



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La gestión educativa y el desempeño docente en las  
instituciones educativas del nivel primarias de la UGEL

Concepción 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Br. Hidalgo Yupari Celia Nelly

**ASESOR:**

Mg. Oscar Montoya Villaverde

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ 2018**

---

Dr. Efraín Teodulo Vera Samaniego

Presidente

---

Dr. Daniel Felen Hinostroza

Secretario

---

Mg. Oscar Villaverde Montoya

Vocal

### **Dedicatoria**

A Dios y al aliento de mi madre permite lograr esta meta. A mis hijos Javier y Zandy la mayor motivación para continuar con la investigación en favor de brindar un mejor servicio educativo a nuestros niños y niñas.

Celia Nelly

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo y al Dr. César Acuña Peralta, rector Fundador de esta casa de estudios, por su apoyo en bien de la educación peruana.

Al Dr. Oscar Villaverde Montoya por su gran apoyo profesional y experiencia científica en la realización de la presente investigación.

A la UGEL de Concepción, por permitirme desarrollar el presente proyecto de investigación.

A las Instituciones educativas, por haberme brindado el espacio de hacer realidad esta investigación.

La Autora

## **Presentación**

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Huancayo presento ante ustedes la tesis titulada: “La Gestión educativa y el Desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL Concepción 2018” con la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018?

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación en cumplimiento del Reglamento de Grados y títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magister en Administración Educativa.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, las hipótesis y los objetivos. En el capítulo dos se presenta el diseño de investigación, las variables de estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas.

Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

## Índice

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Página de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de Gráfico	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	49
1.5. Planteamiento del problema	51
1.6. Justificación	51
1.7. Formulación de la hipótesis	52
1.8. Objetivos	53
II. Método	55
2.1. Diseño de investigación	56
2.2. Variables, operacionalización	57
2.3. Población y muestra y confiabilidad	61
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez confiabilidad del instrumento.	62

2.5. Métodos de análisis de datos	68
2.6. Aspectos éticos	68
III. Resultados	69
3.1. Resultados de la variable 1: Gestión educativa	71
3.2. Resultados de la Variable 2: Desempeño docente	75
3.3. Contrastación de hipótesis	80
IV. Discusión	88
V. Conclusiones	94
VI. Recomendaciones	96
VII. Referencia	98
Anexos	
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumentos	
Anexo 3. Validez de los instrumentos	
Anexo 4. Base de datos, confiabilidad de los instrumentos.	
Anexo 5. Base de datos	
Anexo 6. Constancia emitida por la institución que acredite la realización de la investigación.	
Anexo 7. Evidencias Fotográficas	
Anexo 8: Acta de aprobación de originalidad de los trabajos académicos de la UCV.	

## Índice de Tablas

Tabla N° 1. Gestión educativa	71
Tabla N° 2. Gestión de las condiciones para el aprendizaje	72
Tabla N° 3. Gestión del clima y convivencia escolar	73
Tabla N° 4. Gestión de las condiciones operativas y recursos de la institución educativa	74
Tabla N° 5. Desempeño docente	75
Tabla N° 6. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	76
Tabla N° 7. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	77
Tabla N° 8. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	78
Tabla N° 9. Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis general	81
Tabla N°10. Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis específica N° 1	83
Tabla N° 11. Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis específica N° 2	85
Tabla N° 12. Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis específica N° 3	87



## Índice de Gráfico

Grafico N° 1. Gestión educativa	71
Gráfico N° 2. Gestión de las condiciones para el aprendizaje	72
Gráfico N° 3. Gestión del clima y convivencia escolar	73
Gráfico N° 4. Gestión de las condiciones operativas y recursos de la institución educativa	74
Grafico N° 5. Desempeño docente	75
Gráfico N° 6. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	76
Gráfico N° 7. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	77
Gráfico N° 8. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	79

## Resumen

La gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas 2018 parte del gran desafío de lograr la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. El objetivo de la investigación es determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018.

La investigación se enmarca dentro del tipo básico nivel correlacional con un diseño no experimental transversal. La investigación cuya muestra de estudio fue 60 docentes de las instituciones educativas de la UGEL Concepción seleccionadas por características determinadas por el Ministerio de Educación. La técnica utilizada fue de encuesta, teniendo como instrumento validado. La validación fue por juicio de experto con un resultado de 0,90; una confiabilidad de 0,857.

La población y muestra fue de 60 docentes. En relación a la instrumentalización, se han formulado dos instrumentos de recolección de datos y ambos han pasado por los filtros correspondientes, cada uno de ellos con 20 ítems y con 5 alternativas de respuesta.

Se concluye que el coeficiente de correlación entre la gestión educativa y el desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018; fue de 0,852, siendo una correlación alta y positiva, a su vez como  $p$  es menor que Alfa ( $p = 0.000 < \alpha = 0.01$ ), lo que significa que existe suficiente evidencia para sustentar la afirmación de una correlación estadísticamente entre Gestión educativa y desempeño docente.

**Palabras claves:** Gestión educativa y desempeño docente.

## Abstract

Educational management and teacher performance in educational institutions 2018 it's part of the great challenge of achieving the improvement of student learning. The objective of the research is to determine the relationship that exists between the educational management and the teaching performance of the Educational Institutions of the primary level of the UGEL Concepción 2018. The research is framed within the basic type correlational level with a transverse non-experimental design. The research whose sample of study was 60 teachers of the educational institutions of the UGEL Concepción selected by characteristics determined by the Ministry of education. The technique used was of survey, having as validated instrument. Validation was by expert judgment with a result of 0.90; a reliability of 0.857.

The population and sample was 60 teachers. In relation to instrumentation, two data collection instruments have been formulated and both have gone through the corresponding filters, each with 20 items and with 5 response alternatives.

It is concluded that the correlation coefficient between the educational management and the teaching performance of the Educational Institutions of the primary level of the UGEL Concepción 2018; was 0.852, with a high and positive correlation, in turn, as  $p$  is less than Alpha ( $p = 0.000 < \alpha = 0.01$ ), which means that there is enough evidence to support the assertion of a statistically correlation between Educational management and teacher performance.

**Keywords:** Educational management and teacher performance.

## **I. Introducción**

## 1.1. Realidad problemática

Según Díaz (2015), manifiesta que uno de los grandes retos de la educación peruana es la gestión, siendo esta la encargada de velar por la educación en las instituciones educativas, asimismo indica que existen dos factores que influyen en la gestión de la educación, pudiendo ser aquellas las que se originan en el interior de la institución y otras que se encuentran regidos por las normas, principios de las instituciones del estado peruano.

Desde hace muchos años somos conscientes que a pesar de los intentos de mejorar la calidad educativa no hay logros significativos. Esta afirmación lo reflejan los resultados en las evaluaciones nacionales e internacionales. En la UGEL Concepción los resultados de la ECE 2016 en lectura en el cuarto grado los resultados fueron los siguientes: 35.60 % en nivel satisfactorio, 34.30% en el nivel de Proceso, en el nivel inicio 23.90% y previo al inicio el 6.20% en matemática satisfactorio 32.80%, proceso en 42.10%, en Inicio el 18.40% y previo al inicio el 6.80 %, lo cual lleva a investigar, cuál es la relación de la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario ya que los factores como la calidad y el liderazgo de la dirección, la claridad de la visión y misión, clima escolar, el monitoreo y el acompañamiento, los procedimientos y recursos empleados entre otros son factores determinantes en los logros o limitaciones que pueden presentar durante el ejercicios de sus actividades.

Toda esta problemática ya presentada se suma a mayores retos en una sociedad donde los escenarios son cambiantes, complejos e inciertos por la magnitud de los cambios sociales, tecnológicos y en la escuela aún no hay transformaciones acorde a los cambios tecnológicos, la globalización y exigencias del siglo XXI.

Hoy en día existe una gestión educativa muy deficiente en las escuelas de nuestro país, donde el aprendizaje de los estudiantes no se ven reflejados en las actividades que deciden realizar cuando ya sean

profesionales, el cual debería ser orientado hacia logro de competencias para la resolución de problemas y retos que enfrentamos en nuestras vidas cotidianas. Una educación que pueda transformar y orientar al país hacia metas competitivas y un despegue rápido hacia el desarrollo económico, social, cultural y ético.

El Ministerio de Educación, en los últimos años ha puesto en marcha una política de transformar la escuela desde una gestión basada en un líder educativo que influya pedagógicamente en la comunidad educativa porque afirma que un buen directivo es aquella persona que forma parte de la formación educativa que pudiera realizar el estudiante, esto significa que existe un grado de influencia real e innegable de la gestión educativa en los aprendizajes de los estudiantes. Los encargados de liderar en el grupo de los docentes, son los llamados a encaminar el desempeño docente de los maestros. En las visitas de monitoreo se comprueba muchas veces que donde se encuentra directores y docentes con liderazgo pedagógico se respira un clima de trabajo armónico, los estudiantes y padres de familia construyen un sentido de comunidad lo que permite el desarrollo de competencias, capacidades y valores éticos.

El análisis realizado desde el marco del buen desempeño directivo señala que: La gestión educativa, tiene que ser transparente y comunicativa, donde se pueda realizar prácticas de enseñanza, pero sin embargo en nuestro país se ha convertido en una práctica rutinaria, haciendo uso de instrumentos desfasados, donde solo importa cumplir con normas y principios, donde se pueda ver a los padres de familia como proveedores de la escuela, no existe una participación activa de parte de los actores como son padres de familia, docentes, personal administrativo. Por lo que es importante que el Ministerio de Educación pueda desarrollar programas en donde se tome como prioridad la forma de enseñar a los estudiantes, donde los estudiantes puedan aprender y sentirse motivados con lo que están aprendiendo y lograr la autonomía y la autorregulación de sus aprendizajes.

Según el Ministerio de Educación (2003), la gestión educativa es aquella instancia independiente que toma decisiones a favor de la educación peruana. Por lo que la UGEL de Concepción asume como una de sus prioridades este reto ya que se puede observar muchas dificultades y falencias en la gestión de la educación en las instituciones educativas, toda vez que son muchos los estudiantes que presentan debilidad en su aprendizaje y formación integral. Por ello es necesario fortalecer el liderazgo pedagógico en directivos y docentes encontrando las relaciones significativas entre la gestión educativa y el desempeño docente.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Antecedentes internacionales**

Flores (2012). Tesis. En su trabajo de investigación titulado: “Gestión, Liderazgo y Valores en la Unidad Educativa Experimental FAE - N°1. Ciudad de Quito”. Escuela de Ciencias de la Educación. Quito – Ecuador. Tesis para optar el grado de Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo.

En su investigación la autora describe que gracias a los avances tecnológicos y la globalización, el uso de internet en la práctica de la enseñanza de los escolares obliga a mayor preparación profesional. Asimismo la investigadora plantea propuestas que permitan conocer e investigar cómo se encuentran actualmente las instituciones educativas, los valores y el liderazgo que tiene que contar, todo esto con la ayuda de técnicas de investigación bibliográficas y de campo. Pudiendo tener un trabajo mucho más integral, que además pueda formar talentos humanos en los estudiantes que se encuentran estudiando en un centro educativo y por ende transformar a gestión educativa.

La investigadora llega a las siguientes conclusiones:

El FAE, siendo más conocido como aquella la Unidad Experimental, que aplica los principios de liderazgo y gestión que pudieran ser innovadores, el cual además se encuentra a la par de lo tecnológico y lo

social, donde se pueda inculcar valores, principios, y mucho deseo de superación.

La investigación cuenta con unidad de análisis como el PEI, Sesiones de aprendizaje, planes anuales, donde se pueda interactuar con los docentes y estudiantes, en lo que respecta a los resultados estadísticos se comprobó que existen una buena organización en las áreas de investigación, conocida también como la cultura organizacional.

En lo que se refiere al comportamiento del personal directivo y los maestros se ha conocido que mantienen una buena relación integral con los actores.

Ortiz (2014), realizó la Tesis titulada: El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, las Américas Nemecia Portillo y José del Valle, Municipio del Distrito Central. Fue presentado a la vicerrectoría de investigación y Postgrado – Universidad pedagógica Nacional “Francisco Morazán”, Tesis para optar el grado de Máster en Gestión de la Educación. Quien concluye que el liderazgo es importante en los docentes de las instituciones educativas, ya que permite planificar, organizar y mejorar la educación y por ende la enseñanza de los estudiantes y mejora el rendimiento académico de los mismos. Asimismo se conoció que existe un clima favorable, que permiten el desenvolvimiento de los docentes a la hora de impartir su clase a sus alumnos y lograr elevar los niveles de aprendizaje.

### **Antecedentes nacionales**

Rosario (2017). Tesis: La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima-2016. El cual fue presentado a la Escuela de posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de educación. Quien concluye que existe una nivel de correlación de 0.837, el cual indica que existe relación entre la gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa de Nivel Secundaria



“Augusto B. Leguía”, del distrito de Puente Piedra – Lima durante el año 2016.

Sosa (2017) Tesis: La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las Instituciones educativas de Puente Piedra. Dicha investigación fue presentada a la Escuela de Posgrado Universidad Inca Garcilaso de la Vega, mención en Maestra en administración de la educación. Quien concluye que: La gestión educativa tienen una influencia significativa en el marco del buen desempeño de todos los docentes que enseñan a los estudiantes de la I.E., de Puente Piedra. Asimismo la gestión que ejerce la comunidad educativa tiene un alto nivel de influencia en el marco del buen desempeño docente de la I.E. Puente Piedra.

Condori (2017) Tesis que lleva por título: Gestión del director y desempeño docente en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, Ugel 02, Lima 2016. Presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. La autora concluye que: se pudo conocer que existe una relación de valor  $r=0.795$  y un valor  $p=0.000$ , lo que nos indica que existe un grado de relación alta y positiva, por lo que se determina que existe una relación significativa entre la gestión del director y el desempeño que realiza el docente de nivel primaria y secundaria de dicha institución educativa.

Alarcón (2013). Tesis. En su trabajo de investigación. “Gestión Educativa y Calidad de la Educación en Instituciones Privadas en Lima Metropolitana”. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Educación. Instituto para la Calidad de la Educación. Universidad de San Martín de Porres. Lima – Perú.

La autora menciona para que pueda existir una calidad educativa se tiene que involucrar directa e indirectamente a todos como son: estudiantes, profesores y padres de familia, solo así se podrá alcanzar el logro de las metas y objetivos que se ha trazado, así también se propone

modelos correlacionales que ayuden a identificar las variables que influyen en la gestión organizacional de las instituciones educativas. Solo puede existir una calidad educativa si se cumple con varios factores como son: en principal los maestros capacitados, una buena infraestructura y la gestión.

La autora arriba a las siguientes conclusiones:

Se llegó a saber cómo se encuentra formado la gestión educativa en las instituciones privadas, siendo determinantes ya que los comentarios de los participantes dieron una respuesta acertada.

Así también se da a conocer los actores que se encuentra identificados de forma directa e indirecta, el cual se encuentra relacionado con el trabajo de directivos educativos, ello se encuentra evidenciado en el buen desempeño que muestran los estudiantes en las asignaturas de comunicación oral y escrita, la resolución de problemas, la buena gestión de las autoridades de la institución educativa.

El planeamiento estratégico, el buen uso de los recursos institucionales y logros conseguidos se ven reflejados en la mejora continua a nivel institucional.

Monroy (2012). Tesis. En su trabajo de investigación titulado: "Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una Institución Educativa de Ventanilla - Callao". Tesis de Maestría en Educación. Facultad de Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima – Perú.

En su investigación la autora aborda una problemática de que la educación viene atravesando sobre la labor que compete al docente, considerándolo como uno de los encargados de mejorar la gestión educativa, mediante la capacitación, evaluación permanente de los docentes, para así poder contar con maestros altamente capacitados y lograr alcanzar los objetivos trazados al inicio de cada año. Los

resultados deberían verse reflejado en el rendimiento académico que pueda tener los estudiantes. Según PISA, en lo referente al rendimiento académico en el área de matemática permite ser visionarios para mejorar esta problemática.

La investigadora llega a las siguientes conclusiones:

Existe una correlación positiva entre el rendimiento académico en el curso de matemática y las prácticas pedagógicas, la responsabilidad que pueda demostrar cada docente a la hora de impartir sus conocimientos a sus estudiantes y estos puedan lograr captar el mensaje que se le está brindando.

Finalmente concluye que existe una correlación entre el rendimiento académico y la responsabilidad que pudieran tener los docentes en la función de la práctica docente hacia los estudiantes en las aulas.

Juárez (2,012). Tesis. En su trabajo de investigación titulado: "Desempeño docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao". Escuela de Ciencias de la Educación. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Educación. Con mención en Gestión de la Educación. Facultad de Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima – Perú.

En su investigación la autora describe que el trabajo que desempeñan los docentes son muy importantes para la sociedad peruana, el cual se encuentra relacionado con las variables que lo conforman, por esta razón para que una sociedad se pueda desarrollar de manera eficiente es importante que pueda contar con una educación validada, pudiendo ser administrada por la autoridad que en este caso es el Ministerio de Educación. Asimismo es importante mencionado que la educación cada año sufre cambios, esto debido a que cada gobierno que ingresa busca obtener resultados efectistas, donde los docentes tienen que sobrevivir a los obstáculos que se pudieran presentar en sus vidas. Por lo que muchos investigadores manifiestan que las evaluaciones que

se aplica a los docentes no están de acorde a la realidad, no se realiza una retroalimentación de lo aprendido en las capacitaciones.

La investigadora llega a las siguientes conclusiones:

El nivel de desempeño de los docentes de secundaria en la unidad de análisis tiene una elevada tendencia a presentar niveles buenos.

El desempeño de los docentes con respecto a la dimensión de planificación del trabajo pedagógico tanto en la ficha de evaluación docente se encuentra en un nivel bueno.

El desempeño de los docentes, tanto en la autoevaluación docente, y la opinión de los estudiantes es bueno.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. La gestión educativa**

Según Cano (2008) define como a la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, aquellas actividades para el logro de las metas de una institución. Por lo tanto la gestión es aquella situación en la que se puede contar con el compromiso de sus actores con la institución, así también los valores y principios de la eficacia y la eficiencia de las actividades desarrolladas. Asimismo, se pueda aplicar acciones que contribuyan con la gestión educativa, con la construcción de saberes teóricos y prácticos en relación con la organización de la institución educativa.

Para Tapia (2003) el análisis de la gestión es el conjunto de labores que intervienen en la organización, que le pueda ayudar a alcanzar el logro de sus objetivos, se pueda encaminar el buen desempeño de la institución escolar y así se pueda conseguir que los estudiantes puedan aprender lo que en verdad les va a servir en las actividades diarias. Si esto se pueda lograr de seguro se podrá encontrar buenos cambios, para la educación en todos sus niveles que pueda contar.

Solórzano (2005) manifiesta que las dimensiones de la gestión son muy importantes, ya que permite definir, conceptualizar y delimitar los parámetros de competencia en la disciplina del complejo fenómeno social

de la educación formal y se pueda tener en cuenta los ámbitos de competencia, ya que las fronteras no se encuentran encaminadas sino se interrelacionan.

Para Tapia (2003) se generaran cambios en la escuela siempre y cuando exista motivación en las actividades de índole social por el compromiso en el quehacer educativo del equipo directivo y maestros .Al mismo tiempo las reformas orientan a crear nuevas responsabilidades y adquirir compromisos a diferentes sectores sociales como: la sociedad civil, el estado, entidades particulares comunidad escolar en un contexto nacional y regional. Para que suceda esto se necesita innovar el espacio para dar paso al trabajo colegiado con estrategias comunicativas y racionales considerando también el cómo evaluar el trabajo colegiado, el balance o también llamado rendición de cuentas con un dinamismo basado en el diálogo y reflexión que edifique novedades in situ para promover soluciones inmediatas a problemáticas que están obstruyendo el avance propuesto de la comunidad educativa.

