significativa entre gestión administrativa y la participación de la comunidad en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.

Tabla 26

Prueba de la hipótesis específica 3

Correlaciones				
			SV1_Gestión	SV2_D3
Rho de Spearman	SV1_Gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,800
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	72	72
	SV2_D3	Coeficiente de correlación	,800	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	72	72

Interpretación

Se encontró que entre la variable gestión administrativa y la participación de la comunidad existe una correlación directa significativa y alta ($r = ,800$) y una significancia ($\text{sig} = ,001$) que es menor que $,05$, por lo que se rechaza H_0 , es decir: existe relación significativa entre gestión administrativa y la participación de la comunidad en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.

Hipótesis específico 4

H0. No existe relación significativa entre gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.

Hi. Existe relación significativa entre gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.

Tabla 27

Prueba de la hipótesis específica 4

Correlaciones				
			SV1_Gestión	SV2_D4
Rho de Spearman	SV1_Gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,756
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	SV2_D4	Coeficiente de correlación	,756	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

Interpretación

Se encontró que entre la variable gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad existe una correlación directa alta y significativa ($r = ,756$) y una significancia ($\text{sig} = ,000$) que es menor que, 05, por lo que se aceptó H0, es decir: existe relación significativa entre gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.

IV Discusión

En la presente investigación se encontró que existe una relación directa, alta y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018. Los resultados de la presente investigación son diferentes a los encontrados por Medina (2017) quien investigó en el ámbito internacional, la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”, Ecuador y concluyó que entre ambas variables existía una incidencia positiva muy baja, así mismo encontró que existía un espacio en escala crítica en lo referente a la dimensión de recompensas de la primera variable, pero que no incidía en el desempeño; las diferencias se encuentran en el análisis de la variable desempeño docente, en la presente investigación, en el tratamiento estadístico descriptivo, el desempeño docente se ubicó en el nivel bueno con un 79,2 % en tanto en la investigación de Medina, la mayoría percibió al desempeño docente en los niveles de regular y malo, la influencia en los resultados estaría marcada por la unidad de análisis todas las veces que en la presente investigación, fueron los mismos docentes quienes calificaron su propio desempeño. Así mismo, los resultados de la presente investigación son parecidos a los hallazgos ocurridos en el ámbito nacional, así se encontró que Romero. (2018) en su investigación sobre gestión pedagógica directoral y el desempeño docente en la Institución Educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres – Lima”, concluyó que existe influencia significativa de la gestión pedagógica directoral en el desempeño docente de la Institución Educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres – Lima; estas semejanzas en los resultados son explicadas porque las poblaciones con las que se trabajó son similares, las normas y los contenidos que orientan la función docente son compatibles, en ambos casos se trata de poblaciones ubicadas en la zona norte de Lima Metropolitana y cuyas características sociales y culturales son más o menos parecidas.

Los resultados obtenidos en la comprobación de la hipótesis general, son concordantes con los sostenidos por Ramírez (2014) quien, desde el punto de vista teórico hizo precisiones en el sentido que en la época actual se le asigna un rol preponderante al desarrollo del personal, al crecimiento de la organización, el

capital humano e intelectual, el conocimiento, el cambio, la cultura organizacional, los aspectos motivacionales y la gestión, entre otros. Así mismo, indicó que las organizaciones son sistemas abiertos, relacionados con su contexto, se valoran las relaciones que se desarrollan dentro y fuera de la misma y los recursos, capacidades e intangibles son valorados y tenidos en cuenta como factores determinantes para el logro de los objetivos; en el caso de la educación, para el logro de la calidad de la misma. Del mismo, existe concordancia con lo afirmado por el Minedu (2014) que estableció que el buen desempeño docente implica el desarrollo de 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.

En la presente investigación se encontró que existe una relación directa, significativa y moderada entre gestión administrativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018. Los resultados de la presente investigación son similares a los encontrados en el ámbito internacional por Cárdenas, Farías y Méndez (2017) quienes desarrollaron una investigación para responder a la interrogante si existe relación entre la gestión administrativa y la innovación educativa. Un Estudio de Caso en el Nivel Superior, en Colombia y concluyeron que la práctica de la gestión administrativa dentro de una institución educativa efectiviza la mejora de proyectos de innovación; estas semejanzas se deben a que en ambos casos se muestra que la gestión administrativa resulta siendo predictora de los resultados de la acción educativa, en la presente investigación influye en la preparación para los aprendizajes y en la investigación de Cárdenas, Farías y Méndez (2017) influye en la mejora de los proyectos de investigación, como puede verse en ambos casos, los beneficiarios finales son los estudiantes. Así mismo, los resultados de la presente investigación son parecidos a los hallazgos de Cárdenas (2017) quien realizó una investigación titulada gestión administrativa y su relación con la eficacia educativa en la Institución Educativa Pedro Ruiz Gallo, Visión docente y llegó a la conclusión la gestión administrativa tiene relación positiva con la eficacia educativa en la Institución Educativa “Pedro Ruiz Gallo”. La semejanza en los resultados se explica porque

ambos estudios se realizaron en el mismo país, en ambos casos las muestras fueron docentes, si bien en el caso de la investigación de Cárdenas (2017) la muestra es caso el doble de la presente investigación, en ambos casos de trabajó con la totalidad de la población de docentes, los instrumentos fueron cuestionarios con alternativa de respuesta múltiple y el tratamiento estadístico fue similar.

Los resultados de la primera hipótesis específica están relacionados a lo que desde el punto de vista teórico sostuvo Ramírez (2012) quien definió la planificación educativa como una función reflexiva del docente que consiste en organizar flexible y sistemáticamente los contenidos del currículo de educación y la intervención docente, en función de los objetivos educativos, para prever, justificadamente, un plan futuro de actuación eficaz; así mismo es coherente con lo que estableció el Ministerio de Educación (2014) que estableció que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes se operacionaliza a través de competencias y desempeños, lo cual, resulta de gran utilidad, toda vez que los desempeños se convierten en indicadores, es decir en las unidades mínimas susceptibles de medición. La evaluación de los desempeños indica cuánto se está avanzando en este proceso. La intencionalidad de este dominio es ver el modo en que el docente se prepara en los diferentes ámbitos para generar los procesos de aprendizaje en los estudiantes.

En la presente investigación se encontró que existe relación directa, alta y significativa entre gestión administrativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018. Los resultados de la presente investigación son similares a los encontrados en el ámbito internacional por Duque, Rojas, Ruas, Amador y Sánchez (2015) quienes investigaron los modelos de gestión de la innovación docente con uso de TIC, con el objeto de identificar los modelos de gestión de las prácticas educativas innovadoras en las cuales los docentes hacen uso de las TIC para impactar los proyectos de aula en la escuela, a través del uso de metodología de ayudas hipermediales dinámicas (AHD) y concluyeron que existe una tendencia predominante entre los docentes hacia el modelo de iniciación de Salinas (2004) o llanero solitario de Bates (2012). Así mismo, los resultados de la

presente investigación son parecidos a los hallazgos de Fernández (2015) quien investigó la gestión administrativa y la educación inclusiva en las instituciones educativas: n°. 20892, Horacio Zevallos y Virgen del Rosario del distrito de Supe en el 2012 y concluyó que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la educación inclusiva en dicha Institución; las semejanzas con la investigación de Fernández es particularmente interesante, porque la enseñanza para el aprendizaje de estudiantes, implica, que todos los que asisten a la institución educativa deben acceder a la educación y es responsabilidad de los directivos, docentes y administrativos hacer vigentes los principios de la educación, asumir los compromisos éticos y morales para realizar las adecuaciones en el currículo o en el acceso al currículo, implica la dedicación de tiempo adicional a la preparación de clases y al seguimiento personalizado de los estudiantes considerados inclusivos o con necesidades educativas diferentes.

Los resultados de la segunda hipótesis específica están relacionados a lo que desde el punto de vista teórico sostuvo Ramírez (2012) quien definió que el cumplimiento es una situación en la cual los empleados conocen las leyes, decretos, reglamentos y manuales y aceptan las especificaciones de dicha legislación asumiendo la obligación de cumplirlas o acatar las sanciones por su incumplimiento; así mismo destacó la importancia de los instrumentos de gestión como los instrumentos son herramientas que facilitan el ejercicio de la función asignada, contienen indicadores de gestión y de impacto que proporcionan la información necesaria para proponer las acciones correctivas, preventivas y de mejoramiento que contribuyen a la calidad educativa. Así mismo, son coherentes con los establecido por el Minedu (2014) que estableció que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes hace referencia a los procesos que deben estar presentes en el aula para que se produzca el acto pedagógico, en él se prioriza el acto de enseñanza conducente al aprendizaje. Implica los diversos elementos que deben presentarse en un escenario educativo para la enseñanza.

En la presente investigación se encontró que existe relación directa, significativa y alta entre gestión administrativa y la participación de la comunidad en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón,

2018. Los resultados de la presente investigación son similares a los encontrados en el ámbito internacional por Salinas y Aldás (2012) quienes realizaron una investigación sobre la importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional experimental de Ambato de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010-2011, apoyándose en técnicas de encuestas y con aplicación de una guía de evaluación del desempeño docente, concluyeron que el nivel de la gestión administrativa de la institución debe mejorar, lo que conllevará a renovar el desempeño de todos los componentes de la comunidad educativa. Sin embargo, los resultados de la presente investigación son diferentes a los hallazgos de Reyes (2015) quien realizó una investigación sobre gestión educativa en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel secundario del Distrito de Huanta. Ayacucho, metodología cuantitativa, diseño experimental y tipo preexperimental, sus resultados fueron respaldados con el nivel de significancia obtenida $p = ,00$ que es menor a $\alpha = ,05$, razón por el que afirmaron que existen diferencias significativas en el nivel de desempeño docente entre el pretest y postest a un nivel de confianza del 95% y significancia de 5%. Por lo que se comprueba la hipótesis general.

Los resultados de la tercera hipótesis específica están relacionados a lo que desde el punto de vista teórico sostuvo Ramírez (2012) quien indicó que el clima institucional es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela, está relacionado a las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador, directivo, alumno (a) y padre de familia y que se expresan en las relaciones personales y profesionales; y es coherente con lo precisado por Minedu (2014) que indicó que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es un elemento que se visibiliza en esta propuesta, si bien, los docentes siempre han mantenido relaciones con sus comunidades, estas han estado marcadas por las actitudes individuales y no por una situación prescrita como en este caso. Destaca la participación de la comunidad en la elaboración del proyecto educativo institucional, la capitalización de experiencias y las responsabilidades compartidas.

En la presente investigación se encontró que existe relación directa, significativa y alta entre gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018. Los resultados de la presente investigación son similares a los encontrados por Inciarte, Marcano y Reyes (2006) quienes desarrollaron una investigación sobre gestión académico-administrativa en la educación básica, con metodología descriptiva-explicativa, diseño no experimental, transversal y de campo, muestra de 854 docentes de aula y 161 directores y subdirectores; y concluyeron que existen diferencias en la estructura material, académica y administrativa en las escuelas básicas, de hecho, se observan instituciones educativas con alto y mediano desempeño en zonas urbanas, encontrándose en los espacios geográficos rurales y urbanos marginales escuelas cuyas carencias y limitaciones no le permiten acercarse a un desempeño aceptable. Sin embargo, los resultados de la presente investigación son diferentes a los hallazgos de Valle (2015) quienes realizaron una investigación titulada gestión administrativa y la imagen institucional de la institución educativa N° 7073 de la UGEL N° 01 y concluyó que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la imagen institucional; que existe una relación significativa entre los procesos de la gestión y la cultura corporativa; la gestión del talento humano y el vínculo institucional; y, el clima organizacional y la comunicación corporativa.

Los resultados de la cuarta hipótesis específica están relacionados a lo que desde el punto de vista teórico sostuvo Ramírez (2014) quien indicó que la evaluación se utiliza como estrategia de mejora y para ajustar sobre la marcha, los procesos educativos con la finalidad de conseguir las metas u objetivos previstos. El control está determinado por los procesos de monitoreo de las actividades planificadas las que deben cumplirse en los tiempos y condiciones previstas; y es coherente con lo indicado por el Minedu (2014) que precisó que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es ambicioso y apunta hacia el crecimiento del docente como profesional y a la incorporación de una mística de la profesión docente. Se busca la formación y consolidación de la comunidad de profesionales de la educación para reflexionar sobre el quehacer educativo.

V. Conclusiones

- Primera:** En la presente investigación se encontró que existe una relación directa, alta y significativa ($r = ,707$ y $\text{sig} = ,000$) entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018, lo que demuestra la dependencia recíproca de ambas variables.
- Segunda:** En la presente investigación se encontró que existe una relación directa, significativa y moderada ($r = ,590$ y $\text{sig} = ,000$) entre gestión administrativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018, lo cual significa que debe fortalecerse la preparación para el aprendizaje.
- Tercera:** En la presente investigación se encontró que existe relación directa, alta y significativa ($r = ,801$ y $\text{sig} = ,000$) entre gestión administrativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018, esto significa que ambas variables están fuertemente relacionadas.
- Cuarta:** En la presente investigación se encontró que existe relación directa, significativa y alta ($r = ,800$ y $\text{sig} = ,001$) entre gestión administrativa y la participación de la comunidad en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018, este resultado implica la importancia que tiene la comunidad en la gestión administrativa institucional.
- Quinta:** En la presente investigación se encontró que existe relación directa, significativa y alta ($r = ,756$ y $\text{sig} = ,000$) entre gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018, resultados que comprometen a la capacitación permanente del personal directivo y docente.

VI Recomendaciones

- Primera:** Los resultados de la gestión administrativa y el desempeño docente mostraron una fuerte correlación, por lo que se recomienda que se mantengan o fortalezcan las relaciones al interior de la comunidad educativa.
- Segunda:** Se recomienda que las autoridades de la institución educativa Generalísimo José de San Martín, incidan en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en profesores en razón que ambos elementos están fuertemente relacionados.
- Tercera:** En personal docente deberá maximizar sus esfuerzos en relación a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes toda vez que esta dimensión es valorada por la comunidad educativa.
- Cuarta:** Deberán aperturarse mayores espacios para la participación de la comunidad y deberán recibirse sus opiniones para mejorar el desarrollo de las actividades en la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón.
- Quinta:** En forma consensuada deberá realizarse la designación de docentes que desarrollen investigaciones educativas y realicen publicaciones de carácter científico para asegurar el desarrollo de la profesionalidad.

VII. Referencias

- Alvarado, O. (2006) *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. Universidad de Lima: Fondo de Desarrollo Editorial.
- Amador y Sánchez. (2015). *Modelos de gestión de la innovación docente con uso de TIC*. También Duque Q. Eduardo A. Rojas G. también motiva a los estudiantes Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/364738644/Ante-Proyecto-maestria-udes>
- Ausubel, D. (1998). *Psicología Educativa, un punto de vista cognitivo*. México: Trillas.
- Bruner, J. S. (1991). *Actos de significado: más allá de la revolución cognitiva*. Madrid: Alianza.
- Calero (2015) *Gestión administrativa y calidad de los servicios en la municipalidad provincial de Huaral en el año 2015*
- Cárdenas, C. Farías, G. M. y Méndez, G. (2017). *¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa? Un Estudio de Caso en Educación Superior*. Colombia: Universidad Externado de Colombia.
- Cárdenas. G. (2017). *Gestión administrativa y su relación con la eficacia educativa en la Institución Educativa Pedro Ruiz Gallo – 2017*
- Cárdenas,G, Farías,M, G. M., & Méndez-C. (2017). *¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa? Un Estudio de Caso en Educación Superior*. Revista Electrónica Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación, 15(1), 19–35. <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.1.002>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las organizaciones. México D.F.: Mac Graw Hill
- Duque, E, Rojas, J. Ruas, A., Amador, J. Sánchez, H. (2015). *Modelos de gestión de la innovación docente con uso de TIC*. Miradas N°13 – 2015. ISSN: 0122 994X Págs 27 – 40

- Fayol, H. (1971). *Administración industrial y general*. 1ª. Ed. en español. México: Editorial Herrero Hermanos, S.A.
- Fernández, C. (2015). *La gestión administrativa y la educación inclusiva en las instituciones educativas: N° 20892*, Horacio Zevallos y Virgen del Rosario del distrito de Supe en el 2012.
- García Llamas, J. (1999). *Formación del Profesorado: necesidades y Demandas*. Barcelona: Praxis.
- Gómez y Macedo (2010). *La importancia de la TIC en la educación Básica Regular*. Investigación educativa vol .14 N°25-209-224, en -junio SSN.1728-5822. 2
- Gómez, L. y Macedo, J. (2014). *Hacia una mejor calidad de la gestión educativa peruana*. Investigación Educativa Vol. 14 N.º 26, 39-49. Julio-diciembre 2010, ISSN 1728-5852. Perú.
- Granjas, S. (2017). *Problemas de la educación no son solo responsabilidad de docentes*, la Unesco hace un llamado a los gobiernos a que no culpen a otros de sus ineficiencias. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/vida/educacion/informe-sobre-educacion-de-la-unesco-2017-144012>
- Inciarte, A., Marcano, M. y Reyes, M. E. (2006). *Gestión académico-administrativa en la educación básica*. Revista Venezolana de Gerencia (RVG). abr-jun 2006, Vol. 11 Issue 34, p221-243. 23p. Venezuela.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (1990). *Elementos de administración*. 6a. Ed. Colombia: McGraw-Hill Interamericana.
- Medina, M. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Quito, 86 p. Tesis (Maestría en Desarrollo del Talento Humano). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión.

McGregoren (1960). *La teoría X y la teoría Y en la MIT Sloan School of Management*. Esta teoría de administración de recursos. Recuperado de: https://es.wikipedia.org/wiki/Teoría_X_y_teoría_Y

Minedu. (2017) *Reunión de presentación de Lineamientos y Políticas a seguir en el marco de la Reforma de la Formación Inicial Docente*. Recuperado de: www.minedu.gob.pe/superiorpedagogica/2017/

Minedu (2014). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Perú: Ministerio de Educación

Minedu (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Perú: Ministerio de Educación.

Orellana, G. Ramón M. Bossio S. (1996). *Clima organizacional y desempeño docente en la facultad de Ciencias de la Comunicación*. Recuperado de: http://www.dialogosfelafacs.net/descargas/APP_EJE2_Peru%20%20Orellana,%20Llulluy,%20Bossio.pdf.