Con una gestión al interior de las escuelas que apliquen estos procesos darían resultados efectivos y se convertirían de gran importancia para comprender que con la activa participación de todos los actores educativos los resultados mejoran y el aprendizaje de nuevas estrategias en la gestión es implícita. Cuando los docentes logran cohesionarse como un equipo auténtico podemos decir se ha constituido un trabajo colegiado. En el trabajo colegiado se requiere esfuerzo en equipo para construir conocimientos, realizar acciones y estar dispuestos a diario para definir estrategias a futuro con una sola mirada de llegar a alcanzar la escuela que queremos.

Para Lavin (2007) desde años atrás los discursos educativos se centran en que la calidad educativa está centrada en resultados como la matrícula, abandono de la escuela, reprobación, eficiencia terminal, número de estudiantes por maestros etc; a otra que no sólo mira el dato estadístico sino en aspectos cotidianos como: la observación de las interacciones

entre maestro- alumno, cómo se adquiere el aprendizaje, la transferencia de los aprendizajes en nuevas situaciones y otras. Por lo tanto la calidad, implica más que sea eficiente todo lo mencionado sino también se debe valorar los procesos, métodos eficientes, pertinentes, idóneos medios pertinentes y factibles para lograr una calidad educativa no sólo eficiente sino eficaz.

La calidad situacional y contextual comprendiendo desde los pasos que se siguen para lograr el propósito se desarrolla de una forma colegiada con los actores educativos como :padres de familia, docentes, autoridades y miembros de la comunidad, utilizando variadas estrategias .La propuesta es poner en marcha los Consejos Técnicos que considera un soporte orientador de las acciones educativas y que ayudaría no sólo a cambiar la práctica del equipo directivo y maestros sino también encargarse de ubicar problemáticas y dar alternativas de solución de acuerdo a la cultura del contexto convirtiéndose de acuerdo a la propuesta en espacios de cambio y partir desde un enfoque socio-político-educativo renovado y diferente a las conceptualizaciones que se tenían en un inicio.

### **Tipos de gestión**

Para Álvarez (2004) manifiesta la educación es el tema que se relaciona con la educación, pudiendo ser la resultante que es necesario que distinguen las definiciones conceptuales entre la gestión escolar y la educativa. Se considera dos principios siendo la primera que se relaciona con las decisiones políticas educativas y que se encuentran en un sistema mas amplio del sistema de gobierno y el segundo se encuentra vinculado con las acciones que inicia el equipo de dirección de un establecimiento educativo. Por lo tanto podemos señalar que la gestión educativa es aquella acción, que se interrelaciona con las acciones y decisiones que provienen de autoridades administrativas y políticas y estos influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad.

Las medidas, que se incluyen para el logro de una buena gestión educativas, los cuales se complementan con otras políticas que son

públicas y son implementados por estado, considerado como un proyecto grande para las medidas en el ámbito institucional.

Para Valles (2003) menciona que la gestión es un cúmulo de tareas que se agrupan en una institución, los cuales pueden ser flexibles y dinámicos, además buscan alcanzar los logros de los objetivos educacionales en el ámbito nacional e internacional.

Según Brandstadter (2007, p. 56), indica que gestión proviene del latín *gestio-onis*, que significa “acción de llevar a cabo”, y también deriva del latín *gerere*: “llevar, conducir, llevar a cabo, mostrar”, siendo relacionado con gesto de “*gestus*”, que significa la actitud del cuerpo.

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española-RAE (2001), menciona que la gestión es el acto de gestionar o también significa el acto de administrar, hace mención al “acto de hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o deseo cualquiera”.

Señala que proviene del latín *gestio-onis*, “*acción de llevar a cabo*”, que a su vez deriva de *gerere*: “*llevar, conducir, llevar a cabo, mostrar*”. Y también lo relaciona con gesto, de “*gestus*”, que significa actitud del cuerpo. El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española-RAE (2001) define a la gestión como el “acto de gestionar o efecto de administrar”; y gestionar alude al “acto de hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o deseo cualquiera”.

Según Barriga (2016), menciona que la gestión cuenta con un punto de inicio en las teorías organizativas, pudiendo ser una especialización técnica asociada a hacer operativos con los procesos de producción, la distribución y la valoración de bienes. Según Uribe que fue citado por Gonzales y Palma (2005), se encarga de contrastar las principales debilidades que son propias de las instituciones actuales. Entre sus aportes tenemos que mencionan que la gestión pedagógica eficaz, el cual es capaz de integrar los procesos de formación personal con el hacer diario de los profesores.

Para Guevara (2000) la gestión educativa ha sido tratado en diferentes niveles y diversos aspectos dentro del ámbito educativo. La gestión educativa reúne diferentes espacios a nivel económico, administrativo, los cuales se tienen que cumplir con la mira de alcanzar objetivos planteados en un plan educativo. Asimismo según Tapia (2003) plantea la transformación al colegio en una institución centrada en lo pedagógico (aprendizaje e innovación) adoptando y propiciando acciones nuevas innovadoras que pudieran dar soluciones.

Según Carrillo (2002) manifiesta que la Gestión Educativa como la función que se encuentra orientado a forjar y mantener un esquema pedagógico y administrativo como un proceso interno de naturaleza demográficas, eficientes e igualitarias que permitan desarrollarse como individuos realizados con valores y que puedan relacionar lo social con su proyecto de vida.

Para Botero (2004) sustenta que la gestión educativa es aquella disciplina que es incipiente. Pudiéndose encontrar sus inicios a Gran Bretaña y Latinoamérica durante los años 70 y 80. Se tiene a Garduño quien manifiesta que la administración educativa y gestión educativa son conceptos sinónimos y podrían emplearse de manera indistinta. A su vez, Vásquez (2007) afirma que la gestión es referida al tipo de dirección que se da en una institución educativa, pudiendo ser en un territorio nacional, público o principal.

### **Tipos de labor gestora**

Según Lavín (2007) quien plantea que es importante mencionar a los dos tipos de gestión educativa, tenemos a la gestión burocrática: el cual es usado como forma de administración de los recursos, actores, procesos y los resultados. Y también se tiene a la gestión de calidad, el cual considera y engloba a los recursos, actores, los procesos y los resultados. Para Alvarado (2015) hace mención la importancia que tiene la Gerencia y la relación que tiene con la Gestión, y también en las instituciones privadas,



en todo debemos entender que no debe ser una función exclusiva del Jefe o directivo, más bien se debe repartir las tareas.

Por otro lado la Gestión, en la Gestión Privada se refiere a la dirección, la Gestión Pública, esto depende de la política, pero esto se emprende mediante las empresas públicas, no siendo una regla definida para todos los estados. Por lo que es importante mencionar que un Ministerio se desarrolla en un territorio amplio, sobre diferentes ciudades, mientras que una empresa solo radica en un solo sitio y realiza una sola actividad. (Synthesis 2008, p.6)

### **Objetivos gestión educativa**

Según Uribe (2005) se cuenta con los siguientes objetivos en la gestión educativa:

Contribuye con el desarrollo de una cultura organizativa eficiente y democrática, afrontando con mucha responsabilidad, partiendo desde las instituciones, las autoridades locales, regionales y nacionales. Para que así se promueva la participación activa, la comunicación transparente dentro de las diferentes factores de la comunidad.

Se puedan concretar los proyectos educativos y se pueda lograr los objetivos y se pueda realizar el cumplimiento de la misma (Synthesis 2008, p.9)

Por consiguiente es importante fortalecer las funciones éticas de las actividades administrativas que ayuden al libre acceso a la información.

Que se pueda prevenir actos de corrupción en los funcionarios públicos del estado y sancionar aquellos que lo realicen.

### **Niveles de gestión educativa**

Según Hopkins y Reynolds (2006), manifiesta que existen diversas acciones que se llevan a cabo en los diferentes niveles de gestión, que se encuentra orientado a la organización, donde exista un funcionamiento en conjunto hacia una práctica, donde ayuden a cumplir las metas de manera óptima.

Es por ello que las funciones que realizan los actores educativos es importante, toda vez que permite generar una dinámica de cambios cuando observan un centro educativo, mostrando en todo momento un interés por hacer mejor las cosas con la colaboración de todos los actores educativos. Estos enfoques contribuyen a mejorar la calidad de la educación, uniendo esfuerzos para poder transformar las prácticas de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

Los conceptos de gestión y calidad educativa que sostiene Ponce (2005), es conocerlos, aplicarlos y conocer la relación que existe entre ellos con la finalidad de mejorar la calidad que se brinda en el servicio educativo. Los principios de la gestión educativa que propone son los siguientes: Para privilegiar la creatividad y el compromiso colectivo: Las estructuras participativas, de una comunicación horizontal.

Un sistema abierto al aprendizaje concibiendo como una organización.

Una Gestión centrada a las personas que se otorga el beneficio.

Estratégicamente realizar cambios permanentes en una continua mejora con el fin de brindar servicios de calidad, de acuerdo a las demandas que exijan los beneficiarios.

Según las necesidades de la organización ver cómo impulsar el desarrollo del personal evaluándolos y calificándolos.

Beneficiarse mutuamente mediante la cooperación y la negociación como una forma de elevar la efectividad en todos.

### **Participación de la comunidad**

La planificación y gestión deben ser orientadas con la acción y un buen conocimiento científico.

La necesidad de enfrentar incertidumbres de sistemas complejos.

Desarrollar habilidades gerenciales como: agudizar una visión altruista, comunicación asertiva, motivación, capacidad de tomar decisiones y manejo apropiado de recursos.

Promover el arte de crear estrategias, en el marco de una gestión flexible.

Los principios que orientan la gestión educativa son:

Tomar decisiones con autonomía. Cada miembro de la institución toma decisiones propias con la única finalidad de cumplir con sus funciones y misión que le ha sido encomendada.

Responsabilidad compartida.- Se refiere a que cada integrante de la institución evalúa lo que se viene cumpliendo y asume responsabilidades por las decisiones que en conjunto con los demás lo determinen.

Transparencia.- Esta se relaciona con los recursos humanos materiales y financieros de la Institución educativa las que deben ser administrados con imparcialidad. Se debe establecer una cultura escolar en la que la comunidad educativa conozcan los procesos y resultados oportunamente y con claridad

Rendición de cuentas.- Se informa con responsabilidad a toda la comunidad los logros obtenidos, propósitos, estrategias y acciones.

### **Enfoques de la gestión educativa**

En América Latina según Alvarado (1998) los enfoques que se han desarrollado son: burocrático, sistémico y gerencial:

Enfoque burocrático: según Max Weber está basada la organización en la racionalidad, se prioriza la adecuación de los medios a los fines.

Se detallan las tareas con anticipación.

Los ascensos y la selección se establecen por mérito y competencia.

Los cargos están establecidos por jerarquía.

El directivo es llamado a especializarse en el cargo y ser fiel a la institución en un tiempo no definido.

Se estandarizan los procedimientos, normas técnicas, reglas y aún comportamientos de los trabajadores.

Enfoque sistémico

Se refiere a la educación y a la gestión propia de un sistema en las que se relacionan variados elementos y funciones que se orientan al logro de objetivos específicos y definidos.

Si se integran, relacionan y coordinan de una manera sistémica los elementos se puede asegurar el funcionamiento del sistema.

## Enfoque gerencial

Lo componen elementos claves: planeamiento, organización, dirección y control educativo.

Las instituciones educativas deben planificar de acuerdo a los enfoques nacionales que plantean los planes educativos con estrategias y metodología apuntando al logro de objetivos nacionales, regionales e institucionales en sus diferentes etapas con previsión, racionalidad, flexibilidad y continuidad.

## **Tendencias en la gestión educativa**

Para Valles (2003) considera como tendencias de gestión educativa: Se controla la certificación y la calidad.

Se desarrolla estándares de desempeño.

Se realizan incentivos para un mejor desempeño en la gestión.

Involucrar a todos los actores de la institución educativa.

## **La comunicación en las escuelas**

Para Arredondo (2009) considera que existe una buena gestión educativa, siempre en cuando haya una comunicación eficiente entre los miembros de la organización, asimismo señala que “establecer los procesos de comunicación que permitan una mejor coordinación es de suma importancia. Estos son indispensables para que las personas asuman sus responsabilidades.” Según Khot (1996, p.46), indica que para obtener una satisfactoria comunicación bidireccional es necesario que los miembros de la comunidad y los profesores se comuniquen de forma eficiente y democrático, entonces “es preciso sentar las bases comunicativas que van a permitir convertir al centro educativo en un lugar de aprendizaje e intercambio cultural”. (Lovelace 1995, p.110).

## **La planeación en las escuelas**

Para Badillo (2005) señala que la planeación se da en el campo de la educación, envuelve un conjunto de los procesos anticipados, sistemáticos y generalizados, contribuye con la determinación de las acciones, que se encuentran vinculados con la educación. Conociendo

que la definición según CENCADEMOR (2002, p.6), quien propone la Planeación Estratégica como “el esfuerzo sistemático de una institución y/o dependencia educativa para establecer propósitos, objetivos, políticas y estrategias rectoras, que guíen su actuación y respondan a las demandas y necesidades de sus usuarios”.

Rodríguez (2009), quien manifiesta que la planeación interviene de manera directa y satisfactoria en los estilos, formas de enseñanza que pueda tener el docente, a eso se añade la revisión bibliográfica y académica que pueden tener los educandos, y también la elaboración de la autoevaluación. Se ha realizado una competencia en la planeación y la administración que se resumen a las elecciones. Por otro lado la planeación en las instituciones comprende analizar, recopilar y resolver los problemas, el cual nos permita desarrollar proyectos y la administración de tiempo en los recursos financieros.

Según Arguin (1988), señala que la planeación es un proceso que se integra y deriva de la filosofía de la institución, la misión y visión, programas y las estrategias para asegurar su implantación. Asimismo se tiene a la SEP-ANUIES (2009, p.31-33), indica que se tiene tomar en cuenta la planeación como los resultados óptimos que se podría lograr más adelante.

El planteamiento operativo.- es la formulación y elaboración de proyecto, pudiendo evaluar los planes y los programas, que pudieran diagnosticar el desenvolvimiento de la institución educativa y las metas que proponen alcanzar durante un tiempo determinado.

La ejecución, seguimiento y la evaluación.- Son el seguimiento, ejecución y evaluación de los planes y programas interdependientes, donde se desarrolla el cumplimiento que asegura la operación de las actividades que se pretende elaborar, pero tiene que consolidarse el aprendizaje, pudiendo lograrse el aprendizaje significativo.

### **Trabajo en equipo en las escuelas**

Según López (2014), el trabajo en equipo, es una estrategia muy importante, ya que permite compartir conocimientos aprendidos, contrastar respuestas obtenidas, el cual nos pueda facilitar dejar el individualismo, por lo que se tiene una mayor confianza en los miembros del grupo.

Para Barraycoa (2010, p.3), señala diversos aspectos psicológicos que impulsa la competencia:

Entre ellos tenemos a la comunicación interpersonal, donde se pueda lograr alcanzar los objetivos y metas desarrollados en equipo, donde se pueda escuchar y aceptar las diferentes propuestas.

La empatía: Es la forma de poder llegar a la otra persona, están consideradas también las habilidades personales que pudiera tener, pudiendo alcanzar una confianza para un correcto funcionamiento.

Tenemos también a la capacidad para conseguir el conocimiento “encultured knowledge”. Que es nada menos la capacidad que tienen las personas en aprovechar y hacer uso del conocimiento y virtudes de cada uno de manera positiva, a eso se suma el conocimiento grupal como el reconocimiento de las metas grupales.

Finalmente tenemos a la toma de decisiones y la gestión del tiempo: pudiendo ser todas las integrantes del grupo, los cuales tienen que estar pendientes de ello.

### **La acción estratégica en las escuelas**

Según Espinola (2009) “La educación se alinea en la misma dirección de la odisea del mundo moderno, tiene que revolucionar las formas tradicionales de enseñanza, mejorar sus procesos y resultados, desarrollar competencias para la vida contemporánea, en aras de la formación de los ciudadanos que demanda la sociedad y el mercado de trabajo”.

Según la Alianza por la calidad de la Educación (2010, p.72), menciona que los directivos de una institución educativa tienen que poseer competencias gerenciales como son: La planeación, la comunicación, el trabajo en grupo, las acciones que se toma de forma estratégica, la conciencia global y el manejo personal. Estas características presentadas, son condiciones que no pueden faltar en las escuelas con eficacia, para que así se pueda impulsar el desarrollo académico de los educandos y cumplir con los objetivos esperados.

“La diferencia entre las Instituciones *tradicionales* de las *eficaces* es que, en las últimas se maneja el trabajo en equipo, objetivos y metas en común, disposición al trabajo colaborativo, responsabilidad compartida, practican y viven los valores, poseen alta expectativas y se encuentran en procesos permanentes de capacitación”. González-Palma (2005).

### **La conciencia global en las escuelas**

Bazán (2007) manifiesta que estamos viviendo grandes cambios, gracias a la globalización que se viene dando con el uso del Internet, donde se están uniendo los conocimientos, pero respetando el individualismo que tiene cada pueblo o país, tal como lo menciona Senlle y Gutierrez (2005), quien indica que debemos estar preparados y capacitados para las innovaciones que se están viniendo, el cual nos permita aprovechar de manera eficiente y positiva, por lo que tiene que presentar una comprensión cultural de cada persona. “No basta con sólo saber acerca de otras culturas, se necesitan actitudes y destrezas adecuadas para traducir estos conocimientos en un desempeño eficaz. Una actitud abierta y sensibilidad a las diferencias culturales son dos aspectos de especial importancia para cualquiera que tenga que actuar en diversas culturas”.

## **Liderazgo en las escuelas**

Según Cooper (2005), quien menciona que en las escuelas el liderazgo es una herramienta eficiente. Según Gray (1990), menciona que “la importancia del liderazgo de la dirección es uno de los mensajes más claros que no ofrece la investigación sobre efectividad escolar”. El trabajo que realiza el líder en las escuelas es muy importante porque muchas veces los docentes necesitan de un líder que les motive y oriente en el desarrollo de sus actividades educativas, siendo este el caso de los directores, quienes son los llamados líderes que están en la tarea de guiar a sus docentes y a la vez éstos necesitan de los docentes para desempeñar mejor sus tareas de manera eficiente y se obtenga resultados reconocidos.

Según Castro (2007, p.217) “Un líder debe resolver problemas complejos y debe tener las competencias necesarias para resolver situaciones vagamente estructuradas con alto nivel de efectividad”. El líder está en la imperiosa necesidad de realizar o encontrar la forma más efectiva e innovadora de resolver los problemas que se puedan presentar en el desarrollo de las actividades educativas con sus estudiantes pero con decisiones compartidas con los demás integrantes. Para ello se imparte tres escenarios: la primera facilitar la innovación y el cambio, la segunda proporcionar una visión mucho más clara de lo que se va a desarrollar y la tercera la forma de motivar los primeros pasos. (Bolívar 1997, p.3)

Liderazgo Pedagógico no se están dando la importancia requerida en la realización de sus funciones escolares, para Albarracín (2005) en las escuelas sino de óptimos resultados y del impacto de un liderazgo eficaz. Estudios de Leithwood (2005) en el Ontario Institute of Studies in Education (OISE) de la Universidad de Toronto tomó como punto de investigación el liderazgo efectivo en organizaciones escolares y en el mundo de empresas privadas; abordó en interesantes conclusiones en las que sí existe una influencia indirecta del liderazgo directivo en el aprendizaje de los educandos; a través de las condiciones de trabajo la



forma como se motive y se incentive el desarrollo de, habilidades de los maestros y a su vez repercuten en los niveles de logros de los educandos.

El mejoramiento escolar se relaciona con el liderazgo directivo, ya que promueve la animación de los profesores, así como las estrategias mediante la capacitación continua en sus aprendizajes, siendo esta una estrategia clave. Por lo que podemos afirmar que las habilidades, motivaciones y las condiciones en la que el maestro de desempeña influyen bastante en su desempeño laboral docente.