Pérez, E. (2007). *Calidad de la educación Popular*. Caracas: San Pablo

Piaget. (1973). *La representación del mundo en el niño*. Madrid: Morata

Ramírez (2015). *Social, creado intencionalmente para el logro de determinados objetivos mediante el trabajo humano y recursos materiales; administrativa y organizacional, planificación*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.

Ramírez (2014). *Social, creado intencionalmente para el logro de determinados objetivos mediante el trabajo humano y recursos materiales; administrativos y organizacional cumplimiento de normatividad*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.

Ramírez (2014). *Social, creado intencionalmente para el logro de determinados objetivos mediante el trabajo humano y recursos materiales; administrativos y organizacionales de instrumentos de gestión*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.

- Ramírez, C. A. (2014), *La gestión educativa GE en la educación básica y media oficial de Manizales: un análisis desde la teoría administrativa y organizacional*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Inciarte, Marcano y Reyes. (2014). *Gestión Académica y administrativa en la educación básica, práctica docente*. Pedraja (2015) en Chile realizo investigación titulada Estudio exploratorio. Recuperado de:
<https://docplayer.es/98180067-Gestion-academica-y-practica-docente-en-la-institucion>.
- Reyes, W. (2015), *Gestión educativa en el desempeño docente de las Instituciones Educativas* del nivel secundario del Distrito de Huanta. Ayacucho-Lima.
- Romero L. (2018), *El pre Gestión pedagógica directoral y el desempeño docente*. Recuperado de:
repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/725/browse?order=ASC&rpp...
- Salinas, S. E. y Aldás, C. A. (2014). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes* del Colegio Nacional experimental de Ambato de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010-2011. Ecuador: Universidad de Ambato.
- Sánchez, M y Teruel, M (2004). *La formación del docente universitario: Necesidades y demandas desde su alumnado*. Revista Interuniversitaria de formación del profesorado.
- Unesco (2014). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*. Chile: Ediciones del Imbunche.
- Valdés V., H. (2006). *Evaluación del Desempeño docente*. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. Recuperado de:
<http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>
- Valle E. (2015). *Gestión administrativa y la imagen institucional* de la institución

educativa N° 7073 de la Ugel N° 01.

Vigotsky, L. (1998). *Pensamiento y Lenguaje*. En Obras Escogidas T II. Madrid: Visor (1993).

Anexos

Matriz de consistencia
Gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa Generalísimo José de San Martín, Ancón, 2018
Betty Trujillo Medrano

Matriz de consistencia									
Título: Gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa Generalísimo José de San Martín, Ancón, 2018.									
Autor: Betty Trujillo Medrano									
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
<p>PG ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018? PE 1 ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018? PE 2 ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018? PE 3 ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa con la participación de la comunidad en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018? PE 4 ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa con el desarrollo de la profesionalidad en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018?</p>	<p>OG Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018. OE1 Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018. OE2 Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018. OE3 Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y la participación de la comunidad en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018. OE4 Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.</p>	<p>HG Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño docente la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018. HE1 Existe una relación significativa entre gestión administrativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018. HE2 Existe relación significativa entre gestión administrativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018. HE3 Existe relación significativa entre gestión administrativa y la participación de la comunidad en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018. HE4 Existe relación significativa entre gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.</p>	Variable 1: Gestión Administrativa. Rango V1 : Buena : 166 - 225 Regular : 106 - 165 Mala : 45 - 105						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
			Planificación	-Alineamiento de la política del sector educación. -Trabajo de comisiones y asignación de responsabilidades.	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,	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	11 – 24 Mala 25 - 39 Regular 40 - 55 Buena		
			Cumplimiento de la normatividad.	-Ley 28044: Fundamento y disposiciones generales -Ley 28044: Gestión del sistema educativo Ley 29944: Título I Disposiciones generales Ley 29944: Título III Deberes, derechos, estímulos, sanciones -Manuales y directivas. -Reglamento interno.	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45		13 – 31 Mala 22 - 48 Regular 49 - 65 Buena		
			Instrumentos de gestión	-PEI, PCI, RI, PAT.			8 – 21 Mala 22 - 34 Regular 35 - 48 Buena		
			Clima institucional	- Motivaciones, valores. -De la ejecución curricular.			12 – 28 Mala 29 - 44 Regular 45 - 60 Buena		
			Evaluación y control	-Presupuestos y recursos					
			Variable 2: Desempeño Docente Rango V2: Buena : 166 - 225		Regular : 106 - 165		Mala : 45 - 1005		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición	Niveles y rangos	
			Preparación para el aprendizaje	C1. Conocimiento integral del contexto. C2. Planificación del acto pedagógico.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10		Siempre Casi siempre A veces Casi nunca	13 – 31 Mala 22 - 48 Regular 49 - 65 Buena	

			Aprendizaje de los estudiantes.	C3. Condiciones para formar ciudadanos. C4. Enseñanza reflexiva y crítica. C5. Evaluación considerando las diferencias	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29	Nunca.	19 – 45 Mala 46 - 70 Regular 71 - 85 Buena
			Participación de la comunidad.	C6. Participa en la gestión de la escuela. C7. Establece relaciones comunitarias e institucionales.	30, 31, 32, 33, 34, 35		6 – 14 Mala 16 - 22 Regular 23 - 30 Buena
			Desarrollo de la profesionalidad	C8. Afirma su identidad y responsabilidad. C9. Ejercicio ético de la profesión	36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45		9 – 21 Mala 22 - 33 Regular 34 - 46 Buena

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Descriptivo Correlacional - Causal</p> <p>Diseño: No experimental, transversal,</p> <p>Método: Cuantitativo Descriptivo Correlacional</p>	<p>Población: 72 docentes de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilística intencional,</p> <p>Tamaño de muestra: 72 docentes de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.</p>	<p>Variable 1: Gestión Administrativa</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p> <p>Autor: Año: Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño Docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p> <p>Autor: Año: Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se emplearán tablas y figuras para mostrar los resultados del procesamiento de cada una de las variables</p> <p>INFERENCIAL: Se empleará la prueba de normalidad para determinar si la distribución de los datos es paramétrica o no paramétrica. Para los datos paramétricos se empleará el coeficiente de correlación de Pearson Para los datos no paramétricos se empleará el coeficiente de correlación de Spearman Los resultados serán presentados en tablas y gráficos</p>

Anexo 1: Cuestionario: Gestión Administrativa
Instrucciones

Estimados maestros, el presente es un documento anónimo, que será de mucha utilidad para el desarrollo de mi investigación, para lo cual te pido tu colaboración.

Trabaje rápidamente y no emplee mucho tiempo en cada pregunta; queremos su primera reacción, no un proceso de pensamiento prolongado. Asegúrese de no omitir alguna pregunta. No hay respuesta “correcta” ni respuesta “incorrecta”. Ahora comience.

S: Siempre CS: Casi siempre AV: A veces CN: Casi Nunca N: Nunca

Variable 1 Gestión Administrativa		S	CS	AV	CN	N
Dimensión1 : Planificación						
1	Los docentes conocen las políticas del sector educación					
2	Los docentes disponen las la normativa de la DREL					
3	Los docentes acceden a las normas emitidas por la UGEL					
4	Los docentes acatan las disposiciones institucionales					
5	Los docentes conocen las políticas del sector educación					
6	Los docentes integran comisiones					
7	Los docentes cumplen los trabajos en sus comisiones					
8	Los docentes son asignados a responsabilidades (tutores, coordinadores)					
9	Los docentes cumplen los objetivos encomendados					
10	Los docentes muestran respecto recíproco al trabajo de comisiones					
Dimensión 2 : Cumplimiento de la normatividad		S	CS	AV	CN	N
11	Los docentes conocen el marco doctrinario de la ley 28044					
12	Los docentes cumplen las funciones asignadas en la ley 28044					
13	Los docentes conocen los alcances de la ley de Reforma Magisterial N° 29944					
14	Los docentes hacen vigente las disposiciones de la ley de Reforma Magisterial N° 29944					
15	Los docentes conocen los reglamentos de la ley 28044 y ley de reforma magisterial					
16	Los docentes conocen el manual del personal directivo					
17	Los docentes conocen el manual de organización y funciones de la IE					
18	Los docentes conocen las directivas sobre estímulos y sanciones					
19	Los docentes conocen la directiva de acoso sexual					

20	Los docentes conocen las directivas de las organizaciones estudiantiles					
21	Los docentes conocen la organización y funcionamiento de la IE					
	Dimensión 3: Instrumentos de gestión	S	CS	AV	CN	N
22	Los docentes conocen la gestión pedagógica contenida en el RI					
23	Los docentes conocen la gestión institucional contenida en el RI					
24	Los docentes conocen la gestión administrativa contenida en el RI					
25	Los docentes conocen el alcance de las disposiciones complementarias contenidas en el RI					
26	Los docentes participaron en la redacción del PEI					
27	Los docentes velan por el cumplimiento del PEI					
28	Los docentes elaboraron el cartel de competencias					
29	Los docentes conocen el perfil de egreso de los estudiantes					
30	Los docentes participaron en la redacción del RI					
31	Los docentes acatan las disposiciones del RI					
32	Los docentes participaron en la elaboración del PAT					
33	Los docentes cumplen las metas del PAT					
	Dimensión 4: Clima institucional	S	CS	AV	CN	N
34	Los docentes actúan por motivaciones intrínsecas					
35	Los docentes actúan por motivaciones extrínsecas					
36	Los docentes actúan por motivaciones trascendentales					
37	Los docentes predicán los valores institucionales					
38	Los docentes cumplen los valores institucionales					
39	Los docentes viven los valores institucionales (Ejemplo de vida)					
	Dimensión: Evaluación y control	S	CS	AV	CN	N
40	Los docentes cumplen la programación curricular					
41	Los docentes trabajan con el currículo oculto					
42	Los docentes cumplen los logros de aprendizaje esperados					
43	Los docentes participan de la elaboración del presupuesto					
44	Los docentes reciben materiales adquiridos con el presupuesto institucional					
45	Los docentes generan recursos para la IE					

Anexo 2: Cuestionario: Desempeño docente

Instrucciones

Estimados maestros, el presente es un documento anónimo, que será de mucha utilidad para el desarrollo de mi investigación, para lo cual te pido tu colaboración.