Según Carrasco (2009) sobre la autoevaluación en las instituciones educativas, manifiesta que es la mejor manera de poder dar paso al autoaprendizaje a nivel institucional proponiendo acciones que se acerquen a mejorar los procesos de gestión y así se plasmen en un Plan de Mejora que permitirá ir avanzando con paso firme a lograr los sueños como institución. “Autoevaluar es participar activamente como miembro de la comunidad escolar en la construcción del conocimiento, buscando la información necesaria, interpretándola, estableciendo visiones no simplificadas de la realidad y facilitando la construcción de una verdadera cultura de mejora”. (Román 2006, p.35)

Para Ruiz (2009) quien fue citado por Casanovas (2009), conceptualiza a la autoevaluación como “un proceso sistemático de recogida de datos incorporado al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación. Estos juicios, a su vez, se utilizarán en la toma de decisiones consecuente, con objeto de mejorar la actividad educativa valorada” quien menciona además (2009, p.3), definiendo a la autoevaluación como “proceso de análisis estructurado y reflexivo, que permite comprender la naturaleza del objeto de estudio y emitir juicios de valor sobre el mismo, proporcionando información para ayudar a mejorar y ajustar la acción educativa”.

### **1.3.1.1. Dimensiones de Gestión educativa**

Dimensión 1: Gestión de las condiciones para el aprendizaje

Según el Marco del buen desempeño directivo del Ministerio de educación (2014) afirma que la gestión de las condiciones para el aprendizaje atañe a las competencias de los directivos y se implementan para construir y transformar la institución educativa acorde a las expectativas actuales, donde se pueda gestionar las condiciones óptimas que permitan mejorar el aprendizaje mediante la promoción de la convivencia y la planificación de forma democrática e intercultural con la participación activa de los miembros de la escuela como son los maestros, padres de familia, estudiantes y directivos con una evaluación permanente sistemática de la gestión. (p. 33)

Además, “genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.”(p.44)

Dimensión 2: Gestión del clima y convivencia escolar

El Marco del buen desempeño directivo del Ministerio de educación (2014) afirma que la gestión del clima y convivencia escolar debe estar “Basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad”. (p.45)

Debe aplicarse “estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación asimismo promover la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural”.

Dimensión 3: Gestión de Recursos

El Marco del buen desempeño Directivo del Ministerio de educación (2014) afirma que el directivo debe monitorear y orientar el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje

de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.

Gestionar el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes. Debe identificar, comunicar y gestionar el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados. Las estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo deben ser gestionados oportunamente para así poder dar seguridad e integridad a los integrantes de la comunidad educativa. Los desempeños de todos los que conforman parte del equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa deberán estar dirigidos hacia el logro de los objetivos comunes de la institución.

### **1.3.2. Desempeño docente**

#### **Definición**

La definición del desempeño docente, según Zubiría (2013) señala que es el ejercicio de forma práctica y el cumplimiento de las obligaciones y los roles que se establecen de forma legal, socialmente e institucionalmente y que son parte de la profesión del docente. Pudiendo ser las actividades de programación y planificación educativa, a la vez facilitan el aprendizaje de los estudiantes, con el empleo de estrategias didácticas y haciendo uso de estrategias y materiales didácticos y luego se pueda evaluar lo enseñado a los alumnos para conocer el producto académico. (p. 65)

Según Acevedo (2002) señala que el desempeño docente es la actuación en relación a cada aspecto, que son relevantes el ejercicio de la profesión, asimismo se da importancia al rol de acertado de sus funciones. (p. 85)

En cuanto al desempeño docente se puede ser visto de dos formas:

Para Montenegro (2003), quien señala dos ámbitos para conocer el desempeño docente:

Pudiendo ser el desempeño docente viéndolo del ámbito externo, se considera la producción de textos, libros, a ello se suma los viajes a otros países, asistencia a seminarios de capacitación y actualización docente.

Mientras que en el ámbito interno, podemos considerar a la elaboración de folletos, resúmenes, separatas, exámenes, prácticas para que puedan practicar los estudiantes con el uso de libros de bibliotecas reconocidas. (p.63)

Según Montenegro (2003), señala que el desempeño docente es considerado como el logro de tareas, el cual está determinado por principios que pertenecen al docente, estudiante y todos los actores que forman parte de la institución educativa. Por lo tanto es importante evaluar el desempeño de cada maestro, para poder estar conformes con el servicio educativo que estos brindan a sus estudiantes. Para esta evaluación es necesario establecer parámetros, con ello buscar la capacitación y actualización que deben tener cada maestro.

Los factores que intervienen en el desempeño laboral de los docentes:

Para Montenegro (2003), manifiesta que existen tres factores para determinar el desempeño de los docentes:

Factores que se encuentra relacionado al docente: esto está referido a la formación profesional, el estado de salud, el compromiso que pudiera tener para con su trabajo y el nivel de motivación para hacerlo.

Los factores que está relacionado con el estudiante: pudiendo depender de las condiciones familiares, el nivel económico que pudieran tener para su motivación, todo ello influye en la forma de comportamiento con sus estudiantes a la hora de impartir sus conocimientos.

Y finalmente están los factores de contexto socio cultural: el cual se considera como el organismo socio-económico-político y cultural, siendo capaz de intervenir en el desempeño laboral de los docentes cuando estén al frente de sus estudiantes impartiendo saberes y conocimientos. (p.45)

### **La calidad del desempeño**

Según Harvey & Knight (1996), menciona que el desempeño docente es una compleja articulación de aquellas actividades que influyen en el desenvolvimiento pedagógico del maestro. Asimismo existen evaluaciones para conocer la calidad del desempeño docente pudiendo ser esto solo conceptual, pudiendo lograrse con el ejercicio de la práctica docente con mucha excelencia el cual se relaciona con la productividad, la efectividad, la eficiencia y la eficacia. (p. 27)

### **La calidad en educación**

Para Guevara (2000), quien manifiesta que la calidad en la educación, es el logro de la excelencia en el nivel de rendimiento y la eficiencia en el servicio de la educación hacia los estudiantes. Por lo que es importante valorar y promover que se pueda lograr alcanzar la calidad en las teorías pedagógicas, en la forma de enseñar y poder hacerle entender a todos los estudiantes el conocimiento que se le desea impartir. Es decir que el aprendizaje se pueda volver significativo y que les pueda servir para toda la vida. (p. 171)

### **La evaluación**

Para Mateo (2005), manifiesta que la evaluación es: “El proceso de recogida de información orientado a la emisión de juicios de mérito o de valor respecto de algún sujeto, objeto o intervención con relevancia educativa, este proceso debería ir necesariamente asociado a otro de toma de decisiones encaminado a la mejora u optimización del objeto o intervención evaluada” (p. 65).

Impulsar y fomentar en los maestros el hábito de capacitación, el cual pueda permitir mejorar la calidad de enseñanza, haciendo de las estrategias y herramientas didácticas que sean innovadoras, pudiéndose concientizar a los docentes a estar preparados y no temer a las evaluaciones que se les realiza de acuerdo a su contexto y realidad educativa.

Para Jiménez (2006), afirma que: “Todo proceso de evaluación ha de regirse por algunos tipos y funciones: varias son las cuestiones que podrían incluirse aquí dada la cantidad de aspectos que son proclives de incluirse derivados de las características ontológicas del objeto evaluado, de la finalidad de la evaluación y de la metodología aplicada en el desarrollo de la misma”. (p.74).

### **Evaluación del desempeño docente**

Según Valdés (2000) define a la evaluación del desempeño docente como: “El proceso de recogida y tratamiento de informaciones pertinentes, válidas y fiables para permitir, a los actores interesados, tomar las decisiones que se impongan para mejorar las acciones y los resultados”(p. 54).

Es importante reconocer que gracias al trabajo que realiza el docente es posible conocer el aprendizaje de los estudiantes, por lo que la evaluación del trabajo que realiza el docente es la forma de conocer si está mejorando la calidad educativa en las instituciones educativas, teniendo en cuenta que existe países desarrollados y otros que recién se están desarrollando.

### **Objetivos, fines y funciones de la evaluación del docente**

Según Valdés (2004), quien señala que la evaluación al docente es conocer el talento que tiene para enseñar, el grado de compromiso para enseñar, la disponibilidad, a eso se suma la responsabilidad, el profesionalismo y el control y respeto para con sus estudiantes. Por lo tanto mediante la evaluación docente se busca mejorar el proceso de enseñanza, el aprendizaje significativo que pudieran obtener los estudiantes, la actualización del profesor y la gestión de la escuela. (p. 98)

### **Componentes del desempeño docente**

Según Wilson (2015), existen diferentes actividades ya sea a nivel nacional e internacional, en diversas versiones de la concepción factorial

del desempeño docente, donde se pueda contar con unidades de análisis pedagógico, siendo esto realizado por Cahuana (2006) quien se basa en modelos matemático y sugiere: “Aplicar la función de productividad educativa del desempeño docente, íntegramente basado en la investigación, descomponiéndolo en tres dimensiones: investigación científica, investigación tecnológica e investigación rutinaria”(p. 105) .

Para López (1995), quien manifiesta que la teoría y el movimiento que pudieran tener las escuelas son: los factores que pudieran tener el desempeño de los docentes, el cual está caracterizado por las instituciones, donde se incluye la participación de los docentes en la toma de decisiones acertadas, donde se pueda notar la motivación y el compromiso de los docentes, donde exista un reconocimiento a la labor que pueda realizar el docente para con sus estudiantes. (p. 67).

Según Mitzel (1973) y Biddle (1974), que son citados por Barriga y Vidalón (1975), quienes afirman: “Intuitiva y experimentalmente el papel primordial que el desempeño docente cumple en el rendimiento y logro académico de los alumnos, también remarcan que se carece de sustentos sólidos para afirmar con categoricidad qué aspectos de tal desempeño revisten mayor impacto, habiéndose identificado pocos rasgos, destrezas, metodologías y predictores sostenibles consensualmente”. (p.70)

Todo maestro tiene que dominar el tema que va a impartir a sus estudiantes, para si no tener contratiempos, pudiendo obtener el dominio con mucha constancia a la práctica docente y la metodología didáctica que pudiera hacer uso al momento de desarrollar sus clases a sus estudiantes.

### **Definición y propósitos**

Para Gutiérrez (2003) el Marco de Buen Desempeño Docente, es una herramienta fundamental, parte de una política integral para lograr el desarrollo docente, éste define los dominios, las competencias y los desempeños que deben diferenciar como una docencia aceptable y a la vez exigente para todo profesional que abrace la docencia en la educación

básica del país. Es formalmente un acuerdo social y técnico entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen los maestros del país, durante su carrera profesional en sucesivas etapas, con el propósito de lograr el aprendizaje de calidad tan ansiado,

### **Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente**

Para referirse a los distintos procesos de la enseñanza se debe establecer un lenguaje común entre los maestros y los padres de familia o apoderados.

Incentivar la visión compartida de la enseñanza en comunidades que aprendan con prácticas reflexivas desde la misma práctica cotidiana e ir empoderándose y apropiándose de los desempeños que caracteriza la profesión docente.

Revalorar al docente en el sentido social y profesional fortaleciendo constantemente su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.

Es necesario estar guiando y dando la coherencia al diseño e implementación de las políticas formativas del docente, evaluación, reconocimiento profesional y las mejoras continuas de las condiciones de trabajo docente.

### **Los cuatro dominios del marco**

Según Municio (2000) se entiende por dominio: “un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes.”

En ellos se debe resaltar el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes. Los dominios se presentan de la siguiente manera:

Cuatro dominios o campos concurrentes como se detalla a continuación El primero pone énfasis en la preparación para la enseñanza, el segundo se



dedica a ver el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero visualiza cómo se da la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto constata si el docente tiene identidad con su profesión y qué hace para desarrollarse y crecer profesionalmente.

### **1.3.2.1. Dimensiones de Desempeño Docente**

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

En el Marco del buen desempeño docente del Ministerio de educación (2014) afirma que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes: “Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje”. (p.25)

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:

En el Marco del buen desempeño docente del Ministerio de educación (2014) afirma que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar”.(p.25)

“El docente quien debe conducir el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos

pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales”. (p.27)

La evaluación es formativa es decir el docente: “Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales”. (p.27)

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.-

En el Marco del buen desempeño docente del Ministerio de educación (2014) afirma que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Añade la valoración y respeto a la comunidad, sus características, la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.-

En el Marco del buen desempeño docente del Ministerio de educación (2014) afirma que es importante buscar la profesionalidad en la práctica docente, el cual es resultado de la constante capacitación que pudiera recibir los docentes, esto se va logrando con el trabajo en grupo, compartiendo conocimientos y la participación en actividades que fortalezcan el desarrollo profesional.

## **Las nueve competencias docentes**

Según Posner (2009) se entiende la competencia como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos, no solo como la facultad para poner en práctica un saber. Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. Si concebimos la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético.

## **Los desempeños**

Maureira (2004) le da el significado a desempeños como las expresiones de la competencia de una persona y éstas son observables cuando se actúa además son las que pueden describirse y evaluarse. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. La manera como se ejecutan dichas tareas revela la competencia de la persona. En la definición de desempeño se consideran las siguientes condiciones: *actuación* observable con una relación estrecha a una responsabilidad y resultados de logros determinados.

## **Teorías del desempeño**

Según Astocaza (2014), menciona que el docente es un trabajador de la educación, por lo que tiene que estar preparado, estar un paso adelante del estudiante. Asimismo Klingner y Nalbaldian (2002) “las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento” (p.252).

## **Teoría de la equidad**

Como su nombre lo indica básicamente sostiene que está relacionada a cómo una percibe el trato que recibe es decir si es justo o injusto. Esto

se refleja para Klingner y Nabaladian (2002): Al interior de la organización cómo se da por ejemplo: la lealtad, buena voluntad sintetizando todo ello en productos obtenidos con eficacia. Aunque la teoría es clara la dificultad se refleja en que muchas veces esta percepción está más vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos. De aquí podemos comprender que la imparcialidad y el buen trato, son elementos fundamentales, porque la buena comunicación entre el directivo y los empleados aparecen con la misma intensidad. Este equilibrio lo conforman dos aspectos: a) el rendimiento; b) y la equiparación con otros. En el primer caso es la comparación del logro de metas o rendimiento con su trabajo y la valoración y el reconocimiento que recibe en relación con otros individuos. (p.253).

### **Teoría de las expectativas**

De acuerdo a Klingner y Nabaladian (2002) esta teoría se centra: En que la satisfacción de las personas se concretizan en un mejor desempeño en el trabajo en comparación de otros que no comparten ese sentimiento de satisfacción. Se identifican tres factores: a) La creencia del empleado respecto al nivel que puede alcanzar al realizar con esfuerzo el trabajo asignado. b) La manera como se responde cuando se evalúa al trabajador mediante reconocimientos y gratificaciones o sanciones de acuerdo al resultado de su desempeño. c) Cómo el trabajador le da la importancia y responde al estímulo de las gratificaciones o sanciones (p.253).

### **Evaluación del desempeño docente**

Para Godino (2003) señala que el trabajo que realizan los docentes están siempre cuestionado y por ello han sido analizados y estudiado de diferentes aspectos. La evaluación hacia los docentes serán en base a las actividades diarias que pudiera realizar dicho docente, es decir bajo características medibles y visibles. Pudiendo ser muchas veces una limitación para el desarrollo normal de las funciones que pudiera cumplir un docente dentro del aula.

El desempeño docente depende de muchos factores, ya existen diversas realidades que pudieran tener, teniendo muchas limitaciones para poder entregarse de ello a las actividades que realiza, toda vez que tienen otras actividades por su situación económica que atraviesan.

Es así que Mateo (2005) señala que “En los docentes surge el temor que empezando desde el Ministerio de Educación se le atribuya y relaciones a la calidad de la enseñanza con el rendimiento escolar, ignorando que existen otros factores que influyen en la calidad de la enseñanza como la procedencia socio-cultural del alumno, las condiciones en las que se encuentran las Instituciones Educativas, su funcionamiento y otros” (p.7).

### **Funciones de la evaluación del desempeño docente**

Según Bolívar (2012) manifiesta que lo primero que debe hacerse para poder implementar un sistema de evaluación para los docentes según Bretel (2002) es “¿para qué evaluar?, tratándose de un asunto delicado, entre otras, por las inquietudes que despierta un proceso de este tipo, entre ellos los efectos secundarios que puede provocar” (p.18).

Para ello la institución educativa y las instituciones de educación del estado deberían valorar al maestro como una persona, que tiene necesidades al igual que otro profesional y necesita ser tratado de igual manera. Para Saavedra (2014), señala que existen cinco funciones el primero es reforzar los ideales y los valores de los estudiantes, la segunda es la de comprender esos valores, la tercera es la de orientar y guiar en su aprendizaje, la cuarta es la de informar la búsqueda de acceder a la información, y la última la terapéutica que atiende la demora en el aprendizaje de los estudiantes.

### **Características de la evaluación del desempeño docente**

Según Cuenca (2011), quien manifiesta el análisis de la Ley N° 29062, en donde se refiere a la carrera pública de los docentes, indica que el desempeño docente: “ debe ser integral, porque evalúa las dimensiones del

saber conceptual, saber hacer, saber ser y saber vivir; es decir, se evalúa el docente en su integridad; permanente ya que es una evaluación capaz de identificar los problemas y dificultades durante el proceso mismo” (p. 22); y de acuerdo al enfoque constructivista “es participativa porque integra a todos los agentes educativos que se relacionan más directamente con el proceso; además de obligatoria” (p.22).

La evaluación de acuerdo a la ley 29062 es de dos tipos: donde la primera es “la ordinaria, realizándose cada tres años, y la segunda es la extraordinaria en caso el docente haya desaprobado en la primera fase buscando dar oportunidades para que éste logre superar sus deficiencias al año venidero” (art.28). Asimismo, de acuerdo a la misma ley “aquellos profesores que no aprueben la evaluación en una primera y segunda oportunidad, son nuevamente capacitados y asistidos para el fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas. Si después de esta capacitación vuelven a desaprobado son retirados de la Carrera Pública Magisterial” (art.29); discrepando con el reglamento de la ley del profesorado DS. N° 019-90 tomado del Ministerio de Educación (2003) donde considera a la evaluación “como permanente, integral, sistemática y acumulativa, valorando el proceso de desarrollo profesional continuo” (art. 65), además de considerar criterios evaluativos “teniendo en cuenta los antecedentes profesionales, tiempo de servicios y cargos desempeñados; evaluación del desempeño laboral; y, evaluación de los méritos” (art. 166).

### **Principios de la evaluación**

Para Cela (2002), donde los principios parte de la solidez a los procesos de evaluación. Según el Ministerio de educación en Colombia (2003), el cual toma en cuenta los principios siguientes: la transparencia, la objetividad, la participación y pertinencia, “la confiabilidad uno de los principios que hace referencia al uso de procesos e instrumentos estandarizados, es decir se basa en datos válidos, evidencias y procedimientos de registro riguroso” (p.10).

Según García (2004) “hace referencia a la estabilidad o consistencia interna en las técnicas e instrumentos; y reside en establecer la medida en que se puede replicar la evaluación: una exigencia al evaluador para que, utilizando otros métodos y estrategias, llegue a idénticos resultados” (p. 297). Otro principio es la objetividad que según Ministerio de Educación del Perú (2018) lo califica como “estándares y procedimientos de evaluación claros y precisos, susceptibles de contraste a través de diversas fuentes de información” (p. 10).

### **Definición de términos básicos**

**Competencias académicas:** (Capacidades-Competencias-habilidades-destrezas, son términos que se utilizan frecuentemente de forma indistinta, siendo la capacidad para realizar tareas necesarias para hacer frente a las exigencias del estudio en el centro educativo.

**Orientación para el desarrollo profesional:** Cuando el proceso de orientación se fija como principal meta para facilitar la toma de decisiones académicas y profesionales de los estudiantes así como su proceso de transición al mundo del aprendizaje.

**Enseñanza-Aprendizaje:** Estructuras educativas que funcionan juntas y no es posible considerarlos de forma independiente, y para hacer hincapié en que la enseñanza del profesor no tiene sentido si no es para producir aprendizajes en los estudiantes.

**Desarrollo Organizacional:** Conjunto de intervenciones de cambio planeado y democrático para mejorar la eficacia de la organización y el bienestar de los alumnos y profesores.

**Dirección Educativa:** Capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, los estudiantes y los objetivos superiores de la organización.