Trabaje rápidamente y no emplee mucho tiempo en cada pregunta; queremos su primera reacción, no un proceso de pensamiento prolongado. Asegúrese de no omitir alguna pregunta. No hay respuesta "correcta" ni respuesta "incorrecta". Ahora comience.

S: Siempre CS: Casi siempre AV: A veces CN: Casi nunca N: Nunca

V2	Desempeño docente	S	CS	AV	CN	N
	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje					
	Competencia 1: Conocimiento integral del contexto.					
1	Los docentes demuestran comprensión de las características de sus estudiantes.					
2	Los docentes demuestran conocimientos actualizados de las disciplinas comprendidas del área que enseñan.					
.3	Los docentes muestran manejo de la didáctica del área que enseñan.					
	Competencia 2: Planificación del acto pedagógico.					
4	Los docentes elaboran la programación curricular, articulada y coherente con los aprendizajes esperados.					
5	Los docentes seleccionan contenidos en función de los aprendizajes fundamentales.					
6	Los docentes diseñan procesos pedagógicos que despiertan curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
7	Los docentes contextualiza el diseño reconociendo intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural.					
8	Los docentes organizan diversos recursos como soporte para los aprendizajes.					
9	Los docentes evalúan de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial.					
10	Los docentes distribuyen adecuadamente el tiempo.					
	Dimensión 2: Aprendizaje de los estudiantes	S	CS	AV	CN	N
	Competencia 3: Condiciones para formar ciudadanos.					
11	Los docentes establecen relaciones interpersonales, basadas en el afecto, justicia, confianza, respeto y colaboración.					

12	Los docentes comunican altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje.					
13	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad.					
14	Los docentes integran a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15	Los docentes resuelven conflictos a través de mecanismos pacíficos.					
16	Los docentes organizan el aula para atender a la diversidad.					
17	Los docentes reflexionan sobre discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes para enfrentarlas.					
	Competencia 4: Enseñanza reflexiva y crítica					
18	Los docentes introducen cambios oportunos en la programación curricular.					
19	Los docentes propician oportunidades el uso de los conocimientos en la solución de problemas.					
20	Los docentes constatan que los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.					
21	Los docentes desarrollan contenidos actualizados, en forma rigurosa y comprensible para los estudiantes.					
22	Los docentes promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.					
23	Los docentes utilizan recursos, tecnologías y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
24	Los docentes atienden de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
	Competencia 5: Evaluación considerando las diferencias					
25	Los docentes utilizan métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.					
26	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje.					
27	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones.					
28	Los docentes Evalúa los aprendizajes en función de criterios previamente establecidos.					
29	Los docentes comunican los resultados de la evaluación para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
	Dimensión 3: Participación de la comunidad	S	CS	AV	CN	N

	Competencia 6: Participa en la gestión de la escuela.					
30	Los docentes Interactúa intercambian experiencias en un clima democrático en la escuela.					
31	Los docentes participan en la ejecución de los documentos de gestión institucional.					
32	Los docentes desarrollan proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio.					
	Competencia 7: Establece relaciones comunitarias e institucionales.					
33	Los docentes fomentan el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.					
34	Los docentes Integran en sus prácticas los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
35	Los docentes comparten los retos de su trabajo y dan cuenta de sus avances y resultados.					
	Dimensión 4 : Desarrollo de la profesionalidad	S	CS	AV	CN	N
	Competencia 8: Afirma su identidad y responsabilidad.					
36	Los docentes reflexionan sobre su práctica y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
37	Los docentes participan en experiencias de desarrollo profesional conforme a sus necesidades.					
38	Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local.					
	Competencia 9: Ejercicio ético de la profesión					
39	Los docentes actúan conforme a los principios de la ética docente.					
40	Los docentes resuelven dilemas prácticos de la vida escolar con base a la ética.					
41	Los docentes resuelven dilemas normativos del ámbito académico.					
42	Los docentes proponen incorporan de principios y valores éticos para el ejercicio de la enseñanza.					
43	Los docentes actúan respetando los derechos humanos y el principio del interés superior del niño y el adolescente.					
44	Los docentes toman decisiones respetando los principios universales del derecho de la infancia.					
45	Los docentes respetan la dignidad humana y libertad de sus estudiantes.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Gestión Administrativa

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación								
1	Los docentes conocen las políticas del sector educación	✓		✓		✓		
2	Los docentes disponen las la normativa de la DREL	✓		✓		✓		
3	Los docentes acceden a las normas emitidas por la UGEL	✓		✓		✓		
4	Los docentes acatan las disposiciones institucionales	✓		✓		✓		
5	Los docentes conocen las políticas del sector educación	✓		✓		✓		
6	Los docentes integran comisiones	✓		✓		✓		
7	Los docentes cumplen los trabajos en sus comisiones	✓		✓		✓		
8	Los docentes son asignados a responsabilidades (tutores, coordinadores)	✓		✓		✓		
9	Los docentes cumplen los objetivos encomendados	✓		✓		✓		
10	Los docentes muestran respecto recíproco al trabajo de comisiones	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : Cumplimiento de la normatividad								
11	Los docentes conocen el marco doctrinario de la ley 28044	✓		✓		✓		
12	Los docentes cumplen las funciones asignadas en la ley 28044	✓		✓		✓		
13	Los docentes conocen los alcances de la ley de Reforma Magisterial N° 29944	✓		✓		✓		
14	Los docentes hacen vigente las disposiciones de la ley de Reforma Magisterial N° 29944	✓		✓		✓		
15	Los docentes conocen los reglamentos de la ley 28044 y ley de reforma magisterial	✓		✓		✓		
16	Los docentes conocen el manual del personal directivo	✓		✓		✓		
17	Los docentes conocen el manual de organización y funciones de la IE	✓		✓		✓		
18	Los docentes conocen las directivas sobre estímulos y sanciones.	✓		✓		✓		
19	Los docentes conocen la directiva de acoso sexual	✓		✓		✓		
20	Los docentes conocen las directivas de las organizaciones estudiantiles	✓		✓		✓		
21	Los docentes conocen la organización y funcionamiento de la IE.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Instrumentos de gestión								
22	Los docentes conocen la gestión pedagógica contenida en el RI.	✓		✓		✓		
23	Los docentes conocen la gestión institucional contenida en el RI	✓		✓		✓		
24	Los docentes conocen la gestión administrativa contenida en el RI.	✓		✓		✓		
25	Los docentes conocen el alcance de las disposiciones complementarias contenidas en el RI	✓		✓		✓		
26	Los docentes participaron en la redacción del PEI	✓		✓		✓		
27	Los docentes velan por el cumplimiento del PEI	✓		✓		✓		
28	Los docentes elaboraron el cartel de competencias	✓		✓		✓		
29	Los docentes conocen el perfil de egreso de los estudiantes	✓		✓		✓		
30	Los docentes participaron en la redacción del RI	✓		✓		✓		
31	Los docentes acatan las disposiciones del RI	✓		✓		✓		
32	Los docentes participaron en la elaboración del PAT	✓		✓		✓		

33	Los docentes cumplen las metas del PAT	✓		✓		✓	
	Dimensión 4: Clima institucional	Si	No	Si	No	Si	No
34	Los docentes actúan por motivaciones intrínsecas	✓		✓		✓	
35	Los docentes actúan por motivaciones extrínsecas	✓		✓		✓	
36	Los docentes actúan por motivaciones trascendentales	✓		✓		✓	
37	Los docentes predicán los valores institucionales	✓		✓		✓	
38	Los docentes cumplen los valores institucionales	✓		✓		✓	
39	Los docentes viven los valores institucionales (Ejemplo de vida)	✓		✓		✓	
	Dimensiones 5 : Evaluación y control	Si	No	Si	No	Si	No
40	Los docentes cumplen la programación curricular	✓		✓		✓	
41	Los docentes trabajan con el currículo oculto	✓		✓		✓	
42	Los docentes cumplen los logros de aprendizaje esperados	✓		✓		✓	
43	Los docentes participan de la elaboración del presupuesto	✓		✓		✓	
44	Los docentes reciben materiales adquiridos con el presupuesto institucional	✓		✓		✓	
45	Los docentes generan recursos para la IE	✓		✓		✓	

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:

DNI: 89080039

MARTINEZ LOPEZ EDWIN A

Especialidad del

validador:

METODOLOGIA

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

12 de 11 del 2019


Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

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	
	DIMENSIÓN 1 : Preparación para el aprendizaje							
	Competencia 1: Conocimiento integral del contexto.							
1	Los docentes demuestran comprensión de las características de sus estudiantes.	/		/		/		
2	Los docentes demuestran conocimientos actualizados de las disciplinas comprendidas del área que enseña.	/		/		/		
3	Los docentes muestran manejo de la didáctica del área que enseña.	/		/		/		
	Competencia 2: Planificación del acto pedagógico.							
4	Los docentes elaboran la programación curricular, articulada y coherente con los aprendizajes esperados.	/		/		/		
5	Los docentes seleccionan contenidos en función de los aprendizajes fundamentales.	/		/		/		
6	Los docentes diseñan procesos pedagógicos que despiertan curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	/		/		/		
7	Los docentes contextualiza el diseño reconociendo intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural.	/		/		/		
8	Los docentes organizan diversos recursos como soporte para los aprendizajes.	/		/		/		
9	Los docentes evalúan de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial.	/		/		/		
10	Los docentes distribuyen adecuadamente el tiempo.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 : Aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencia 3: Condiciones para formar ciudadanos.							
11	Los docentes establecen relaciones interpersonales, basadas en el afecto, justicia, confianza, respeto y colaboración.	/		/		/		
12	Los docentes comunican altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje.	/		/		/		
13	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad.	/		/		/		
14	Los docentes integran a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	/		/		/		
15	Los docentes resuelven conflictos a través de mecanismos pacíficos.	/		/		/		
16	Los docentes organizan el aula para atender a la diversidad.	/		/		/		
17	Los docentes reflexionan sobre discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes para enfrentarlas.	/		/		/		
	Competencia 4: Enseñanza reflexiva y crítica.							
18	Los docentes introducen cambios oportunos en la programación curricular.	/		/		/		
19	Los docentes propician oportunidades el uso de los conocimientos en la solución de problemas.	/		/		/		
20	Los docentes constatan que los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.	/		/		/		
21	Los docentes desarrollan contenidos actualizados, en forma rigurosa y comprensible para los estudiantes.	/		/		/		
22	Los docentes promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.	/		/		/		
23	Los docentes utilizan recursos, tecnologías y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	/		/		/		
24	Los docentes atienden de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	/		/		/		
	Competencia 5: Evaluación considerando las diferencias							
25	Los docentes utilizan métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.	/		/		/		

26	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje.	✓		✓		✓	
27	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones.	✓		✓		✓	
28	Los docentes Evalúa los aprendizajes en función de criterios previamente establecidos.	✓		✓		✓	
29	Los docentes comunican los resultados de la evaluación para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3 : Participación de la comunidad		Si	No	Si	No	Si	No
Competencia 6: Participa en la gestión de la escuela							
30	Los docentes Interactúa intercambian experiencias en un clima democrático en la escuela.	✓		✓		✓	
31	Los docentes participan en la ejecución de los documentos de gestión institucional.	✓		✓		✓	
32	Los docentes desarrollan proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio.	✓		✓		✓	
Competencia 7: Establece relaciones comunitarias e institucionales.							
33	Los docentes fomentan el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓	
34	Los docentes Integran en sus prácticas los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓	
35	Los docentes comparten los retos de su trabajo y dan cuenta de sus avances y resultados.	✓		✓		✓	
Dimensión 4 Desarrollo de la profesionalidad		Si	No	Si	No	Si	No
Competencia 8: Afirma su identidad y responsabilidad.							
36	Los docentes reflexionan sobre su práctica y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓		✓	
37	Los docentes participan en experiencias de desarrollo profesional conforme a sus necesidades.	✓		✓		✓	
38	Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local.	✓		✓		✓	
Competencia 9: Ejercicio ético de la profesión							
39	Los docentes actúan conforme a los principios de la ética docente.	✓		✓		✓	
40	Los docentes resuelven dilemas prácticos de la vida escolar con base a la ética.	✓		✓		✓	
41	Los docentes resuelven dilemas normativos del ámbito académico.	✓		✓		✓	
42	Los docentes proponen incorporan de principios y valores éticos para el ejercicio de la enseñanza	✓		✓		✓	
43	Los docentes actúan respetando los derechos humanos y el principio del interés superior del niño y el adolescente.	✓		✓		✓	
44	Los docentes toman decisiones respetando los principios universales del derecho de la infancia.	✓		✓		✓	
45	Los docentes respetan la dignidad humana y libertad de sus 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: MARTINEZ LOPEZ EDWIN A.....
DNI: 9.908.000.39.....


Especialidad del validador: METODOLOGIA.....

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


Firma del Experto Informante.

12 de 11 del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Gestión Administrativa

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación								
1	Los docentes conocen las políticas del sector educación	/		/		/		
2	Los docentes disponen las la normativa de la DREL	/		/		/		
3	Los docentes acceden a las normas emitidas por la UGEL	/		/		/		
4	Los docentes acatan las disposiciones institucionales	/		/		/		
5	Los docentes conocen las políticas del sector educación	/		/		/		
6	Los docentes integran comisiones	/		/		/		
7	Los docentes cumplen los trabajos en sus comisiones	/		/		/		
8	Los docentes son asignados a responsabilidades (tutores, coordinadores)	/		/		/		
9	Los docentes cumplen los objetivos encomendados	/		/		/		
10	Los docentes muestran respecto recíproco al trabajo de comisiones	/		/		/		
DIMENSIÓN 2 : Cumplimiento de la normatividad		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los docentes conocen el marco doctrinario de la ley 28044	/		/		/		
12	Los docentes cumplen las funciones asignadas en la ley 28044	/		/		/		
13	Los docentes conocen los alcances de la ley de Reforma Magisterial N° 29944	/		/		/		
14	Los docentes hacen vigente las disposiciones de la ley de Reforma Magisterial N° 29944	/		/		/		
15	Los docentes conocen los reglamentos de la ley 28044 y ley de reforma magisterial	/		/		/		
16	Los docentes conocen el manual del personal directivo	/		/		/		
17	Los docentes conocen el manual de organización y funciones de la IE	/		/		/		
18	Los docentes conocen las directivas sobre estímulos y sanciones.	/		/		/		
19	Los docentes conocen la directiva de acoso sexual	/		/		/		
20	Los docentes conocen las directivas de las organizaciones estudiantiles	/		/		/		
21	Los docentes conocen la organización y funcionamiento de la IE.	/		/		/		
Dimensión 3: Instrumentos de gestión		Si	No	Si	No	Si	No	
22	Los docentes conocen la gestión pedagógica contenida en el RI.	/		/		/		
23	Los docentes conocen la gestión institucional contenida en el RI	/		/		/		
24	Los docentes conocen la gestión administrativa contenida en el RI.	/		/		/		
25	Los docentes conocen el alcance de las disposiciones complementarias contenidas en el RI	/		/		/		
26	Los docentes participaron en la redacción del PEI	/		/		/		
27	Los docentes velan por el cumplimiento del PEI	/		/		/		
28	Los docentes elaboraron el cartel de competencias	/		/		/		
29	Los docentes conocen el perfil de egreso de los estudiantes	/		/		/		
30	Los docentes participaron en la redacción del RI	/		/		/		
31	Los docentes acatan las disposiciones del RI	/		/		/		
32	Los docentes participaron en la elaboración del PAT	/		/		/		

33	Los docentes cumplen las metas del PAT						
Dimensión 4: Clima institucional		Si	No	Si	No	Si	No
34	Los docentes actúan por motivaciones intrínsecas	✓		✓		✓	
35	Los docentes actúan por motivaciones extrínsecas	✓		✓		✓	
36	Los docentes actúan por motivaciones trascendentales	✓		✓		✓	
37	Los docentes predicán los valores institucionales	✓		✓		✓	
38	Los docentes cumplen los valores institucionales	✓		✓		✓	
39	Los docentes viven los valores institucionales (Ejemplo de vida)	✓		✓		✓	
Dimensiones 5 : Evaluación y control		Si	No	Si	No	Si	No
40	Los docentes cumplen la programación curricular	✓		✓		✓	
41	Los docentes trabajan con el currículo oculto	✓		✓		✓	
42	Los docentes cumplen los logros de aprendizaje esperados	✓		✓		✓	
43	Los docentes participan de la elaboración del presupuesto	✓		✓		✓	
44	Los docentes reciben materiales adquiridos con el presupuesto institucional	✓		✓		✓	
45	Los docentes generan recursos para la IE	✓		✓		✓	

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: Dr. Chantal Jara Aguirre
 DNI: 25451965

Especialidad del validador: SECTOR EDUCACIONAL

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

12 de 11 del 2019.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Desempeño docente