Gerencia Educativa: Proceso de organización y empleo de recursos para lograr los objetivos preestablecidos a través de una eficiente organización donde el gerente educativo debe dirigir su equipo hacia el logro de los objetivos de la organización.

Planificación: Proceso de toma de decisiones para alcanzar un futuro deseado teniendo en cuenta la situación actual y los factores internos y externos que pueden influir en el logro de los objetivos.

Transdisciplinariedad: Forma de organización de los conocimientos que trascienden las disciplinas de una forma radical.

Innovación educativa: Implica acciones vinculadas con actitudes y procesos de investigación para la solución de problemas que implican un cambio en la práctica educativa.

Gestión Escolar: Una de las instancias de toma de decisiones, realiza las políticas educacionales en cada unidad educativa adecuándolas a su contexto y a las particularidades y necesidades de su comunidad educativa.

#### **1.4. Formulación del Problema**

El desafío actual de las instituciones educativas de la UGEL Concepción es poner a gestionar su conocimiento propio para convertirse en estructuras sistemáticas que mejoren continuamente sus procesos y resultados. Que sus aciertos y errores sean oportunidades de aprendizaje para que así puedan ir avanzando hasta llegar a ser organizaciones que logren su autonomía con liderazgo pedagógico del directivo, promoviendo el trabajo colegiado del equipo docente y la integración plena al quehacer educativo de madres, padres, apoderados y comunidad.

Este nuevo reto asume la Ugel Concepción con sus directivos y docentes para innovar estrategias que permitan desarrollar competencias con la finalidad de gestionar la organización educativa en función de



mejorar los aprendizajes de calidad, especialmente aquellas competencias que apunten a gestionar de la mejor manera el nuevo marco curricular, gestionar con el enfoque de competencias la enseñanza y aprendizaje y darle un valor agregado a la innovación, el espíritu de emprendimiento buscando aliados en mesas de concertación con otras instituciones para enfrentar la competitividad.

Se ha priorizado la gestión del currículo en el marco de la implementación curricular porque se ha considerado el elemento central para gestionar el logro de aprendizajes de los y las estudiantes, permitiendo que las instituciones educativas se inicien ya a innovarse para el crecimiento y mejoramiento educativo.

Luego de un análisis de los monitoreo y acompañamientos a las direcciones y aulas llegamos a la conclusión que las instituciones educativas necesitan una reforma con propuestas ágiles y pertinentes para lograr mejores aprendizajes. Si bien existen buenas prácticas directivas y docentes, se necesitan introducir cambios sistémicos e institucionales para mejorar las condiciones de los procesos pedagógicos

La gestión educativa en la mayoría de las instituciones del ámbito de la UGEL Concepción continúa centrados en la gestión administrativa con prácticas rutinarias de enseñanza desligada a la preocupación de mejorar los aprendizajes de los estudiantes por lo cual no se mejoran en los procesos pedagógicos.

Los instrumentos de gestión únicamente responden a un cumplimiento normativo y no son funcionales. Las familias sólo participan como proveedoras de recursos y no intervienen en los cambios de los procesos pedagógicos que intentan aplicar los docentes, originando lo descrito un clima escolar desconfiable y conflictivo.

Es por ello, que se realiza la presente investigación para poder demostrar como una gestión educativa centrada en el Marco del Buen

Desempeño del Directivo y el desempeño docente previstas en el Marco del Buen Desempeño del Docente guardan una relación significativa.

En aras de obtener conclusiones que nos ayuden a tomar decisiones y crear estrategias para elevar los porcentajes en las mediciones nacionales, elevar el nivel de logro de los aprendizajes y brindar un servicio educativo de calidad.

### **1.5. Planteamiento del problema**

#### **Problema general:**

¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018?

#### **Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de gestión de las condiciones para los aprendizajes y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de gestión del clima y convivencia escolar y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de gestión de recursos y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018?

### **1.6. Justificación**

#### **Justificación teórica**

Se realiza un estudio teórico, que pueda contribuir a comprender los conocimientos, el cual nos permita plantear acciones de mejora que permitan fortalecer las competencias pedagógicas a los directivos y docentes asimismo elaborar el plan de mejora de la UGEL para contar con mayores elementos de juicio y así tomar decisiones adecuadas y

oportunas en la mejora de los aprendizajes en el nivel primario de educación básica regular.

#### Justificación práctica

La gestión del Ministerio de Educación asume como política priorizada el fortalecimiento de las instituciones educativas en el marco de una gestión descentralizada, participativa, transparente y orientada a resultados, por lo cual el principal instrumento de este sistema constituye el Marco del buen desempeño Directivo el cual indica que los roles de un buen directivo debe estar basado en mejorar la calidad de enseñanza y del aprendizaje brindando apoyo, acompañamiento y evaluación con mirada formativa en el trabajo de los docentes para que de esta manera se pueda garantizar aprendizajes de calidad en los estudiantes.

#### Justificación metodológica

Se realizó un estudio cualitativo, por lo que se elabora un cuestionario correctamente dimensionado y esmerado para cada variable de nuestra investigación, el cual nos servirá para medir numéricamente las variables de investigación. Así también se emplearon técnicas e instrumentos de recolección de datos con una escala ordinal, para poder medir la gestión educativa y el desempeño de los docentes y así conocer mediante la estadística la relación que pudieran tener estas dos variables que se está estudiando.

### 1.7. Formulación de la hipótesis

#### **Hipótesis General**

**Ha** Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018

**H0** No existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018

**Hipótesis específicas:**

**H1** Existe relación significativa entre la dimensión de gestión de las condiciones para los aprendizajes y desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018

**H0** No existe relación significativa entre la dimensión de gestión de las condiciones para los aprendizajes y desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018

**H2** Existe relación significativa entre la dimensión gestión del clima y convivencia escolar y el desempeño docente de las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018

**H0** No existe relación significativa entre la dimensión de gestión del clima y convivencia escolar y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018

**H3** Existe relación significativa entre la dimensión gestión de recursos y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018

**H0** No existe relación significativa entre la dimensión de gestión de recursos y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018

**1.8. Objetivos**

**Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018.

### **Objetivos Específicos**

Determinar la relación que existe entre la dimensión de gestión de las condiciones para los aprendizajes y desempeño docente de las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018

Determinar la relación que existe entre la dimensión gestión del clima y convivencia escolar y el desempeño docente de las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018

Determinar la relación que existe entre la dimensión de gestión de recursos y el desempeño docente de las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018

## **II. Método**

## **2.1. Diseño de investigación**

El método utilizado fue el método científico. Según Ruiz (2011) menciona que el método general de toda investigación es la ciencia que realiza un estudio de forma conjunta, pudiendo encontrarse cualidades interesantes, formando un conocimiento ordenado de la realidad.

Los métodos específicos utilizados fueron el descriptivo y el estadístico. Menciona Deza & Muñoz (2012) El método descriptivo lo usamos al evaluar las características de las variables para poder explicarlas. El método estadístico fue utilizado al seguir toda la secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación, con el propósito de la comprobación de la hipótesis general de la investigación.

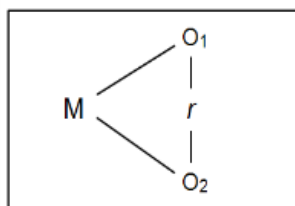
Para Hernández, Fernández, & Baptista (2010), nos dice que existen diversas formas de identificar su práctica o aplicación en la investigación. De modo que la investigación se puede clasificar de diversas maneras pudiendo ser experimental y no experimental. En el caso de esta investigación es no experimental.

El nivel de investigación es básica descriptiva, ya que se realizara una investigación descriptiva.

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2010); define diseño como una estructura u organización esquematizada que adopta el investigador para explicar y controlar las variables del estudio. Por lo tanto el diseño de la investigación es descriptivo, correlacional y transversal.

Al respecto el diseño del estudio planteado fue el no experimental correlacional porque se orienta a recopilar datos sobre las características, propiedades, o dimensiones de las variables estudiadas, Gestión educativa y desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL Concepción 2018.

El esquema es:



Dónde:

M=II.EE públicas

O1 = Observación de la variable 1

r = Relación de las variables de estudio.

O2 = Observación a la variable 2.

## 2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Gestión educativa

### Definición Conceptual

Define a la gestión como el “acto de gestionar o efecto de administrar”; y gestionar alude al “acto de hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o deseo cualquiera”. El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española-RAE (2001)

### Definición Operacional

La gestión educativa centrada en los aprendizajes está definida como el conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí que emprende el colectivo de una escuela liderado por el equipo directivo para promover y garantizar el logro de los aprendizajes.

Las características: Desarrollo profesional del docente al interior de la escuela, marco colaborativo entre directivos y docentes a través de ejercicios de evaluación y retroalimentación así como buen aprovechamiento de los recursos humanos y materiales disponibles.

(Ministerio de Educación 2014 p.11 y 15)



## **Variable 2:** Desempeño Docente

### **Definición Conceptual**

El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva (Montenegro 2003, p.18)

### **Definición Operacional**

Es la actuación observable del docente que pueden ser descritas y evaluadas (Ministerio de Educación 2014, p.29)

Cuadro N° 1  
Operacionalización de la variable 1: Gestión Educativa

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<b>GESTIÓN EDUCATIVA</b>	Define a la gestión como el “acto de gestionar o efecto de administrar”; y gestionar alude al “acto de hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o deseo cualquiera”. El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española-RAE (2001)	La gestión educativa centrada en los aprendizajes está definida como el conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí que emprende el colectivo de una escuela –liderado por el equipo directivo para promover y garantizar el logro de los aprendizajes. Las características: Desarrollo profesional del docente al interior de la escuela, marco colaborativo entre directivos y docentes a través de ejercicios de evaluación y retroalimentación así como buen aprovechamiento de los recursos humanos y materiales disponibles. (Marco del buen desempeño Directivo 2014 p.11 y 15 )	Gestión de las condiciones para los aprendizajes	Planificación  Monitoreo y Acompañamiento  Seguimiento	Siempre=5  Casi siempre=4  A veces=3  Casi nunca=2  Nunca =1
			Gestión del clima y convivencia escolar	Participación de la comunidad educativa  Clima escolar  Convivencia escolar	
			Gestión de las condiciones operativas y de los recursos	Seguridad y salubridad  Gestión de recursos y materiales.	

Cuadro N° 2  
Operacionalización de la variable 2: Desempeño Docente

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<p>El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva(Montenegro 2003,p.18)</p>	<p>Es la actuación observable del docente que pueden ser descritas y evaluadas (Marco del buen desempeño docente 2014,p.29)</p>	<p>2.1-Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Dominio de contenidos pedagógicos y disciplinares.  Planificación</p>	<p>Siempre=5  Casi siempre=4  A veces=3  Casi nunca=2  Nunca =1</p>
			<p>2.2-Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>Clima en el aula  Metodología  Evaluación</p>	
			<p>2.3-Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<p>Participación  Comunicación</p>	

### 2.3. Población y muestra y confiabilidad

La población estuvo constituida por 60 docentes de la UGEL Concepción 2018 que fueron focalizados por el Ministerio de Educación para la implementación del Currículo Nacional en el año 2017.

Cuadro N° 3

Población de estudio

<b>Institución Educativa</b>	<b>Docentes</b>
I.E. "Sagrado Corazón de Jesús"	6
I.E. "Pio Sarobe"	4
I.E. "Heroínas Toledo"	4
I.E. 30229	4
I.E. 30325	3
I.E.30232	3
I.E.30316	4
I.E. 30318	4
I.E. 30321	4
I.E. 30326	2
I.E. 30327	2
I.E. 31511	6
I.E. 31553	3
I.E. 30288	4
I.E EBENEZER	4
I.E 9 de Julio	3
Total	60

## **Muestra**

Respecto a la muestra es no probabilístico, sostenida por Hernández, Fernández y Batista (2010) ya que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la investigación por lo que depende del proceso de toma de decisiones de una persona o de un grupo de personas, y desde luego las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación (p.235)

Al respecto de la muestra, la población pasa a ser muestra no pirobalística ya que estuvo conformada de 60 docentes de la UGEL Concepción es decir ha sido seleccionada al 100% de docentes encuestados con el propósito de estudiar la Gestión educativa y desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL Concepción 2018, para luego extender los resultados a la población total.

El tipo de muestreo es también no probabilístico ya que ha utilizado el 100% de sujetos que vertieron su opinión sobre la investigación que realicé en el mencionado título.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez confiabilidad del instrumento.**

### **Técnica:**

Para obtener y recopilar los datos de las variables con respecto a gestión educativa y desempeño docente se utilizó la técnica de la encuesta, el cual sostiene Méndez (2008) que es una técnica realiza o se vale de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento. La encuesta permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los individuos en relación con su objetivo de investigación. La encuesta trae consigo el peligro de la

subjetividad y, por tanto, la presunción de hechos y situaciones por tener en cuenta tal situación. (p.252)

**Instrumento:**

Se empleó como instrumento el cuestionario. El cuestionario, se orienta a evaluar la gestión educativa y desempeño docente, que consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmación o juicios, ante las cuales se les solicitará la reacción de los participantes, eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. (Hernández, Fernández, Baptista, p. 2014, p.238). Las afirmaciones calificaron al objeto de actitud que se está midiendo. La escala que se utilizó es el método de escalamiento de Likert, sostenida por según Hernández, Fernández y Batista (2010, p.245) para la determinación del nivel de Liderazgo pedagógico, que se detalla en la ficha.

**a. Ficha técnica:**

**Nombre:** Cuestionario de Gestión educativa.

**Autor:** Celia Nelly Hidalgo Yupari.

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL Concepción.

**Año de publicación:** 2018

**Ciudad:** Concepción

**Duración:** De 15 ó 20 minutos.

**Aplicación:** Individual.

**b. Descripción**

El cuestionario consistió de 20 ítems dirigido a los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de la UGEL Concepción consideradas dentro de la población de esta investigación. Estas preguntas fueron para determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente.

Se empleó la escala de Liker para las respuestas múltiples:

Siempre : 5

Casi siempre : 4

A veces : 3

Casi nunca : 2

Nunca : 1

**c. Validez:**

Para validar el contenido se recurrió al criterio de juicio de expertos, enseguida se aplicó la prueba piloto a 10 docentes. Los ítems del instrumento en la validación tienen los siguientes criterios.

**Claridad:** Esta formulado con lenguaje apropiado

**Objetividad:** Esta expresado en conductas observables

**Actualidad:** Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología

**Organización:** Existe una organización lógica.

**Suficiencia:** Comprende los aspectos en cantidad y calidad.

**Intencionalidad:** Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.

**Consistencia:** Basado en aspectos teóricos científicos.

**Coherencia:** Entre los índices, indicadores y las dimensiones.

**Metodología:** La estrategia responde al propósito del diagnóstico.

**Pertinencia:** El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.

**d. Ficha técnica**

**Nombre:** Cuestionario de Desempeño docente.

**Autor:** Celia Nelly Hidalgo Yupari.

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL Concepción.

**Año de publicación:** 2018

**Ciudad:** Concepción

**Duración:** De 15 ó 20 minutos.

**Aplicación:** Individual.

**b) Descripción:** El cuestionario consistió de 16 ítems dirigido a los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de la UGEL Concepción consideradas dentro de la población de esta investigación. Estas preguntas fueron para determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente.

Se empleó la escala de Licker para las respuestas múltiples:

Siempre : 5

Casi siempre: 4

A veces : 3

Casi nunca : 2

Nunca : 1

**c) Validez:**

Para validar el contenido se recurrió al criterio de juicio de expertos, enseguida se aplicó la prueba piloto a 10 docentes Los ítems del instrumento en la validación tienen los siguientes criterios.

**Claridad:** Esta formulado con lenguaje apropiado

**Objetividad:** Esta expresado en conductas observables

**Actualidad:** Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología

**Organización:** Existe una organización lógica.

**Suficiencia:** Comprende los aspectos en cantidad y calidad.

**Intencionalidad:** Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.

**Consistencia:** Basado en aspectos teóricos científicos.

**Coherencia:** Entre los índices, indicadores y las dimensiones.

**Metodología:** La estrategia responde al propósito del diagnóstico.



**Pertinencia:** El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.

### **Validez y confiabilidad del instrumento**

Respecto a la validez de los instrumentos Soto (2015) refiere a si el instrumento vale o sirve para medir lo que realmente se quiere medir (p.71).

Respecto a la validez de instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos Cuestionarios, que presenta resultados favorables en el juicio de expertos.

Cuadro 4. *Relación de validadores*

<b>VALIDADOR</b>	<b>RESULTADO</b>
Dr. Sergio Guerra Barandiarán	Aplicable
Dr. Lucio Velazquez Caceres	Aplicable
Mg. Oscar F. Villaverde Montoya	Aplicable

### **Confiabilidad de los instrumentos**

Con respecto Soto (2015) a la confiabilidad, la información que se brinde a través de las encuestas serán verificadas y cada vez que se apliquen repetidas veces dichos instrumentos no sufrirá variación alguna brindando los mismos resultados sosteniendo la credibilidad del instrumento (p.72).

Al respecto de la confiabilidad de los instrumentos se sustenta en la credibilidad que da el instrumento que es aplicado muchas veces pone de manifiesto los mismos resultados o da valores cercanos.

Cuadro 5. *Confiabilidad Cuestionario Gestión educativa*

Estadísticas de confiabilidad.

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<b>0.87</b>	20

**Interpretación:**

Considerando la siguiente escala:

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Cuadro 6. *Confiabilidad Cuestionario Desempeño Docente*

Estadísticas de confiabilidad

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<b>0.85</b>	20

**Interpretación:**

Considerando la siguiente escala:

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Al respecto del método de análisis de datos se recurrió en analizar cada una de las variables utilizando el programa SPSS V. 22, dando como resultado porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, obteniendo datos de estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, así como para la contratación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica.

## **2.6. Aspectos éticos**

No se divulgará los nombres de los encuestados. La investigación es original, no hay plagio. Hubo autorización de los directivos de la UGEL Concepción para realizar las encuestas a los docentes. No hubo variación en los resultados finales. Reserva de identidad de los participantes. Las citas de los textos y documentos consultados son verídicas. No hubo manipulación de resultados.

### III. Resultados

Con los resultados obtenidos por las encuestas realizadas en nuestro estudio, primero se elaboró una tabla (Baremo) en el programa EXCEL V.2010 para las variables y sus dimensiones, luego tabulamos en el programa estadístico SPSS V.22, producido por la base de datos, partiendo de ahí obtuvimos los resultados primero los descriptivos, prueba de normalidad, luego los correlacionales y la contratación de hipótesis.

Los resultados tienen un nivel de confianza de un 95% y margen erróneo de 5%.

#### BAREMO PARA LA VARIABLE 1: GESTIÓN EDUCATIVA

Máximo puntaje:  $5 \times 20 = 100$

Mínimo puntaje:  $1 \times 20 = 20$

Rango:  $100 - 20 = 80$

Amplitud:  $80/3 = 26$

<b>CRITERIO</b>	<b>VALORACION</b>
No óptimo	20 – 46
Regular	47 – 73
Óptimo	74 – 100

#### BAREMO PARA LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Máximo puntaje:  $5 \times 20 = 100$

Mínimo puntaje:  $1 \times 20 = 20$

Rango:  $100 - 20 = 80$

Amplitud:  $80/3 = 26$

<b>CRITERIO</b>	<b>VALORACION</b>
Bajo	20 – 46
Medio	47 – 73
Alto	74 – 100

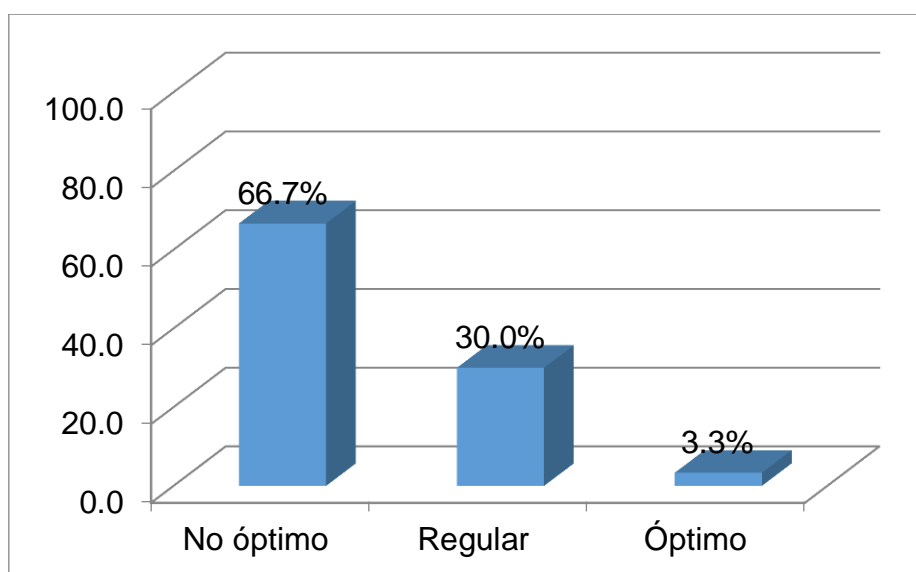
### 3.1. Resultados de la variable 1: Gestión educativa

La variable 1; Gestión educativa presenta a su vez 03 dimensiones: Gestión de las condiciones para el aprendizaje, Gestión del clima y convivencia escolar y Gestión de las condiciones operativas y recursos de la institución educativa.