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Preparación para el aprendizaje							
	Competencia 1: Conocimiento integral del contexto.							
1	Los docentes demuestran comprensión de las características de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Los docentes demuestran conocimientos actualizados de las disciplinas comprendidas del área que enseña.	✓		✓		✓		
3	Los docentes muestran manejo de la didáctica del área que enseña.	✓		✓		✓		
	Competencia 2: Planificación del acto pedagógico.							
4	Los docentes elaboran la programación curricular, articulada y coherente con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
5	Los docentes seleccionan contenidos en función de los aprendizajes fundamentales.	✓		✓		✓		
6	Los docentes diseñan procesos pedagógicos que despiertan curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Los docentes contextualiza el diseño reconociendo intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural.	✓		✓		✓		
8	Los docentes organizan diversos recursos como soporte para los aprendizajes.	✓		✓		✓		
9	Los docentes evalúan de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial.	✓		✓		✓		
10	Los docentes distribuyen adecuadamente el tiempo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : Aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencia 3: Condiciones para formar ciudadanos.							
11	Los docentes establecen relaciones interpersonales, basadas en el afecto, justicia, confianza, respeto y colaboración.	✓		✓		✓		
12	Los docentes comunican altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad.	✓		✓		✓		
14	Los docentes integran a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
15	Los docentes resuelven conflictos a través de mecanismos pacíficos.	✓		✓		✓		
16	Los docentes organizan el aula para atender a la diversidad.	✓		✓		✓		
17	Los docentes reflexionan sobre discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes para enfrentarlas.	✓		✓		✓		
	Competencia 4: Enseñanza reflexiva y crítica.							
18	Los docentes introducen cambios oportunos en la programación curricular.	✓		✓		✓		
19	Los docentes propician oportunidades el uso de los conocimientos en la solución de problemas.	✓		✓		✓		
20	Los docentes constatan que los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
21	Los docentes desarrollan contenidos actualizados, en forma rigurosa y comprensible para los estudiantes.	✓		✓		✓		
22	Los docentes promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.	✓		✓		✓		
23	Los docentes utilizan recursos, tecnologías y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
24	Los docentes atienden de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
	Competencia 5: Evaluación considerando las diferencias							
25	Los docentes utilizan métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		

26	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje.						
27	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones.						
28	Los docentes Evalúa los aprendizajes en función de criterios previamente establecidos.						
29	Los docentes comunican los resultados de la evaluación para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.						
DIMENSIÓN 3 : Participación de la comunidad		Si	No	Si	No	Si	No
Competencia 6: Participa en la gestión de la escuela							
30	Los docentes Interactúa intercambian experiencias en un clima democrático en la escuela.	✓		✓		✓	
31	Los docentes participan en la ejecución de los documentos de gestión institucional.	✓		✓		✓	
32	Los docentes desarrollan proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio.	✓		✓		✓	
Competencia 7: Establece relaciones comunitarias e institucionales.							
33	Los docentes fomentan el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓	
34	Los docentes Integran en sus prácticas los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓	
35	Los docentes comparten los retos de su trabajo y dan cuenta de sus avances y resultados.	✓		✓		✓	
Dimensión 4 Desarrollo de la profesionalidad		Si	No	Si	No	Si	No
Competencia 8: Afirma su identidad y responsabilidad.							
36	Los docentes reflexionan sobre su práctica y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓		✓	
37	Los docentes participan en experiencias de desarrollo profesional conforme a sus necesidades.	✓		✓		✓	
38	Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local.	✓		✓		✓	
Competencia 9: Ejercicio ético de la profesión							
39	Los docentes actúan conforme a los principios de la ética docente.	✓		✓		✓	
40	Los docentes resuelven dilemas prácticos de la vida escolar con base a la ética.	✓		✓		✓	
41	Los docentes resuelven dilemas normativos del ámbito académico.	✓		✓		✓	
42	Los docentes proponen incorporan de principios y valores éticos para el ejercicio de la enseñanza	✓		✓		✓	
43	Los docentes actúan respetando los derechos humanos y el principio del interés superior del niño y el adolescente.	✓		✓		✓	
44	Los docentes toman decisiones respetando los principios universales del derecho de la infancia.	✓		✓		✓	
45	Los docentes respetan la dignidad humana y libertad de sus 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: Dr. CHANTAL JARA ABUIN PACHE
 DNI:.....

Especialidad del validador: GERCIÓN EDUCACIONAL

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

12 de 11 del 2019


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Gestión Administrativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	Los docentes conocen las políticas del sector educación	/		/		/		
2	Los docentes disponen las la normativa de la DREL	/		/		/		
3	Los docentes acceden a las normas emitidas por la UGEL	/		/		/		
4	Los docentes acatan las disposiciones institucionales	/		/		/		
5	Los docentes conocen las políticas del sector educación	/		/		/		
6	Los docentes integran comisiones	/		/		/		
7	Los docentes cumplen los trabajos en sus comisiones	/		/		/		
8	Los docentes son asignados a responsabilidades (tutores, coordinadores)	/		/		/		
9	Los docentes cumplen los objetivos encomendados	/		/		/		
10	Los docentes muestran respecto recíproco al trabajo de comisiones	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 : Cumplimiento de la normatividad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los docentes conocen el marco doctrinario de la ley 28044	/		/		/		
12	Los docentes cumplen las funciones asignadas en la ley 28044	/		/		/		
13	Los docentes conocen los alcances de la ley de Reforma Magisterial N° 29944	/		/		/		
14	Los docentes hacen vigente las disposiciones de la ley de Reforma Magisterial N° 29944	/		/		/		
15	Los docentes conocen los reglamentos de la ley 28044 y ley de reforma magisterial	/		/		/		
16	Los docentes conocen el manual del personal directivo	/		/		/		
17	Los docentes conocen el manual de organización y funciones de la IE	/		/		/		
18	Los docentes conocen las directivas sobre estímulos y sanciones.	/		/		/		
19	Los docentes conocen la directiva de acoso sexual	/		/		/		
20	Los docentes conocen las directivas de las organizaciones estudiantiles	/		/		/		
21	Los docentes conocen la organización y funcionamiento de la IE.	/		/		/		
	Dimensión 3: Instrumentos de gestión	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Los docentes conocen la gestión pedagógica contenida en el RI.	/		/		/		
23	Los docentes conocen la gestión institucional contenida en el RI	/		/		/		
24	Los docentes conocen la gestión administrativa contenida en el RI.	/		/		/		
25	Los docentes conocen el alcance de las disposiciones complementarias contenidas en el RI	/		/		/		
26	Los docentes participaron en la redacción del PEI	/		/		/		
27	Los docentes velan por el cumplimiento del PEI	/		/		/		
28	Los docentes elaboraron el cartel de competencias	/		/		/		
29	Los docentes conocen el perfil de egreso de los estudiantes	/		/		/		
30	Los docentes participaron en la redacción del RI	/		/		/		
31	Los docentes acatan las disposiciones del RI	/		/		/		
32	Los docentes participaron en la elaboración del PAT	/		/		/		

33	Los docentes cumplen las metas del PAT	/					
	Dimensión 4: Clima institucional	Si	No	Si	No	Si	No
34	Los docentes actúan por motivaciones intrínsecas	/		/		/	
35	Los docentes actúan por motivaciones extrínsecas	/		/		/	
36	Los docentes actúan por motivaciones trascendentales	/		/		/	
37	Los docentes predicán los valores institucionales	/		/		/	
38	Los docentes cumplen los valores institucionales	/		/		/	
39	Los docentes viven los valores institucionales (Ejemplo de vida)	/		/		/	
	Dimensiones 5 : Evaluación y control	Si	No	Si	No	Si	No
40	Los docentes cumplen la programación curricular	/		/		/	
41	Los docentes trabajan con el currículo oculto	/		/		/	
42	Los docentes cumplen los logros de aprendizaje esperados	/		/		/	
43	Los docentes participan de la elaboración del presupuesto	/		/		/	
44	Los docentes reciben materiales adquiridos con el presupuesto institucional	/		/		/	
45	Los docentes generan recursos para la IE	/		/		/	

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: Guigato Oscar Felipe
 DNI: 31169357

Especialidad del validador: Docente metadidactico

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

12 de 11 del 2019


 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	
	DIMENSIÓN 1 : Preparación para el aprendizaje							
	Competencia 1: Conocimiento integral del contexto.							
1	Los docentes demuestran comprensión de las características de sus estudiantes.	/		/		/		
2	Los docentes demuestran conocimientos actualizados de las disciplinas comprendidas del área que enseña.	/		/		/		
3	Los docentes muestran manejo de la didáctica del área que enseña.	/		/		/		
	Competencia 2: Planificación del acto pedagógico.							
4	Los docentes elaboran la programación curricular, articulada y coherente con los aprendizajes esperados.	/		/		/		
5	Los docentes seleccionan contenidos en función de los aprendizajes fundamentales.	/		/		/		
6	Los docentes diseñan procesos pedagógicos que despiertan curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	/		/		/		
7	Los docentes contextualiza el diseño reconociendo intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural.	/		/		/		
8	Los docentes organizan diversos recursos como soporte para los aprendizajes.	/		/		/		
9	Los docentes evalúan de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial.	/		/		/		
10	Los docentes distribuyen adecuadamente el tiempo.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 : Aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencia 3: Condiciones para formar ciudadanos.							
11	Los docentes establecen relaciones interpersonales, basadas en el afecto, justicia, confianza, respeto y colaboración.	/		/		/		
12	Los docentes comunican altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje.	/		/		/		
13	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad.	/		/		/		
14	Los docentes integran a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	/		/		/		
15	Los docentes resuelven conflictos a través de mecanismos pacíficos.	/		/		/		
16	Los docentes organizan el aula para atender a la diversidad.	/		/		/		
17	Los docentes reflexionan sobre discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes para enfrentarlas.	/		/		/		
	Competencia 4: Enseñanza reflexiva y crítica.							
18	Los docentes introducen cambios oportunos en la programación curricular.	/		/		/		
19	Los docentes propician oportunidades el uso de los conocimientos en la solución de problemas.	/		/		/		
20	Los docentes constatan que los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.	/		/		/		
21	Los docentes desarrollan contenidos actualizados, en forma rigurosa y comprensible para los estudiantes.	/		/		/		
22	Los docentes promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.	/		/		/		
23	Los docentes utilizan recursos, tecnologías y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	/		/		/		
24	Los docentes atienden de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	/		/		/		
	Competencia 5: Evaluación considerando las diferencias							
25	Los docentes utilizan métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.	/		/		/		

26	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje.	✓		✓		✓	
27	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones.	✓		✓		✓	
28	Los docentes Evalúa los aprendizajes en función de criterios previamente establecidos.	✓		✓		✓	
29	Los docentes comunican los resultados de la evaluación para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3 : Participación de la comunidad		Si	No	Si	No	Si	No
Competencia 6: Participa en la gestión de la escuela		✓		✓		✓	
30	Los docentes Interactúa intercambian experiencias en un clima democrático en la escuela.	✓		✓		✓	
31	Los docentes participan en la ejecución de los documentos de gestión institucional.	✓		✓		✓	
32	Los docentes desarrollan proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio.	✓		✓		✓	
Competencia 7: Establece relaciones comunitarias e institucionales.							
33	Los docentes fomentan el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓	
34	Los docentes Integran en sus prácticas los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓	
35	Los docentes comparten los retos de su trabajo y dan cuenta de sus avances y resultados.	✓		✓		✓	
Dimensión 4 Desarrollo de la profesionalidad		Si	No	Si	No	Si	No
Competencia 8: Afirma su identidad y responsabilidad.		✓		✓		✓	
36	Los docentes reflexionan sobre su práctica y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓		✓	
37	Los docentes participan en experiencias de desarrollo profesional conforme a sus necesidades.	✓		✓		✓	
38	Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local.	✓		✓		✓	
Competencia 9: Ejercicio ético de la profesión		✓		✓		✓	
39	Los docentes actúan conforme a los principios de la ética docente.	✓		✓		✓	
40	Los docentes resuelven dilemas prácticos de la vida escolar con base a la ética.	✓		✓		✓	
41	Los docentes resuelven dilemas normativos del ámbito académico.	✓		✓		✓	
42	Los docentes proponen incorporan de principios y valores éticos para el ejercicio de la enseñanza	✓		✓		✓	
43	Los docentes actúan respetando los derechos humanos y el principio del interés superior del niño y el adolescente.	✓		✓		✓	
44	Los docentes toman decisiones respetando los principios universales del derecho de la infancia.	✓		✓		✓	
45	Los docentes respetan la dignidad humana y libertad de sus 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: Gayob Osorio Felix
 DNI: 31169337

Especialidad del validador: Docente metadidactico

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


 de del 2019.
 Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa
Generalísimo José de San Martín, Ancón, 2018**

Betty Trujillo Medrano

Escuela de Posgrado

Universidad Cesar Vallejo – Sede Lima Norte

Resumen

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa Generalísimo José de San Martín, Ancón, 2018. El estudio consistió en una investigación básica, enfoque positivista, desarrollándose mediante el método hipotético deductivo, nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental y corte transversal. La población 72 profesores la muestra censal, la técnica de encuesta se aplicó cuestionarios, los que fueron validados por juicio de expertos y la fiabilidad se calculó con el Alfa de Cronbach como se muestra en los resultados de la prueba de Spearman ($p = ,000$) y directamente proporcional, entre gestión administrativa y el desempeño docente.

Palabras clave: *Gestión administrativa, desempeño docente, actualización docente, estilos de enseñanza.*

Abstract

The general objective of the study was to determine the relationship between administrative management and teaching performance in the educational institution Generalissimo José de San Martín, Ancon, 2018. The study consisted of a basic research, positivist approach, developed through the hypothetical deductive method, descriptive correlational level, of non-experimental design and cross section. The population 72 teachers the census sample, the survey technique was applied questionnaires, which were

validated by expert judgment and the reliability was calculated with the Cronbach's Alpha as shown in the results of the Spearman test ($p = ,000$) and directly proportional, between administrative management and teaching performance

Keywords: *Administrative management, teaching performance, teacher update, teaching styles.*

Introducción

En nuestra actualidad social de cambio y los avances tecnológicos y científicos actuales, exigen en los profesionales participantes con nuevos perfiles con competencias en el campo de su profesión que se caractericen del desarrollo de sus capacidades en el campo de la investigación, innovar, crear continuamente, y de tener habilidad para orientar ejecutar y evaluar permanentemente el proceso de elaboración de los trabajos pedagógicos en la educación. En el Perú la gestión administrativa se desarrolla con una fuerte centralidad que se constituye como la gestión del director, esta maneja y conduce todos los procesos que implican el desarrollo eficiente de la organización. Igualmente, la utilización del término gestión educativa con enfoque gerencial no se limita a dar soluciones improvisadas por parte de los directivos, sino que se maneja un plan organizacional más elaborado. Se puede afirmar que la gestión administrativa en la mayor parte de las instituciones educativas actuales es deficiente y desactualizada

Antecedentes del problema

Salinas y Aldás (2014) en su investigación titulada *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional experimental de Ambato de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010-2011*”, con el objetivo de mejorar la gestión administrativa y el desempeño, tomó como muestra a una institución educativa representativa que involucró a: directivos, docentes y estudiantes, apoyándose en técnicas de encuestas y con aplicación de una guía de evaluación del desempeño docente, concluyeron que el grado de la gestión administrativa de la institución debe corregir, lo que conlleva a mejorar el desempeño de todos los agentes de la comunidad educativa.

Reyes (2015) en su investigación titulada *Gestión educativa en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel secundario del Distrito de Huanta.*

Ayacucho, el objetivo de aplicar una iniciativa de gestión educativa para que influya en el desempeño docente, metodología cuantitativa, diseño experimental y tipo preexperimental, aplicada a una muestra de 42 docentes, concluyó que se logró la implementación de una gestión y liderazgo educativo tiene efecto significativo en el grado de desempeño y la labor docente en las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Huanta. Resultado que es respaldado con el nivel de significancia obtenida $\rho = ,00$ que es menor a $\alpha = ,05$, razón por la que, podemos alegar que existen diferencias significativas en el grado de desempeño y labor docente entre el pretest y posttest a un grado de confianza del 95% y significancia de 5%. Por lo que se comprueba la hipótesis general.

Revisión de la literatura

Ramírez (2014) definió a la gestión administrativa como un ente social, cuya creación tiene la intención de lograr determinados objetivos a través del uso del trabajo humano y de los recursos materiales; por su parte, la administración es la acción específica que realiza el sujeto dentro de la organización para el logro de los objetivos planteados, apoyado en el proceso administrativo, planear, organizar, dirigir, coordinar, evaluar y controlar, las organizaciones.(p34) Dimensiones 1 Gestión Administrativa; Ramírez (2014) definió la planificación como: Una función administrativa en las instituciones, reflexiva del docente consiste en planificar, organizar, direccionar, controlar y evaluar, objetivos educativos trazados, para prever, justificadamente, un plan futuro de actuación eficaz. (p. 68). Esta definición pone el énfasis en la reflexión docente y en su labor, flexibilidad para el desarrollo de los contenidos según el diagnóstico y adaptar a la realidad de las instituciones. Dimensión 2 Cumplimiento de la normatividad; La normatividad es el conjunto de reglas o leyes que se encargan de regular el accionar adecuado de las personas en el entorno social, dentro de la cual permite a los actores de la sociedad respetarlas como son la moral y la ética principalmente cumpliendo las normas legales establecidas. Ramírez (2014) definió: el cumplimiento de la normatividad: “es una situación en la cual los empleados conocen las leyes, decretos, reglamentos y manuales y aceptan las especificaciones de dicha legislación asumiendo la obligación de cumplirlas o acatar las sanciones por su incumplimiento” (p. 71). Esta definición pone en conocimiento de los actores en las diferentes instituciones, conocer sus deberes y derechos de acuerdo a los documentos que orientan al cumplimiento y funciones de un colaborador en una empresa., dado que es una norma emitida por órgano Dimensión 3 Instrumentos de gestión; Este componente está formado por instrumentos y herramientas de gestión,

documentos que regulan la gestión interna son respaldados por Normas Administrativas, formuladas en acuerdo a las funciones específicas de los agentes dentro de una organización que facilitan la labor asignada al mejoramiento de acciones de la que construyen la organización. Sobre la utilidad de los instrumentos de gestión Ramírez (2015) explicó: Los instrumentos son herramientas que facilitan el ejercicio de la función asignada, contienen indicadores de gestión y de impacto que facilitan la información necesaria para plantear las acciones correctivas, preventivas y de mejoramiento continuo de gestión, que contribuyen a la calidad educativa. (p. 76).