**Tabla N° 1. Gestión educativa**

Escala de medición	fi	%
No óptimo	40	66.7%
Regular	18	30.0%
Óptimo	2	3.3%
TOTAL	60	100%

**Fuente:** Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia.



**Gráfico N° 1. Gestión educativa**

**Fuente:** Elaboración propia en base a la Tabla N° 1

**Interpretación:** La tabla N° 1 y gráfico N° 1 muestran los resultados para conocer la opinión de los docentes del nivel primario de la UGEL Concepción 2018, donde podemos notar que la mayoría (66,7%) señalan que en la UGEL Concepción existe una gestión educativa no óptima; seguido del 30% que manifiestan que en UGEL Concepción existe una gestión educativa regular; mientras que solo el 3,3%

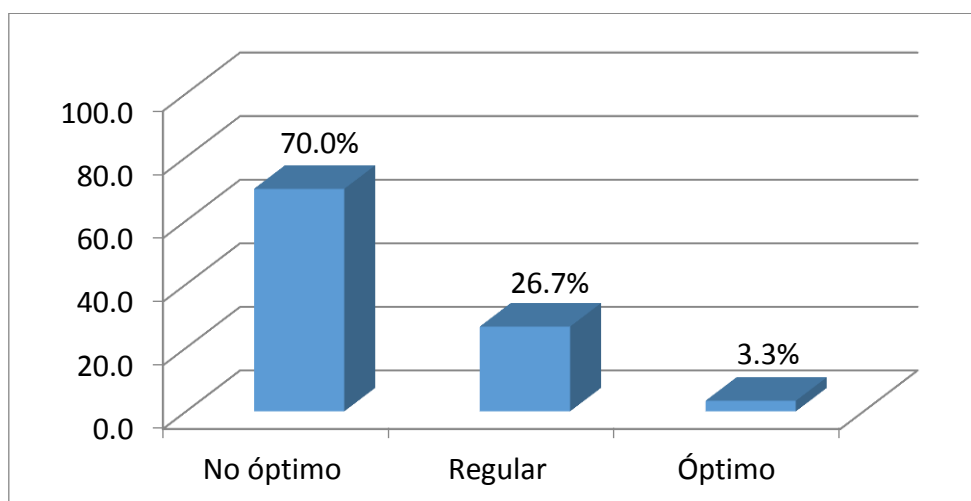
señalan que en la UGEL Concepción existe una gestión educativa óptimo. Concluyendo que existe un gran número de docentes que manifiestan que en la UGEL Concepción existe una gestión educativa no óptima.

### 3.1.1. Dimensión 1: Gestión de las condiciones para el aprendizaje

**Tabla N° 2. Gestión de las condiciones para el aprendizaje**

Escala de medición	fi	%
No óptimo	42	70.0%
Regular	16	26.7%
Óptimo	2	3.3%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia



**Gráfico N° 2. Gestión de las condiciones para el aprendizaje**

Fuente: Elaboración propia en base a la Tabla N° 2

**Interpretación:** La tabla N° 2 y gráfico N° 2 muestran los resultados para conocer la opinión de los docentes del nivel primario de la UGEL Concepción 2018, donde podemos notar que la mayoría (70,0%) señalan que en la UGEL Concepción existe una gestión de las condiciones para el aprendizaje no es óptimo; seguido del 26.7% que manifiestan que en UGEL Concepción existe una gestión de las condiciones para el aprendizaje regular; mientras que solo el 3,3% señalan que en la UGEL Concepción existe una gestión de las condiciones para el aprendizaje

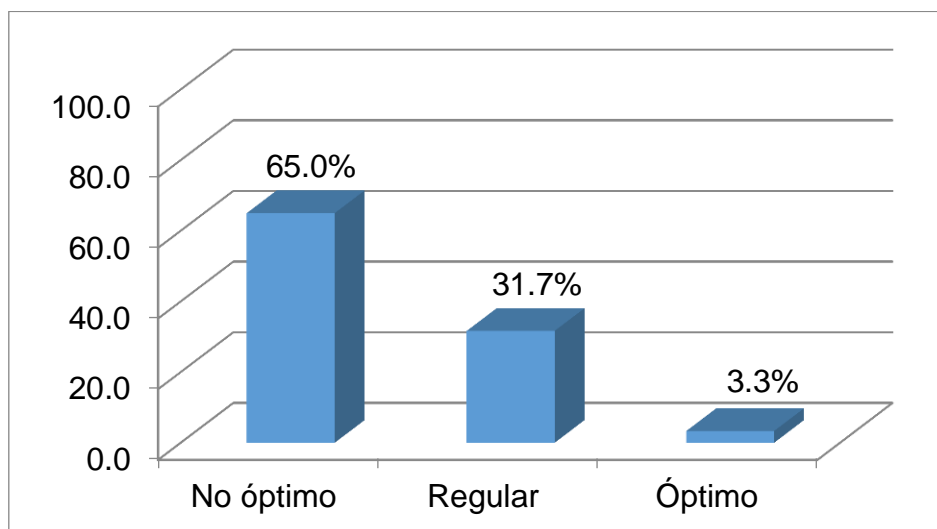
óptimo. Concluyendo que existe un gran número de docentes que manifiestan que en la UGEL Concepción existe una gestión de las condiciones para el aprendizaje malo.

### 3.1.2. Dimensión 2: Gestión del clima y convivencia escolar

**Tabla N° 3. Gestión del clima y convivencia escolar**

Escala de medición	fi	%
No óptimo	39	65.0%
Regular	19	31.7%
Óptimo	2	3.3%
TOTAL	60	100.0%

**Fuente:** Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia



**Gráfico N° 3. Gestión del clima y convivencia escolar**

**Fuente:** Elaboración propia en base a la Tabla N° 3

**Interpretación:** La tabla N° 3 y gráfico N° 3 muestran los resultados para conocer la opinión de los docentes del nivel primario de la UGEL Concepción 2018, donde podemos notar que la mayoría (65%) señalan que en la UGEL Concepción existe una gestión del clima y convivencia escolar el cual es no óptimo; seguido del 31.7% que manifiestan que en UGEL Concepción existe una gestión del clima y convivencia escolar el cual es regular; mientras que solo el 3.3% señalan que en



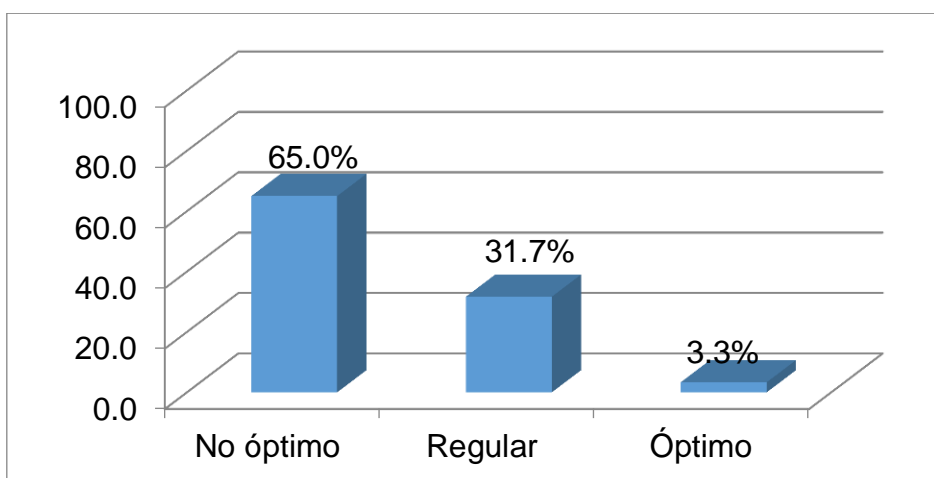
la UGEL Concepción existe una gestión del clima y convivencia escolar el cual es óptimo. Concluyendo que existe un gran número de docentes que manifiestan que en la UGEL Concepción existe una gestión del clima y convivencia escolar el cual no es óptimo.

### 3.1.3. Dimensión 3: Gestión de las condiciones operativas y recursos de la institución educativa

**Tabla N° 4. Gestión de las condiciones operativas y recursos de la institución educativa**

Escala de medición	fi	%
No óptimo	39	65.0
Regular	19	31.7
Óptimo	2	3.3
TOTAL	60	100.0

**Fuente:** Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia



**Gráfico N° 4. Gestión de las condiciones operativas y recursos de la institución educativa**

**Fuente:** Elaboración propia en base a la Tabla N° 4

**Interpretación:** La tabla N° 4 y gráfico N° 4 muestran los resultados para conocer la opinión de los docentes del nivel primario de la UGEL Concepción 2018, donde podemos notar que la mayoría (65%) señalan que en la UGEL Concepción existe una gestión de las condiciones operativas y recursos de la institución educativa el

cual no es óptimo; seguido del 31.7% que manifiestan que en UGEL Concepción existe una gestión de las condiciones operativas y recursos de la institución educativa el cual es regular; mientras que solo el 3.3% señalan que en la UGEL Concepción existe una gestión de las condiciones operativas y recursos de la institución educativa el cual es óptimo. Concluyendo que existe un gran número de docentes que manifiestan que en la UGEL Concepción existe una gestión de las condiciones operativas y recursos de la institución educativa el cual no es óptimo.

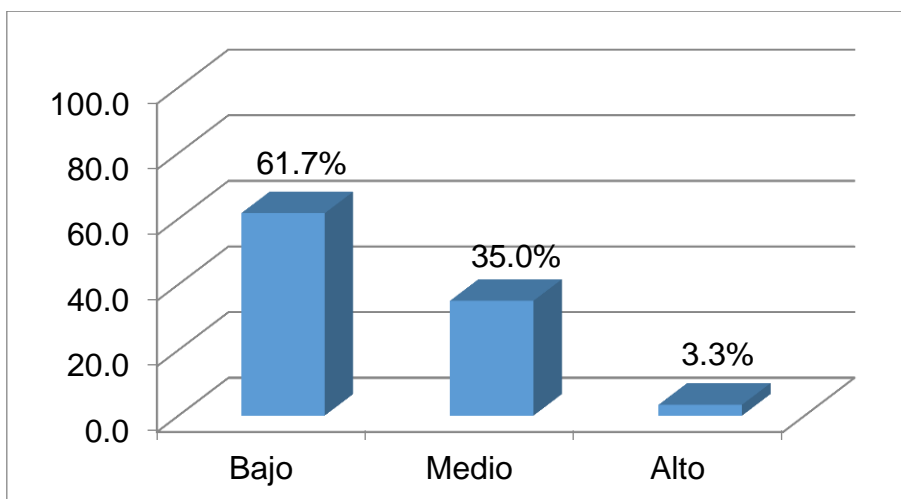
### 3.2. Resultados de la Variable 2: Desempeño docente

La variable 2 cuenta con tres dimensiones: 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.

**Tabla N° 5. Desempeño docente**

Escala de medición	fi	%
Bajo	37	61.7%
Medio	21	35.0%
Alto	2	3.3%
TOTAL	60	100.0%

**Fuente:** Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia



**Gráfico N° 5. Desempeño docente**

**Fuente:** Elaboración propia en base a la Tabla N° 5

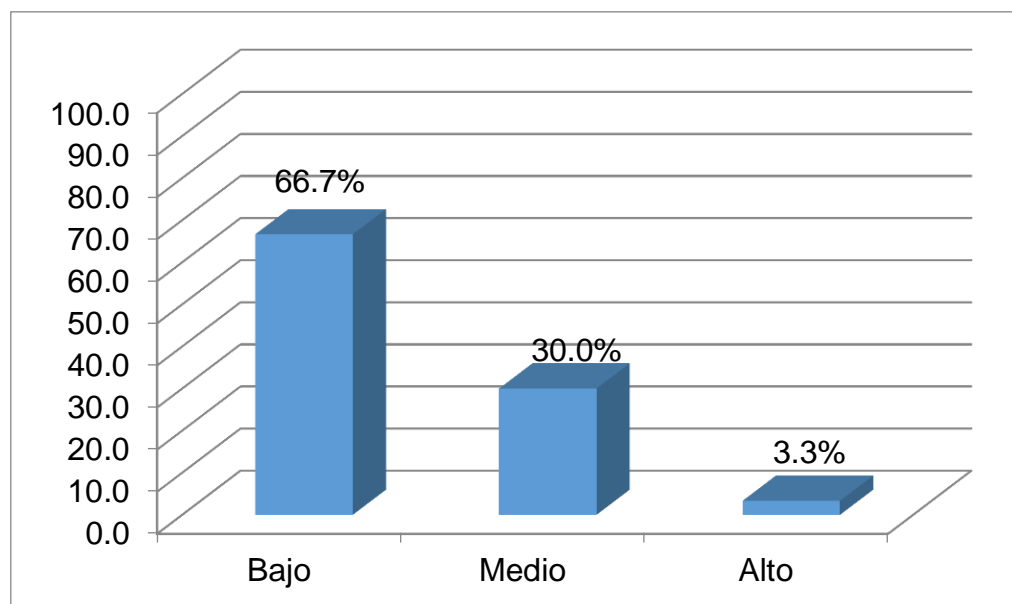
**Interpretación:** La tabla N° 5 y gráfico N° 5 muestran los resultados para conocer la opinión de los docentes del nivel primario de la UGEL Concepción 2018, donde podemos notar que la mayoría (61.7%) señalan que en la UGEL Concepción existe un desempeño docente es bajo; seguido del 35% que manifiestan que en UGEL Concepción existe un desempeño docente medio; mientras que solo el 3.3% señalan que en la UGEL Concepción existe un desempeño docente es alto. Concluyendo que existe un gran número de docentes que manifiestan que en la UGEL Concepción existe un desempeño docente es bajo.

**3.2.1. Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.**

**Tabla N° 6.** *Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.*

Escala de medición	fi	%
Bajo	40	66.7%
Medio	18	30.0%
Alto	2	3.3%
TOTAL	60	100.0%

**Fuente:** Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia



**Gráfico N° 6.** *Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.*

**Fuente:** Elaboración propia en base a la Tabla N° 6

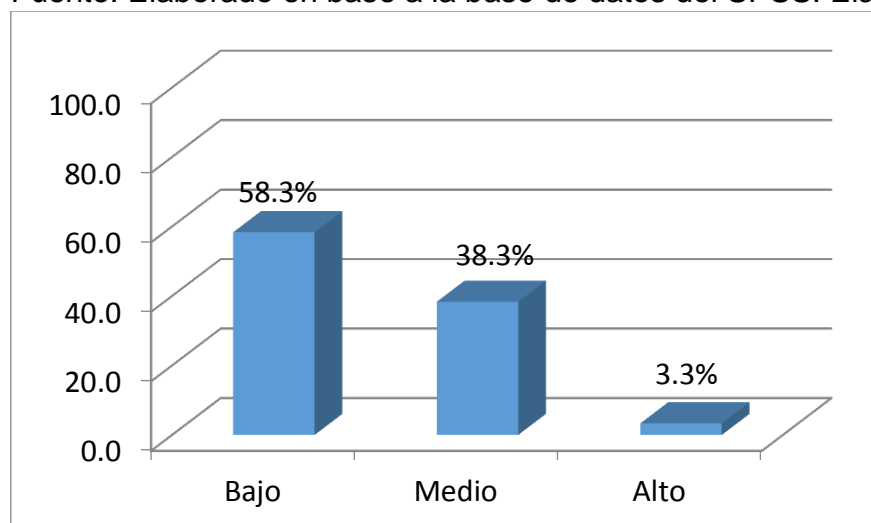
**Interpretación:** La tabla N° 6 y gráfico N° 6 muestran los resultados para conocer la opinión de los docentes del nivel primario de la UGEL Concepción 2018, donde podemos notar que la mayoría (66.7%) señalan que en la UGEL Concepción existe una preparación para el aprendizaje de los estudiantes es bajo; seguido del 30% que manifiestan que en UGEL Concepción existe una preparación para el aprendizaje de los estudiantes es medio; mientras que solo el 3.3% señalan que en la UGEL Concepción existe una preparación para el aprendizaje de los estudiantes es alto. Concluyendo que existe un gran número de docentes que manifiestan que en la UGEL Concepción existe una preparación para el aprendizaje de los estudiantes es bajo.

**3.2.2. Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.**

**Tabla N° 7. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.**

Escala de medición	fi	%
Bajo	35	58.3%
Medio	23	38.3%
Alto	2	3.3%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia.



**Gráfico N° 7. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.**

Fuente: Elaboración propia en base a la Tabla N° 7

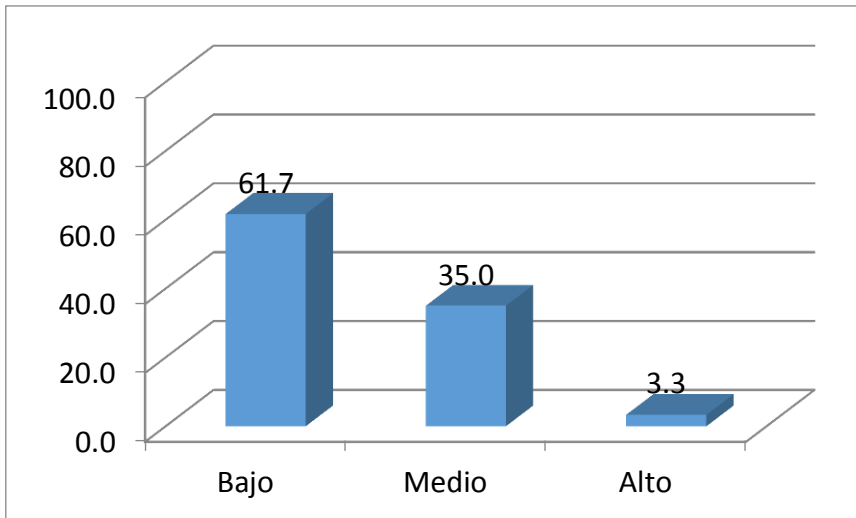
**Interpretación:** La tabla N° 7 y gráfico N° 7 muestran los resultados para conocer la opinión de los docentes del nivel primario de la UGEL Concepción 2018, donde podemos notar que la mayoría (58.3%) señalan que en la UGEL Concepción existe una enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es bajo; seguido del 38.3% que manifiestan que en UGEL Concepción existe una enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es medio; mientras que solo el 3.3% señalan que en la UGEL Concepción existe una enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es alto. Concluyendo que existe un gran número de docentes que manifiestan que en la UGEL Concepción existe una enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es bajo.

### 3.2.3. Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

**Tabla N° 8. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

Escala de medición	fi	%
Bajo	37	61.7%
Medio	21	35.0%
Alto	2	3.3%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia



**Gráfico N° 8. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

**Fuente:** Elaboración propia en base a la Tabla N° 8

**Interpretación:** La tabla N° 8 y gráfico N° 8 muestran los resultados para conocer la opinión de los docentes del nivel primario de la UGEL Concepción 2018, donde podemos notar que la mayoría (61.7%) señalan que en la UGEL Concepción existe una participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es bajo; seguido del 35% que manifiestan que en UGEL Concepción existe una participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es medio; mientras que solo el 3.3% señalan que en la UGEL Concepción existe una participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es alto. Concluyendo que existe un gran número de docentes que manifiestan que en la UGEL Concepción existe una participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es malo.

### 3.3. Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general

##### a) Hipótesis operacional

Ho: No existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018.

$$H_0 : \rho_s = 0$$

Ha: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

**b) Coeficiente de correlación entre la gestión educativa y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018.**

#### Estadígrafo de prueba Rho de Spearman

			Gestión Educativa	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,852**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Docente	N	60	60
		Coeficiente de correlación	,852**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

##### c) Interpretación de los coeficientes de correlación

Tabla 9. Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis general

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: Triola

**a) Nivel de significancia.**

$\alpha = 0,05$  es decir el 5%

**b) Decisión estadística**

Puesto que  $r_s$  calculada es mayor que  $r_s$  teórica ( $0,847 > 0,26$ ) a su vez como  $p$  es menor que Alfa ( $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ ) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ )

**c) Conclusión estadística.**

Se concluye que: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018.



## Hipótesis Específica N° 1

### a) Hipótesis operacional

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión de gestión de las condiciones para los aprendizajes y desempeño docente de las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018

$$H_0 : \rho_s = 0$$

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión de gestión de las condiciones para los aprendizajes y desempeño docente de las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

**b) Coeficiente de correlación entre** la dimensión de gestión de las condiciones para los aprendizajes y desempeño docente de las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018.

### Estadígrafo de prueba Rho de Spearman

			Gestión en las condiciones para los aprendizajes	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión en las condiciones para los aprendizajes	Coeficiente de correlación	1,000	,830**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,830**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### c) Interpretación de los coeficientes de correlación

Tabla 10. Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis específica N° 1

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: Triola

### d) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$  es decir el 5%

### e) Decisión estadística

Puesto que  $r_s$  calculada es mayor que  $r_s$  teórica ( $0,830 > 0,26$ ) a su vez como  $p$  es menor que Alfa ( $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

### f) Conclusión estadística.

Se concluye que: Existe relación significativa entre la dimensión de gestión de las condiciones para los aprendizajes y desempeño docente de las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018.

## Hipótesis Específica N° 2

### a) Hipótesis operacional

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión gestión del clima y convivencia escolar y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018.

$$H_0 : \rho_s = 0$$

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión gestión del clima y convivencia escolar y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018.

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

**b) Coeficiente de correlación entre la dimensión gestión del clima y convivencia escolar y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018.**

### Estadígrafo de prueba Rho de Spearman

			Gestión del clima y convivencia escolar	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión del clima y convivencia escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,775**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Docente	N	60	60
		Coeficiente de correlación	,775**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### c) Interpretación de los coeficientes de correlación

Tabla 11. Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis específica N° 2

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: Triola

### d) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$  es decir el 5%

### e) Decisión estadística

Puesto que  $r_s$  calculada es mayor que  $r_s$  teórica ( $0,775 > 0,26$ ) a su vez como  $p$  es menor que Alfa ( $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

### f) Conclusión estadística.

Se concluye que: existe relación significativa entre la dimensión gestión del clima y convivencia escolar y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018.

### Hipótesis Específica N° 3

#### a) Hipótesis operacional

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión gestión de las condiciones operativas y de los recursos y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018.

$$H_0 : \rho_s = 0$$

Ha: No existe relación significativa entre la dimensión gestión de las condiciones operativas y de los recursos y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018.

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

**b) Coeficiente de correlación entre** la dimensión gestión de las condiciones operativas y de los recursos y el desempeño docente.

Estadígrafo de prueba Rho de Spearman

			Gestión de las condiciones operativas y de los recursos	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión de las condiciones operativas y de los recursos	Coeficiente de correlación	1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,805**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### c) Interpretación de los coeficientes de correlación

Tabla 12. Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis específica N° 3

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: Triola

### d) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$  es decir el 5%

### e) Decisión estadística

Puesto que  $r_s$  calculada es mayor que  $r_s$  teórica ( $0,805 > 0,26$ ), a su vez como  $p$  es menor que Alfa ( $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

### f) Conclusión estadística.

Se concluye que: Existe relación significativa entre la dimensión gestión de las condiciones operativas y de los recursos y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018.

## **IV. Discusión**

Se ha planteado el objetivo general siguiente: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018 y después de aplicar los instrumentos del cuestionario a la muestra seleccionada se obtuvo la correlación Rho de Spearman de 0,852 siendo una correlación positiva fuerte; a su vez como  $p$  es menor que Alfa ( $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ ) el cual confirma que existe relación directa fuerte entre la gestión educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018; esto significa que la relación entre estas dos variables se fortalecen entre sí, por la misma razón de que si existe una buena gestión educativa, el desempeño docente será bueno en las instituciones educativa del nivel primario de la UGEL Concepción 2018.

Los resultados se asemejan con la tesis de Alarcon (2013). Que lleva por título: “Gestión Educativa y Calidad de la Educación en Instituciones Privadas en Lima Metropolitana”. Por lo que se propone un modelo correlacional que identifica algunas variables que inciden en la gestión de las organizaciones escolares de calidad, por lo que la actual situación del sistema educativo y todos sus componentes resaltando a la educación como base para el crecimiento y desarrollo de cada país. Concluyendo que se llegó a conocer el papel de la gestión educativa y la calidad de la educación que logran las instituciones privadas, siendo determinantes ya que los comentarios de los participantes siendo una respuesta acertada.

Los logros de los alumnos en comunicación oral y escrita, análisis y síntesis en la solución de problemas están relacionados con la buena gestión de los directivos de la institución.

El objetivo específico N° 1: Determinar la relación que existe entre la dimensión de gestión en las condiciones para los aprendizajes y desempeño docente de las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018, y después de aplicar los instrumentos del cuestionario a la muestra seleccionada se obtuvo la correlación Rho de Spearman de 0,830



siendo una correlación positiva fuerte; a su vez como  $p$  es menor que Alfa ( $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ ) el cual confirma que existe relación directa fuerte entre la dimensión de gestión en las condiciones para los aprendizajes y desempeño docente de las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018; esto significa que la relación entre estas dos variables se fortalecen entre sí, por la misma razón de que si existe una buena gestión en las condiciones para los aprendizajes, el desempeño docente será bueno en las instituciones educativa del nivel primario de la UGEL Concepción 2018.

Concordando con la investigación realizada por Monrroy (2012). En su tesis: “Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una Institución Educativa de Ventanilla - Callao”. Tesis de Maestría en Educación. Facultad de Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima – Perú. Quien concluye que existe una correlación positiva entre rendimiento académico en matemática con las prácticas pedagógicas, responsabilidad en las funciones laborales, relaciones interpersonales y el desempeño docente. Asimismo existe una correlación positiva entre el rendimiento académico y la responsabilidad en funciones laborales del desempeño docente, aspecto que incide en mayor medida en comparación con las otras dimensiones, existe una correlación positiva entre el rendimiento académico y las relaciones interpersonales del desempeño docente. Finalmente concluye que existe una correlación positiva entre el rendimiento académico y las práctica pedagógicas del desempeño docente.

El objetivo específico N° 2: Determinar la relación que existe entre la dimensión gestión del clima y convivencia escolar y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018, y después de aplicar los instrumentos del cuestionario a la muestra seleccionada se obtuvo la correlación Rho de Spearman de 0,775 siendo una correlación positiva fuerte; a su vez como  $p$  es menor que Alfa ( $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ ) el cual confirma que existe relación directa fuerte entre la dimensión gestión del clima y convivencia escolar y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018; esto significa que la relación entre

estas dos variables se fortalecen entre sí, por la misma razón de que si existe una buena gestión del clima y convivencia escolar, el desempeño docente será bueno en las instituciones educativa del nivel primario de la UGEL Concepción 2018.

Coincidiendo así con la investigación realizada por Flores (2012). Tesis: “Gestión, Liderazgo y Valores en la Unidad Educativa Experimental FAE - N°1. Ciudad de Quito”, Quito – Ecuador. Donde la autora describe que en la actualidad con el apareamiento de la globalización en el campo educacional exige la preparación profesional capaz de integrarse al contexto científico y tecnológico a pasos agigantados, la investigación permitirá analizar la situación institucional sobre la gestión, liderazgo y valores en la administración de la Unidad Educativa Experimental FAE. N°1, mediante la aplicación de técnicas de investigación bibliográficas y de campo. Concluyendo en que la Unidad Experimental FAE aplica un modelo de gestión y liderazgo innovador por competencias que está acorde con el contexto social y tecnológico para lograr incorporar un valor agregado que brinde una formación de actitud de cambios, valores y mentalidad. Finalmente los resultados de los cuadros estadísticos muestran que existen una adecuada organización en cada una de las áreas con lineamientos de cultura organizacional.

Sobre lo anterior podemos señalar que la influencia del directivo son claves para la mejora de los aprendizajes, en la práctica docente, condiciones de trabajo y el funcionamiento de la escuela. En las visitas de monitoreo se comprueba muchas veces que donde se encuentra directores y docentes con liderazgo pedagógico se respira un clima de trabajo armónico, los estudiantes y padres de familia construyen un sentido de comunidad lo que permite el desarrollo de competencias, capacidades y valores éticos.

El objetivo específico N° 3: Determinar la relación que existe entre la dimensión de gestión de las condiciones operativas y de los recursos y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018, y después de aplicar los instrumentos del cuestionario a la

muestra seleccionada se obtuvo la correlación Rho de Spearman de 0,805 siendo una correlación positiva fuerte; a su vez como  $p$  es menor que Alfa ( $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ ) el cual confirma que existe relación directa fuerte entre la dimensión de gestión de las condiciones operativas y de los recursos y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018; esto significa que la relación entre estas dos variables se fortalecen entre sí, por la misma razón de que si existe una buena gestión de las condiciones operativas y de los recursos, el desempeño docente será bueno en las instituciones educativa del nivel primario de la UGEL Concepción 2018.

Concordado con la investigación realizada por Juárez (2,012). Tesis titulada: “Desempeño docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao”. Lima – Perú. La autora describe la labor educativa que realiza el docente, considerando al docente como un eje esencial alrededor del cual se mueve una gama de variables, que son el reflejo del sistema educativo nacional, por esta razón el desempeño docente representa un factor fundamental en el entendimiento y comprensión de la labor educativa de una determinada comunidad o institución, el Ministerio de Educación señala que la docencia es una profesión que ha sufrido un gran deterioro debido a que cada gobierno busca obtener resultados efectistas, adhiriéndose a ello una práctica docente que se ve enfrentada a múltiples obstáculos cuando se pretende mensurar su eficacia, sus características buscando a través de la evaluación clasificar y rotular a los docentes, lo que no contribuye a mejorar el trabajo pedagógico. Concluyendo que el nivel de desempeño de los docentes de secundaria en la unidad de análisis tiene una elevada tendencia a presentar niveles buenos. El desempeño de los docentes con respecto a la dimensión de planificación del trabajo pedagógico tanto en la ficha de evaluación docente se encuentra en un nivel bueno. El desempeño de los docentes, tanto en la autoevaluación docente, y la opinión de los estudiantes es bueno. Por ultimo el desempeño docente en el campo de las ciencias y de las humanidades se califica como aceptable.

La mayoría de escuelas de la UGEL Concepción tienen carencias y presentan dificultades que se manifiestan en el escaso logro de aprendizajes de sus estudiantes y en la contribución mínima en su formación integral; lo que amerita una toma de acción urgente para fortalecer el liderazgo pedagógico en directivos y docentes encontrando las relaciones significativas entre la gestión educativa y el desempeño docente.

Por otro lado la gestión educativa es muy importante, ya que permitirá que el docente se pueda encontrar bien capacitado para la realización de sus actividades, sesiones de aprendizajes, unidades de aprendizaje, etc. Por lo que es importante que pueda existir el acompañamiento de una gestión educativa hacia el desempeño docente, el cual pueda permitir a los docentes realizar con eficiencia sus labores dentro y fuera del aula.

## **V. Conclusiones**

La investigación concluyó de la manera siguiente:

1. Se determinó que existe relación directa entre la gestión educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018; con un coeficiente Rho de Sperman 0,852 considerado una correlación positiva fuerte; a su vez como p es menor que Alfa ( $p= 0.000 < \alpha = 0.05$ ) lo cual confirma que la aplicación de la gestión educativa mejora el desempeño docente y por ende se logra mejores resultados en los docentes.
2. Se concluyó que existe relación directa entre la dimensión de gestión en las condiciones para los aprendizajes y desempeño docente de las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018; coeficiente Rho de Sperman 0,830 considerado como una correlación positiva fuerte; a su vez como p es menor que Alfa ( $p= 0.000 < \alpha = 0.05$ ) lo que confirma la aplicación de la gestión en las condiciones para los aprendizajes mejora el desempeño laboral en los docentes.
3. Se concluyó que existe relación directa entre la dimensión gestión del clima y convivencia escolar y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018; coeficiente Rho de Sperman 0,775 considerado como una correlación positiva fuerte; a su vez como p es menor que Alfa ( $p= 0.000 < \alpha = 0.05$ ) lo que confirma la aplicación de la gestión del clima y convivencia escolar mejora el desempeño laboral en los docentes.
4. Se concluyó que existe relación directa entre la dimensión de gestión de las condiciones operativas y de los recursos y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018; coeficiente Rho de Sperman 0,805 considerado como una correlación positiva fuerte; a su vez como p es menor que Alfa ( $p= 0.000 < \alpha = 0.05$ ) lo que confirma la aplicación la gestión de las condiciones operativas y de los recursos mejora el desempeño laboral en los docentes.

## **VI. Recomendaciones**

1. La UGEL Concepción según los resultados deberá priorizar estrategias de formación para fortalecer las competencias de los directivos y así elevar la calidad de la gestión educativa. Considerando al directivo como líder pedagógico en el marco de las reformas educativas que se vienen implementando desde el Ministerio de educación.
2. Organizar las redes educativas con nuevos lineamientos estratégicos en el cual se involucre una gestión participativa de Instituciones educativas cercanas, instituciones representativas de la comunidad, padres de familia valorando el protagonismo de cada uno de los actores educativos.
3. Fortalecer la construcción un sistema de capacitación interna, es decir desde el mismo centro educativo para lograr su autonomía como una organización que aprende y se desarrolle a sí misma motivada por sus sueños, articulado con diferentes agentes de la comunidad.
4. Incentivar las ideas, iniciativas y propuestas plasmadas en los planes de innovación en las que se destaque el cambio de actitud del directivo y docente, promoción del talento humano, revalorización de la identidad intercultural, logros académicos, culturales y otros como requisito para la mejora de los aprendizajes.
5. Establecer el balance anual respecto al trabajo colegiado de directivos y docentes en la “escuela que queremos” de una manera pública y reflexiva.
6. Incentivar en las instituciones educativas la rendición de cuentas con transparencia y libre acceso a la información del uso de recursos económicos.
7. Monitorear y acompañar con personal especializado a las Instituciones educativas con bajo nivel de buen clima institucional.



## **VII. Referencia**

- Acevedo, L. (2002). *Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente*. Lima: Ed. UNMSM.
- Arguin, G. (1988) *La planeación estratégica en la universidad de Québec*. Quebec: Edit. Presses de l'Univerité du Québec.
- Álvarez, I. y Topete, C. (2004). Búsqueda de la calidad en la educación básica. Conceptos básicos, criterios de evaluación y estrategia de gestión. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativo*. Lima – Perú.
- Alvarado, O. (2015). *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. Lima: Edit. Fondo de Desarrollo Editorial. Lima – Perú.
- Albarracín, C. (2005). *Correlación entre rendimiento académico y hábitos de estudio en alumnos varones del primer, tercer y quinto grado de educación primaria en colegios de pueblos jóvenes y del radio urbano del Callao*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Ciencias de la Educación. UNE, Lima, Perú.
- Alarcón, S. (2013). Tesis. *En su trabajo de investigación. "Gestión Educativa y Calidad de la Educación en Instituciones Privadas en Lima Metropolitana"*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Educación. Instituto para la Calidad de la Educación. Universidad de San Martín de Porres. Lima – Perú.
- Alianza por la calidad de educación (2008). Programa Escuelas de Calidad. Recuperado de <http://basica.sep.gob.mx/pec/dprograma/MatGestModulo5.pdf>
- Arredondo, M. (2009). *Notas para un modelo de docencia: Formación pedagógica de profesores. Teoría y experiencias en México*. México: Edit. ANUIES. CESU. Pág. 77.
- Astocaza, J. (2014). *Desempeño profesional de los docentes de primaria, titulados en la Universidad Nacional de Educación en el año 2000, que laboran en los colegios de Lima Metropolitana*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Ciencias de la Educación no publicada, UNE. Lima, Perú. Pág. 87.
- Badillo, M. (2005). El director como líder en la gestión educativa y el desafío para elevar la calidad de la educación básica. En Congreso Nacional de Investigación Educativa. México: COMIE.

- Barraycoa, J. (2010). *La competencia de trabajo en equipo: más allá del corta y pega*. Recuperado de:  
<http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n111/DATOSS.htm>
- Bolívar, A. (2012). *Liderazgo, mejora y centros educativos*. Madrid: Edit. UNED
- Barriga, C. (2016). *Influencia del docente en el rendimiento del alumno. Investigación*. Lima: Ed. UNMSM. Luma – Perú.
- Bazán, M. (2007). *Relación entre Desempeño docente y rendimiento académico de los alumnos de Instituciones Estatales del Distrito de Ventanilla – Callao*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Ciencias de la Educación no publicada, UNE, Lima, Perú.
- Botero, C. (2004). *Cinco tendencias de la gestión educativa*. Revista Iberoamericana de Educación, 49(2), 2-11.
- Brandstadter, A. (2007). *La gestión: Cartografía semántica para orientarse en un territorio enmarañado*. Revista Novedades Educativas, 18.
- Bretel, L. (2002). *Propuesta para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una definición de la carrera pública magisterial*. Santiago de Chile: Ed. Marco del Buen Desempeño Directivo.
- Cahuana, E. (2006). *Medición de la productividad educativa: Un modelo TCC*. Ed. Pirámide
- Cano, E. (2008). *Evaluación de la calidad educativa*. Madrid: Edit. La Muralla.
- Carrasco, S. (2009). *Gestión de calidad y formación profesional*. Lima: Edit. San Marcos.
- Carrillo, S. (2002). *La Gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación. En Proyecto de Fortalecimiento de la Gestión Educativa en y a través de los Institutos Superiores Pedagógicos-PROFOGED-GTZ. Materiales de trabajo sobre gestión educativa*. Lima: Ministerio de Educación del Perú. Cooperación Alemana de Desarrollo-GTZ.
- Castro, A. (2007). *Teorías implícitas del liderazgo, contexto y capacidad de conducción*. Anales de Psicología. Junio. Vol. 22. Nº 001. Universidad de Murcia. España. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/167/16722112.pdf>

- Cela, T. (2002). *El modelo universal de la calidad*. Santiago de Compostela: Edit. Servicios de Publicaciones e Intercambio científico Universidad de Santiago de Compostela.
- CENCADEMOR (2002). *Taller de Planeación Estratégica, Planeación Estratégica: Sector Educativo*. México.
- Condori, R. (2017) *Tesis que lleva por título: Gestión del director y desempeño docente en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, Ugel 02, Lima 2016*. Presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.
- Cooper, J. (2005). *Estrategias de enseñanza*. México: Ed. Limusa.
- Cuenca, R. (2011). *Folios de la familia y la sociedad*. Lima: MIT
- Deza, R.; Muñoz, L. (2009) *Metodología de la Investigación Científica*. (3ª. Ed.). Perú: Ediciones Universidad Alas Peruanas.
- Díaz, H. (2015). *Formación docente en el Perú. Realidad y tendencias*. Lima: Fundación Santillana
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española-RAE (2001). *Definición de Gestión*. 2da. Edición.
- Espínola, V. & Silva, M. E. (2009). *Competencias del sostenedor para una efectiva gestión del mejoramiento educativo en el nivel local: una propuesta*. Santiago de Chile: Edit. Centro de Políticas Comparadas de Educación (CPCE).
- Flores, D. (2012). Tesis en su trabajo de investigación titulado: “*Gestión, Liderazgo y Valores en la Unidad Educativa Experimental FAE - N°1. Ciudad de Quito*”. Escuela de Ciencias de la Educación. Quito – Ecuador.
- García, J. (2004). *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Recuperado de [http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol9num3/art2\\_hm](http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol9num3/art2_hm).
- Godino, J., Batanero, C. y Font, V. (2003). *Fundamentos de la enseñanza y el aprendizaje de las matemáticas para maestros*. Tesis doctoral. Facultad de educación. Universidad de Granada. Visto el 20 de mayo del 2012 en la página <http://www.ugr.es/local/jgodino/edumat-maestros/>

- González, J. (2005). *De la gestión pedagógica a la gestión educativa. Una tarea inconclusa. Observatorio Ciudadano de la Educación. Colaboraciones Libres.* Volumen V, número 185. Recuperado de <http://www.observatorio.org/colaboraciones/gonzalezpalma2.html>
- Guevara, B. (2000). *Evaluación constructivista, teorías, técnicas y modelos.* Lima: Ed. Pensamiento y Acción.
- Gutiérrez, J. (2003) *Relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los alumnos de la EBR de Lima.* Investigación ordinaria para el Instituto de Investigación de la UNE. Lima. Perú.
- Harvey, L & Knight, P. (1996). *External Quality Monitoring. Transforming Higher Education.* En Bristo: The Society for research into higher education. Open University Press.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación.* (6ªed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hopkins, D. & Reynolds, D. (2006). *The Past, Present and Future of School Improvement.* Londres: Edit. British Educational Research Journal.
- Jiménez, B. (2006). *Claves para comprender la formación profesional en Europa y España.* Barcelona: Ed. EUB.
- Juárez, A. (2,012). Tesis. En su trabajo de investigación titulado: “*Desempeño docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao*”. Escuela de Ciencias de la Educación. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Educación. Con mención en Gestión de la Educación. Facultad de Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima – Perú.
- Khot, M. (2016) *Estrategias para la gestión educativa.* Lima: Edit. Fondo de desarrollo editorial de la Universidad de Lima –Perú.
- Lavín, S. (2007). *Transitando desde la gestión de un establecimiento hacia la gestión de un centro de desarrollo educativo.* Madrid: Edit. Educare.
- Leithwood, K., & Riehl, C. (2005). *What we know about successful leadership.* New York: Edit. Teachers College Press.
- Lovelace, M. (1995) *Educación multicultural. Lengua y Cultura en la Escuela Plural.* Madrid: Edit. Escuela Española

- López, Francisco (2014). *La gestión de calidad en educación*. Madrid: Ed. La muralla.
- Mateo (2005) *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Ed. Alfaomega. Lima, Perú.
- Maureira, O. (2004). El liderazgo factor de eficacia escolar, hacia un modelo causal. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.
- Méndez, C. (2008) *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación*, Edt Mc Graw-Hill interamericana, tercera edición, Colombia. 246p.
- MINEDU (2003) *En la ley (28044) ley general de educación en el artículo 55*, p.23. [http://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)
- MINEDU (2014), *Marco de Buen Desempeño del Directivo*, Lima. Perú. p.17.
- Monrroy, M. (2012). Tesis. En su trabajo de investigación titulado: “*Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una Institución Educativa de Ventanilla - Callao*”. Tesis de Maestría en Educación. Facultad de Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima – Perú.
- Montenegro, A. (2003). *Evaluación Del Desempeño Docente*. Bogotá: Magisterio Ediciones Especiales.
- Municio, P. (2000). *Herramientas para la evaluación de la calidad*. Barcelona: Edit. CISS praxis.
- Ortiz, A. (2014), Tesis titulada: *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, las Américas Nemecia Portillo y José del Valle, Municipio del Distrito Central*.
- Pozner, P. (2009). *El directivo como gestor de aprendizajes escolares*. Buenos Aires, Argentina: AIQUE.
- Ponce, J. (2005). *La gestión escolar y los profesores de telesecundaria*. Puebla: Edit. Mexicana.
- Rodríguez, L. (2009). *La planeación de clase: Una habilidad docente que requiere de un marco teórico*. *Odiseo, revista electrónica de pedagogía*, 7, (13).

- Recuperado el {día, mes y año} de: [http://www.odiseo.com.mx/2009/7-13/rodriguez-planeacion\\_clase.html](http://www.odiseo.com.mx/2009/7-13/rodriguez-planeacion_clase.html)
- Román, M. & Cardemil, C. (2007). *Análisis de escenarios del campo educativo y mapa de actores: Argentina, Chile, Colombia y Perú*. Santiago de Chile: Red Latinoamericana de Promoción de Políticas Nacionales de Equidad. Fundación Ford.
- Rosario, A. (2017). Tesis: *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima-2016*. El cual fue presentado a la Escuela de posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de educación.
- Ruiz, J. M. (2009). *Revista Iberoamericana de Educación. La autoevaluación institucional en un centro de educación primaria* Número 8. Recuperado de <http://www.oei.es/oeivirt/rie08a07.htm>
- Soto, R. (2015) *Validez y confiabilidad del instrumento*. UCV, Trujillo-Perú
- Saavedra, P. (2014). *Estilos de liderazgo de los gestores de la escuela y la motivación laboral en la Escuela Miguel de Cervantes 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación a distancia (UNED) Madrid.
- SEP-ANUIES. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior en México. Recuperado de <http://www.anuies.mx/>
- Senlle, A. y Gutiérrez, N. (2005). *Calidad en los servicios educativos*. Ediciones Días de Santos.
- Solórzano, C.; Rueda, M. (2005). *La administración-gestión escolar en el nivel primaria y la descentralización educativa. Un estudio de caso*. En Congreso Nacional de Investigación Educativa. Memoria. México: COMIE.
- Sosa, G. (2017) Tesis: *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las Instituciones educativas de Puente Piedra*. Dicha investigación fue presentada a la Escuela de Posgrado Universidad Inca Garcilaso de la Vega, mención en Maestra en administración de la educación.
- Synthesis (2008). *La gestión escolar en las instituciones educativas*. Recuperado de [www.uach.mx/extension\\_y\\_difusion/synthesis/2008/11/10/Gestios\\_escolar.pdf](http://www.uach.mx/extension_y_difusion/synthesis/2008/11/10/Gestios_escolar.pdf)

- Tapia, G. (2003). *Un plan para la mejora de la gestión de la escuela*. Documentos de trabajo. México: Edit. Rueda.
- Uribe, M. (2005). El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad. Un desafío de orden superior. Revista PRELAC.
- Valles, M. (2003). *La gestión escolar en la escuela primaria*. Durango: Edit. Mexicana.
- Valdes, 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.
- Vásquez, B. (2007) *Los profesores directores que laboran en escuelas unidocentes del ámbito rural y sus necesidades de capacitación en gestión*. Educación; 16(31): 63-80.
- Wilson, J. (2015). *Cómo valorar la calidad de la enseñanza*. Madrid: Edit. Paidós.
- Zubiría, J. (2013), *De La Escuela Nueva Al Constructivismo*. Bogotá. (Al Estilo APA 6ta. Edición. Parafraseado, citado y referenciado)



## **ANEXOS**

**Anexo 1. Matriz de consistencia**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA UGEL CONCEPCIÓN 2018**

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de gestión de las condiciones para los aprendizajes y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión de gestión en las condiciones para los aprendizajes y desempeño docente de las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión gestión del clima y convivencia escolar</p>	<p><b>Gestión educativa</b></p> <p>Define a la gestión como el “acto de gestionar o efecto de administrar”; y gestionar alude al “acto de hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o deseo cualquiera”.</p> <p>Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española-RAE (2001)</p> <p><b>Desempeño docente</b></p> <p>El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión de gestión de las condiciones para los aprendizajes y desempeño docente de las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018?</p> <p>Existe relación significativa entre la</p>	<p><b>VARIABLE (V1)</b></p> <p>Gestión educativa</p> <p><b>VARIABLE (V2)</b></p> <p>Desempeño docente</p>	<p><b>1.GESTIÓN EDUCATIVA</b></p> <p>1.1.Gestión de las condiciones para los aprendizajes</p> <p>1.2.Gestión del clima y convivencia escolar</p> <p>1.3 .Gestión de las condiciones operativas y de los recursos.</p> <p><b>2.DESEMPEÑO DOCENTE</b></p> <p>-Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>-Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>-Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p>Cuantitativa no experimental</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p>Correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --- O1     M --- O2     O1 --- r --- O2             </pre> </div> <p>Dónde: M=II.EE públicas</p> <p>O1 = Observación de la variable 1 r = Relación de las variables de estudio. O2 = Observación a la variable 2.</p> <p>Población muestral: Docentes.</p> <p>Muestreo: No Probabilístico por conveniencia</p> <p><b>POBLACIÓN Y</b></p>

<p>gestión del clima y convivencia escolar y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de gestión de las condiciones operativas y de los recursos y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018?</p>	<p>y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión de gestión de las condiciones operativas y de los recursos y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018</p>	<p>docente, mediante una acción reflexiva. (Montenegro 2003,p.18)</p>	<p>dimensión gestión del clima y convivencia escolar y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018?</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión gestión de las condiciones operativas y de los recursos y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018?</p>			<p><b>MUESTRA:</b></p> <p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>Docentes:60</p> <p><b>MUESTRA:</b></p> <p>Docentes:60</p> <p><b>TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS :</b></p> <p><b>INSTRUMENTO:</b></p> <p>Encuesta</p> <p>Análisis documental: Lista de cotejo</p> <p><b>VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.</b></p> <p>Juicio de expertos. Alpha de Cronbach</p>
---	---	---	--	--	--	---

**Anexo 2. Instrumentos**  
**CUESTIONARIO DE ENCUESTA PARA DOCENTES**  
**GESTIÓN EDUCATIVA**

**FECHA:** .....

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL – Concepción. 2018

**INSTRUCCIONES:**

- A continuación presentamos 16 preguntas, las cuales marcará con un aspa (x), la alternativa correcta (sólo una).

<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>Gestión de las condiciones para el aprendizaje</b>						
<b>1</b>	El directivo ha orientado a los docentes los procesos de la planificación curricular de acuerdo al marco de la implementación del currículo nacional.					
<b>2</b>	El liderazgo en la institución educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través de la reflexión conjunta plasmándose en planes de mejora.					
<b>3</b>	La gestión pedagógica en la I.E. fomenta el seguimiento de los aprendizajes a partir de evidencias que son tomadas en cuenta para la planificación curricular a largo y corto plazo así como la diversidad, problemáticas y potencialidades de la comunidad y de entorno geográfico.					
<b>4</b>	El liderazgo en la institución educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la inclusión, innovación y el cambio a través de la reflexión conjunta plasmándose en planes de mejora.					
<b>5</b>	El directivo promueve el trabajo colegiado y/o GIAS para la toma de decisiones de cambio o mejora de estrategias de enseñanza aprendizaje					
<b>6</b>	Los instrumentos de gestión escolar se diseñan de manera participativa teniendo en cuenta los resultados de los niveles de logros de aprendizaje de la ECE y /o las áreas curriculares.					
<b>7</b>	Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel					

	educativo con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo					
<b>Gestión del clima y convivencia escolar</b>						
<b>8</b>	La administración y liderazgo dentro de la institución educativa promueve la convivencia permanente de valores.					
<b>9</b>	Las habilidades de liderazgo en la I.E. se promueven a través de la capacitación continua que combine la práctica la teoría y reflexión.					
<b>10</b>	El directivo desarrolla acciones para preservar y mejorar el clima escolar					
<b>11</b>	El directivo incentiva la convivencia escolar de una manera participativa e inclusiva con toda la comunidad educativa.					
<b>12</b>	Para la resolución de conflictos se maneja estrategias de prevención mediante el diálogo y el consenso.					
<b>13</b>	La Institución educativa en consenso elabora y difunde sus normas de convivencia en su reglamento interno y en espacios visibles.					
<b>14</b>	El director promueve el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes organizando y convocando las jornadas y encuentros.					
<b>Gestión de las condiciones operativas y recursos de la institución educativa</b>						
<b>15</b>	La gerencia educativa promueve en los padres, representantes, comunidad en general, la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico y seguro.					
<b>16</b>	En la institución educativa se realiza la promoción del uso de recursos educativos del Marco del buen desempeño directivo y otros.					
<b>17</b>	Se registra oportunamente la matrícula en el SIAGIE					
<b>18</b>	La administración de la I.E. rinde cuentas de los recursos económicos oportunamente y en forma transparente a la comunidad educativa.					
<b>19</b>	La Dirección de la I.E. implementa estrategias para apoyar a estudiantes en riesgo de permanecer en la I.E.					
<b>20</b>	La I.E., tiene amenaza de riesgo sanitario.					

Elaborado por el investigador

# INSTRUMENTO DE MEDICIÓN: Cuestionario DESEMPEÑO DOCENTE

**FECHA:** .....

El presente análisis documental tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL – Concepción. 2018

**INSTRUCCIONES:**

- A continuación presentamos 20 preguntas, las cuales marcará con un aspa (x), la alternativa correcta (sólo una).

<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
1	Identifica las características de sus estudiantes, y estándares de aprendizaje de acuerdo al ciclo.					
2	Comprende los enfoques, procesos pedagógicos y didácticos del área curricular que enseña					
3	Planifica actividades de aprendizaje desafiantes y retadoras para promover el interés de los estudiantes de acuerdo a su contexto.					
4	Distingue las necesidades especiales, estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes con prácticas inclusivas.					
5	Selecciona el propósito de aprendizaje de la unidad didáctica o sesión considerando los intereses, necesidades de los estudiantes basadas en evidencias					
6	Diseña la planificación anual teniendo en cuenta los resultados de los logros de aprendizaje en la ECE y /o áreas curriculares					
7	Participa en eventos de investigación educativa y capacitaciones con actitud participativa y responsable.					
<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
8	Reflexiona en base a las normas de convivencia para la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional					
9	Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos tomando en cuenta los conocimientos, las características de los estudiantes y el entorno del aprendizaje					

10	Incorpora en el diseño de las unidades didácticas, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa					
11	Utiliza instrumentos, criterios e indicadores o desempeños previstos en la Unidad didáctica que permitan verificar los avances o dificultades en el aprendizaje de los estudiantes con espíritu comprometido hasta lograrlo.					
12	Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes y brinda retroalimentación reflexiva					
13	Participa en la elaboración de proyectos productivos, de innovación educativa o de mejora escolar					
14	Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la institución educativa					
15	Fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes ejecutando jornadas y encuentros					
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>						
16	Participa en la implementación de la biblioteca del aula y la lectura por placer así como la organización de los espacios del aula debidamente implementados, áreas verdes y otros					
17	Utiliza eficazmente los materiales del MED :cuadernos de trabajo, materiales didácticos de matemática, comunicación ,ciencia y ambiente, etc.					
18	Conoce sobre los ingresos y egresos de los recursos económicos de la I.E,					
19	Participa en la implementación de estrategias para apoyar a estudiantes en riesgo de permanecer en la I.E.					
20	Colabora activamente con la dirección en el mantenimiento y limpieza de los espacios de la institución educativa					

Elaborado por el investigador

### Anexo 3. Validez de los instrumentos

#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a) (ita): Dr. Lucio Velásquez, Cáceres

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA con mención EN EDUCACION de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede HUANCAYO, promoción 2015, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magíster en ADMINISTRACION DE LA EDUCACION.

El título del trabajo de investigación es: **"LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA UGEL CONCEPCIÓN 2018"**

Siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted y ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumentos de medición
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



.....  
Celia Nelly Hidalgo Yupari

DNI N°20400259



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a) (ita): **Dr. Sergio Guerra Barandiarán**

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA con mención EN EDUCACION de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede HUANCAYO, promoción 2015, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magister en ADMINISTRACION DE LA EDUCACION.

El título del trabajo de investigación es: **"LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA UGEL CONCEPCIÓN 2018"**

Siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted y ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumentos de medición
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



.....  
Celia Nelly Hidalgo Yupari

DNI N°20400259

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**Cuestionario: Gestión Educativa**

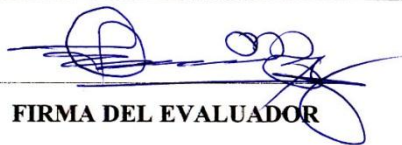
**OBJETIVO: DIRIGIDO A:** Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Oscar F. Villaverde Montoya

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** **MAGISTER EN ECONOMÍA  
MBA ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS**

**VALORACIÓN:**

AprroBado

  
FIRMA DEL EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**TÍTULO DE LA TESIS: LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA UGEL CONCEPCIÓN 2018**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Existe relación entre la variable y la dimensión		Existe relación entre la dimensión y el indicador		Existe relación entre el indicador y el ítem.		Existe relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
GESTIÓN EDUCATIVA	Gestión de las condiciones para los aprendizajes	Planificación	1. El directivo ha orientado a los docentes los procesos de la planificación curricular de acuerdo al marco de la implementación del currículo nacional.						✓		✓		✓		✓		
			2. El liderazgo en la institución educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través de la reflexión conjunta plasmándose en planes de mejora.						✓		✓		✓		✓		
		Monitoreo y acompañamiento	3. La gestión pedagógica en la I.E. fomenta el seguimiento de los aprendizajes a partir de evidencias que son tomadas en cuenta para la planificación curricular a largo y corto plazo así como la diversidad, problemáticas y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico						✓		✓		✓		✓		
			4. El liderazgo en la institución educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la inclusión, innovación y el cambio a través de la reflexión conjunta plasmándose en planes de mejora.						✓		✓		✓		✓		
			5. El directivo promueve el trabajo colegiado y/o GIAS para la toma de decisiones de cambio o						✓		✓		✓		✓		

			mejora de estrategias de enseñanza - aprendizaje																	
			6 Los instrumentos de gestión escolar se diseñan de manera participativa teniendo en cuenta los resultados de los niveles de logros de aprendizaje de la ECE y /o las áreas curriculares.							✓	✓	✓	✓							
		Seguimiento	7.Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo							✓	✓	✓	✓							
	Gestión del clima y Gestión escolar	Clima escolar	8. La administración y liderazgo dentro de la institución educativa promueve la convivencia permanente de valores.							✓	✓	✓	✓							
9. Las habilidades de liderazgo en la I.E. se promueven a través de la capacitación continua que combine la práctica la teoría y reflexión.											✓	✓	✓	✓						
10.El directivo desarrolla acciones para preservar y mejorar el clima escolar												✓	✓	✓	✓					
Evaluación		11. El directivo incentiva la convivencia escolar de una manera participativa e inclusiva con toda la comunidad educativa.									✓	✓	✓	✓						
Convivencia escolar		12. Para la resolución de conflictos se maneja estrategias de prevención mediante el diálogo y el consenso.									✓	✓	✓	✓						
		13. La Institución educativa en consenso elabora y difunde sus normas de convivencia en su reglamento interno y en espacios visibles.									✓	✓	✓	✓						
	14. El director promueve el trabajo colaborativo con las familias en el									✓	✓	✓	✓							

			aprendizaje de los estudiantes organizando y convocando las jornadas y encuentros.																
Gestión de las condiciones operativas y recursos	Seguridad	15 La gerencia educativa promueve en los padres, representantes, comunidad en general, la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico y seguro.					/	/	/	/									
	Gestión de recursos	16 En la institución educativa se realiza la promoción del uso de recursos educativos del MINEDU y otros.					/	/	/	/									
	Matrícula	17 Se registra oportunamente la matrícula en el SIAGIE					/	/	/	/									
	Gestión transparente	18. La administración de la I.E. rinde cuentas de los recursos económicos oportunamente y en forma transparente a la comunidad educativa.					/	/	/	/									
		19. La administración de la I.E. rinde cuentas de los recursos económicos oportunamente y en forma transparente a la comunidad educativa.					/	/	/	/									
Salubridad	20.La I.E. no tiene amenaza de riesgo sanitario.					/	/	/	/										

  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**Cuestionario: Desempeño Docente**

**OBJETIVO: DIRIGIDO A:** Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Oscar F. Villaverde Montoya

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** **MAGISTER EN ECONOMÍA**  
**MBA ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS**

**VALORACIÓN:**

Aprobado



FIRMA DEL EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**  
**TÍTULO DE LA TESIS: LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS**  
**DEL NIVEL PRIMARIA DE LA UGEL CONCEPCIÓN 2018**

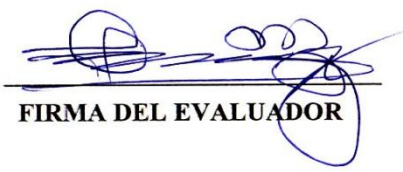
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Existe relación entre la variable y la dimensión		Existe relación entre la dimensión y el indicador		Existe relación entre el indicador y el ítem.		Existe relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño docente	-Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Dominio de contenidos pedagógicos y disciplinares.	1. Identifica las características de sus estudiantes, y estándares de aprendizaje de acuerdo al ciclo.						/		/	/	/	/			
			2. Comprende los enfoques, procesos pedagógicos y didácticos del área curricular que enseña						/		/	/	/	/			
		Planificación	3. Planifica actividades de aprendizaje desafiantes y retadoras para promover el interés de los estudiantes de acuerdo a su contexto.						/		/	/	/	/			
			4. Distingue las necesidades especiales, estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes con prácticas inclusivas.						/		/	/	/	/			
			5. Selecciona el propósito de aprendizaje de la unidad didáctica o sesión considerando los intereses, necesidades de los estudiantes basadas en evidencias						/		/	/	/	/			

2.2- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		6 Diseña la planificación anual teniendo en cuenta los resultados de los logros de aprendizaje en la ECE y /o áreas curriculares								✓	✓	✓	✓				
	Seguimiento	7 Participa en eventos de investigación educativa y capacitaciones con actitud participativa y responsable.								/	/	/	/				
	Clima en el aula	8. Reflexiona en base a las normas de convivencia para la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional								/	/	/	/				
	Metodología	9. Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos tomando en cuenta los conocimientos, las características de los estudiantes y el entorno del aprendizaje								/	/	/	/				
	Evaluación	10. Incorpora en el diseño de las unidades didácticas, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa?								/	/	/	/				
		11. Utiliza instrumentos, criterios e indicadores o desempeños previstos en la Unidad didáctica que permitan verificar los avances o dificultades en el aprendizaje de los estudiantes con espíritu comprometido hasta lograrlo.									/	/	/	/			



2.3- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación	12. Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes y brinda retroalimentación reflexiva							✓		✓		✓		✓				
		13. Participa en la elaboración de proyectos productivos, de innovación educativa o de mejora escolar							✓		✓		✓		✓				
		14. Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la institución educativa							✓		✓		✓		✓				
	Formación y desarrollo	15. Fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes ejecutando jornadas y encuentros?							✓		✓		✓		✓				
	Compromiso y responsabilidad	Participa en la implementación de la biblioteca del aula y la lectura por placer así como la organización de los espacios del aula debidamente implementados, áreas verdes y otros.							✓		✓		✓		✓				
		Utiliza adecuadamente los materiales del MED :cuadernos de trabajo, materiales didácticos de matemática, comunicación ,ciencia y ambiente,,etc.							✓		✓		✓		✓				
		Conoce sobre los ingresos y egresos de los recursos económicos de la I.E,							✓		✓		✓		✓				
		Participa en la implementación de estrategias para apoyar a							✓		✓		✓		✓				

			estudiantes en riesgo de permanecer en la I.E.							✓		✓		✓		✓	
			Colabora activamente con la dirección en el mantenimiento y limpieza de los espacios de la institución educativa							✓		✓		✓		✓	

  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Velásquez Cáceres Lucio  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente en Metodología Univ. Fpd. Villarreal.  
 1.3. Nombre del Instrumentos motivo de evaluación: INSTRUMENTO DE (SEDE HUANCAYO) RECOLECCION DE DATOS: GESTION EDUCATIVA  
 1.4. Título de la Investigación: La gestión educativa y el desempeño de docentes de las instituciones educativas a nivel primario de la UGEL - CONCEPCION - 2018  
 1.5. Autor del Instrumento: (Badillo, M. 2005.) y aportes de la autora.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				80%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				80%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				75%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					81%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					80%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				80%	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					85%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 83.7% IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA**

(Si) El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(No) El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Huancayo, 30 de Junio del 2018

Dr. Lucio Velásquez Cáceres

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante

DNI N° 1.081.158 SEDE HUANCAYO: 940961740

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante : Velásquez Cáceres Lucio  
 1.2. Cargo e Institución donde labora : Docente en Metodología Univ. Nac. Fed. Villarreal  
 1.3. Nombre del Instrumentos motivo de evaluación: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS : DESEMPEÑO DOCENTE (SEDE - Huancayo)  
 1.4. Título de la Investigación: La gestión Educativa y el desempeño docente de las Instituciones Educativas a nivel primario de la UBERL - (concepción: 2018)  
 1.5. Autor del Instrumento: (Gutiérrez, J., 2003) y aporte de la autora.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				80%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				75%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					81%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				80%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				80%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					95%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos					81%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					95%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				80%	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					85%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 83.2 %** IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Bueno

- (S.) El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
 (N) El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Huancayo, 30 de Junio del 2018

Dr. Lucio Velásquez Cáceres

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante

DNI N° 17811386 SEDE HUANCAYO Teléfono: 940961740

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante : GUERRA BARANDIARÁN SERGIO JOSÉ  
 1.2. Cargo e Institución donde labora : DOCENTE EN METODOL. DE LA INVEST. - UNCP  
 1.3. Nombre del Instrumentos motivo de evaluación: FICHA DE REVISIÓN DE DATOS - (ENUNCIADO - GESTIÓN GOVERN.)  
 1.4. Título de la Investigación: "La gestión educativa y el desempeño docente de las Instituciones Educativas a nivel primaria de la U.S. - Concejo - 2018"  
 1.5. Autor del Instrumento: (Bachillo, N. 2004) y aportes de la autora.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				80%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					85%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				70%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				80%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos - científicos					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				80%	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				70%	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					85%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 83.5 % **IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** BUENO

- () El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
 () El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Huancayo, 29 de junio del 2018

Sergio Guerra Barandiarán  
 Dr. Sergio Guerra Barandiarán

METODOLOGÍA EN INVESTIGACIÓN

Universidad Nacional del Centro del Perú

DNI N° 10123142 Teléfono: 984572484

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE  
INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante : GUERRA BARANDIARÁN SERGIO JOSÉ  
 1.2. Cargo e Institución donde labora : DOCENTE EN METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN - UNCP  
 1.3. Nombre del Instrumentos motivo de evaluación: GUÍA DE REVISIÓN DE DATOS. (ENCUESTA - DISEÑO DE INVESTIGACIÓN)  
 1.4. Título de la Investigación: "La gestión educativa y el desempeño docente de las instituciones educativas a nivel primaria de la V. del Cuzco - 2018"  
 1.5. Autor del Instrumento: (Gutiérrez, J. (2003) y aporte de la autora.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				75%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				80%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					81%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				80%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					85%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos					85%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				80%	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90%
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					90%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 84.6 % **IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Buena

- () El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
 () El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Huancayo, 29 de Junio ..... del 2018

Sergio Guerra Barandiarán  
 Dr. Sergio Guerra Barandiarán

METODOLOGÍA EN INVESTIGACIÓN

Firma del experto en el instrumento

DNI N° 10193191 ..... Teléfono: 794077284

**Anexo 4. Base de datos, confiabilidad de los instrumentos.**

<b>ALFA DE CRONBACH</b>																					
<b>CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN EDUCATIVA</b>																					
<b>Encuestados</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>TOTAL</b>
<b>01</b>	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	1	3	5	3	4	3	3	3	3	<b>61</b>
<b>02</b>	3	4	3	3	3	2	1	4	3	4	3	2	5	1	4	2	3	3	1	5	<b>59</b>
<b>03</b>	3	3	1	3	4	3	1	3	5	3	4	3	2	3	3	3	2	5	2	2	<b>58</b>
<b>04</b>	1	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	<b>39</b>
<b>05</b>	3	1	2	3	5	3	2	3	3	1	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	<b>56</b>
<b>06</b>	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	<b>32</b>
<b>07</b>	1	2	3	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	<b>36</b>
<b>08</b>	3	2	3	1	3	4	3	3	3	2	3	5	3	4	3	5	3	3	3	3	<b>62</b>
<b>09</b>	3	3	3	3	4	3	4	3	2	5	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	<b>65</b>
<b>10</b>	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	1	2	<b>37</b>
<b>11</b>	3	3	5	3	4	1	2	3	5	3	1	3	2	3	1	3	5	1	2	2	<b>55</b>
<b>12</b>	3	3	2	3	1	3	2	3	1	4	3	3	1	3	3	3	2	1	2	4	<b>50</b>
<b>13</b>	1	2	3	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	<b>36</b>
<b>14</b>	3	3	3	3	1	3	4	1	2	5	1	4	3	3	3	1	4	2	3	3	<b>55</b>
<b>15</b>	3	4	3	3	1	2	3	4	3	4	1	2	5	3	1	2	3	3	1	5	<b>56</b>
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>39</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>35</b>	<b>38</b>	<b>35</b>	<b>37</b>	<b>39</b>	<b>41</b>	<b>36</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>37</b>	<b>38</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>35</b>	<b>32</b>	<b>43</b>	<b>757</b>
<b>VARIANZA</b>	0.95	0.69	1.12	0.70	2.10	0.70	0.95	1.41	1.40	2.07	0.83	1.38	1.52	1.55	0.70	1.38	1.07	1.10	0.70	1.41	125.70
<b>ALFA DE CRONBACH</b>	1.02	0.73	1.20	0.74	2.24	0.74	1.02	1.51	1.50	2.21	0.89	1.48	1.63	1.66	0.74	1.48	1.14	1.17	0.74	1.51	

**Alfa de Cronbach: 0.87**

ALFA DE CRONBACH																					
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO DOCENTE																					
Nº de alumno	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL
01	3	4	3	4	5	3	3	3	3	4	3	5	4	5	4	1	3	5	3	4	72
02	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	3	5	3	4	2	5	1	4	2	70
03	2	3	1	3	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	57
04	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	43
05	2	3	1	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	61
06	2	2	1	2	3	2	3	4	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	42
07	1	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	40
08	1	3	2	3	3	2	5	4	5	3	4	5	3	4	3	5	3	4	3	5	70
09	3	2	1	3	2	3	4	3	2	1	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	54
10	2	2	3	4	3	1	2	1	3	1	3	3	4	1	3	3	2	1	3	3	48
11	3	3	5	3	4	1	2	3	5	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	54
12	3	3	2	3	1	3	2	3	1	4	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	51
13	1	2	3	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	33
14	3	3	3	3	1	3	4	1	2	5	1	4	3	3	3	4	3	3	3	1	56
15	3	4	3	3	1	2	3	4	3	4	1	2	5	3	1	2	5	3	1	2	55
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>42</b>	<b>37</b>	<b>44</b>	<b>41</b>	<b>38</b>	<b>44</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>44</b>	<b>37</b>	<b>42</b>	<b>45</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>37</b>	<b>38</b>	<b>40</b>	<b>806</b>
<b>VARIANZA</b>	0.92	0.60	1.27	0.50	1.64	0.70	0.78	1.35	1.78	1.92	0.84	1.46	1.71	1.24	0.92	1.38	1.52	1.55	0.70	1.38	131.78
<b>ALFA DE CRONBACH</b>	0.96	0.62	1.32	0.51	1.70	0.72	0.81	1.40	1.85	2.00	0.87	1.51	1.78	1.29	0.96	1.43	1.58	1.61	0.72	1.43	

**Alfa de Cronbach: 0.85**



### Anexo 5. Base de datos

#### VARIABLE 1: GESTIÓN EDUCATIVA.

GESTIÓN PARA LAS CONDICIONES DEL APRENDIZAJE							GESTIÓN DEL CLIMA Y CONVIVENCIA ESCOLAR							GESTIÓN DE LAS CONDICIONES OPERATIVAS Y RECURSOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
2	1	2	3	2	1	3	1	2	3	1	1	1	2	2	1	1	2	3	1
3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2
4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4
1	2	1	2	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	3	2	2	3
2	1	2	2	1	2	3	1	2	3	2	3	3	1	3	1	2	1	3	2
3	2	3	1	3	1	3	2	1	2	3	1	1	1	1	2	2	3	1	3
1	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	1
1	2	2	3	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	1
1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2
2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1
2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	3	2	1	2	1	2
1	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1	2	1	3	2	1	2	3
3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
2	1	2	1	2	2	3	3	1	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2
2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
3	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3
1	2	3	2	1	2	3	3	1	3	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3
1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1
3	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1
3	2	3	1	2	1	3	1	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	2
3	3	1	3	2	1	3	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2
1	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	1

2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2
2	1	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2
2	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2
4	2	3	1	2	2	1	3	3	1	2	2	3	3	3	1	3	2	3	2
2	3	1	2	3	1	2	3	2	1	3	1	3	2	2	1	2	1	3	2
1	3	3	2	3	2	2	2	1	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2
3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3
1	2	3	3	1	3	3	3	3	1	2	1	3	3	1	3	2	3	3	2
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	1	3	3	2	2	2
3	2	3	3	2	2	1	3	1	1	2	1	1	2	3	3	3	2	1	2
2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2
3	1	3	2	2	2	3	2	2	1	1	3	3	1	2	3	2	1	2	3
2	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	3	1	2	2	2	3
2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	1	2	1	3
1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2
2	1	3	1	2	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2	1	1	3	2	2
1	1	2	2	1	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	1	2	3
1	2	1	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3
1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	1	3	1	3	2	1	2	2
2	1	2	3	3	1	3	2	1	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2	2
2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2
1	3	1	2	1	2	3	2	3	1	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2
3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	3	3	2	2	3	1	3	2	1
2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1

2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	3	2	3	1	2	3	1	2	1	2
1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2
1	2	3	2	1	2	1	1	3	3	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4
2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	3	1	3	2	2	3
1	3	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	2	2
1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2
1	1	2	1	1	3	3	2	2	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	3
1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1

DESEMPEÑO DOCENTE																			
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE							ENSEÑANZA PARA E APRENDIZAJE								PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD				
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	1	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	1	3	1	3
2	1	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	1	2	1
4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
1	1	2	2	3	1	1	1	3	2	3	1	2	3	3	3	3	1	1	2
2	1	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	1	2	3	2	3	1	2	3
1	2	3	2	3	2	3	3	1	3	1	3	2	1	3	2	3	1	1	3
2	1	3	2	3	2	1	2	3	3	1	3	2	1	3	2	3	2	2	3
2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	2	3	1	2	3	1	2	1	2	2
2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2
3	1	2	1	2	2	3	2	1	3	1	2	3	1	3	1	2	2	3	3
3	2	2	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2
3	3	2	1	3	3	2	3	1	3	2	3	1	3	1	1	3	1	3	2
2	1	2	2	3	2	1	2	1	3	2	1	2	3	1	2	3	1	2	1
3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
2	1	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	1	3
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
1	2	3	1	2	3	2	2	1	3	3	3	2	1	2	2	1	3	1	3
1	2	2	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	2	3	1	2	3	2	3
2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1
1	2	2	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3
3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
1	2	3	3	2	3	1	2	2	1	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3
2	2	3	1	3	2	2	1	3	2	1	2	3	1	2	1	3	2	3	2

1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2
3	2	3	2	1	3	1	2	3	1	2	3	3	1	3	2	2	1	2	3
3	2	1	1	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1
3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	1	2	1
2	1	2	3	1	3	2	1	3	3	1	2	3	1	2	2	1	2	1	3
1	2	3	1	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3
3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	1	2	2	1	3
1	2	2	1	2	3	1	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2
2	1	2	2	2	2	3	1	3	3	2	1	3	2	3	1	3	3	2	3
1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2
2	1	3	2	2	3	2	2	1	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	3
2	2	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	2	3	3
3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
1	2	2	1	3	2	1	1	3	2	3	1	3	3	1	2	1	1	2	3
2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	2	2	3
2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1
2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2
1	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2
1	2	1	2	1	2	3	3	3	3	1	3	2	2	1	1	2	3	2	3
1	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	3	3	3	1	2	1	2	2
2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3	1	3
2	2	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2
2	3	2	2	1	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	3	1	3
3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
2	1	2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	1	3	1	2	3	3	2	3
2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2

1	2	2	3	1	3	2	2	1	3	1	3	3	1	3	2	3	2	1	3
2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1
1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	1	2
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3
1	3	2	2	1	2	3	2	3	3	1	2	3	1	3	3	2	3	3	1
2	3	2	3	1	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3	3
2	1	2	2	1	2	1	3	2	1	3	1	2	3	1	2	3	1	2	2
2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3
1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1

## Anexo 6. Constancia emitida por la institución que acredite la realización de la investigación.



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Dirección Regional de Educación Junín  
Unidad Ejecutora Educación-Concepción  
Unidad de Gestión Educativa Local de Concepción



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

El Jefe de Área de Gestión Pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa Local Concepción, otorga la presente:

# CONSTANCIA

*A la Lic. Celia Nelly HIDALGO YUPARI, identificada con DNI 20400259, en calidad de Especialista en Educación Primaria, quien ha realizado la aplicación de los instrumentos de investigación titulada: Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Instituciones Educativas de la UGEL Concepción - 2018, demostrando responsabilidad en dicho proceso de investigación.*

*Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.*

Concepción, 27 de agosto de 2018



  
Mg. Peter Pardo Rojas Cruz  
JEFE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA  
DE LA UNIDAD EJECUTORA  
EDUCACIÓN CONCEPCIÓN

*Concepción Rumbo a la Nota 20!*

AV. Leopoldo Peña Pando S/N-Concepción  
Teléfono: 064-58-10-79



## Anexo 7. Evidencias Fotográficas MAESTROS COLABORANDO CON EL CUESTIONARIO









## Anexo 8: Acta de aprobación de originalidad de los trabajos académicos de la UCV.



### Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Celia hidalgo yupai  
Título del ejercicio: Revision 10  
Título de la entrega: Revision Turnitin  
Nombre del archivo: Revision\_Turnitin.docx  
Tamaño del archivo: 727.77K  
Total páginas: 95  
Total de palabras: 13,276  
Total de caracteres: 73,242  
Fecha de entrega: 27-sep-2018 11:57p.m. (UTC-0500)  
Identificador de la entrega: 1009914294



La gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primarias de la UGEL Concepción 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**AUTORA:**

Bc. Hidalgo Yupari Celia Nelly

**ASESOR:**

Mg. Oscar Montoya Villaverde

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

PERÚ 2018

## Revision Turnitin

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>20%</b>	<b>19%</b>	<b>2%</b>	<b>15%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>www.repositorioacademico.usmp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.usil.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.unsa.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>www.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>es.slideshare.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.utn.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

---

10	<b>Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru</b> Trabajo del estudiante	<1 %
11	<b>repositorio.udh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
12	<b>www.minedu.gob.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
13	<b>issuu.com</b> Fuente de Internet	<1 %
14	<b>clasev.net</b> Fuente de Internet	<1 %
15	<b>repositorio.uigv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
16	<b>drtesis.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
17	<b>www.authorstream.com</b> Fuente de Internet	<1 %
18	<b>data.cervantesvirtual.com</b> Fuente de Internet	<1 %
19	<b>dspace.utpl.edu.ec</b> Fuente de Internet	<1 %
20	<b>revistas.usantotomas.edu.co</b> Fuente de Internet	<1 %

---

21	<a href="http://www.perueduca.pe">www.perueduca.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="http://intranet.cip.org.pe">intranet.cip.org.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://dspace.unitru.edu.pe">dspace.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://repositorio.upeu.edu.pe">repositorio.upeu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://idus.us.es">idus.us.es</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="http://theibfr.com">theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://bvirtual.proeibandes.org">bvirtual.proeibandes.org</a> Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Apagado