Dimensión 4 Clima institucional; Según Ramírez (2014) el clima institucional es: El ambiente generado, el trabajo en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela, constituye un factor importante y determinante en la gestión de cambios está relacionado a las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador, (p. 78) La definición, permite remarcar que, en las instituciones educativas, practicar la parte axiológica, donde permitirá el aprender a convivir con los diferentes actores educativos, el resultado se evidencia el trabajo en equipo.

Dimensión 5. Evaluación y control; El control y evaluación es una de las gestiones finales en cualquier proceso de planeación. Se trata de un proceso a lo cual verifica los pasos y resultados que permite medir el proceso y desarrollo de en el campo educativo. Según Ramírez (2015): Los instrumentos son herramientas que facilitan el accionar de la función asignada, contienen indicadores de gestión y de impacto que facilitan la búsqueda de informaciones necesaria para plantear las acciones correctivas, preventivas y de mejoramiento de gestión. (p. 76). Esta definición, permite tener en consideración los instrumentos de gestión que permitirá el buen funcionamiento y dirección de las instituciones educativas, considerada como la herramienta fundamental correctiva y preventiva de mejorar la gestión dentro de una administración.

Desempeño docente

Según Ministerio de Educación define: El desempeño docente se caracteriza por 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 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. 18) Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; Según Ministerio de Educación (2012, p.18) la preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Comprende la labor del docente en planificar del trabajo pedagógico a través de la elaboración de los documentos técnicos pedagógicos como el programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje. Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; Según el Ministerio de Educación (2012,18) la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Comprenden la dirección del proceso de enseñanza por medio de un enfoque axiológico, inclusión y la diversidad en todas sus palabras. Dimensión 3: Participación en la gestión de la institución; Según Ministerio de Educación (2012, p.19) la Participación en la gestión de la institución: Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde un enfoque democrática para conformar la comunidad de aprendizaje. Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad en la identidad del docente. Comprende el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades dentro del proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo continuo de la de la comunidad profesional de docentes en el accionar educativo. Incluye la responsabilidad en los procesos pedagógicos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional y local.

Problema

El objetivo general se plantea: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018?

En los problemas específicos, se plantean: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018? ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018? ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la participación de la comunidad en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018? ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018?

Objetivo

El objetivo general se plantea: Determinar la relación que existe entre la gestión

administrativa y el desempeño docente en la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.

En los objetivos específicos, se plantean: Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018. Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018. Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y la participación de la comunidad en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018. Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad en profesores de la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.

Método

El método utilizado fue el método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, de tipo básico, por su nivel fue descriptiva – correlacional, el diseño empleado fue no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 72 y la muestra censal de las instituciones educativas Generalísimo José de San Martín, Ancón. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios. Para el proceso de la confiabilidad, se ha tomado una muestra piloto de 20 encuestados y se utilizó la técnica de Alfa de Cronbach. Una vez recolectados los datos, se procedió al análisis estadístico respectivo, con el SPSS Versión 25. Los datos están tabulados y presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones. Para la prueba de las hipótesis se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, ya que el propósito fue determinar la relación entre las dos variables a un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%.

Resultados

Tabla 1. *Distribución de resultados de la variable 1: Gestión administrativa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	16	22,2	22,2	22,2
	Bueno	56	77,8	77,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Se encontró que el 77,8 % de los docentes se ubicó en el nivel bueno en gestión administrativa, en tanto que el 22,2 % se ubicó en el nivel regular. Esto indicó que alrededor de las tres quintas partes considera en nivel bueno a la variable.

Tabla 2. *Distribución de resultados de la Variable 2: Desempeño docente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	15	20,8	20,8	20,8
	Bueno	57	79,2	79,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Se encontró que el 79,2 % de los docentes se ubicó en el nivel bueno en la variable desempeño docente, en tanto que, el 20,8 % se ubicó en el nivel regular. Esto indicó que alrededor de las cuatro quintas partes de los docentes perciben como bueno el desempeño docente dentro la institución educativa.

Tabla 3

Coefficiente de correlación de Spearman: Gestión administrativa y desempeño docente

			SV1_Gestión	SV2_Desempeño
Rho de Spearman	SV1_Gestión	Coefficiente de correlación	1,000	,707**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	SV2_Desempeño	Coefficiente de correlación	,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se encontró que entre la variable gestión administrativa y desempeño docente existe una correlación directa, alta y significativa ($r = ,707$) y una significancia ($\text{sig} = ,000$) que es menor que, 05, por lo que se rechazó H_0 y se aceptó la hipótesis de investigación, es decir: existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018.

Discusión

En la presente investigación se encontró que existe una relación directa, alta y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa Generalísimo José de San Martín Ancón, 2018. Los resultados de la presente investigación

son diferentes a los encontrados por Medina (2017) quien investigó en el ámbito internacional, la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”, Ecuador y concluyó que entre ambas variables existía una incidencia positiva muy baja, así mismo encontró que existía una espacio en escala crítica en lo referente a la dimensión de recompensas de la primera variable, pero que no incidía en el desempeño; las diferencias se encuentran en el análisis de la variable desempeño docente, en la presente investigación, en el tratamiento estadístico descriptivo, el desempeño docente se ubicó en el nivel bueno con un 79,2 % en tanto en la investigación de Medina, la mayoría percibió al desempeño docente en los niveles de regular y malo, la influencia en los resultados estaría marcada por la unidad de análisis todas vez que en la presente investigación, fueron los mismo docentes quienes calificaron su propio desempeño. Así mismo, los resultados de la presente investigación son parecidos a los hallazgos ocurridos en el ámbito nacional, así se encontró que Romero. (2018) en su investigación sobre gestión pedagógica directoral y el desempeño docente en la Institución Educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres – Lima”, concluyó que existe influencia significativa de la gestión pedagógica directoral en el desempeño docente de la Institución Educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres – Lima; estas semejanzas en los resultados son explicadas porque las poblaciones con las que se trabajó son similares, las normas y los contenidos que orientan la función docente son compatibles, en ambos casos de trata de poblaciones ubicadas en la zona norte de Lima Metropolitana y cuyas características sociales y culturales son más o menos parecidas.

Referencias

- Alvarado, O. (2006) *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. Universidad de Lima: Fondo de Desarrollo Editorial.
- Amador y Sánchez. (2015). *Modelos de gestión de la innovación docente con uso de TIC*. También Duque Q. Eduardo A. Rojas G. también motiva a los estudiantes
Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/364738644/Ante-Proyecto-maestria-udes>
- Bruner, J. S. (1991). *Actos de significado: más allá de la revolución cognitiva*. Madrid: Alianza.

Calero (2015) Gestión administrativa y calidad de los servicios en la municipalidad provincial de Huaral en el año 2015.

Cárdenas, C. Farías, G. M. y Méndez, G. (2017) *¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa? Un Estudio de Caso en Educación Superior.* Colombia: Universidad Externado de Colombia.

Cárdenas. G. (2017). *Gestión administrativa y su relación con la eficacia educativa en la Institución Educativa Pedro Ruiz Gallo – 2017*



Acta de Aprobación de originalidad de la Tesis

Yo, Edwin Alberto Martínez López, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa Generalísimo José de San Martín, Ancón, 2018" de la estudiante **Betty Trujillo Medrano** y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 16 % verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia que cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.


Lima, 19 de enero del 2019



Dr. Edwin Alberto Martínez López
Docente de la EPG - UCV

Feedback Studio - Google Chrome
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1075197110&lang=es&co=1063491685&xs=1

feedback studio Gestión Administrativa y desempeño docente en la I.E.Generalísimo de Jose de San Martín, Ancón 2018



**Gestión administrativa y desempeño docente en la
Institución Educativa Generalísimo José de San Martín,
Ancón, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTOR:
Br. Betty Trujillo Medrano

ASESOR:
Dr. Edwin Alberto Martínez López

SECCIÓN:
Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y modernización del Estado

Resumen de coincidencias ✕

16 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

16		1 www.ibe.unesco.org <small>Fuente de internet</small>	5 % >
		2 www.bdigital.unal.edu... <small>Fuente de internet</small>	4 % >
		3 Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	3 % >
		4 pt.scribd.com <small>Fuente de internet</small>	3 % >
		5 repositorio.unsa.edu.pe <small>Fuente de internet</small>	2 % >

Página: 1 de 33 Número de palabras: 8866 Text-only Report | High Resolution Activado

07:26 p. m.
12/01/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... TROJILLO MEDRANO BETTY

D.N.I. : 07979177

Domicilio : AA.HH. SAN PABLO Mz "H" Lot. 8 Ventavilla - Callao

Teléfono : Fijo : Móvil : 983654366

E-mail :

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : GESTION PUBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... TROJILLO MEDRANO BETTY

.....

.....

Título de la tesis:

..... Gestión administrativa y desempeño docente en la

..... Institución Educativa Generalísimo José de San Martín, Ancón 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

12/02/19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

TRUJILLO MEDRANO BETTY

INFORME TÍTULADO:

Gestión administrativa y desempeño docente en la

Institución Educativa Generalísimo José de San Martín, Ancón, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA.

SUSTENTADO EN FECHA: 12 de febrero 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad.



[Handwritten signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN