



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN

Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa N° 1137 José Antonio  
Encinas Santa Anita 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Vanesa Del Carmen Huanaco Choquehuanca (ORCID: 0000-0001-9188-4216)

ASESOR:

Mgtr. Adolfo Silva Narvaste (ORCID: 0000-0003-3866-223X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Calidad Educativa

LIMA– PERÚ

2019

### **Dedicatoria**

A Dios por guiar mi camino con sabiduría y fuerza, a mi padre por ser mi claro ejemplo de fortaleza, dedicación y tenacidad, a mi madre por su paciencia, comprensión y su soporte incondicional en las noches de trabajo. A mi hermana y sobrinos por siempre creer en mí.

## **Agradecimiento**

En primera lugar Dios, por resguardarme hasta este momento de mi vida profesional, dándome las fuerzas para seguir adelante y colmarme de sus bendiciones. A la Universidad “César Vallejo”, Escuela de Posgrado por la oportunidad de brindarme para cumplir uno de mis metas profesionales. A la I.E N° 1137 “J.A.E.” de Santa Anita por brindarme la facilidad de hacer mi trabajo de investigación. Por último y no menos importante, y por ser mi columna en mi vida, mi soporte mi familia

### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL BACHILLER: HUANACO CHOQUEHUANCA, VANESA DEL CARMEN Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la educación*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1137 JOSÉ ANTONIO ENCINAS SANTA ANITA 2019.

Fecha: 10 de agosto de 2019

Hora: 12:30 pm.

#### JURADOS:

PRESIDENTE: Mgtr. Érika Taypay Arias

Firma: 

SECRETARIO: Mgtr. Ilich Iván Pumacayo Palomino

Firma: 

VOCAL : Mgtr. Adolfo Silva Narvaste

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

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

- Escala de medición: Nominal.



Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- Falta la ficha técnica de cada variable, el tipo de muestreo, la tabla de operacionalización en el Cap. II, Escala Nominal, Normas de redacción Formato APA

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

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

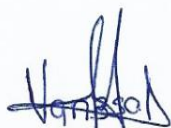
### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Vanesa Del Carmen Huanaco Choquehuanca, alumna de la Maestría en Administración de la Educación de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 70436895; declaro que el trabajo académico llamado “Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa 1137 José Antonio encinas del distrito de Santa Anita, 2019”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi propiedad
2. Con el conocimiento que la investigación, puede ser inspeccionado vía electrónica para detectar algún tipo de copia.
3. De encontrar el empleo de información sin el debido reconocimiento de su procedencia, me someto a las reglas a proceder.
4. Se respetó las reglas internacionales de citas y referencias para las fuentes examinadas.
5. No he usado otra referencia distinta de aquellas, que señalan en este trabajo.

Ate Vitarte, 03 de agosto de 2019



\_\_\_\_\_  
Vanesa Del Carmen Huanaco Choquehuanca

DNI N° 70436895

## **Presentación**

Distinguidos integrantes del jurado:

En cumplimiento a la reglamentación de grados y títulos de la Universidad César Vallejo presento la tesis “Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa 1137 José Antonio encinas 2019, con único fin de establecer la relación del Gestión educativa y desempeño docente en las I.E. 1137 J.A.E del distrito ya mencionado.

La investigación está estructurada en 7 partes tomado del formato pedido por la escuela de posgrado de la U.C.V. En el primer capítulo, se encuentran los trabajos antes elaborados con el mismo nombre de la investigación y principios teóricos, la justificación, el problema, la hipótesis y los objetivos de la investigación. En el segundo capítulo, corresponde a los criterios metodológicos empleados en la investigación. En el tercer capítulo, se encuentran los resultados descriptivos e inferenciales. En el capítulo IV, contiene la discusión de resultados. En el capítulo V, contiene las conclusiones, en el capítulo VI, se presentan las recomendaciones respectivas y en el capítulo VII contiene las Referencias Bibliográficas.

Fue elaborado siguiendo el protocolo de investigación de la Universidad César Vallejo, por lo que se pone a disposición para su estudio y exploración que se estimen pertinentes.

La autora.

## Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	1
II. Método	26
2.1. Tipo y diseño de investigación	26
2.2. Operacionalización de Variables	29
2.3. Población, Muestra y Muestreo	31
2.4. Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos Validez y Confiabilidad	32
2.5. Método de análisis de datos	37
2.6. Aspectos éticos	37
III. Resultados	38
IV. Discusión	53
V. Conclusiones	58
VI. Recomendaciones	59
Referencias	60
Anexos	65

Anexo 1: Matriz de consistencia	65
Anexo 2: Matriz de operacionalización	68
Anexo 3: Instrumentos	73
Anexo 4: Validación de instrumentos	77
Anexo 5: Carta de presentación y autorización	89
Anexo 6: Base de datos de la muestra	92
Anexo 7: Declaración de artículo científico.	94
Anexo 8: Artículo científico.	95



## Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización de gestión educativa	29
Tabla 2. Matriz de operacionalización de Desempeño docente	30
Tabla 3. Niveles de interpretación de gestión educativa	33
Tabla 4. Niveles de interpretación de Desempeño Docente	34
Tabla 5. Validez de los Instrumentos	35
Tabla 6. Resumen de procesamiento de datos	36
Tabla 7. Estadístico de fiabilidad de las dos variables	36
Tabla 8. Nivel de porcentaje de gestión educativa	38
Tabla 9. Nivel de porcentaje de gestión de las condiciones para el aprendizaje	39
Tabla 10. Nivel de porcentaje de gestión del clima y convivencia escolar	40
Tabla 11. Nivel de la gestión de las condiciones operativas y recursos	41
Tabla 12. Nivel de desempeño docente	42
Tabla 13. Nivel de porcentaje de la variable	43
Tabla 14. Nivel de porcentaje de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	44
Tabla 15. Nivel de porcentaje de la dimensión	45
Tabla 16. Nivel de porcentaje de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	46
Tabla 17. Prueba de Normalidad de los datos y estadístico de Prueba	47
Tabla 18. Correlación de Spearman de gestión educativa y el desempeño docente	48
Tabla 19. Correlación de Spearman de gestión de las condiciones de las aprendizajes y el desempeño docente	49
Tabla 20. Correlación de Spearman de la gestión del clima y el desempeño docente	51
Tabla 21. Correlación de Spearman de la gestión y el desempeño docente	52

## Índice de figuras

Figura 1. La correlación de las variables	27
Figura 2. Porcentaje del nivel de gestión educativa según la percepción de los profesores de la I.E 1137 J.A.E	38
Figura 3. Porcentaje del nivel de gestión de las condiciones para el aprendizaje	39
Figura 4. Porcentaje del nivel de gestión del clima y convivencia escolar	40
Figura 5. Porcentaje del nivel de gestión de las condiciones operativas y recursos	41
Figura 6. Porcentaje del nivel de desempeño docente de la I.E 1137 J.A.E	42
Figura 7. Porcentaje del nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes	43
Figura 8. Porcentaje del nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	44
Figura 9. Porcentaje del nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	45
Figura 10. Porcentaje del nivel de la cuarta dimensión.	46
Figura 11. Regla de interpretación de Correlación de Spearman	47

## Resumen

Dicha investigación con el título de “Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa 1137 José Antonio Encinas, Santa Anita 2019” tuvo como propósito establecer si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente en la I.E 1137 J.A.E. en el distrito de Santa Anita.

Esta investigación se da dentro de un tipo descriptivo correlacional ya que se determina una relación entre las dos variables presentadas, se da un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo. Esta investigación tuvo una muestra de 80 maestros de la institución educativa 1137 José Antonio Encinas.

Se utilizó la encuesta, donde se aplicaron dos instrumentos, un cuestionario para la gestión educativa que consta de 25 preguntas con 5 alternativas y un cuestionario para desempeño docente que consta de 24 preguntas con 5 alternativas, la validación se dio por un juicio de expertos con un resultado de 0.803 y 0.832 respectivamente en cada variable mencionada.

Se logró concluir que en la prueba de correlación de Spearman El valor de significación observada se obtuvo como resultado de  $p = 0.000$ ; siendo menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ ; por lo tanto existe una relación significativa moderada positiva; puesto que, se alcanzó como resultado en la Correlación de Spearman, el valor de ,759\*\* entre la gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa 1137 José Antonio Encinas de Santa Anita.

***Palabras Claves:*** Gestión Educativa, Desempeño docente y correlacional

## **Abstract**

This research with the title of "Educational management and teacher performance in the educational institution 1137 José Antonio Encinas, Santa Anita 2019" was intended to establish whether educational management is related to teaching performance in I.E 1137 J.A.E. in the district of Santa Anita.

This research is given within a correlational descriptive type since a relationship between the two variables presented is determined, a non-experimental design, with a quantitative approach, is given. This research had a sample of 80 teachers from the 1137 José Antonio Encinas educational institution.

The survey was used, where two instruments were applied, a questionnaire for educational management that consists of 25 questions with 5 alternatives and a questionnaire for teaching performance that consists of 24 questions with 5 alternatives, the validation was given by an expert judgment with a result of 0.803 and 0.832 respectively in each variable mentioned.

It was concluded that in the Spearman correlation test The significance value observed was obtained as a result of  $p = 0.000$ ; being less than the theoretical significance value  $\alpha = 0.05$ ; therefore there is a significant positive moderate relationship; since, as a result in the Spearman Correlation, the value of, 759 \*\* was reached between educational management and teacher performance in the 1137 José Antonio Encinas educational institution of Santa Anita.

**Keywords:** Educational Management, Teacher Performance and correlational

## **I. Introducción**

Esta investigación se refiere a una manera como la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de la escuela, es por ello que en los colegios es necesario que se realice una gestión educativa eficiente, ya que será la base para el éxito de los objetivos determinados en la institución y así alcanzar los objetivos y optimizar la calidad en la educación. Desde la gestión educativa se mide de acuerdo a ciertas dimensiones establecida por ministerio educación en su manual a los directores como es la siguientes la gestión de las condiciones de aprendizaje que se basa en lo que se le brinda al estudiante para el desarrollo de su aprendizaje desde los directivos, la gestión de clima y convivencia escolar como es que se da el ambiente para el óptimo aprendizaje, las mejores relaciones entre los directivos y los profesores y así desarrollarse un buen desempeño del maestro, así mismo la capacidad de resolver problemas en la institución, por último la gestión de recursos que está orientado a los materiales que se le brinda a los estudiantes para que se el desarrollo de su aprendizaje y de esa manera el docente puede desarrollar sus clases en óptimas condiciones, cabe mencionar que todo ello se proporciona a los docentes, para que en conjunto pueda darse una mejor calidad educativa.

La gestión educativa debe brindar las condiciones óptimas a los docentes para que pueda realizar una preparación de su aprendizaje; con los recursos que brinda la gestión educativa para que brinde la enseñanza de aprendizaje, su participación en la gestión con la ayuda de una gestión que genere un clima y convivencia óptima. Este estudio comprende los siguientes puntos la introducción, la realidad problemática, formulación del problema, objetivos, justificación, fundamentación, hipótesis. En la parte teórica se nombran las tesis anteriores a la investigación, teorías y definición conceptual. En la parte metodológica está compuesta por la operacionalización de las variables, modelo y diseño de investigación, población y muestra e instrumento de recojo de datos. Por último, presenta el análisis y discusión de resultados, y la presentación de conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

En la realidad problemática actualmente los estudiantes pasan por un sistema de evaluación que es a nivel internacional las pruebas PISA , en cuanto a esta prueba ocurre que si bien es cierto el Perú logra subir algunos porcentajes pero sigue en los

últimos puestos, como es en caso de los últimos exámenes en el 2015 ocupa el puesto 64 de 70 países, a diferencia del 2012 que ocupó el último puesto, sin embargo cada resultado en las competencias evaluadas que son ciencia matemática y comprensión tiene puestos distintos, y un 46.7 % de estudiantes peruanos tienen los peores resultados, (según la oficina de medición de la calidad de aprendizaje) y según el último informe de la OCDE el Perú quedó en último puesto en Sudamérica en rendimiento escolar, con estos resultados se menciona que los rendimientos de los estudiantes no solo por el poco per cápita que se destina al sector de educación sino también a la enseñanza que se le da en las escuelas si realmente se está trabajando cooperativamente. En nuestro país la gran tarea es optimizar la calidad de educación, en cuanto a profesores, infraestructura y gestión.

Es por ello actualmente los docentes están en una constante evaluación, desde que ingresan a la carrera magisterial, luego con una evaluación de desempeño así mismo miden su desempeño cuando los estudiantes afrontan una evaluación tipo ECE como es el caso que se ha estado dando en los últimos años, ahora en el 2019 los estudiantes de tercero y sexto serán evaluados con las llamadas pruebas ERCE, en estas pruebas también el maestro indirectamente está siendo evaluado, ahora realmente al maestro se le está dando las condiciones óptimas para el desarrollo de un buen desempeño esto desde el área de la gestión educativa que parte de los directivos, si la gestión desarrolla una buena convivencia y acciones que generen el óptimo desempeño, si se brinda las condiciones óptimas para el estudiante y el docente y si realmente se está realizando una buena gestión que está orientada a responder aspectos pedagógicos (docentes), directivos y administrativos de una institución educativa. En cuanto a la institución educativa 1137 José Antonio Encinas sus resultados a la evaluación de cuarto grado en el 2018 tuvo en sus resultados en el área de matemática un logro de 50%, pero teniendo el otro 50 % en los siguientes niveles en proceso con 38%, en inicio 9.2% y un pre inicio de 2,8%.

Sabemos que para que haya un mejor desempeño de los profesores debe haber una buena gestión educativa, brindándole a los docentes los materiales, capacitaciones, elaboración de planes de mejora, compartiendo experiencias etc. En el centro educativo 1137 José Antonio Encinas, se ha notado que no se ha dado las reuniones de coordinación para el compartimiento de estrategias entre los docentes, o la elaboración

de pasantías por parte de la gestión, así mismo en las diversas aulas no todos los niños cuentan con su material educativos es decir los libros de trabajo, lo que causa un retraso en el avance de los niños, ya que se pide que se trabaje conjuntamente con los libros, la dirección no realiza las coordinaciones pertinentes para que se facilite los libros para los estudiantes faltantes, en otro aspecto la gestión pide resultados en cuento las evaluaciones elaboradas por el ministerio sin embargo, no presta capacitaciones a los maestros con el personal idóneo y no facilita materiales pertinentes y suficientes para el buen desenvolvimiento de la sesión y por tanto para el mejor desempeño en la evaluación de los estudiantes Así mismo si hay una mejor gestión educativa habrá un mejor desempeño de maestros por ende mejores resultados en la calidad de educación de los estudiantes del centro educativo.

Los trabajos Previos en antecedentes Nacionales según Rosario (2017) estudio que realizó para alcanzar el grado de magister con su investigación titulada “La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016 siendo su investigación sustentada en la en la UNSM. Lima-Perú, cuya finalidad fue estudiar el enlace que hay entre la gestión educativa se y el desempeño de los profesores en la escuela estatal ya mencionada y desarrollada anteriormente mencionada, con la participación de una muestra de 275 individuos, conformada por 02 Directivos, 03 administrativos, 40 profesores, 150 alumnos del 4to y 5to año de secundaria y 80 padres, donde se trabajó con un diseño descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo, se aplicó el cuestionario como instrumento, se puede evidenciar que llegan a la conclusión que sí existe una relación significativa entre la gestión educativa con el desempeño docente de la escuela ya mencionada con un nivel de 0.837, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna general se acepta que hay un nivel de correlación significativa y positiva alta entre ambas variables.

Para Reyes (2017) en su investigación que realizo para acceder a la mención de doctor con su tesis de título “La gestión educativa en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel secundario del Distrito de Huanta. Ayacucho-2015” siendo su trabajo de investigación sustentada en la casa de estudios superiores de educación Cantuta de Lima- Perú, cuya finalidad era realizar una propuesta de gestión educativa para que influya en el desempeño de los profesores en las institución y

departamento antes mencionada , con muestra de 42 profesores, donde se trabajó con un diseño de uso experimental de enfoque cuantitativo, el instrumentos fue una ficha de observación (MED),se puede evidenciar que concluyen la realización de una gestión y liderazgo educativo tiene una consecuencia significativa en el nivel de desempeño del maestro de las escuelas del nivel secundario del lugar mencionado. Respuesta que se garantiza con el nivel de significancia alcanzada  $p=0.00$  menor a  $\alpha=0.05$ , por la que se puede decir que hay diferencias significativas en el nivel de desempeño de los profesores entre el antes y después del test.

Según Del Solar(2018) en su estudio que realizó para tener el grado de magister en su trabajo titulado, Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Privada “San Juan Bosco” del distrito de Ayacucho, 2018.presentada en la universidad Cesar Vallejo Perú de la cual su meta principal es instaurar la conexión que hay entre el clima institucional y desempeño docente en la escuela ya mencionada, en la cual participaron en la muestra 41 profesores, que se maneja con un diseño descriptivo correlacional de tipo transversal, en un enfoque cuantitativo, con la utilización de un cuestionario como instrumento que fueron aceptados previamente por expertos, con la conclusión que se encuentra una relación entre las variables mencionadas, con una correlación de 0,724, mostrando una correlación moderada.

Así mismo Hidalgo (2018) en su estudio que realizó para accederá la mención de magister cuya investigación titulada La gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario de la Ugel concepción 2018 presentada en la universidad cesar Vallejo Perú donde su meta principal es establecer la conexión que se encuentra entre la gestión educativa y el desempeño docente en los colegio del lugar ya mencionado, de la cual participaron en la muestra 60 profesores, que se maneja con un diseño descriptivo correlacional y transversal no experimental , con la utilización de un cuestionario como instrumento que fueron aceptados por expertos previamente, llega a deducir de dicho estudio que hay una conexión directa entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes en las escuelas ya mencionadas con un coeficiente RHO de sperman 0,852 estimando una correlación positiva fuerte; a la vez como p menor que Alfa ( $p= 0.000 < \alpha = 0.05$ ) lo cual se declara que la aplicación de la gestión educativa mejora el desempeño docente y por lo tanto se obtiene un mejor efecto en los maestros.



En tanto Malpica (2018) en su estudio que realizó para acceder a la mención de magister en su investigación titulada Gestión administrativa y el desempeño docente en la RED N° 08 San Martín de Porres - 2017. presentado en la UCV Perú de la cual su meta principal es implantar la conexión entre las dos variables mencionadas en el título de la investigación en la en la red ubicada en el distrito mencionado, en la cual participaron 105 maestros, donde se maneja un tipo de investigación es básica, no experimental de corte transversal, con la utilización de encuesta como instrumentos que han sido validados por personas expertas llegando a la conclusión, se determina el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre las variables mencionadas en una de las red del distrito mencionado, con un valor de 0.308; por lo tanto es una correlación positiva baja; donde se consideró válida la hipótesis.

Y según Tovar y Diaz (2018) en su estudio que realizaron para alcanzar la mención de magister con la investigación llamada “La gestión administrativa y su relación con el clima institucional en la institución educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay – Pucallpa - 2018” que fue sustentada en la universidad Cesar Vallejo de la cual su principal finalidad fue establecer el enlace que se encuentra en la gestión administrativa y el clima institucional en la escuela, departamento y año antes mencionado, de la cual participaron para su muestra 24 individuos, formando parte de la muestra los directivos, docentes, auxiliares, administrativos y de servicio, donde se trabajó con un diseño descriptivo – correlacional, donde la conclusión se puede notar que hay una conexión cuantiosa de  $r= ,613$  en las variables y que se puede inferir que la gestión administrativa apoya a ocasionar un clima relativamente firme.

En los Antecedentes Internacionales entre ellos tenemos a Beltran (2015) realizo una investigación para tenerla mención de magister con su tesis llamada la gestión pedagógica como estrategia para afianzar prácticas éticas en estudiantes de tercer grado en el IED Tomás Cipriano de Mosquera donde se presentaron para su sustentación en la Universidad Libre de Colombia. de cual su finalidad fue el establecimiento de una propuesta originada en la gestión pedagógica con la finalidad de fortalecer las praxis éticas en los alumnos de tercer grado de la institución ya mencionada, para dar una buena convivencia que apoye las relaciones en la sociedad en la cual intervinieron en la muestra de 33 alumnos, donde trabajaron con una investigación de tipo cualitativa,

referido al uso de instrumentos se usó de cuaderno de apuntes y el cuaderno de campo, evidencias fotográficas, se puede evidenciar que se llegó a la conclusión que a establecimiento de esta propuesta se puede acceder a apoyar a los métodos y maneras de aprender y enseñar ética, con el fortalecimiento de las praxis éticas en alumnos y alumnas.

Para López (2016) en el estudio que realizó para el grado de magister con su investigación titulada “Propuesta de política de gestión educativa para resultados en la prestación del servicio público escolar con calidad, pertinencia y eficiencia en las instituciones educativas oficiales del municipio de Barrancabermeja, Santander” siendo su investigación sustentada en el centro de estudio superior de Santander –UDES, Bucaramanga, siendo su finalidad fue dar una nueva manera de política de gestión educativa que establece unir los protagonistas y procesos en torno a la prestación del servicio público escolar con calidad, pertinencia y eficiencia en el lugar ya dicho, con la participación de una muestra de profesores y directivos de 17 escuelas, donde trabajaron un diseño descriptivo con un enfoque mixto cuantitativo y cualitativo, se realizó una entrevista como instrumento, donde se puede evidenciar que se llega a la conclusión que el desarrollo de gestión educativa origina un gran impacto y estos fueron organizados con intervención rápida y democrática por los protagonistas y administradores esta estrategia tiene un mejor logro de lo que se distingue de los que se implementan sin saber su ambiente, realidad, y lo que necesita que se establece en el sistema educativo, sin dejar atrás que todo proceso de gestión se origina de un capital vivo es decir de una persona, que es considerado importante que son el todo, las personas que incluye maestros y directivos.

Así mismo Snedy (2016) en su estudio que realizó para acceder el grado de doctor con su investigación llamada “El mejoramiento de gestión educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza Cardenal Luque, compañía María de Bogotá” siendo su investigación sustentada en la universidad de Granada, cuya finalidad era delinear y llevar a cabo en la escuela antes mencionada un paradigma de gestión de calidad para evadir la huida de estudiantes, con la participación de una muestra del concejo directivo, todos los profesores, 32 padres y madres, 52 alumnos, para la entrevista 1 directora y 1 maestro, donde se trabajó con un diseño descriptivo con un enfoque cualitativo, para llevar a cabo se

utilizó cuestionarios, entrevistas, y estudio de documentos de la escuela como parte de los instrumentos, se puede evidenciar que concluye que la investigación que las respuesta de los trabajos son buenos en cuanto está orientado al afianzamiento y refuerzo de la gestión educativa por medio de procesos de calidad y la apropiación de todo un proceso que tiene como meta bajar la estadísticas de huida de estudiantes en la escuela ya mencionada, manifiesta que hay logros importantes que se plasman en proyecto de acción para que se ejecute a la brevedad posible .

En tanto Rodríguez (2016) en su estudio que realizó para acceder el grado de doctor con su tesis titulada “Análisis de la gestión educativa en educación a distancia con mediación virtual en educación superior en Colombia” siendo su trabajo de investigación sustentada en la universidad de Granada, cuyo finalidad fue estudiar la gestión educativa en la educación a no presencial en los lados de la desarrollo superior en Colombia mostrando tinos y desatinos de la escuela en confrontación a las demandas que muestran las políticas internacionales, con la participación con una muestra de 252 alumnos de tres universidades con proyectos a lejanía de naturaleza particular y nacional, donde realizaron la investigación con un estudio de caso y de forma cualitativa, y en la realización de la investigación utilizaron las encuestas (escala likert) cuestionarios y la observación como parte de los instrumentos, se puede evidenciar que se concluye que si bien hay tinos como reconocimiento se tomó la guía de 3 universidades pero no que están en mejoras sobre la educación a distancia, no poseen lo mejor en este aspecto sin embargo tienen aspectos de la presencial, pero en los resultados de los estudios, hay cierto acercamiento a la virtualidad, ya que esta mejora la visión, misión y una mejora en aspectos institucionales.

Según Medina (2017) en el estudio que realizó para acceder el grado de doctor con su tesis con el título Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito, siendo su trabajo de estudio sustentada en la universidad Andina Simón Bolívar, cuyo finalidad fue reforzar los estándares, la flexibilidad, compromiso de conjunto del clima organizacional, mediante trabajo que generen la relación en los participantes y la optimización del desempeño de los maestros y al cumplimiento de los propósitos de calidad institucionales, en la cual participaron con una muestra de 50 participantes, donde trabajaron un diseño de tipo descriptivo – correlación, en cual para su

investigación realizaron encuestas como parte de su instrumento, se puede evidenciar que concluyen que hay una alta coincidencia en las variables, haciendo una conclusión que al comparar las respuestas de la medición, se puede deducir que el clima organizacional si interviene en el desempeño docente, pero la cantidad de caso se está en un nivel muy bajo.

Las Teorías relacionadas sobre los enfoques de gestión educativa se mencionan en el texto histórico que se fracciona en 5 fases seguidas, que atañen a 5 enfoques sucesivos y analíticos distintos para la comprensión de la administración de educación latinoamericana. Se menciona planteamiento jurídico, su forma normativo y su pensamiento deductivo; al planteamiento tecnocrático de la actividad gerencial, científico y de burocracia de la escuela clásica de administración; al planteamiento conductista que aviso del uso de una teoría del sistema social en la organización y gestión de la educación; al planteamiento desarrollista, siendo la más moderna, engendrado por los creadores internacionales en el medio de la teoría política comparada que se originó en la posguerra; y al planteamiento sociológico se originó para dar gusto a las necesidades y deseos de la agrupación latinoamericana (Sander, 2010, p.2).

En los años de 90, diversas escuelas, empezaron a quitar las formas comunes de gestión educativa, y adquirieron estilos prácticos que eran usadas en la gestión particular. El uso de estos fue problematizado. Mientras los que defendían la nueva gestión en la educación decían que estas cumplían y eran obligatorias para las demandas del ambiente, en tanto los que estaban en contra de la nueva gestión observaban que estas intervenían en partes de la institución que no forman parte de la demanda. en tanto estos cambios en la gestión educativa se comprendían mejor como aprendizaje organizacional en resultado a la burocracia en un ambiente revoltoso (Meyer, 2002, p. 534). Según Ezpeleta. (1997) citado por Quintana (2018). La gestión escolar tiene dos planteamientos, el primero toma en cuenta que tiene que estar dirigida a la resolución de problemas del colegio, para ellos es necesario tener el conocimiento de ellos y adaptar los paradigmas administrativos a su entorno, el segundo planteamiento opta por una gestión centrada en la actividad principal del colegio en lograr los aprendizajes. (p. 265).

La gestión educativa y el enfoque burocrático donde la educación es la tarea principal del estado, y su labor es cumplir esa necesidad de manera favorable por ello la

gestión educativa es un instrumento que lleva a cabo las políticas del estado, que bajo la imagen del estado busca el bienestar en bien de la sociedad. La gestión educativa bajo un ambiente de administración pública se puede llevarse a cabo en base a los siguientes juicios de naturaleza, legal, económico, político, sociológico y estructural, en posición legal, la gestión educativa se basa en leyes, normas, decretos y reglamentos, que en muchos casos son dados en común en todas las organizaciones estatales, en la posición económica la consignación del presupuesto está establecida por el Ministerio de economía aceptado por el congreso, que pueden variar según la relevancia del estado de turno que le da a la educación. la posición política la gestión educativa está dentro de la administración pública esto permite que la gestión educativa lleve a cabo las determinaciones políticas ordenadas por el poder político a través del estado. Por último, la posición sociológica la gestión educativa tiene las mismas particularidades de administración pública y se puede evidenciarla presencia del clásico vicios de modo burocrático como el aprovechamiento, coimas y servilismo (p. 34).

El enfoque sistemático, según Alvarado (2009) dice que se puede determinar que todo ejercicio educativo se puede originar como un desarrollo donde los diferentes elementos de la educación se arreglan y unifican para poder realizar la interacción armoniosa y cordial en beneficio de lograr los fines educativos. Esta teoría otorga reconocer el aspecto educativo y a su gestión como método que se unifican en una colección de elementos, en donde sus actuaciones buscan la ganancia de propósito específicos y definidos(p.34).Mientras que en el enfoque gerencial está conformado por 4 elementos claves: El planeamiento educativo, la organización educativa, la dirección y el control educativo: para el planeamiento educativo es conocido sobre todo en las instituciones educativas, para poder tener un proceso armonioso y extraordinario se necesita de una planificación del trabajo, este conocimiento de esta planificación nace como resultado de los términos establecidos en lo educacional en el ambiente del desarrollo nacional, así también por la penuria de bienes del estado para ser entregados y la contienda de otro sector que luchan por más beneficios.

Según Alvarado (2009) menciona la organización educativa, en la opinión fuerza que menciona a la organización como parte de la funcionalidad del desarrollo administrativo reside en las siguientes, distribución de acción, destinar personal para la realización de una actividad, uso de material para hacer un trabajo; todo ello con la

finalidad de lograr las metas. Es decir, la organización consiste en una interrelación de conceptos. se puede especificar las actividades que forman parte del proceso como las siguientes: como la exposición de los metas u objetivos, reconocimiento de las actividades para la realización de las metas institucionales, distribución de la formación de grupos de tareas de acuerdo a diferentes juicios, establecer el personal de trabajo acorde al grupo de tares acorde a las condiciones, instaurar a los grupos de trabajo un encargado con poder necesario para desarrollarse en el cargo, avisar a cada integrante de sus responsabilidades que se les dio, así mismo su relación con el resto, implantar medios para comunicarse por donde circulen las relación de mando, coordinación y compromiso que son necesarios para estimular la organización, preparar normas y reglamentos para la organización y responsabilidades así mismo herramienta que ajusten la organización (p.35).

Menciona el enfoque burocrático, científico y clásico, cuando la organización es establecida como un proceso hermético, mecánico y de mucha racionalidad dirigida en primer lugar por el juicio de rentabilidad (Correa, Álvarez y Correa, 2009, p. 4). Enfoque humanista, en este enfoque lo principal es la conexión entre las personas, que en su mayor parte está dirigido por la sicología social. En este paradigma es fecundada por un sistema orgánico abierto y natural en partes, donde los componentes que son las personas asocian la incorporación y el esfuerzo hacia un mejor mejoramiento institucional. En el enfoque de gestión, este paradigma se enfoca en ser participativo y por fecundar la organización como un proceso despejado en la que los casos de situaciones externos conducen a un mejor adaptamiento y eficacia política. Mientras que para el enfoque culturalista, plantea las metas, desde un modelo de la complejidad. Donde se origina la organización como un proceso holístico e internacional, que pone en primer lugar la actividad humana crítica de contradicción y de totalidad y todo esto a simple vista de la procedencia cultural (Correa Álvarez y Correa, 2009, p. 4). En Cuanto en la investigación de la gestión educativa tiene sus inicios en los años de los 70 en EE.UU en la formación de estudio y la indagación de la nuevas escuela de política, en Europa, conforme de la eficacia de cambios en la gerencia que tiene su inicio en gran Bretaña y nueva Zelanda (Tolofari, 2005, p.76).

Para mencionar la gestión educativa primero hablaremos de la definición de Gestión para Casassús (2000) citado por Correa, Alvarez, & Correa(2009)es el

conocimiento y sentido del desarrollo de las actividades humanas en una empresa, es ahí que el trabajo de los directivos se direcciona al movimiento del trabajo hacia el cumplimiento de las metas de la sociedad”(p. 7).Y Según Sacristán citado por Correa, Alvarez, & Correa(2009) la gestión se puede considerar como una la agrupación de actividades que se brindan a individuos en la empresa u sociedad y estas puede ser de diferente índole (p. 7). Por último, para Barreda. (2007) es un área disciplinaria estructurado, que tiene relación con la actividad de la persona en las organización, y tiene por objetivo el logro de resultados (p.9). En la definición de Gestión educativa, dice que desde el ámbito educativo es el grupo de hechos organizados para el cumplimiento de los propósitos determinados en el proyecto educativo de la institución educativa (Cejas, 2009, p. 216). Pero según Chacón. (2014). la gestión es que necesita de la identificación de la afinidad y de las diferencias por parte de los profesores para poder ordenar esfuerzos, de realizar decisiones, dar hipótesis, elaborar actividades, técnicas, actividades, así mismo evaluar, monitorear y organizar (p. 154).

Para otros, es un reciente modelo en donde la cognición de administración y gestión se dan específicamente dentro del campo educativo, por eso la gestión educativa se agranda con los avances del aspecto práctico y de teoría de estas áreas que son la administración y gestión, es decir es una unión de ellos para el origen de la gestión educativa. Hoy en día es una doctrina aplicada, en la cual su propósito es la organización de actividades en los centros que desempeñan un rol educativo (Correa, Alvarez, & Correa, 2009, p.1). Es considerará como una doctrina perseverante en el diario de su práctica, hoy en día esta praxis está influida por las políticas educativas dadas por el gobierno, por eso la gestión educativa será una doctrina que se relacionan los planos de política, teoría y de la práctica (UNESCO, 2011, p. 26). Según Botero (2012) Comprende al grupo de procesos, las decisiones y la ejecución de actividades que van a consentir poder ejecutar las actividades pedagógicas, así como su evaluación (p.22). En cuanto según Rico (2016). Es explicada como formación organizada y que está dirigida a la mejora de proyectos y procesos del interior de las escuelas, con la finalidad de mejorar la estructura pedagógica, de la dirección, de la comunidad y finanza que serán recurrentes (p. 57).

Según Álvarez, Ibarra y Miranda (2013). Está dominada por la proclamación de las políticas educativas, por sus avances, por sus metas y mandatos y su ejecución en los

ambientes zonales, regional y nacional. En esa parte la utilización de la gestión como un componente de optimización para las responsabilidades administrativas que se dan en el interior de una organización ya sea nacional o privada, esto tuvo una consecuencia importante en el interior de las escuelas como una optimización en el desenvolvimiento de su proceso administrativo (p. 151). Es una estructura que refuerza los proyectos educativos de la escuela que colabora a preservar la autonomía del colegio, dentro de marco políticas públicas, y que prospera los procesos pedagógicos con el objetivo de resolver las necesidades de la educación local y regional (Farfan, Mero y Sáenz, 2016, p. 81). La persona que trabaja en la gestión educativa debe ser un especialista de la docencia, que sea comunicativo, sea un guía, y progresista, cuya responsabilidad principal es la de guiar, organizar, proyectar, manejar y evaluar el proceso de educación esto en palabras de logros y eficacia, De esta manera dirigir la gestión educativa necesita de una formación constante de talleres, capacitaciones y actualizaciones que le brinden conocimiento para llevar a cabo las necesidades de su responsabilidad y puede confrontar los cambios en la escuela de manera excelente (Martins, Cammaroto, Neris y Canelon, 2009, p. 20).

Cuando se habla de una evaluación de la gestión educativa según IPEBA. (2011). es enfocar la evaluación de una gestión educativa involucrar para las escuelas analizar cómo sus actividades y decisiones ayudar o empeoran la optimización constante del proceso de aprendizaje – enseñanza para los alumnos en general. Esto implicará para el gobierno y la sociedad centrarse en obtener conocimiento de optimizar la escuela, reconocer las buenas prácticas de gestión esto ya sea en el salón y a nivel del colegio, así como responder lo que necesita y lo obstáculos que afronta la escuela (p,25).

En los procesos de la gestión educativa, para que se pueda cumplir lo establecido en las instituciones, se establece un sistema con diversas disciplinas que es establecido como complicado, por ello en los centro educativo deben establecer aquellos procesos que cumplan lo que necesitan los estudiantes y el ambiente de donde forman parte (UNESCO, 2011, p. 42). El proceso de gestión son los siguientes, planificación, ejecución, evaluación y monitoreo. En la planificación en este proceso el director con su grupo establece lo que debe hacer y como lo hará, y por donde se debe iniciar, con la utilización de estrategias que vuelven al centro educativo en un lugar de alto rendimiento pedagógico, que vayan de la mano con la visión y misión del PEI. Cabe



resaltar que la aplicación de una gestión es importante en el proceso de elegir las decisiones de la institución, también se piensa lo recursos que se cuenta, lo que se necesita para cumplir el objetivo así mismo las barreras que se tiene que derrumbar (UNESCO, 2011, p. 43). Es la utilización de una planificación estratégica que se da en los colegios, y estos sobre todo forma parte de una labor institucional de los profesores por con mayor responsabilidad de los directivos (Manes, 2005, p.31).

El siguiente proceso es la ejecución, en esta etapa incluye la aplicación de lo planificado por la gestión, favoreciendo la incorporación y coordinación de los trabajos de los maestros, alumnos, padres u otros, así también la utilización de los recursos en la ejecución de lo planificado, aquí mismo se realiza la repartición de las actividades y sus responsabilidades siguiendo una escala de autoridades y un diagrama de la relación entre los actores y su ambiente. En esta etapa se resalta la organización de los recursos que cuenta la escuela (UNESCO, 2011, p. 45). En tercero tenemos a la evaluación, en esta etapa solo se hace la observación de lo trabajado, revisando que se esté cumpliendo con lo establecido en la ejecución, esto tiene que responder de acuerdo a los programas, así mismo posibilita la revisión de cumplimiento de funciones y la división de actividades que se estableció para el cumplimiento del objetivo y metas dadas en la primera etapa. Se permite hacer ajustes, así también conocer los elementos que deben seguir y aquellos que necesitan mejorar y cumplir con el objetivo de la escuela (UNESCO, 2011, p. 46). Por último, en este proceso tenemos al monitoreo actuar, se da una segunda parte de ejecución de los procesos, pero ya se tiene en cuenta la consecuencia de la evaluación y ya teniendo en cuenta los reajustes primordiales para la realización del objetivo (UNESCO, 2011, p. 46).

En la gestión del director es importante el liderazgo y según Bolman & Deal (1997) citado por Bush (2007) El liderazgo con la gestión deben ser consideradas como primordiales si en los colegios son para manejarse de manera eficaz y lograr su propósito, Estos son distintos en concepto pero primordiales, y la meta de una institución moderna necesita la visión objetiva del director, así también la visión y el pacto que brinda un líder sabio” (p.392). Teniendo como características de una buena gestión del director son en primer lugar competencias funcionales que está relacionado con tramitar la pedagogía, el ambiente escolar, de formar un carácter organizacional acorde para cumplir la misión y visión de la escuela. en segundo competencias

conductuales debe tener habilidades en su actitud que logren optimizar el clima institucional que serán favorables para la confianza y que incentiven a la población escolar a colaborar con las metas del proyecto institucional, en tercer lugar competencias practicas tener la facilidad de proporcionar cambios y progresos en la escuela y por ultimo competencias transversales tener el talento de establecer cambios en la instrucción organizacional, teniendo como participación de toda la población en aprobación a la innovación de la educación (Marambio,2018, p. 208)

En las dimensiones de la gestión educativa se cuenta con 4 dimensiones por lo tanto interactúan con el ambiente escolar. que son en primer lugar la gestión directiva, en esta gestión se necesita un tipo de liderazgo transparente y compartido, para que pueda orientar a su personal a su cargo, en la elaboración y adquisición de línea institucional, esto para el planteamiento de los objetivos, esta gestión nace para definir una educación organizacional. el líder que dirige esta gestión es eficiente donde ubica las necesidades y sus virtudes y habilidades de cada integrante de la comunidad educativa, como es un participativo se encarga de hacer un seguimiento de las metas e indicadores que acceden a la verificación del trabajo directivo, administrativo-financiero, académico-pedagógico etc (Cuesta, 2016, p.22).

En segundo lugar, la gestión académica, va tener como visión el objetivo de la línea institucional mediante la elaboración de currículos que permitan el estudio integral de las personas con los pilares de la educación en el ser, estar, hacer, tener, el convivir y trascender, nombrado en programas de estudio adaptados, todo ellos como consecuencia de la evaluación y autoevaluación, en la que se toma en cuenta las metas académicas, las de desempeño y los indicadores de logro. Tiene como responsabilidad el ordenamiento, reparto y adquisición del entendimiento del contexto. que es resultado del aprendizaje significativo , que deben ser interiorizado por el alumno para ser el personaje principal de su plan de vida para su integración al mercado productivo, desarrollando un pensamiento crítico, reflexivo, creativo , para esto esta gestión se encargará de desarrollar las competencias pertinentes para el desarrollo de manera integral del alumno, además esta gestión admite tomar en cuenta el desarrollo de su profesionalidad del profesor, valorando sus estudios, su grado de competencia, la relación académica con los estudiantes y su facultad de relacionarse, y su desarrollo de

su labor colaborativo con los administrativos, entre los profesores y padres de familia (Cuesta, 2016, p. 23).

Tercero la gestión administrativa y financiera, es comisionada de programar, administrar y ordenar los bienes de la escuela, establecer la táctica de uso de estos bienes, para asegurar una gestión limpia y hacer constantemente la entrega de lo utilizado a la comunidad educativa. Así mismo son los apoderados de las contrataciones, toda actividad desde el punto de vista administrativo y contables todo relacionado al PEI. Esta dimensión en mantener un desarrollo de la escuela apoya las capacitaciones, la inducción, el monitoreo y el otorgamiento de incentivos, motivaciones y premiaciones sobre sus logros (Cuesta, 2016, p. 24). Por último, la gestión de convivencia y comunidad, son los encargados de realizar una persecución a la interrelación que hay en los miembros de los elementos de la población educativa y del colegio con la sociedad en la que se desarrolla. Aquí se conoce los problemas e intereses de su ambiente, manifiesta actividades de ayuda social y apoyar los planes que cooperan a la resolución y optimización de la calidad de vida del pueblo. La escuela genera relaciones culturales, sociales y afectivas con los demás integrantes de la comunidad, para establecer uniones que permiten ayudar al desarrollo personal y social de la población (Cuesta, 2016, p. 26).

Según la UNESCO se tiene las siguientes dimensiones a) Institucional, b) Pedagógica, c) Administrativa, d) Comunitaria. En la Gestión Institucional: se cooperará a conocer las maneras que se ordenan los integrantes de la población educativa para el óptimo manejo de la escuela. Esta otorga una organización y estudio de acciones de la estructura de una escuela que dan cuenta de la forma de funcionamiento del colegio, estas figuras constituyen los que forman parte de la estructura formal e informal, en la formal encontramos la documentación usos de tiempo etc, mientras que la informal tenemos las ceremonias, lo forma de relacionarse, estilos cotidianos que representan a la escuela. Cabe mencionar que es de suma importancia desarrollar las habilidades, capacidades tanto personales como en conjunto, con el objetivo que la escuela se desenvuelva de manera independiente, adaptable y competente, de esa manera permitiendo a los integrantes de la institución elaborar adaptaciones y conversiones antelas demandas del entorno social (UNESCO, 2011, p. 35). Se fundamenta en una secuencia de factores del contexto, que esta

separados como ideas o ambientales y dos planteamientos oposicional para la gestión institucional de la conexión entre la enseñanza y la indagación, activa y pasiva. Este planteamiento nos brinda un reciente planteamiento para entender el manejo de la enseñanza (Taylor, 2007, p.869).

En la gestión pedagógica, está orientada al desarrollo fundamental del trabajo del colegio y los integrantes quienes forman parte de la enseñanza y aprendizaje, haciendo formar parte al enfoque de enseñanza y aprendizaje, el proyecto y diversificación curricular, las estrategias tanto en didácticas y métodos, la evaluación y así mismo el uso de materiales didácticos y recursos. Forma parte también el trabajo del profesor como su ejercicio pedagógico, la utilización y predominio de los programas y planes, el conocimiento de planteamientos pedagógicos y estrategias didácticas, los diferentes modos de aprender, la actualización del maestro para la consolidación de sus competencias así las relaciones con los alumnos (UNESCO, 2011, p. 36). Es el desarrollo de la situación educativa y encausa el paso de una estado a otro, que corresponde a lo que se quiere lograr (Yepaneshnikov, Pugacheva, Goloshumova, Kuznetsova, Dobrovolskaya, Moiseeva, Garaganov y Litvinenko, 2016, p. 24).

Desde otro punto la gestión pedagógica abarca según la gestión clásica una planificación dentro de ella tenemos el desarrollo de los que se quiere lograr, técnicas para lograr mejores resultados, un grupo de competencias del alumno, estrategias metodológicas y señalizadores para el diagnóstico y evaluación, una planificación del aprendizaje, un conocimiento de las características personales y cualidad del alumno. luego tenemos a la estructuración del proceso educativo, que es el manejo del proceso de aprender de los alumnos por medio de una persona, rutas de aprendizaje, colaboración de los alumnos en la formación de ejercicios educativos propios. Así mismo la Motivación es la incitación de levantar interés por medio de acciones confortables que van conforme con las características de los estudiantes. El control: la utilización de diversas técnicas de evaluación y diagnóstico, intervención de los alumnos en desarrollo del autocontrol y autoevaluación Por último la coordinación, la utilización de medios tecnológicos y el conjunto ordenado de operaciones de aplicación flexibles, que este dirigido a optimizar las actividades de aprender de los estudiantes y el desarrollo de la gestión (Toktarova, 2015, p. 208).

Para la gestión administrativa, forman parte las estrategias y acciones de guiaran los recursos humanos, la economía que son los ingresos propios, materiales, los proceso de tiempo, técnicos, de seguridad y limpieza, y la verificación de información de los integrantes de la escuela, y la ejecución de la normas y la monitoreo de sus responsabilidades con el fin de beneficiar el proceso de enseñar y aprender. Busca hermanar intereses personales con los de la institución, para que se haga más favorable la elección de decisiones que lleven a hechos formales para cumplir los propósitos institucionales., algunas de ellas son referente al personal, repartición de responsabilidades, la evaluación de su trabajo, el cuidado y repartición de las propiedades de la escuela, temas de documentación, preparación de presupuesto y la dirección de la contabilidad y finanzas (UNESCO, 2011, p. 36). Según Villegas (2005) citado por Pacheco, Robles y Ospino (2018) es el desenvolvimiento por parte de los administrativos en cuanto a la preparación de presupuesto, planificación financiera, apuntes contables conforme a las normas, formas de matrículas rápidas, aceptación de compras, informes de notas, gestión de ingresos económicos, establecimientos de gastos, gestionar fondo para talleres y mejoras de aprendizaje, un mantenimiento de la infraestructura y muebles (p.260)

Otras acciones específicas de la gestión administrativa es desde el punto laboral es la correspondencia de funciones y evaluación de su trabajo en la escuela, el cuidado de los bienes muebles e inmuebles, aspectos documentarios de la escuela, y a la elaboración de presupuestos y toda la dirección de la contabilidad. En la gestión comunitaria, es la relación del colegio con la población, de la cual se origina, con el conocimiento y comprensión las demandas y necesidades de la comunidad, pero también refiere a los vínculos de la escuela con el contexto social e interinstitucional, tomando en cuenta a los PP.FF y las organizaciones de la comunidad, la colaboración de estas instituciones deben garantizar un objetivo que facilite instaurar acuerdos para optimizar la calidad de la educación (UNESCO, 2011, p. 37).

Mientras que en las Dimensiones de gestión educativa según MINEDU se tiene las siguientes dimensiones en la gestión educativa: a) Gestión de las condiciones para el aprendizaje, b) Gestión del clima y convivencia escolar, c) Gestión de las condiciones operativas y recursos de la institución educativa. En la Gestión de las Condiciones para el Aprendizaje, es lo que le corresponde generar al director para obtener una

construcción y transformación de la institución de acuerdo a la expectativa actual, donde se puede dar las condiciones adecuadas que permiten mejorar el aprendizaje del estudiante, con la colaboración de los que forman parte de la población educativa donde el director realiza la evaluación constante sistemática de su gestión. Así mismo brinda espacios para la labor cooperativa que se da en los maestros y la meditación de sus prácticas que contribuirán a una mejoría de la enseñanza y el clima de la escuela (MINEDU, 2014, p. 34).

En Gestión del clima y convivencia escolar: es la que gestiona y mantiene la colaboración libre de los diferentes actores de la escuela esto en beneficio del aprendizaje del estudiante, teniendo como base el respeto y la colaboración mutua. Guiando con métodos de precaución y resolución tranquila de problemas, esto con la intervención del dialogo (MINEDU, 2014, p. 41). Y por último dimensión es la Gestión de las condiciones operativas y recursos de la institución educativa, el director debe supervisar y guiar la utilización de estrategias y recursos, así mismo como la utilización efectiva del tiempo, materiales educativos, infraestructura esto beneficio de las metas de aprendizaje del alumno. Donde debe también gestionar e identificar la utilización de los recursos financieros, contar con métodos de medida y direccionamiento de situaciones de peligro dentro de la escuela (MINEDU, 2014, p. 42).

Así mismo se puede definir al clima escolar que es la visión de afecto y de cognición correspondiente a la interacción social, la conexión, los valores y las convicciones de los alumnos, profesores, administrativos y todo los que forman parte del colegio (Moritz, Snyder, Levinson y Adelson, 2018, p.35). así mismo se le conoce como una secuencia de experiencias que están inmersas en el colegio, que plasman la cultura y las reglas de la población escolar. y esta se relaciona con los resultados de los alumnos (Reaves, McMahon y Ruiz, 2018, p. 100). Según Cava & Musitu. (2002) citado por Estévez, Murgui, Musitu y Moreno.(2008) El clima escolar definido por la forma de la relación entre el docente y el estudiantes, la calidad de relación entre sus compañeros en el salón de clase y el desenvolvimiento en los labores académicas (p.120).

En cuanto al desempeño docente su enfoque nace con la idea de optimizar el trabajo de los maestros en su salón, esto desde un acompañamiento que se le hace al docente, que es humanista y social en la cual afluyen muchas contribuciones teóricas.

En este enfoque se quiere que el maestro logre el desenvolvimiento en gestionar democráticamente su salón de clase, propiciando un entorno ideal para que el estudiante pueda aprender y convivir en la pluralidad. Elabora situaciones para generar que el estudiante tenga un lugar para que pueda aprender a ser crítico- reflexivo, por medio de una actitud de apertura, que origine un entorno de confiabilidad y protección propicia para la indagación, reflexión y evaluación. Sabe y entiende las características y lo que necesitan de los acompañantes con el objetivo de obtener su desarrollo integral y fomentar que las capacidades de gran nivel se desarrolle. Guía durante el aprendizaje de los acompañantes, mostrando el conocimiento de la planificación, contenidos, estrategias, los materiales necesarios para la consolidación del desempeño, esto en enfoque crítico, reflexivo e intercultural. Estimula las acciones de buscar, analizar, reflexionar e innovar, sobre el acompañamiento de los docentes facilitando una nueva generación de nuevos docentes (MINEDU, 2012, p. 8).

La definición Desempeño docente según Ponce (2005) citado por Martínez, Guevara , & Valles ( 2016) decía que el desempeño es el accionar del maestro de acuerdo a sus aptitudes pedagógicas, para guiar, dirigir y valorar el proceso de aprender del estudiante, para ello se tiene el conocimiento de quehaceres y funciones determinadas para la función del maestro (p. 26). Para Robalino (2015) es el proceso en la que se da, de forma cíclica sus capacidades como profesional, la aptitud de su persona, y su compromiso con la sociedad para unir relaciones significativas entre los elementos que deslumbran en la instrucción de los estudiantes, asimismo en su colaboración en la gestión educativa, el reforzamiento de una cultura institucional y de democracia e injerencia en el diseño, llevar a cabo y evaluar las políticas de educación locales y nacionales para fomentar en los alumnos aprender y desarrollarse para la vida (p. 11). Esta entendido como la secuencia que tiene como inicio durante la instrucción original de los maestros, siguiendo durante la inducción de la carrera, y forma parte del desarrollo en toda la profesión de profesor. En Finlandia los profesores laboran en ambientes que proporcionan una alta individualidad profesional de su trabajo (Niemi, 2015, p.387).

Según Fernández (2002) citado por Fernández (2008) Comprende al grupo de actividades que realiza un maestro en la escuela en su día a día, esto como es la preparación de sus sesiones, el acompañamiento que le da al alumno, explicar su clase,

la valoración de los trabajos y exámenes, el trabajo cooperativo con sus colegas y directivos de la escuela, también su asistencia en talleres y capacitaciones (p. 391). Para Martínez y Lavín (2017) citado por Condor, B y Remache, M. (2018) involucra tomar en cuenta las actividades que son parte de su día a día del maestro, es un concepto que se lleva a cabo, se promueve, se busca propagar, y sobre todo es útil para valorar a los docentes, cuando esto se lleva a cabo la evaluación en el desempeño en su gran parte involucra algunos reconocimientos o castigos para los que fueron evaluados (p.119). Es una forma para optimizar la calidad de la educación por ende la enseñanza esto a partir de la evaluación cualitativa del desempeño de los profesores en la clase” (Condor, B y Remache, M, 2018,p.119).

Según Román y Murillo (2008) citado por Escribano (2018) los profesores son los protagonistas esenciales e importantes para el procesos de aprendizaje y enseñanza, en la cual no solo hay un acuerdo social también se da una fortalecida evidencia experimental que lo certifica (p.5). Desempeño se puede mostrar como el interés que está presente en su formación docente, siendo importante para el profesor que en realidad se interesa por su carrera, porque esto será útil e interviene visiblemente en la enseñanza que brinda (Martínez, 2013, p. 142). Para Benítez, Cabay y Encalada. (2017) citado por Galvez y Milla. (2018) Se capta como la actividad pedagógica que es visible, se presenta cuando el profesor manifiesta su competencia y capacidades que está relacionado con la optimización de aprendizaje que se quiere lograr, en otras palabras la intención de la educación y la realización de actividades asignadas, a la misma vez forma parte de diferentes elementos que se relacionan con la calidad y la instrucción inicial del profesor con la finalidad de lograr mejoras en al educación (p. 412) Según Ramírez. (2015) citado por Achata y Quispe (2018). “Evidencia la efectividad en el aprendizaje de los alumnos, la correlación que muestra con diferentes integrantes de la escuela y su incorporación a la comunidad” (p.600).

Es el grupo de atributos internar que va tolerar soportar y aplicar un razonamiento científico, desde donde causa procesos de aprendizaje constante en forma personal y conjunta con meta progresista que va hacia un desenvolvimiento dinámico e integral de su carrera, apoyándose en 4 pilares: científica, personal, social y técnica (Saravia, 2011, citado por Tapia y Tipula , 2017, p. 73). Según Achilli. (1988) citado por Galvan y Farias (2018) Se entiende como el labor que el profesor realiza diariamente en definidas



y determinado ambiente social, de historia y de institución, obteniendo un significado social como para el mismo profesor. se desarrolla en un salón de clase estableciendo una relación profesor con el conocimiento y estudiante, que está centralizada en el aprender y enseñar (p.10).

La evaluación de desempeño docente, según Valdés (2000) citado por Tejedor. (2012). Considera como acciones de estudio, acuerdos e instrucción del maestro, que valora, y discierne la concepción, práctica, y desenvolvimiento de actividades y de la profesión del maestro. Esta evaluación es un proceso en la cual se da la recolección de datos originales y de confianza con la finalidad de corroborar y evaluar la consecuencia educativa que se produce en los estudiantes, el desenvolvimiento de capacidades, sus emociones, el cargo en el trabajo y sus correlación con los estudiantes, los padres, los directivos, los otros profesores y otros representantes de la comunidad (p.321).Esta evaluación presente la correlación que se da entre el desempeño de los profesores y los resultados de sus logros de los estudiantes, tomando como ejemplo en otro países Finlandia donde su sistema de educación, le da una óptima valoración de sus profesores que le da una confianza plena y por ende no siendo obligatorio la evaluación, porque confía en sus maestros (Inzunza, 2008, p. 204).

Así también es importante la evaluación de la productividad del profesor ya que es una fuente primordial para optimizar la calidad de la enseñanza y puede cumplir un rol valioso en el refuerzo de la gestión de los colegios (Funcheng, Nien y Hung Do,2015, p.101). Un proyecto de evaluación de profesores que está formado para acrecentar el aprendizaje de los escolares al optimizar la instrucción en los salones por medio de la conversación estructurado que se da con el profesor y el directivo (Steinberg y Sartain, 2015, p. 535)..Según Valdez. (2000) citado por Cárdenas, Méndez, González. (2014) Y esta evaluación se debe dar a través de instrumentos, y este debe tener 3 características principales: que evalúe el ejercicio primordial del desempeño del profesor, segundo que el proceso debe ser acorde a lo que demanda y por último que este sea considerado como esencial para los maestros como una forma de la optimización del ejerció de la carrera (p.5).

Las formas de evaluación a los maestros forman parte de los aspectos importantes de la gestión de los maestros. La importancia por la mejora ha ido aumentando, ya que va tolerar realizar un monitoreo y reforzar el desenvolvimiento profesional de los

profesores. En años anteriores la evaluación a los profesores no era una actividad importante (Vaillant, 2008, p. 9). La evaluación a los profesores es obligatoria para optimizar la enseñanza y para colaborar a mejorar ante la sociedad la profesión. En el pasado estaba concentrado en como el alumnos se desenvolvía, el estudio de a dónde se va los recursos del estado y otros factores del proceso educativo, pero en la mayor parte en que le estudiante era la razón primordial del proceso de aprendizaje y enseñanza y el estudio educativo empezó a observar el desempeño de los profesores como un factor a evaluar por los estudiantes (Villalba, 2017, p.3). Evaluar se basa en tener un proyecto integrado educativo, que consista en competencias, siendo la evaluación el motor del aprendizaje, va solicitar alcanzar información específica del desempeño, esto se evalúa en momentos reales y no algo imitado, tiene como cimiento la observación, una autoevaluación, el monitoreo y las acciones asistencial, se debe incentivar una valoración formativa y sencillo de aplicar (Moran, 2017, p. 131).

Los Propósitos del marco del buen desempeño docente entre ellos son a) Lo que se busca es fundar un mismo idioma sobre los que realizan la práctica de la carrera del profesorado y los pobladores para mencionar a los diferentes procesos de enseñar, b) Suscitar que los maestros mediten de su praxis, y que se vayan apropiando de los desempeños que identifican a su carrera y edificar una visualidad compartida de la enseñanza, c) Fomentar una nueva valorización ante la sociedad y profesional de los maestros, para reforzar su figura como personas idóneas que se capacitan, se actualizan y buscan la mejoría en su praxis de la enseñanza para los estudiantes. d) Conducir r y buscar dar la forma y funcionamiento de las políticas de capacitación, evaluación y el reconocimiento laboral y mejores ambientes y formas para su labor como maestro (Minedu, 2014, p.24).

En tanto los estándares del desempeño docente, para Reyes (2016) mencionó que los estándares son resultados y metas que se quieren lograr, tienen tres usos comunes y cada uno posee un propósito (p.3). Estos son: Indica a los estándares como una forma de objetivos que se busca obtener, existe 3 y cada uno de ellos tiene una finalidad. Ellos son: el primero se refiere a los estándares de contenido en esta estándar muestra a los maestros lo que tendrían que enseñar y lo que se busca obtener que los alumnos aprendan. Aquí facilitan la explicación elemental y fundamental de las capacidades y competencias que deben transmitir y desarrollar a los alumnos. Las personas que forman

parte de este proceso tienen que tener una accesibilidad a un plan con estos estándares, para que lo que se quiere lograr pueda ser comprendida en su mayoría. Así mismo este estándar tendría que tener una medición para poder determinar si se lograron desarrollar las capacidades y competencias en los alumnos (Reyes, 2006, p.3).

En tanto los estándares de desempeño escolar, en este estándar establecen conceptos sobre niveles de logro en su aprendizaje del estudiantes, estos pueden definirse como en inicio, proceso o logrados, por ende los estándares que han sido elaborados de manera correcta muestran el origen de sus evidencias la forma como demostraran si se logra lo establecido en los estándares de contenido, esto de cómo es su calidad de aprendizaje, en otras palabras se habla de una forma de evaluación (Reyes, 2006, p.3). Mientras que, en los Estándares de oportunidad para aprender, o transferencia escolar se establece como la ayuda que se le da a los alumnos esto puede ser en plan de mejoras o clases en la tarde, reforzamiento para los estudiantes de bajo nivel de aprendizaje, así mismo si hay el personal disponible y los materiales adecuados en la escuela, todo esto para los alumnos puedan tener la capacidad de poder cumplir con los estándares anteriormente mencionados (Reyes, 2006, p.3).

Las características asignadas al desempeño de maestros que mencionan en los siguientes aspectos son las siguientes. (a) Sabe lo que hace, (b) se puede observar a través de la realización de su trabajo, sus responsabilidades y tareas que forman parte de su trabajo, (c) se muestra a través de la calidad que se da en los que están asociados es decir mejoras en los estudiantes (Gonzales y Subaldo, 2015, p. 94).

Las dimensiones del desempeño docente, según MINEDU (2014) presenta las siguientes dimensiones: preparación para el aprendizaje de lo estudiante, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. En primer lugar tenemos a la preparación para el aprendizaje del estudiante se establece la elaboración las actividades pedagógicas que se da en la ejecución del programa curricular, las unidades, sesiones, en torno a la diversidad e inclusivo. así mismo se orienta al conocimiento de las primordiales características de la sociedad y cultura, materiales y conocimiento de sus alumnos, el manejo de contenido pedagógicos y disciplinares, y la elección de un material educacional, de estrategias valoración del aprendizaje (MINEDU, 2014, p.25).

En la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se entiende como guía del proceso de enseñanza, que de importancia a la inclusión y la variedad de todas sus expresiones. Expone la intervención del labor del maestro en el desenvolvimiento de un ambiente propicio al aprendizaje, el dominio de lo que se va enseñar, la motivación constante de sus alumnos, la utilización de diferentes estrategias metodológicas y de valoración, así como el uso de materiales útiles para el labor del profesor que son adecuados e importantes. Dentro de ellos se toma en cuenta los diferentes instrumentos y juicios que favorecen el reconocimiento de la meta y los retos en proceso de aprendizaje, también las formas de enseñar que se debe optimizar (MINEDU, 2014, p.25).

En otro punto para la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, considera la colaboración en la dirección de la institución desde un criterio democrático para formar la sociedad de aprendizaje. Establece la relación eficaz con los diferentes miembros de la población educativa, la intervención en la preparación, aplicación y valoración del PEI, también al establecimiento de un clima en la institución que sea de apoyo al ambiente. En esta dimensión forma parte la importancia y respeto a la comunidad y la responsabilidad mutua que se tiene en los resultados del aprendizaje (MINEDU, 2014, p.26). Por último el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se establece el proceso y las praxis que diferencia el desarrollo y formación de la población profesional de los profesores. Considera el análisis sistemático sobre su praxis docente, a si también la de sus compañeros, el trabajo cooperativo, el apoyo entre sus pares y su intervención en actividades de capacitación, actualización es decir su desarrollo profesional. Esto incorpora que es responsable en el desarrollo y de los frutos de lo que aprendió el estudiante (MINEDU, 2014, p.26).

En la formulación del problema, mencionamos el problema general ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y desempeño docente en la I.E 1137 José Antonio Encinas?. Mientras que los problemas específicos, son problema específico 1¿Qué relación existe entre la gestión de las condiciones para el aprendizaje y el desempeño docente en la I.E. 1137 José Antonio Encinas?, problema específico 2¿Qué relación existe entre la gestión del clima y convivencia escolar y el desempeño docente en la I.E 1137 José Antonio Encinas? y el problema específico 3¿Qué relación existe entre

la gestión de las condiciones operativas y recursos y el desempeño docente en la I.E. 1137 José Antonio Encinas?,

La justificación del estudio, en la parte de teoría del estudio conforma una ayuda al conocimiento de la educación que esta enlazado con las variables de estudio, para optimizar el desarrollo del rendimiento en el interior de la administración del colegio, en la parte práctica, las acciones del estudio será útil como fundamento para las distintas escuelas que quieren preservar una excelente gestión educativa y por lo tanto conseguir excelentes frutos alusivos al desempeño docente, así mismo para otros estudios que pueden darse de la misma condición. La notable investigación surge del uso de la utilización de instrumentos de recojo de datos aprobados y expuestos a juicios de confiabilidad que podrían ser afirmados nuevamente como un elemento operativo inevitable para los maestros con la finalidad de que se vuelvan instrumentos estandarizadas y con la firmeza científica existente, ayudan a revalorar la actividad docente y de los salones lugar en la cual desarrollan su labor. En la parte metodológica, los frutos del estudio de investigación descriptiva-correlacional, concentrado en la metodología cuantitativa del estudio, deben dar sugerencias, en la que los protagonistas educativos de la I.E N° 1137 del distrito de Santa Anita tomen acuerdos adecuados para realizar correcciones necesarias que habría para optimizar la imagen y el lugar de la escuela. En la parte social, la interpretación de la conexión de las variables en la escuela en investigación del lugar ya mencionado, se usará como cimiento para reconocer si se da una calidad en cuanto a la educación desde la óptica de los ojos de los protagonistas principales de la escuela, los profesores. Las conclusiones que aparecen pueden colaborar al progreso seguido de la educación ya sea en cualquier nivel o modalidad de la educación.

Las Hipótesis, en la general: la gestión educativa se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente de la I.E N°1137 José Antonio Encinas, en las específicas: tenemos a la hipótesis específica 1 la gestión de las condiciones para el aprendizaje se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en I.E. N° 1137 José Antonio Encinas, la hipótesis específica 2, la gestión del clima y convivencia escolar se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en I.E. N° 1137 José Antonio Encinas y la hipótesis específica 3 la gestión de las

condiciones operativas y recursos se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en I.E. N° 1137 José Antonio Encinas.

Se plantean los objetivos, en la general es determinar cuál es la relación entre la gestión educativa y desempeño docente en la I.E N° 1137 José Antonio Encinas. Así también sus objetivos específicos: objetivo específico 1determinar cuál es la relación entre la gestión de las condiciones para el aprendizaje y el desempeño docente en la I.E. N° 1137 José Antonio Encinas, objetivo específico 2determinar la relación que existe entre la gestión del clima y convivencia escolar y el desempeño docente en la I.E N° 1137 José Antonio Encinas y el objetivo específico 3determinar la relación entre la gestión de las condiciones operativas y recursos y el desempeño docente en la I.E.N° 1137 José Antonio Encinas.

## **II. Método**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **Tipo de investigación:**

La investigación para este estudio es de descriptiva y correlacional, en donde la descriptiva se encarga de mencionar las características de las variables estudiadas, mientras que la correlacional tiene como fin determinar la relación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.78).

Será tipo descriptivo tiene la facultad de elegir las características principales de la investigación, consiste precisar las características de personas, grupos, fenómenos u otra figura que se subyugan a un estudio. En otras palabras, solamente aspiran a reunir información de forma individual o grupal sobre las variables que mencionan (Hernández, et al. 2010, p. 80).

La de tipo correlacional tiene como objetivo identificar la relación o el nivel de agrupación que hay entre conceptos o también conocidos como variables en un entorno particular (Hernández, et al., 2010, p. 81).

En este estudio de investigación permitirá reconocer la correlación entre las dos variables, a partir de la utilización de un cuestionario para gestión educativa y desempeño docente de la I.E. J.A.E. distrito de Santa Anita.

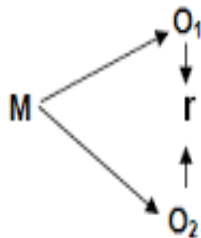


Figura 1. La *correlación de las variables*

Donde:

M = Muestra

O1 = Gestión Educativa

O2 = Desempeño Docente

R= La relación entre la dos variables

Según Hernández, et al. (2010) El método del a la investigación es hipotética deductiva. Utilizaremos este método puesto que mediante la recolección de los datos nos permitirá aprobar o negar la hipótesis (p. 82).

## **2.2. Operacionalización de Variables**

### **Gestión Educativa**

#### **Definición conceptual**

Es un todo lo que abarca la interacción de los elementos presentes en la I.E sobre todo los directivos y docentes, esto referente en lo que hacen, la forma como se relacionan, los temas que tratan y como se hace, para lograr los objetivos establecidos en el colegio, y así establecer condiciones de aprendizaje y ambientes óptimos para los estudiantes, desde los aspectos, institucional, pedagógico y administrativo (UNESCO, 2011, p. 12).

### **Definición operacional**

Tiene como base el aprendizaje de los estudiantes, se conceptualiza como el grupo de actividades que están planificadas, organizadas y con una relación entre sí, que inicia en el colegio y liderado por los directivos, para poder obtener el logro de los aprendizajes. Generando el desarrollo profesional del maestro dentro del colegio, una cooperación entre directivos y docentes (MINEDU, 2014, p. 13).

### **Desempeño Docente**

#### **Definición conceptual**

Según Fernandez.M (2002) citado por Fernández-Arata, 2008)

Se entiende al grupo de actividades que un maestro realiza en su trabajo del día a día como es la preparación de sesiones, acompañamiento de alumnos, explicación de clase, valoración de sus trabajos, organización con entre maestros y directivos de la escuela, así mismo como la participación en capacitaciones (p. 390).

#### **Definición operacional**

Se puede precisar que son los dominios, las competencias y los desempeños que van a determinar un óptimo desarrollo del profesor y que son exigentes al total de maestros de la EBR. Compone una alianza entre el gobierno, los maestros y la comunidad en torno a las competencias que se quiere que manejen los educadores del país, en diferentes momentos de su vida laboral con el objetivo de obtener resultados de todos los alumnos (Minedu, 2014, p. 24).

Basada en las dimensiones de preparar y enseñar para el aprendizaje de los alumnos, un desarrollo de la profesión y la identidad del maestro y la participación en la gestión del colegio.



### 1.2.1. Matriz de operacionalización de las variables

**Tabla 1**  
**Matriz de operacionalización de Gestión educativa**

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles y rango</b>
<b>Gestión de la condiciones para el aprendizaje</b>	- Planificación - Seguimiento - Trabajo colegiado - Reflexión de la práctica. - Participación	1,2,3,4,5, 6,7,		
<b>Gestión del clima y convivencia escolar</b>	- Participación de la comunidad educativa. - Clima escolar - Convivencia escolar - Resolución de conflictos	8,9,10,11 ,12, 13,14	1nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre,	Bueno, regular ,malo
<b>Gestión de las condiciones operativas y recursos</b>	- Uso de tiempo - Estrategias - Uso de Infraestructura y equipamiento - Material educativo - Uso de recursos financiero - Ambiente seguro - Salubridad	15,16,17, 18, 19,20,21, 22,23,24, 25	5 siempre	

Fuente: Adaptado de MINEDU, Manual del buen desempeño directivo. (2015)

**Tabla 2**  
**Matriz operacionalización de desempeño docente**

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel es y rango</b>
<b>Preparación para el aprendizaje de lo estudiante</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La programación curricular</li> <li>- Unidades didáctica</li> <li>- Sesiones didáctica.</li> <li>- Características sociales y culturales</li> <li>- Características y necesidades de sus estudiantes</li> <li>- Estrategias de enseñanza</li> </ul>	<p>1,2,3,4</p> <p>,5,6</p>		
<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación durante la clase</li> <li>- Clima favorable en el aula.</li> <li>- Estrategias metodológicas</li> <li>- Recursos didácticos</li> <li>- Material educativo</li> <li>- Uso de instrumentos de evaluación.</li> <li>- Uso de recursos didácticos por estudiantes.</li> <li>- Reforzamiento de estudiantes</li> <li>- Organiza la convocatoria</li> </ul>	<p>,7,8,9,</p> <p>10,11,</p> <p>12,13,</p> <p>14</p>	<p>1 nunca,</p> <p>2 casi nunca,</p> <p>3 a veces,</p> <p>4 casi siempre,</p> <p>5 siempre</p>	Buen o, regular, malo
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participa democráticamente en la gestión</li> <li>- Participación en la elaboración PEI</li> <li>- Clima institucional</li> <li>- Respeto a la comunidad y características</li> <li>- Trabajo cooperativo</li> </ul>	<p>15,161</p> <p>7,18,</p> <p>19</p>		
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexiona sobre su práctica docente</li> <li>- Trabajo cooperativo</li> <li>- Participa en capacitaciones y actualizaciones.</li> <li>- Dificultad de enseñanza</li> </ul>	<p>20,</p> <p>21,22,</p> <p>23, 24</p>		

Fuente: Adaptado de MINEDU, manual del buen desempeño docente (2014)

## **2.3. Población, Muestra y Muestreo**

### **2.3.1. Población**

De acuerdo con Hernández, et al. (2010), Grupo de personas que coinciden con gama de particularidades, características que forman parte de una situación, de la cual se espera universalizar los resultados de la investigación (174).

Se refiere a un grupo de personas que tienen características comunes las cual será el objetivo de la investigación, en donde los resultados y conclusiones del estudio se van extender (Arias, 2006, p. 81).

En la presente investigación la comunidad está integrada por todos los docentes entre estables y contratados, que suman una totalidad de 80, de la I.E N° 1137 J.A.E. provenientes del distrito de Santa Anita.

### **2.3.2. Muestra**

Es un subgrupo es decir una porción del general (todos los integrantes). En otras palabras, podemos hacer referencia que es un subconjunto de componentes que forman parte de un grupo en general, que puede estar determinado en sus características (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 175).

“La muestra representa a un grupo pequeño de la población que formará parte del estudio, asimismo debe ser representativo de la población” (Arias, 2006, p. 83).

### **2.3.3. Muestreo**

Se utilizo el muestreo de tipo no probabilístico de tipo intencional, en este tipo la elección se da en fundamento a los criterios ya establecidos por el investigador. En este caso los elementos son escogidos con base en criterios o juicios preestablecidos por el investigador (Arias, 2006, p. 85).

En ese sentido Zarcovich (2005) citado por Anchante y Soriano (2018) que en la muestra censal involucra la obtención de datos de todo el total, acerca de las cuestiones, bloques, que forman parte del objeto del censo. La información se recolecta en una muestra que representa el total, dado que los habitantes son finita (p. 40).

## **2.4. Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos Validez y Confiabilidad**

### **2.4.1. Técnica**

Para este recojo de información se utilizará una encuesta por medio de diversas preguntas, para poder determinar las relaciones entre las variables.

### **2.4.2. Encuesta:**

Técnica de recaudar información que suministra un conjunto de sujetos acerca de sí mismos o un tema

“Es aquella que busca conseguir información que provee un grupo de personas, esta información está relacionada a la investigación” (Arias, 2006, p. 72).

### **2.4.3. Instrumento:**

El cuestionario es el instrumento que es un modo de encuesta que es efectuado por el encuestado de manera escrita que contiene una secuencia de preguntas, que tiene que ser realizado por la persona sin ninguna ayuda del investigador (Arias, 2006, p. 74).

Estos instrumentos son:

### Ficha técnica N°1

Instrumento	:	Encuesta de gestión educativa
Autor	:	Vanesa del Carmen Huanaco Choquehuanca
Año	:	2019
Administración	:	Individual
Tiempo	:	10 a 15 minutos
Aplicación	:	Docentes
Descripción	:	La encuesta consta de de 25 preguntas con una escala de 5 niveles (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.

Sus dimensiones son

- Gestión de la condiciones para el aprendizaje (7 ítems)
- Gestión del clima y convivencia escolar (7 ítems)
- Gestión de las condiciones operativas y recursos (11 ítems)

Interpretación: Se aplica la siguiente tabla

**Tabla 3**

Niveles de interpretación de Gestión educativa

<b>Dimensiones</b>	<b>MALO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>BUENO</b>
Gestión de la condiciones para el aprendizaje	7 - 16	17 - 26	27 - 35
Gestión del clima y convivencia escolar	7 - 16	17 - 26	27 - 35
Gestión de las condiciones operativas y recursos	11 - 26	27 - 40	41 - 55

## Ficha técnica N°2

Instrumento	: Encuesta de Desempeño Docente
Autor	: Vanesa del Carmen Huanaco Choquehuanca
Año	: 2019
Administración	: Individual
Tiempo	: 10 a 15 minutos
Aplicación	: Docentes
Descripción	: La encuesta consta de de 25 preguntas con una escala de 5 niveles (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.

Sus dimensiones son

- Preparación para el aprendizaje de lo estudiante (6 ítems)
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (8 ítems)
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (5 ítems)
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (5 ítems)

Interpretación: Se aplica la siguiente tabla

**Tabla 4**

Niveles de interpretación de Desempeño Docente

<b>Dimensiones</b>	<b>MALO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>BUENO</b>
Preparación para el aprendizaje de lo estudiante	6 - 14	15 - 22	23 - 30
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	8 - 19	20 - 29	30 - 40
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	5 - 12	13 - 18	19 - 25
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	5 - 12	13 - 18	19 - 25

## 2.3.4. Validez y confiabilidad

### 2.3.4.1. Validez

“Va referirse a que las interrogantes deben tener relación directa con la finalidad del estudio, en otras palabras, los ítems preguntaran solo lo que se pretende saber o medir” (Arias, 2006, p. 79).

“Menciona el nivel que un instrumento efectivamente va medir las variables del estudio” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 201).

**Tabla 5**

Validez de los instrumentos

Grado	Expertos		Criterios de evaluación				Opinión de aplicabilidad
	Apellidos y nombres	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia		
Dr.	Pumacay o Palomino, Ilich.	x	x	x	x	Aplicable	
Mgtr.	Silva Narvaste, Adolfo	x	x	x	x	Aplicable	
Dra.	Silva Narvaste, Bertha	x	x	x	x	Aplicable	

Fuente: Certifica de validez de contenido.

### 2.3.4.2. Confiabilidad:

Hace mención al rango en que su estudio cuando es repetido a la misma persona se genera respuestas idénticas (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 200).

Es una característica de un instrumento, que va consentir conseguir los resultados iguales, al momento que es aplicado al individuo varias veces o solo una, en diferentes etapas de tiempo (Carrasco, 2009, p. 39).

**Tabla 6.**

*Resumen de procesamiento de casos*

	N	%
Válido	80	100,0
Excluido	0	,0
Total	80	100,0

Fuente: Elaborado por SPSS 25.

**Tabla 7.**

*Estadístico de fiabilidad de las dos variables*

VARIABLES	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión educativa	0.803	25
Desempeño Docente	0.832	24

Fuente: Elaborado en base a los resultados del SPSS 25.

## **Procedimiento**

Se realizará el estudio de prueba con la finalidad de establecer la confiabilidad del instrumento, con las mismas características de la muestra, a quienes se les aplicaron los cuestionarios con escala de tipo likert sobre las variables de gestión educativa y desempeño docente.

Una vez probada la valides y confiabilidad con el grupo antes mencionado, se continuó a aplicar a la muestra de 80 profesores de la institución educativa 1137 J.A.E. Santa Anita, respondiendo en un aproximado de 30 minutos.

Luego se analizarán los datos obtenidos de la muestra, y los resultados referentes al estudio serán mostrados por medio de figuras y tablas con su lectura de interpretación, conforme a los objetivos e hipótesis planteados.



Este estudio tiene como objetivo conocer la relación entre las variables gestión educativa y desempeño docente.

## **2.5. Método de análisis de datos.**

Para realizar el estudio de las variables se usó el programa de SPSS, versión 25 de la cual se obtiene tablas y gráficos.

### **Análisis descriptivo:**

Según Hernández, et al. (2010) “Es explicar los datos, los valores o los puntos obtenidas en cada una de las variables” (p. 87). Se aplicará calculando básicamente la frecuencia, el porcentaje, la media y la desviación estándar. Por último, se determinará la información a través de Tablas de frecuencia y gráficos de barra.

### **Análisis inferencial**

Para la contratación de las hipótesis se aplicará la fórmula rho Spearman que nos permitirá calcular el coeficiente de correlación de las variables mostrando su asociación. Es una metodología estadística no paramétrica que pretenderá indagar la asociación de dos variables cuantitativas, determinando si existirá una relación lineal estadísticamente significativa. Spearman en el reporte de resultados al estilo APA en cualquiera de sus formas menciona el valor de la prueba estadística rechazando o aceptando la hipótesis.

## **2.6. Aspectos éticos**

El dicho estudio se ha respetado los criterios elaborados por la universidad para realización del trabajo de investigación, se tomó en cuenta mantener en anónimo los nombres de quienes participaron, se presenta en la referencia bibliográfica los datos y la editorial sea el caso de los autores tomados para la investigación.

Las interpretaciones y parafraseo de citas pertenecen al autor de la tesis, se revisó los instrumentos por parte de maestros expertos para validar los instrumentos de estudio, y me comprometo a brindar una información real.

Se pidió permiso a la directora de la I.E 1137 J.A.E. de Santa Anita, para la realización de la encuesta.

### III. Resultados

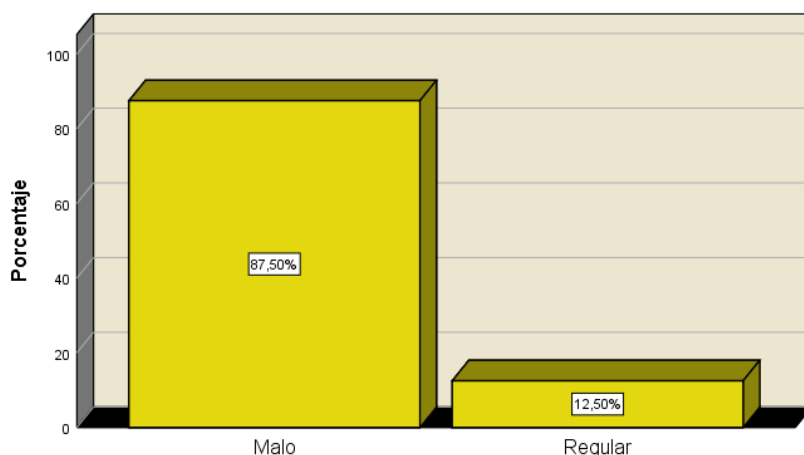
#### Gestión educativa

**Tabla 8.**

*Nivel de porcentaje de gestión educativa.*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	70	87,5
Regular	10	12,5
Total	80	100,0

Fuente: Encuesta ejecutada a los maestros de la I.E de investigación



*Figura 2. Porcentaje del nivel de gestión educativa según la percepción de los profesores de la I.E 1137 J.A.E*

**Interpretación:** De un total de docentes encuestados, el 87.50% determinó malo en cuanto a la gestión educativa; puesto que, muy pocas veces vienen realizando evaluaciones para los alumnos, para conocer su desarrollo de aprendizaje y los nuevos conocimientos que adquieren los alumnos; en tanto, se sigue raras veces una gestión dentro del colegio; para conocer si el clima que se está dando dentro de los salones es amena o agradable para el aprendizaje de los alumnos; el cual fomenta a que puedan captar más rápido, a través del empleo de metodologías didácticas de los profesores; por consiguiente, 12.50% manifestó regular; debido a que se sigue solo a veces una gestión en la parte operativa, para conocer el desempeño de los docentes; de los recursos que utilizan para sus clases; y de igual forma, solo algunas veces se inspeccionan las condiciones que presentan las aulas, para poder llevar a cabo las sesiones de clases establecidas por los docentes.

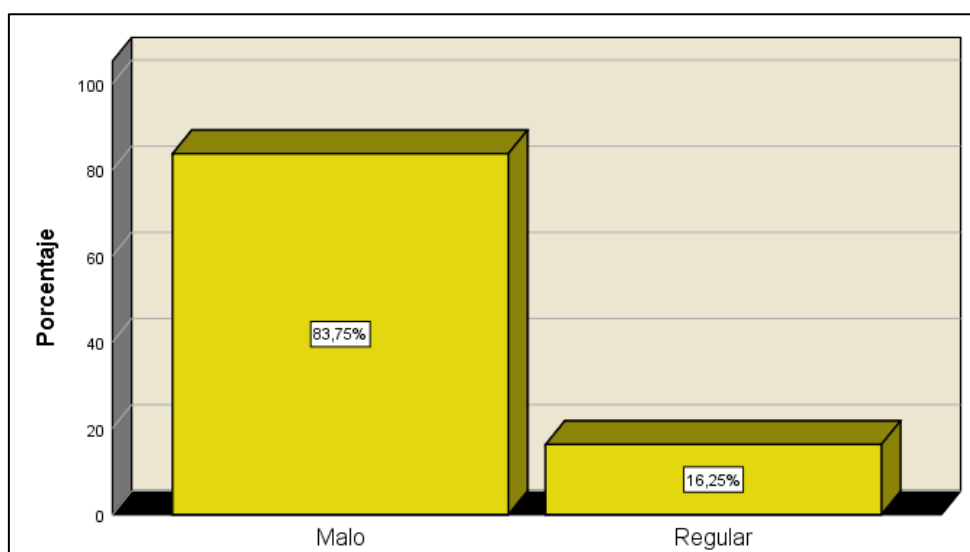
## Gestión de las condiciones para el aprendizaje

**Tabla 9.**

*Nivel de porcentaje de gestión de las condiciones para el aprendizaje.*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	67	83,8
Regular	13	16,3
Total	80	100,0

Fuente: Encuesta ejecutada a los maestros de la I.E 1137 J.A.E



*Figura 3. Porcentaje del nivel de gestión de las condiciones para el aprendizaje según la percepción de los maestros*

**Interpretación:** De acuerdo a lo obtenido en la encuesta ejecutada a los docentes, el 83.75% estableció malo; puesto que, en la mayoría de veces, no se realizan estrategias sobre estándares de calidad dentro del colegio; debido a que, constantemente presentan deficiencia en la gestión y no siguen los lineamientos indicados sobre la gestión de condiciones que establecen para el aprendizaje de los alumnos; en suma, no persiguen un lineamiento en la gestión de sus salones, para conocer el desarrollo de aprendizaje de los alumnos; y el 16.25% manifestó regular; puesto que, no se realiza un seguimiento constante en las condiciones de aprendizaje de los alumnos; asimismo, no se establecen metas claras dentro de la institución, para que el cuerpo docente pueda lograr alcanzarlo, consintiendo les obtener una visión más amplia acerca de los aprendizajes que pretenden alcanzar sus estudiantes; por ello, deben fijar sus objetivos en el logro de aprendizaje y proponer acciones que se deben tomar respecto a cómo lograr alcanzarlas.

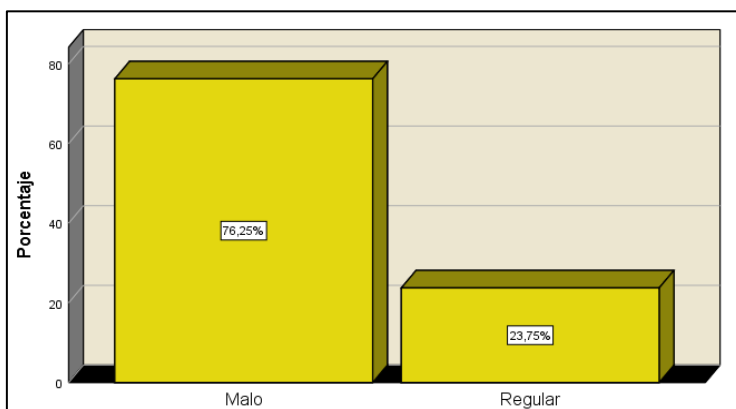
## Gestión del clima y convivencia escolar

**Tabla 10.**

*Nivel de porcentaje de gestión del clima y convivencia escolar.*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	61	76,3
Regular	19	23,8
Total	80	100,0

Fuente: Encuesta ejecutada a los docentes



*Figura 4. Porcentaje del nivel de gestión del clima y convivencia escolar según la percepción de los docentes*

**Interpretación:** Del total de docentes encuestados; el 76.25% manifestó malo; puesto que, constantemente no se vienen ejecutando una correcta gestión acerca del conocimiento de cómo es el clima interno en los diferentes salones de clases; asimismo, no se realizan evaluaciones para conocer si el cuerpo docente viene trabajando de manera exitosa; en función a estrategias que promuevan el desarrollo académico de sus estudiantes; asimismo, muy pocas veces no se conoce los procedimientos en las instituciones; para el cumplimiento de las metas institucionales; mientras que, 23.75% estableció regular; por tanto, cabe mencionar que solo algunas veces se reúnen los docentes para que puedan dar a conocer la dinámica metodológica que emplean; asimismo, puedan verificar si vienen realizando eficientemente su trabajo; si mantienen una convivencia cordial con sus estudiantes y compañeros docentes; por ende, se puede aceptar que falta mejorar la gestión del clima de trabajo de los docentes.

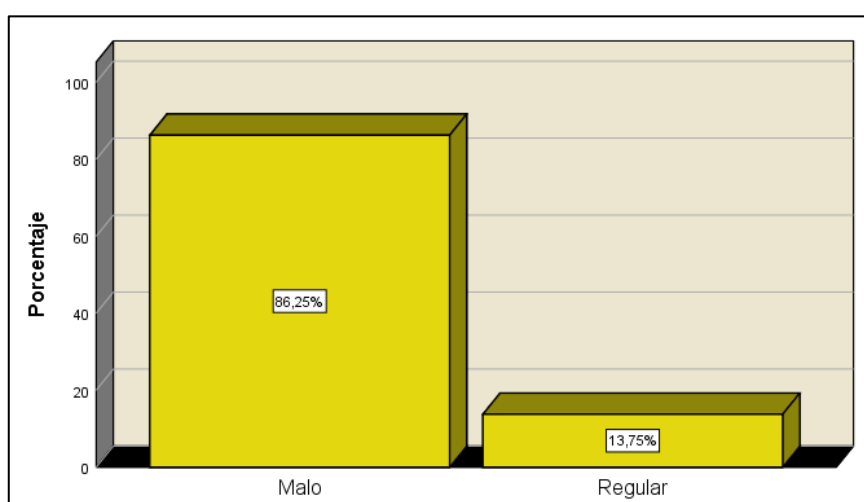
## La gestión de las condiciones operativas y recursos

**Tabla 11.**

*Nivel de la gestión de las condiciones operativas y recursos.*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	69	86,3
Regular	11	13,8
Total	80	100,0

Fuente: Encuesta ejecutada a los maestros de la I.E 1137 J.A.E



*Figura 5.* Porcentaje del nivel de gestión de las condiciones operativas y recursos según la percepción de los docentes

**Interpretación:** Concorde a la figura, se puede deducir que del total de profesores encuestados, el 86.25% determinó malo; puesto que, constantemente no vienen realizando una gestión de calidad para conocer las condiciones de trabajo que ejecutan los docentes; y de los recursos que emplean para llevar a cabo las clases en las respectivas aulas; cabe recalcar que los docentes no son evaluados regularmente, para conocer las metodologías que emplea durante las operaciones de sus trabajos; por otra parte, 13.75% de los docentes manifestó regular; debido a que muy pocas veces realizan planificaciones y coordinaciones acerca de las actividades operativas a realizar; mientras que, los recursos son utilizados; con el fin, de que puedan lograr desempeñarse correctamente y puedan enseñar de forma apropiada a sus estudiantes.

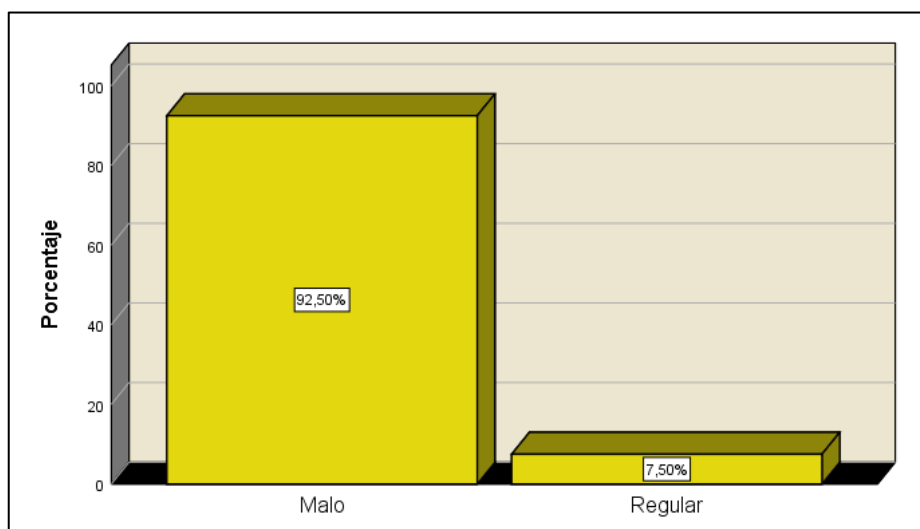
## Desempeño docente

**Tabla 12**

*Nivel de desempeño docente.*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	74	92,5
Regular	6	7,5
Total	80	100,0

Fuente: Encuesta ejecutada a los profesores de la I.E 1137 J.A.E



*Figura 6.* Porcentaje del nivel de desempeño docente de la I.E 1137 J.A.E

**Interpretación:** De un total de docentes, el 92.50% estableció malo; debido a que, los profesores no vienen desempeñándose de manera adecuada; puesto que, no realizan correctamente las sesiones de clases, no persiguen el lineamiento de aprendizaje, el currículo de las sesiones de clase, no se cumplen correctamente; en tanto, no suelen participar en la gestión de la institución educativa, y no suelen sentirse identificados con el centro educativo; por ende, no participan en la mejora del colegio y no fomentan el desarrollo de profesionalidad; por lo tanto, no se sienten comprometidos con el centro educativo y al logro de cada uno de sus objetivos en su ámbito profesional y para el cumplimiento de las metas de la I.E; por otra parte, solo el 7.50% estableció regular; puesto que, la enseñanza de aprendizaje brindada a los alumnos es regular; debido a que, no se gestiona frecuentemente la comprensión de los alumnos mediante evaluaciones, que permitan conocer si vienen captando correctamente.

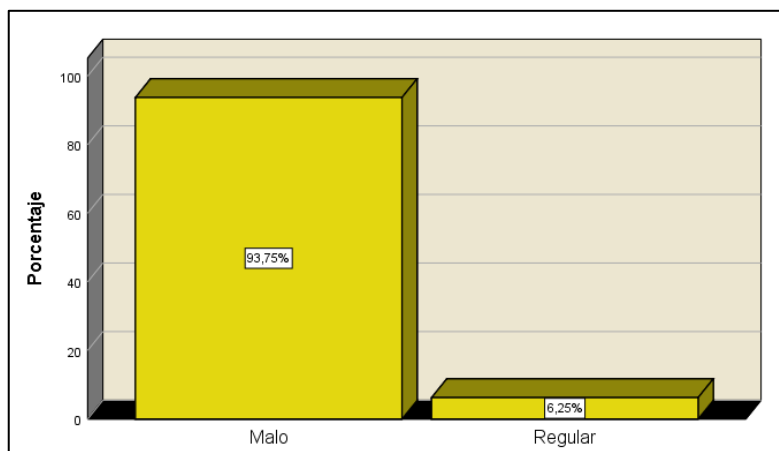
## Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

**Tabla 13.**

*Nivel de porcentaje de la variable*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	75	93,8
Regular	5	6,3
Total	80	100,0

Fuente: Encuesta ejecutada a los maestros de la I.E 1137 J.A.E



*Figura 7.* Porcentaje del nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes según la percepción de los profesores de la I.E 1137 J.A.E.

**Interpretación:** Según los resultados recaudados en el cuestionario realizado a los profesores, se establece que el 93.75% determinó malo, en relación a la preparación para el aprendizaje de los alumnos; dado que, muy pocas veces se vienen realizando de forma eficaz las sesiones de clases, el trabajo de las actividades no es ejecutado de forma correcta, bajo el lineamiento curricular establecido por el centro educativo; en tanto, no diseñan su metodología correctamente, el cual impide que los alumnos puedan tener una mejor enseñanza y puedan adquirir nuevos conocimientos; en base a la dinámica de aprendizaje de los alumnos; 6.25% manifestó regular; puesto que, los docentes realizan regularmente una buena enseñanza a sus estudiantes y les brindan evaluaciones, que permitan dar a conocer al docente si vienen ejecutando correctamente cada una de sus actividades.

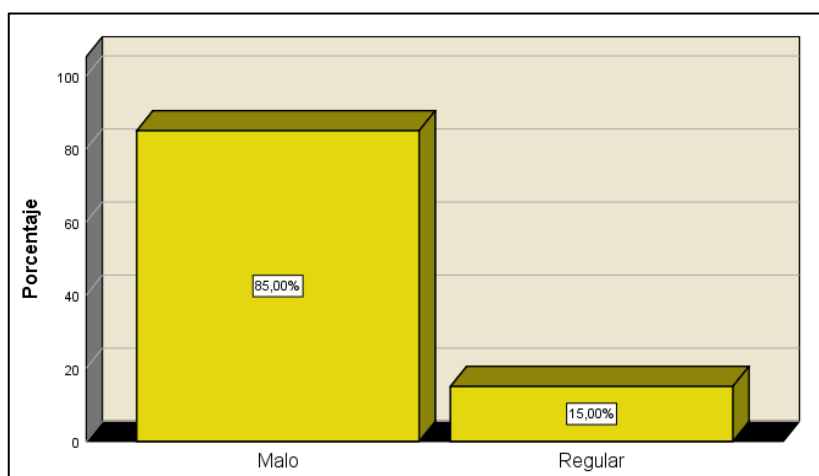
## Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

**Tabla 14.**

*Nivel de porcentaje de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	68	85,0
Regular	12	15,0
Total	80	100,0

Fuente: Encuesta ejecutada a los maestros de la I.E 1137 J.A.E



*Figura 8.* Porcentaje del nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes según la percepción de los maestros de la I.E 1137 J.A.E

**Interpretación:** Del total de docentes encuestados, estableció 85.00% manifestó malo; puesto que, frecuentemente no se realizan una adecuada enseñanza; asimismo, no se lleva un control acerca del aprendizaje de los estudiantes; seguidamente, no se evalúan las enseñanzas de los estudiantes; perjudicando a la mejora de aprendizaje del escolar; en suma, constantemente el docente no maneja correctamente cada una de sus actividades; puesto que, los métodos de enseñanza no son muy comprensibles ni dinámicos, impidiendo a que el alumno pueda adquirir mayor conocimiento y desarrolle su aprendizaje; por otra parte, el 15.00% mencionó regular; puesto que, solamente algunas veces los maestros emplean métodos de aprendizajes agradables para los alumnos y adquieren nuevos aprendizajes; en efecto, tengan mayor participación en las diferentes materias y puedan desempeñarse mejor en sus evaluaciones.



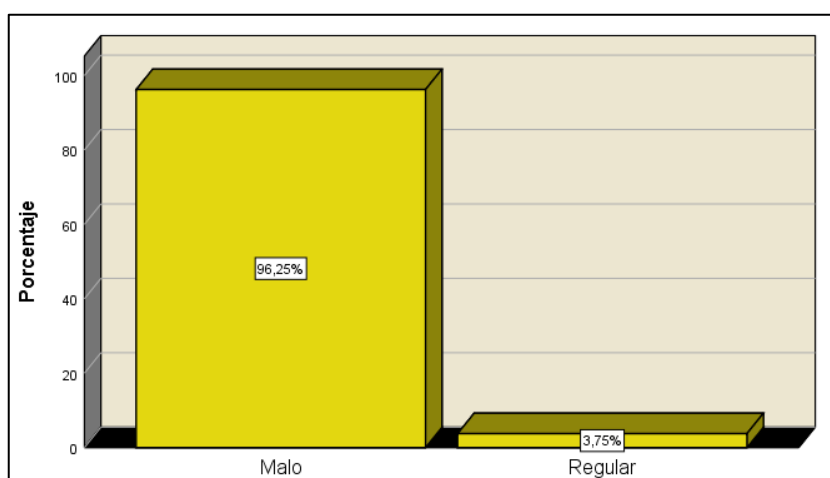
## Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

**Tabla 15.**

*Nivel de porcentaje de la dimensión*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	77	96,3
Regular	3	3,8
Total	80	100,0

Fuente: Encuesta ejecutada a los maestros de la I.E 1137 J.A.E



*Figura 9.* Porcentaje del nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad según la percepción de los docentes de la I.E 1137 José Antonio Encinas.

**Interpretación:** Acorde a los datos recogidos se puede decir que del total de docentes encuestados, 96.25% sostuvo malo; en cuanto a su participación con la comunidad; puesto que, frecuentemente no fomentan valores de aprendizaje dentro de la comunidad; no colaboran con los hogares, para entablar perspectivas recíprocas y de comunicación constante con el objetivo de que educando pueda desarrollarse mejor y obtenga mayores logros de aprendizaje; mientras que, solo 3.75% destacó regular; ya que, algunos profesores suelen inculcar a los alumnos al progreso de la comunidad; y a la prosperidad de la institución; a modo de ser vista como una institución comprometida con su comunidad; por tanto, se puede destacar que la mayoría de los profesores no estimulan a los estudiantes a contribuir con el desarrollo de la comunidad.

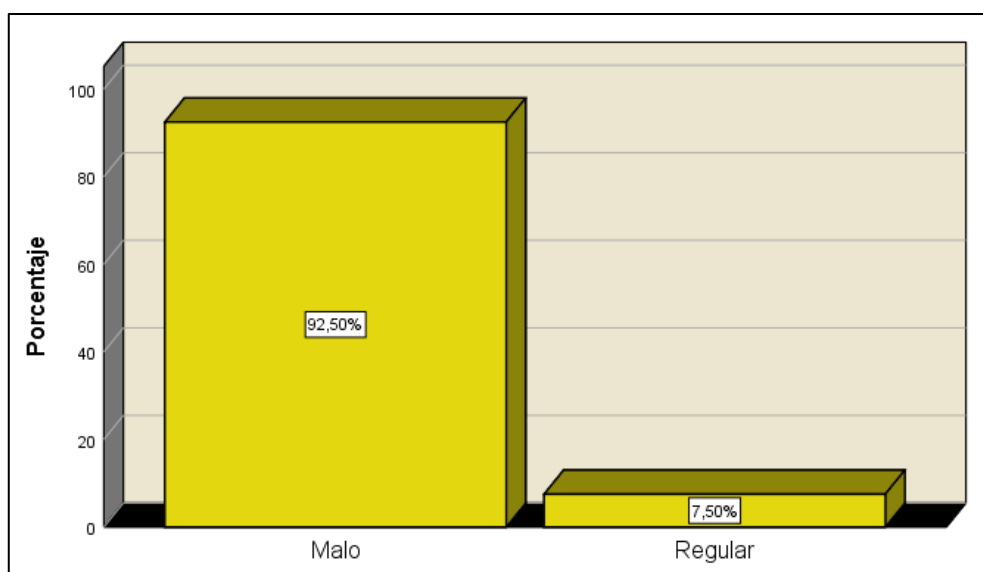
## Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

**Tabla 16.**

*Nivel de porcentaje de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	74	92,5
Regular	6	7,5
Total	80	100,0

Fuente: Encuesta ejecutada a los maestros de la I.E de estudio..



*Figura 10.* Porcentaje del nivel de la cuarta dimensión.

**Interpretación:** concorde a lo conseguido, se puede observar que, del total de docentes encuestados, el 92.50% manifestó malo; en relación al desarrollo de su profesionalidad e identidad con la institución; debido a que, no realizan de forma correcta sus prácticas y experiencias institucionales; por ello, no desarrollan correctamente sus procesos de aprendizajes de modo personal y a nivel colectivo, en consecuencia, impide a los docentes a que puedan construir compromiso, responsabilidad profesional y aseverar su identidad por la institución educativa; a fin de que puedan desarrollar sus aprendizaje con sus estudiantes de aula; por consiguiente, el 7.50% sostuvo regular; debido a que, algunos de los docentes solo algunas veces desarrollan sus experiencias de aprendizaje con sus estudiantes; con el fin, de que puedan adquirir nuevos conocimientos.

## La Prueba de hipótesis

### Prueba no paramétrica y correlación de Spearman

La confrontación de las hipótesis se corroboró mediante el Coeficiente de Spearman, esto porque según la prueba de normalidad las variables son no normal y normal, su valor “p” (Sig.) es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ .

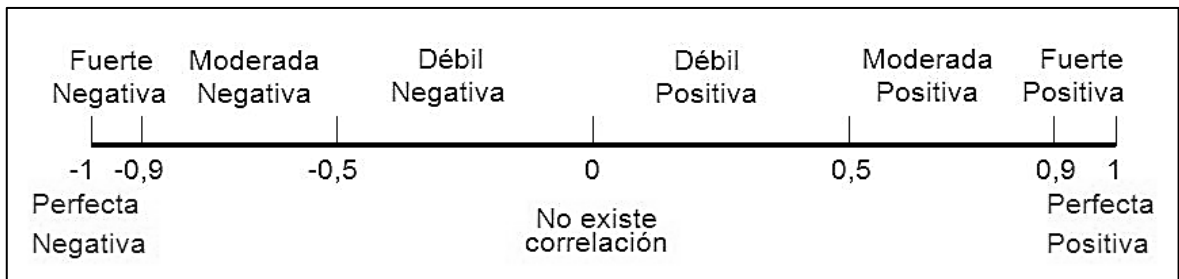
**Tabla 17.**

*Prueba de Normalidad de los datos y estadístico de Prueba*

Variables	Kolmogorov-Smirnov			Resultado	Prueba a utilizar
	Estadístico	gl	Sig.		
Gestión educativa	.084	80	.200	Normal	Correlación de Spearman
Desempeño docente	.157	80	.000	No Normal	

Fuente: SPSS 23

Usando la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, porque el tamaño de la muestra es grande (80 encuestas).



*Figura 11.* Regla de interpretación de Correlación de Spearman

Fuente: (Sampieri, 2003)

De acuerdo a la regla de interpretación para la Correlación de Spearman de 0.9 a 1 la relación será positiva fuerte, entre 0.5 a 0.9 la relación será positiva moderada, entre 0 a 0.5 la relación será positiva débil o baja, entre 0 a -0.5 la relación será débil o baja negativa, entre -0.5 a -0.9 la relación será moderada negativa y entre -0.9 a -1 la relación será fuertemente negativa.

## Prueba de hipótesis

### Hipótesis general:

#### i. Hipótesis de Investigación

La gestión educativa si se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente de la I.E 1137 José Antonio Encinas.

#### ii. Hipótesis Estadística

**H<sub>0</sub>:** La gestión educativa no se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente de la I.E 1137 José Antonio Encinas.

#### iii. Nivel de confianza

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que retribuye a un nivel de confiabilidad del 95%.

#### iv. Regla de decisión

Rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “*p*” es menor que  $\alpha$ .

No rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “*p*” es mayor que  $\alpha$

#### v. Prueba estadística

Tabla 18.

*Correlación de Spearman de gestión educativa y el desempeño docente*

		Desempeño docente
	Correlación de Spearman	,759**
Gestión educativa	Sig. (bilateral)	.000
	N	80

Fuente: Encuesta realizada a los docentes

### Descripción del grado de relación entre las variables

Como se observa en la tabla anterior, los resultados muestran que hay una relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la I.E 1137 J.A.E en Santa Anita, indicando tener una relación significativa moderada positiva; puesto que, se alcanzó como resultado en la Correlación de Spearman, el valor de ,759\*\*.

## Decisión estadística

El valor de significación observada en la Correlación de Spearman de la gestión educativa y el desempeño de los profesores; se obtuvo como resultado de  $p = 0.000$ ; siendo menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ ; por ende, se admite la hipótesis alterna de la investigación. De tal forma, significa que la gestión educativa y el desempeño docente en la I.E 1137 J.A.E Santa Anita, tiene una relación significativa. Entonces se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis general en la investigación.

### Hipótesis específica 1:

#### i. Hipótesis de Investigación

La gestión de las condiciones para el aprendizaje si se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en I.E. 1137 José Antonio Encinas.

#### ii. Hipótesis Estadística

**H<sub>0</sub>:** La gestión de las condiciones para el aprendizaje no se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en I.E. 1137 José Antonio Encinas.

#### iii. Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

#### iv. Regla de decisión

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada “ $p$ ” es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada “ $p$ ” es mayor que  $\alpha$ .

#### v. Prueba estadística

### Tabla 19.

*Correlación de Spearman de gestión de las condiciones de las aprendizajes y el desempeño docente*

		Desempeño docente
Gestión de las condiciones para el aprendizaje	Correlación de Spearman	,650**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	80

Fuente: Encuesta a los docentes

### **Descripción del grado de relación entre las variables**

Como se observa en la tabla anterior, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de que hay una relación entre la gestión de las condiciones para el aprendizaje y el desempeño docente en la I.E 1137 J.A.E, Santa Anita, indicando tener una relación significativa moderada positiva; dado que, se obtuvo como grado de relación en el Rho de Spearman de ,650\*\*.

### **Decisión estadística**

El valor de significación observada en la Correlación de Spearman en la dimensión de la hipótesis, se tiene como resultado de  $p= 0.000$ ; siendo menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ ; por esta razón se admite hipótesis alterna. De esa manera, se puede explicar que la gestión de las condiciones para el aprendizaje y el desempeño docente en la I.E 1137 J.A.E, Santa Anita, tiene una relación significativa. En esa razón, se niega la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis específica 1 en la investigación.

### **Hipótesis específica 2:**

#### **i. Hipótesis de Investigación**

La gestión del clima y convivencia escolar si se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en I.E. 1137 José Antonio Encinas.

#### **ii. Hipótesis Estadística**

**H<sub>0</sub>** :La gestión del clima y convivencia escolar no se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en I.E. 1137 José Antonio Encinas.

#### **iii. Nivel de Significación**

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

#### **iv. Regla de decisión**

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada “ $p$ ” es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada “ $p$ ” es mayor que  $\alpha$ .

## v. Prueba estadística

**Tabla 20.**

*Correlación de Spearman de la gestión del clima y el desempeño docente.*

		Desempeño docente
La gestión del clima y convivencia escolar	Correlación de Spearman	,678**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	80

Fuente: Encuesta a los docentes

### **Descripción del grado de relación entre las variables**

Como se observa en la tabla, los resultados de este análisis muestran que hay una relación entre la gestión del clima y convivencia escolar y el desempeño docente en la I.E 1137 J.A.E, Santa Anita, indicando tener una relación significativa moderada positiva; dado que, se alcanzó como resultado en Rho de Spearman de ,678\*\*.

### **Decisión estadística**

El valor de significación observada en la Correlación de Spearman en la gestión del clima y convivencia escolar y el desempeño docente; se consiguió como resultado de  $p = 0.000$ ; siendo menor al valor de la significación teórica  $\alpha = 0.05$ ; por esta razón se admite la hipótesis alterna. Eso quiere decir, que la gestión del clima y convivencia escolar y el desempeño docente en la I.E 1137 José Antonio encinas, Santa Anita, tiene una relación significativa. Por ende, se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis específica 2 en la investigación.

### **Hipótesis específica 3:**

#### **i. Hipótesis de Investigación**

La gestión de las condiciones operativas y recursos si se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en I.E. 1137 José Antonio Encinas.

#### **ii. Hipótesis Estadística**

**H<sub>0</sub>:**La gestión de las condiciones operativas y recursos no se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en I.E. 1137 José Antonio Encinas.

### iii. Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

### iv. Regla de decisión

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada “ $p$ ” es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada “ $p$ ” es mayor que  $\alpha$ .

### v. Prueba estadística

**Tabla 21.**

*Correlación de Spearman de la gestión y el desempeño docente.*

		Desempeño docente
La gestión de las condiciones operativas y recursos	Correlación de Spearman	,800**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	80

Fuente: Encuesta a los docentes en la I.E 1137 José Antonio encinas, Santa Anita.

### Descripción del grado de relación entre las variables

Como se observa en la anterior tabla, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de que hay una relación entre la gestión de las condiciones operativas y recursos y el desempeño docente en la I.E 1137 José Antonio encinas, Santa Anita, indicando tener una relación significativa moderada positiva; ya que, se tiene en el resultado de Correlación de Spearman de ,800\*\*.

### Decisión estadística

El valor de significación observada en la Correlación de Spearman la gestión de las condiciones operativas y recursos y el desempeño docente; dado que, se consiguió como resultado de  $p = 0.000$ ; puesto que, el valor de significación teórica de  $\alpha = 0.05$ ; por esta razón se admite la hipótesis alterna de la investigación. De tal forma, significa que la gestión de las condiciones operativas y recursos y el desempeño docente en la I.E 1137 J.A.E, Santa Anita, tiene una relación significativa. Se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis específica 3 en la investigación.



#### **IV. Discusión**

En este capítulo de la investigación se hace un análisis de los resultados obtenidos durante la investigación, donde se buscaba establecer la relación que hay entre las variables presentadas donde la contratación de las dos variables en la hipótesis general evidenció que tiene una relación significativa moderada positiva; puesto que, se alcanzó como resultado en la Correlación de Spearman, el valor de 0,759\*\*.entre la gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa 1137 José Antonio Encinas de Santa Anita. Esto quiere decir que las conexiones entre estas dos variables se consolidan entre si por ello mismo si se encuentra una buena gestión educativa, el desempeño docente será bueno en la I.E 1137 José Antonio encinas de Santa Anita. Minedu en el Marco del buen desempeño directivo manifiesta, que conceptualiza a la gestión educativa como el grupo de actividades que están planificadas, organizadas y con una relación entre sí, que inicia en el colegio y liderado por los directivos, para poder obtener el logro de los aprendizajes. Generando el desarrollo profesional del maestro dentro del colegio, una cooperación entre directivos y docentes esto a través de ejercicios de evaluación y retroalimentación, el buen uso de recursos tanto humanos como materiales que tiene la escuela.

Podemos notar que en sus resultados descriptivos de la variable gestión educativa el 87.50% determinó un nivel malo y el 12.50% un nivel regular y de la variable desempeño docente, el 92.50% estableció malo y el 7.50% estableció regular. Estos datos se asemejan a la tesis de Hidalgo (2018) como menciona en su investigación “Gestión educativa y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018; con un coeficiente Rho de Sperman 0,852 tiene la conclusión que hay una correlación positiva fuerte, entonces se tiene una relación directa entre la gestión educativa y el desempeño docente, estableciendo que si hay una excelente gestión se dará un mejor desempeño de los maestros obteniendo así óptimos resultados, así mismo si hay una mala gestión se dará una mal desempeño de los profesores.

En tanto para Rosario (2017) en su investigación la gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016, con un RHO Sperman de 0.837 y con

este resultado decretaron que sí, se da una relación significativa positiva alta entre las dos variables, esto a percepción de los maestros, directivos, escolares y padres de familia, así mismo que hay una relación significativa alta en sus dimensiones relacionada a la administración un 50% regular, institucional un 100% buena, de la comunidad un 100% como buena y pedagógica un 50% como regular, con esta conclusión y según la apreciación de los encuestados se requiere buscar a los individuos indicados para elaborar el plan, y buscar incentivar una transformación de hábitos que tengan la capacidad de innovar y crear, en cuanto en el aspecto administrativo debe incentivar mejorar el servicio de la educación. Así mismo Reyes (2017) en su investigación la gestión educativa en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel secundario del Distrito de Huanta. Ayacucho-2015 llega a concluir que en los resultados se puede aceptar que se encuentran diferencias significativas en el nivel de desempeño de los profesores entre el pretest y postest a un nivel de confianza del 95% y significancia de 5%, Por lo tanto, debido a la significancia entre las variables se debe perfeccionar la gestión educativa para ocasionar un liderazgo directivo llevando así transformaciones en la institución.

Por otro lado se puede asemejar López (2016) en su tesis llamada “Propuesta de política de gestión educativa para resultados en la prestación del servicio público escolar con calidad, pertinencia y eficiencia en las instituciones educativas oficiales del municipio de Barrancabermeja, Santander”, se puede evidenciar en sus estudios que no contaba con un paradigma de gestión que confiere que sea eficientes y eficiente en su servicio educativo, hay bajas en cuanto al área administrativa y directivos, bajas en el área pedagogía en cuanto a que no hay capacitación de profesores, no hay una competencia para asumir metas, falta de usos de estrategias y nulo acompañamiento a los escolares, se llegó a la conclusión que el desarrollo de gestión educativa da origen a un gran impacto y estos fueron ordenados con mediación rápida y democrática por los protagonistas y administradores esta estrategia tiene un mejor logro de lo que se distingue de los que se implementan sin saber su ambiente, realidad, se consideró importante que son el todo, las personas que incluye maestros y directivos.

En otro sentido Snedy (2016) en el mejoramiento de gestión educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza Cardenal Luque, compañía María de Bogotá” donde llega a concluir en la investigación

que las actividades está orientado a una optimización y refuerzo de la gestión educativa por medio de procesos que sean de calidad y el adueñamiento esto en todo los aspectos tantos en administración como de los profesores, hacer que los profesores hagan propio el proyecto del colegio. Por su parte Rodríguez (2016) en el análisis de la gestión educativa en educación a distancia con mediación virtual en educación superior en Colombia, concluye que la aplicación de la medios virtuales da origen a un aumento de los alumnos que acaban con su carrera, así mismo el empleo de los medios virtuales perfecciona la misión y visión y calidad de la estructura institucionales, las consecuencias exponen que la utilización de medios y redes virtuales optimizan la socialización del proyecto, y da origen a la entrada de los estudiantes a los programas de manera constantes y permanente.

Para la primera hipótesis, se puede observar una relación significativa moderada positiva entre la gestión de condiciones de aprendizaje y desempeño docente, se obtuvo como grado de relación en el Rho de Spearman de 0,650\*\*. Se obtuvo como resultado de  $p= 0.000$ ; siendo menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , así mismo notamos los resultados descriptivos el 83.75% estableció como malo y el 16.25% señaló como regular, esto quiere decir que si hay una mala gestión de condiciones para el aprendizaje se dará un mal desempeño de los profesores, así mismo en viceversa. Estos resultados se asemejan al trabajo de investigación de Hurtado (2017) gestión institucional y calidad de servicio en la institución educativa Tomas Alva Edison del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2017 donde llegan a concluir que la gestión institucional se relaciona significativamente con la calidad del servicio del colegio y esta calidad del servicio es brindando por toda la institución desde la cabeza de los directivos, así mismo se relaciona significativamente con el liderazgo educativo, la planificación estratégica, evaluación . Capacitación del personal, desempeño docente, que son los que abarca la gestión de condiciones para el aprendizaje, para el logro de una mejor condición de aprendizaje.

Así también para Beltran (2015) en su tesis sobre la gestión pedagógica como estrategia para afianzar prácticas éticas en estudiantes de tercer grado en el IED Tomás Cipriano de Mosquera, llegan a la conclusión que si la incorporación de prácticas éticas, siendo la finalidad la enseñanza de valores, facilito las relaciones sociales, con una

convivencia muy tranquila, así mismo se mejoró comportamientos de los estudiantes y esto generando mejoras en lo pedagógico de los estudiantes.

En cuanto a la segunda hipótesis, se puede observar una relación significativa moderada positiva entre la gestión del clima y convivencia escolar con el desempeño docente, donde se relaciona directa y significativamente ya que se tiene como resultado en Rho de Spearman de ,678\*\* se tiene como resultado  $p= 0.000$ ; teniendo un valor menor de la significación teórica  $\alpha = 0.05$ ; así mismo notamos los resultados descriptivos el 76.25% indica como malo; y otro grupo indico 23.75% como regular con esto se puede decir que si hay una mala gestión del clima y convivencia escolar se dará un mal desempeño de los maestros. Estos resultados son similares con la tesis Del solar (2017) en su trabajo de investigación Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Privada “San Juan Bosco” del distrito de Ayacucho, 2017. el coeficiente de correlación es 0,724, el que se nota un nivel de correlación moderada, entre las dos variables, donde obtiene un 0,000, menor que el nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por lo que se aceptaban la hipótesis general, donde consideran un 51% al clima institucional como regular, mientras un 17% lo evalúa como deficiente, y para el caso de la otra variable de desempeño del maestro un grupo de 65 % se encuentra en proceso y 22 se encuentra el logro, con estos resultados podemos notar que en las relacionales interpersonal, el labor en equipo y la comunicación es considera como regular, mostrando como sus resultados que si sus dimensiones del clima institucional inciden en el desempeño de los maestros por ellos que en su mayoría se encuentra en proceso, por tanto si hay un mal clima habrá un mal desempeño de profesores.

Por otra parte Medina (2017) en su trabajo sobre Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito los resultados de una segunda indagación con la impresión de los profesores sobre el clima organizacional, se disminuyó en cuanto a la primera investigación, los datos a comparar son 15,35 a 13,06; es decir, del rango de riesgo moderado bajó al rango de riesgo bajo, juntando las dos mediciones que realizaron, menciona que en 5 variables se dan de una forma positiva baja muy baja en el desempeño de los maestros, en cuanto a una variable recompensa presenta un suceso negativo, con esto se puede evidenciar que los maestros lo toman como un tema muy crítico ya que no se sienten recompensados ante su logros o desenvolvimiento en su

trabajo, pero lo contrario sucede donde menciona que el clima no interfiere en el desempeño de los profesores ya que muchos de ellos trabajan sin esperar nada a cambio tan solo con la idea de que sus estudiantes sean exitosos. Según estos resultados el clima y el desempeño son variables complicadas y diferentes, pero es factible establecer el suceso para apoyar en el momento indicado y así optimizar la percepción de clima por ende el desempeño de los profesores.

En cuanto a la tercera hipótesis se puede observar una relación significativa moderada positiva entre la gestión de las condiciones operativas y recursos con el desempeño docente, donde se obtuvo en el resultado de Correlación de Spearman de ,800\*\*.se tiene como resultado de  $p = 0.000$ ; puesto que, el valor de significación teórica de  $\alpha = 0.05$ , así mismo notamos los resultados descriptivos el 86.25% de encuestados lo indico como malo y 13.75% de los docentes lo indico como regular, con esto se puede inferir que si hay una mala gestión de las condiciones operativas y recursos habrá un mal desempeño de los profesores, estas condiciones operativas y recursos está orientado a la gestión administrativa distribución de los recursos económicos, inmobiliario materiales educativos. En sus resultados se asemejan en la investigación de Malpica (2017) llamado Gestión administrativa y el desempeño docente en la RED N° 08 San Martín de Porres 2017, el resultado de la prueba es de Rho de Spearman, con un valor  $r = 0.308$  mostrando una correlación positiva baja, además el valor de  $P = 0,001$  resulta menor al de  $\alpha = 0,01$  y en consecuencia la relación es significativa, donde indica que un 46,7% de los profesores califica a esta gestión administrativa como regular, el 31,4% de profesores la precisan como bajo y el 21,9% de profesores la indican como muy alto. En cuanto a la administración de recursos humanos un 70% lo considera como regular, administración de recursos económicos un 67% lo considera como malo, en esta tesis se da una correlación positiva baja pero significativa entre ambas variables.

Asi mismo también se asemeja en el trabajo de Diaz y Tovar (2018) la gestión administrativa y su relación con el clima institucional en la institución educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay – Pucallpa - 2018” se utilizó el coeficiente de Pearson, determinaron que tuvieron una relación positiva considerable  $r = ,613$ , manifestándose una dependencia entre el aspecto administrativo y el clima institucional

## **V. Conclusiones**

### **Conclusión 1:**

Se estableció que hay una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa 1137 José Antonio encinas de santa Anita, indicando tener una relación significativa moderada positiva; puesto que, se alcanzó como resultado en la Correlación de Spearman, el valor de ,759\*\*. Resultado de  $p = 0.000$ ; siendo menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ . Lo cual se afirma que si hay una óptima gestión educativa habrá un mejor desempeño de los maestros así mismo óptimos resultados.

### **Conclusión 2:**

En cuanto a la hipótesis número 1 se comprueba que hay relación significativa entre la gestión de condiciones para el aprendizaje y el desempeño docente, con una correlacion Sperman de 0,650 indicando que hay una relación significativa moderada positiva, la significancia resulto  $p= 0.000$ ; teniendo un valor menor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , por ello rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis de la investigación habiendo una relación significativa, lo cual afirma que si hay una buena gestión de condiciones para el aprendizaje se optimizara el desempeño de los profesores en la institución.

### **Conclusión 3:**

En la hipótesis número 2 se comprueba que hay una relación significativa entre la gestión del clima y convivencia escolar y el desempeño docente, con una correlación Sperrman de 0,678 indicando que hay una relación significativa moderada positiva, la significancia resulto  $p= 0.000$ ; siendo menor al valor de la significación teórica  $\alpha = 0.05$ , rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna, habiendo una relación directa, lo cual si se da una buena gestión del clima y convivencia escolar se optimizara el desempeño de los maestros.

### **Conclusión 4:**

En cuanto a la hipótesis número 3 se concluye que hay una relación significativa entre la gestión de las condiciones operativas y recursos y el desempeño docente, con una correlación de Sperman de 0,800 indicando que hay una relación significativa moderada

positiva, la significancia resulto  $p = 0.000$ ; siendo el valor de significación teórica de  $\alpha = 0.05$ ; de esta manera se rechazaba la hipótesis nula y aceptando la de la investigación, lo cual se afirma que si se da una buena gestión de las condiciones y recursos se optimizara el desempeño de los profesores.

## **VI. Recomendaciones**

### **Primera:**

Implementar en los directivos talleres sobre el manejo de una buena gestión educativa en la institución educativa, estos talleres debes ser ejecutados por personas idóneas debidamente capacitadas enviados por el ministerio de educación.

### **Segunda:**

Los directivos deben incentivar la realización de Gias y el trabajo colegiado en la institución educativa, para que se dé el intercambio de estrategias entre los docentes para el beneficio de los estudiantes, generando una calidad educativa.

### **Tercera:**

Promover propuestas que estén plasmadas en los planes de innovación donde sobre salga el cambio de actitud del directivo y docente, promoción del talento humano, revalorización de los logros académicos, culturales y otros como requisito para la mejora de los aprendizajes.

### **Cuarta:**

Se recomienda que se deben establecer colaboración entre la familia y la institución, para complementar una formación de valores, y de apoyo en el aprendizaje del estudiante, así mismo incentivar a los padres de familias en la participación de las jornadas de padres.

### **Quinta:**

Se sugiere que el colegio debe realizar un balance del dinero con transparencia, donde se haya acceso a la información del uso de recursos económicos.

### **Sexta:**

Los directivos deben priorizar el uso de los recursos económicos en materiales que sean de mayor necesidad así mismo en arreglos de infraestructura. para la seguridad de los estudiantes.

### **Séptima:**

Los directivos deben establecer nominas con la cantidad de estudiantes asistentes a las aulas para evitar la falta de materiales educativos para los estudiantes.

### **Referencias**

- Achata, C. y Quispe, Y. (2018). The national curriculum and teaching performance. *UNA*, 7(2), 598-606. doi: <http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2018.2.8>
- Alvarado, O. (2009). *Gestion educativa: Enfoques y Procesos*: Lima, Perú: Fondo de desarrollo editorial Universidad de Lima.
- Álvarez, I. , Ibarra, M. y Miranda, E. (2013). La gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural. *Ra Ximhai*, 9(4), 149-156.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación introduccion a la metodología científica*. Venezuela: Episteme.
- Barreda, H. (2007). Características distintivas en la gestión del servicio educativo. *Gestão*, 1(1), 1-15.
- Beltrán, A. (2015). *La gestión pedagógica como estrategia para afianzar prácticas éticas en estudiantes de tercer grado en el IED Tomás Cipriano de Mosquera* (tesis de maestria). Universidad Libre de Colombia, Colombia .
- Botero, C. (2012). Cinco tendencias de la gestión educativa. *Politecnica*, 1(5), 17-31
- Bush, T. (2007). Educational leadership and management: theory, policy, and practice. *South African Journal of Education*, 27(3), 391-406.
- Cárdenas, M. , Méndez, L. y González. M. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Actualidades investigativas en educación*, 14(1), 1-22.
- Cejas, A. (2009). Gestión educativa. *Integración educativa*, 2(3), 215-231.
- Corre de Urrea, A, Alvarez, A, & Corre Valderrama, S. (2009). *La gestion educativa un nuevo paradigma..* Recuperado de



<http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnu-evoparadigma.pdf>

- Chacón, L. (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Omnia*, 20 (2), 150-161.
- Condor, B y Remache, M. (2018). The managerial and educational performance as an opportunity to improve the educational quality. *Cátedra*, 2(1), 116-131.
- Cuesta, L. (2016). *Administracion de la educacion superior la gestion educativa*. Recuperado de [https://issuu.com/lcuesta22/docs/la\\_gestion\\_educativa\\_de\\_la\\_educacion](https://issuu.com/lcuesta22/docs/la_gestion_educativa_de_la_educacion)
- Del Solar, L. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Privada "San Juan Bosco" del distrito de Ayacucho, 2017*. (tesis de maestria). Universida Cesar Vallejo, Perú.
- Escribano, E. (2018). The Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America. *Educacion*, 42(2), 1-15. doi: <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Estévez, E. , Murgui, S. , Musitu, G. y Moreno, D. (2008). Clima familiar, clima escolar y satisfacción con la vida en adolescentes. *Revista Mexicana de psicología*, 25(1), 119-128.
- Farfan, A., Mero, O. y Sáenz, J. (2016). General considerations about educational management. *Dominio de las ciencias*, 2(4), 179-190
- Fernandez, J. (2008) Teachers' Performance and its Relationship to Goal Orientation, Learning Strategies and Self-Efficacy: a Study with Elementary School Teachers in Lima, Peru. *Univ. Psychol*, 7(2), 385-401
- Funcheng, J., Nien, H. y Hung Do, Q. (2015). Evaluating teaching performance based on fuzzy AHP and comprehensive evaluation approach. *Elsevier*, 28(1), 100-108
- Galvan, J. y Farías, G. (2018). Características Personales y Práctica Docente de Profesores Universitarios y su Relación con la Evaluación del Desempeño. *Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 11(2), 9-33. doi: <https://doi.org/10.15366/riee2018.11.2.001>
- Galvez, E. y Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good

Performance.*Propósitos y representaciones*, 6(2), 407-452. doi: : <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

- Gonzales, J. y Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores, *Educación*, 24(47), 90-114.
- Hernández, R., Fernández, C & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw-Hill.
- Hidalgo, C. (2018). *La gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL Concepcion 2018*. (tesis maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú
- Inzunza, J. (2008). Evaluación, carrera y vocación docente. *Iberoamericana*, 1(2), 203-207.
- IPEBA. (2013). *Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa de instituciones de educación básica regular*. Lima – Peru: Sineace. Recuperado de <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/Matriz-de-Evaluaci%C3%B3n-para-la-Acreditaci%C3%B3n-de-la-Calidad-de-la-Gesti%C3%B3n-Educativa-de-Instituciones-de-Educaci%C3%B3n-B%C3%A1sica-Regular.pdf>
- LOPEZ, E. (2016). *Propuesta de política de gestión educativa para resultados en la prestación del servicio público escolar con calidad, pertinencia y eficiencia en las instituciones educativas oficiales del municipio de barrancabermeja, Santander*. (tesis de maestría). Universidad de Santander-UNDES, Bucaranga.
- Malpica, P. (2017). *Gestión administrativa y el desempeño docente en la RED N° 08 San Martín de Porres - 2017*.(tesis maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Marambio, C. (2018). Experiencia de gestión educativa escolar. Una acción dinámica para la transformación cultural. *Educar*, 54(1), 205-226.
- Martinez, G. I, Guevara, A. & Valles, M. M. (2016). Teacher performance and quality education. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.
- Martinez, M. (2013). La influencia de la profesionalización del docente en la enseñanza. *Ra ximha*, 9(4), 141-148.
- Martins, F.; Cammaroto, J.; Neris, L. y Canelón, E. (2009). Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados. *Actualidades Investigativas en Educación*, 9(2), 1-27.
- Manes, J.M. (2005). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Buenos Aires, Argentina: Gránica S.A

- Meyer, H. (2002). The new managerialism in education management: corporatization or organizational learning?. *Journal of Educational Administration*, 40(6), 534-551.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente e la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. (tesis doctoral). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- MINEDU. (2014). *Marco Del Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú: Ministerio de educación.
- MINEDU. (2014). *Marco Del Buen Desempeño Directivo*. Lima, Peru: Ministerio de Educacion.
- Moran, J. (2016). Assessment of clinical performance. Part 1: Principles and methods, advantages and disadvantages. *Educación médica*, 17(4), 130-139. Doi: 10.1016/j.edumed.2016.07.001
- Moritz, K., Snyder, K., Levinson, H. y Adelson, J. (2018). Systems View of School Climate: a Theoretical Framework for Research. *Educational Psychology Review*, 30(1), 35-60.
- Niemi, H. (2015). Desarrollo profesional docente en Finlandia: Hacia un enfoque más holístico. *Psychology, Society, & Education*, 7(3), 387-404.
- Quintana, Y. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educ.Educ*, 21(2), 259-281.
- Pacheco, R., Robles, C. y Ospino, A. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnologica*, 29(5), 259-266.
- Reaves, S., McMhon, S. y Ruiz, L. (2018). The test of time: A meta-analytic review of the relation between school climate and problem behavior. *ScienceDirect*, 39(0), 100- 108.doi: <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.01.006>.
- Reyes, W. A. (2017). *La gestión educativa en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel secundario del Distrito de Huanta. Ayacucho-2015*.(tesis doctoral). Universidad Enrique Guzman y Valle la Cantuta, Perú.
- Reyes, L. A. (2016). *Estándares de Desempeño Docente*. Santiago: UCSH.
- Rico, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), 55-70.

- Robalino, M. (2005). Passive bystanders or active participants? The dilemmas and social responsibilities of teachers. *PRELAR*, 1(1), 7-23.
- Rodriguez, M. (2016). “*Análisis de la gestión educativa en educación a distancia con mediación virtual en educación superior en Colombia*. (tesis de maestría). Universidad de Granada, Colombia.
- Rosario, A. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016*. (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Sampierí, H. (2003). *Metodología de la investigación*. México: Trillas.
- Sander, B. (2010). Nuevas tendencias en la gestión educativa: democracia y calidad. En *Administración de la educación latinoamericana* (pp. 1-10). Buenos Aires: Troquel.
- Sneddy, L. (2016). *El mejoramiento de gestión educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza Cardenal Luque, compañía María de Bogotá* (Tesis doctoral). Universidad de Granada, Granada.
- Steinberg, M. y Sartain, L. (2015). Does Teacher Evaluation Improve School Performance? Experimental Evidence from Chicago's Excellence in Teaching Project. *Education Finance and Policy*, 10(4), 535-572.
- Tapia, V y Tipula, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la universidad toribio rodríguez de mendoza de amazonas – Perú. *Comunicación*, 8(2), 72-80.
- Taylor, J. (2007). The teaching:research nexus : a model for institutional management. *Springer*, 54(6), 867-894.
- Tolofari, S. (2005). New Public Management and Education. *Policy Futures in Education*, 3(1), 75-78.
- Tovar, A. & Diaz, N. (2018). “*La gestión administrativa y su relación con el clima institucional en la institución educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay – Pucallpa - 2018*”. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Tejedor, F. (2012). Evaluation of the teaching performance. *Iberoamericana*, 5(1), 318-327.

- Toktarova, V. (2015). Pedagogical Management of Learning Activities of Students in the Electronic Educational Environment of the University: A Differentiated Approach. *International Education Studies*, 8(5), 205-212. doi:10.5539/ies.v8n5p205
- UNESCO. (2011). *Manual de Gestión para Directores de las Instituciones Educativas*. Lima- Perú, Ministerio de Educación.
- Vaillant, D. (2008). Algunos marcos referenciales para la evaluación del desempeño docente en américa latina. *Iberoamericana*, 1(2), 1-16
- Villalba, J. (2017). La participación de los alumnos en la evaluación del desempeño docente, una nueva oportunidad para los investigadores paraguayos. *UCSA*, 4(1), 3-5. Doi: 10.18004/ucsa/2409-8752/2017.004(01)003-005.
- Yepaneshnikov, V., Pugacheva, N., Goloshumova, G., Kuznetsova, V. , Dobrovolskaya, L., Moiseeva, L., Garaganov, A y Litvinenko , N.(2016). Pedagogical Management of Civil Education of Research Universities Students. *Ecojournals*, 6(2), 23-27.

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO Gestión Educativa y desempeño docente en la I.E 1137 José Antonio Encinas							
AUTOR: Vanesa Del Carmen Huanaco Choquehuanca							
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y desempeño docente en la I.E 1137 José Antonio Encinas</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <p><b>PE<sub>1</sub></b> ¿Qué relación existe entre la gestión de las condiciones para el aprendizaje y el desempeño docente en la I.E. 1137 José Antonio Encinas?</p> <p><b>PE<sub>2</sub></b> ¿Qué relación existe entre la gestión del clima y convivencia escolar y el desempeño docente en la I.E 1137 José Antonio Encinas?</p> <p><b>PE<sub>3</sub></b> ¿Qué relación existe entre la gestión de las condiciones operativas y recursos y el desempeño docente en la I.E. 1137 José Antonio Encinas</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar cuál es la relación entre la gestión educativa y desempeño docente en la I.E 1137 José Antonio Encinas</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p><b>OE<sub>1</sub></b> Determinar cuál es la relación entre la gestión de las condiciones para el aprendizaje y el desempeño docente en la I.E. 1137 José Antonio Encinas</p> <p><b>OE<sub>2</sub></b> Determinar la relación existe entre la gestión del clima y convivencia escolar y el desempeño docente en la I.E 1137 José Antonio Encinas</p> <p><b>OE<sub>3</sub></b> Determinar la relación entre la gestión de las condiciones operativas y recursos y el desempeño docente en la I.E. 1137 José Antonio Encinas.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> La gestión educativa se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente de la I.E 1137 José Antonio Encinas</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS:</b> <b>HE<sub>1</sub></b> La gestión de las condiciones para el aprendizaje se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en I.E. 1137 José Antonio Encinas</p> <p><b>HE<sub>2</sub></b> La Gestión del clima y convivencia escolar se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en I.E. 1137 José Antonio Encinas</p> <p><b>HE<sub>3</sub></b> La gestión de las condiciones operativas y recursos se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en I.E. 1137 José Antonio Encinas</p>	VARIABLE 1: GESTION EDUCATIVA				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	
			D1 gestión de las condiciones para el aprendizaje	1.1. Planificación 1.2. Seguimiento 1.3. Trabajo colegiado 1.4. Reflexión de la practica 1.5. Participación	1,2,3, 4,5,6, 7,	5. Siempre, 4. Casi siempre, 3. A veces, 2. Casi nunca, 1. Nunca.	
			D2 Gestión del clima y convivencia escolar	2.1. Participación de la comunidad educativa 2.3. Clima escolar 2.4. Convivencia escolar 2.5. Resolución de conflictos	8, 9. 10,11,12, 13, 14		
			D3 Gestión de las condiciones operativas y recursos	3.1. Uso de tiempo 3.2. Estrategias 3.3. Uso de Infraestructura y equipamiento 3.4. Material educativo 3.5. Uso de recursos financiero 3.6. Ambiente seguro 3.7. Salubridad	15, 16, 17,18, 19, 20,21, 22,23, 24, 25		
					VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	
Preparación para el aprendizaje de los	1.1 la programación curricular 1.2. unidades didácticas 1.3. Sesiones didácticas. 1.4. características sociales y culturales 1.5. características y necesidades de sus estudiantes	1, 2, 3, 4, 5, 6,	3. Siempre 2. A veces 1. Nunca				

			estudiante	1.6. estrategias de enseñanza 1.7. Evaluación del aprendizaje		
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	2.1 Motivación durante la clase 2.2 clima favorable en el aula. 2.3 estrategias metodológicas 2.4 Recursos didácticos 2.5. material educativo 2.6 uso de instrumentos de evaluación. 2.7. . Uso de recursos didácticos por estudiantes. 2.8. Reforzamiento de estudiantes-	7 8, 9,10,11,12, 13, 14	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	3.1 Participa democráticamente en la gestión 3.2. Participación en la elaboración PEI 3.3. clima institucional 3.4. respeto a la comunidad y características 3.5. Trabajo cooperativo	15,16,17,18, 19	

## Anexo 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA  
 Gestión Educativa y desempeño docente en la IE 1137 José Antonio Encinas Santa Anita 2019  
 AUTOR: Vanesa Del Carmen ~~GUARDO~~ ~~CRUZQUIRANA~~

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	Diseño de investigación	Población y muestra	Escala
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	<b>Variable Gestión educativa</b>  <b>Dimensiones</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de las condiciones para el aprendizaje</li> <li>Gestión del clima y convivencia escolar</li> <li>La gestión de las condiciones operativas y recursos</li> </ul> <b>Variable: Desempeño Docente</b>  <b>Dimensiones:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</li> <li>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</li> </ul>	> Enfoque Cuantitativo  > Diseño de investigación  No experimental  > Tipo de investigación  Descriptivo <del>Correlacional</del>  > Método de investigación  Descriptivo <del>correlacional</del>  > Nivel de investigación:  Básico	> Población  Con una población de 80 profesores  > Muestra 80 profesores	<b>Escala de likert</b>  Siempre 5  Casi siempre 4  A veces 3  Casi nunca 2  Nunca 1
¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en la IE 1137 José Antonio Encinas?	Determinar cual es la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la IE 1137 José Antonio Encinas	La gestión educativa se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente de la IE 1137 José Antonio Encinas				
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
<b>PE<sub>1</sub></b> ¿Qué relación existe entre la gestión de las condiciones para el aprendizaje y el desempeño docente en la IE. 1137 José Antonio Encinas? <b>PE<sub>2</sub></b> ¿Qué relación existe entre la gestión del clima y convivencia escolar y el desempeño docente en la IE 1137 José Antonio Encinas? <b>PE<sub>3</sub></b> ¿Qué relación existe entre la gestión de las condiciones operativas y recursos y el desempeño docente en la IE. 1137 José Antonio Encinas	<b>OE<sub>1</sub></b> Determinar cuál es la relación entre la gestión de las condiciones para el aprendizaje y el desempeño docente en la IE. 1137 José Antonio Encinas <b>OE<sub>2</sub></b> Determinar la relación existe entre la gestión del clima y convivencia escolar y el desempeño docente en la IE 1137 José Antonio Encinas <b>OE<sub>3</sub></b> Determinar la relación entre la gestión de las condiciones operativas y recursos y el desempeño docente en la IE. 1137 José Antonio Encinas.	<b>HE<sub>1</sub></b> La gestión de las condiciones para el aprendizaje se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en IE. 1137 José Antonio Encinas <b>HE<sub>2</sub></b> La Gestión del clima y convivencia escolar se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en IE. 1137 José Antonio Encinas <b>HE<sub>3</sub></b> La gestión de las condiciones operativas y recursos se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en IE. 1137 José Antonio Encinas				



## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: GESTION EDUCATIVA

VARIABLE	DEFINICION DE LA VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems
GESTION EDUCATIVA	<p>MINEDU (2014) Centrado 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. Con sus características de desarrollo profesional del docente al interior de la escuela, marco colaborativo entre directivos y profesores a través de ejercicios de evaluación y retroalimentación, buen aprovechamiento de los recursos humanos y materiales disponibles (pag.13 y 17)</p>	<p><b>Gestión de las condiciones para el aprendizaje</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación</li> <li>• Seguimiento</li> <li>• Trabajo colegiado</li> <li>• Reflexión de la practica</li> <li>• Participación</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los directivos orientan el proceso de la planificación curricular de acuerdo a la implementación del currículo nacional.</li> <li>2. Los directivos promueven en los docentes el uso de estrategias metodológicas y didácticas en la elaboración de las sesiones de acuerdo a la diversidad cultural de los estudiantes.</li> <li>3. La gestión en la I.E. incentiva el seguimiento de los aprendizajes donde las evidencias, la diversidad, la problemática y el entorno se toman en cuenta para la planificación curricular.</li> <li>4. En la I.E se incentiva el trabajo colegiado y/o GIAS para poder tomar decisiones con el propósitos de una mejora o cambios de estrategias de enseñanza – aprendizaje</li> <li>5. Los directivos promueven la reflexión de la práctica pedagógica en base a los resultados de las evaluaciones, para contribuir la mejora de la enseñanza.</li> <li>6. Participan en la elaboración de los instrumentos tomando en cuenta los resultados según los niveles de logro de aprendizaje de la ECE y /o las áreas curriculares.</li> <li>7. La gestión y los profesores, estimulan la investigación a nivel educativo con el fin de desarrollar y concretizar metas en la I.E.</li> </ol>
		<p>Gestión del clima y convivencia escolar</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación de la comunidad educativa.</li> <li>• Clima escolar</li> <li>• Convivencia escolar</li> <li>• Resolución de conflictos</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Los directivos fomentan el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los alumnos organizando y convocando los encuentros y jornadas.</li> <li>9. Los Directivos desarrollan acciones para preservar y mejorar el clima escolar</li> <li>10. Los directivos promueven la convivencia permanente de valores entre los estudiantes de la institución educativa</li> <li>11. Los directivos estimulan la convivencia escolar de una manera participativa e inclusiva con toda la comunidad educativa.</li> <li>12. Elaboran en consenso el reglamento interno de la I.E</li> <li>13. Se hace de conocimiento a los estudiantes del reglamento interno</li> <li>14. Se maneja estrategias para la resolución de conflictos, estableciendo como solución el diálogo y el consenso.</li> </ol>

		Gestión de las condiciones operativas y recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de tiempo</li> <li>• Estrategias</li> <li>• Uso de Infraestructura y equipamiento</li> <li>• Material educativo</li> <li>• Uso de recursos financiero</li> <li>• Ambiente seguro</li> <li>• Salubridad</li> </ul> <p>15. Los directivos fomentan el cumplimiento y el uso del tiempo en el proceso de enseñanza de los estudiantes.</p> <p>16. Los directivos monitorean el cumplimiento de las horas lectivas.</p> <p>17. Los directivos ponen en práctica estrategias para apoyar a estudiantes en riesgo de permanecer en la I.E (repetir el año)</p> <p>18. La gestión promueve el uso adecuado de la infraestructura y de equipamiento de la institución en beneficio de los estudiantes.</p> <p>19. Se otorga los materiales como son los libros y materiales educativos, oportunamente para el desarrollo pedagógico</p> <p>20. En la institución educativa se realiza la motivación del buen uso de recursos educativos</p> <p>21. Se rinde cuentas de los recursos económicos oportunamente y en forma transparente a la comunidad educativa</p> <p>22. Se emplea los recursos económicos según las necesidades y prioridades de la institución en mejora por los estudiantes.</p> <p>23. la gestión promueve en los padres de familia, lo importante de brindar a los alumnos un ambiente de aprendizaje agradable, armónico y seguro.</p> <p>24. La institución educativa ha tenido amenaza de riesgo sanitario</p> <p>25. La gestión ha gestionado vacunación sobre rebrotes de enfermedades para evitar contagio</p>

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

**Variable: DESEMPEÑO DOCENTE**

VARIABLE	DEFINICION DE LA VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ítems
DESEMPEÑO DOCENTE	Según MINEDU,(2014)  Define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.(pag.24)	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La programación curricular</li> <li>• Unidades didáctica</li> <li>• Sesiones didáctica.</li> <li>• Características sociales y culturales</li> <li>• Características y necesidades de sus estudiantes</li> <li>• Estrategias de enseñanza</li> </ul>	1. Prepara coordinadamente la programación curricular con sus colegas del grado  2. Elabora de manera colegiada las unidades didácticas teniendo en cuenta la realidad problemática?  3. Elaboran las sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta estrategias  4. Conoce las características socioculturales de sus estudiantes 5. Tiene en cuenta las características y necesidades de los estudiantes en la elaboración de sus sesiones de aprendizaje  6. Escoge estrategias de enseñanza de acuerdo a las características y necesidades de sus estudiantes
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación durante la clase</li> <li>• Clima favorable en el aula.</li> <li>• Estrategias metodológicas</li> <li>• Recursos didácticos</li> <li>• Material educativo</li> <li>• Uso de instrumentos de evaluación.</li> <li>• Uso de recursos didácticos por estudiantes.</li> <li>• Reforzamiento de estudiantes</li> </ul>	7. Mantiene la motivación durante todo el desarrollo de la sesión de aprendizaje 8. Genera un clima favorable, estableciendo un ambiente acogedor, afectivo y de confianza 9. Utiliza estrategias para desarrollar el pensamiento crítico, reflexivo en sus estudiantes 10. Hace uso de los recursos didácticos en función del propósito de aprendizaje 11. Propicia el uso de material educativo en los estudiantes, para el logro de un propósito  12. Utiliza diversos instrumentos para la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes. 13. Generan el uso de material educativo en sus estudiantes.  14. Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con programas de aprendizaje.

		<p>La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participa democráticamente en la gestión</li> <li>• Participación en la elaboración PEI</li> <li>• Clima institucional</li> <li>• Respeto a la comunidad y características</li> <li>• Trabajo cooperativo</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>15. Participa democráticamente en la gestión, involucrándose activamente en los equipos de trabajo</li> <li>16. Participa democráticamente en la elaboración, ejecución y evaluación del PEI</li> <li>17. Interactúa con los otros colegas generando un clima democrático institucional</li> <li>18. Incluye en la práctica de su enseñanza, la cultura y recursos de la comunidad</li> <li>19. Fomenta el trabajo cooperativo con las familias a favor del aprendizaje de los estudiantes</li> </ol>
		<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexiona sobre su práctica docente</li> <li>• Trabajo cooperativo</li> <li>• Participa en capacitaciones y actualizaciones.</li> <li>• Dificultad de enseñanza</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>20. Realiza la reflexión de su práctica docente en conjunto con colegas</li> <li>21. Muestra disposición para el trabajo cooperativo con sus colegas</li> <li>22. Participa en capacitaciones para mejorar su práctica docente y mejorar sus estrategias de enseñanza</li> <li>23. Aplica y comparte lo adquirido en las capacitaciones para mejorar el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>24. Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje con los demás profesores para mejorar sus prácticas pedagógicas.</li> </ol>

### Anexo 3



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO

#### CUESTIONARIO: GESTIÓN EDUCATIVA

Estimada(o) Docente:

Esta vez solicito su valioso aporte respondiendo a la presente encuesta anónima que tiene por finalidad realizar un estudio sobre la Gestión educativa. Para ello recurro a su valiosa colaboración con el objetivo de obtener esta información que será de gran valor, para plantear alternativas de mejora, no dudo de la veracidad de sus respuestas y agradezco su participación. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

#### ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

VARIABLE GESTION EDUCATIVA						
DIMENSION: GESTION DE LAS CONDICIONES PARA EL APRENDIZAJE		1	2	3	4	5
<b>1.1. Planificación</b>						
1	Los directivos orientan los procesos de la planificación curricular de acuerdo al marco de la implementación del currículo nacional.					
2	Los directivos promueven en los docentes el uso de estrategias metodológicas y didácticas en la elaboración de las sesiones de acuerdo a la diversidad cultural de los estudiantes					
<b>1.2 Seguimiento</b>						
3	La gestión en la I.E. incentiva el seguimiento de los aprendizajes, donde las evidencias, la diversidad, la problemática y el entorno se toman en cuenta para la planificación curricular					
<b>1.3 Trabajo colegiado</b>						
4	En la I.E se incentiva el trabajo colegiado y/o GIAS para poder tomar decisiones con el propósito de mejora y cambios de estrategias de enseñanza – aprendizaje					
<b>1.4. Reflexión de la practica</b>						
5	Los directivos promueven la reflexión de la práctica pedagógica en base a los resultados de las evaluaciones, para contribuir la mejora de la enseñanza					
<b>1.5. Participación</b>						
6	Participan en la elaboración de los instrumentos tomando en cuenta los resultados según los niveles de logro de aprendizaje de la ECE y /o las áreas curriculares					
7	La gestión y los profesores, estimulan la investigación a nivel educativo con el fin de desarrollar y concretizar metas en la I.E.					
DIMENSION: GESTION DEL CLIMA Y CONVIVENCIA ESCOLAR		1	2	3	4	5
<b>2.1 Participación de la comunidad educativa</b>						

8	Los directivos fomentan el trabajo colaborativo con las familias para el aprendizaje de los alumnos organizando y convocando los encuentros y jornadas					
<b>2.2. Clima escolar</b>						
9	Los directivos desarrollan acciones para preservar y mejorar el clima escolar					
<b>2.3. Convivencia escolar</b>						
10	Los directivos promueven la convivencia permanente de valores entre los estudiantes de la institución educativa					
11	Los directivos estimulan la convivencia escolar de una manera participativa e inclusiva con toda la comunidad educativa					
12	Elaboran en consenso el reglamento interno de la I.E					
13	Se hace de conocimiento a los estudiantes del reglamento interno					
<b>2.4. Resolución de conflicto</b>						
14	Se maneja estrategias para la resolución de conflictos, estableciendo como solución el diálogo y el consenso					
<b>DIMENSION: GESTION DE CONDICIONES OPERATIVAS Y RECURSOS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>31. Uso de tiempo</b>						
15	Los directivos fomentan el cumplimiento y el uso del tiempo en el proceso de enseñanza de los estudiantes					
16	Los directivos monitorean el cumplimiento de las horas lectivas					
<b>3.2 Estrategias</b>						
17	Los directivos ponen en práctica estrategias para apoyar a estudiantes en riesgo de permanecer en la I.E.(repetir el año)					
<b>3.3. uso de infraestructura y equipamiento</b>						
18	La gestión promueve el uso adecuado de la infraestructura y el equipamiento de la institución en beneficio de los estudiantes					
<b>3.4. Material educativo</b>						
19	Se otorga los materiales como son los libros y materiales educativos, oportunamente para el desarrollo pedagógico					
20	En la institución educativa se realiza la motivación del buen uso de recursos educativos					
<b>3.5 Uso de recurso financiero</b>						
21	Se rinde cuentas de los recursos económicos oportunamente y en forma transparente a la comunidad educativa.					
22	Se emplea los recursos económicos según las necesidades y prioridades de la institución en mejora por los estudiantes					
<b>3.6 Ambiente Seguro</b>						
23	La gestión promueve en los padres de familia, lo importante de brindar a los alumnos un ambiente de aprendizaje agradable, armónico y seguro.					
<b>3.7. Salubridad.</b>						
24	La institución educativa ha tenido amenaza de riesgo sanitario					
25	La gestión ha gestionado vacunación sobre rebotes de enfermedades para evitar contagio					

¡Muchas gracias!

CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

Estimada(o) Docente:

Esta vez solicito su valioso aporte respondiendo a la presente encuesta anónima que tiene por finalidad realizar un estudio sobre el Desempeño Docente. Para ello recurro a su valiosa colaboración con el objetivo de obtener esta información que será de gran valor para la gestión, no dudo de la veracidad de sus respuestas y agradezco su participación.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE						
DIMENSION Preparación para el aprendizaje de lo estudiante		1	2	3	4	5
<b>1.1 Programación curricular</b>						
1	Prepara coordinadamente la programación curricular con sus colegas del grado					
<b>1.2. Unidades didácticas</b>						
2	Elabora de manera colegiada las unidades didácticas teniendo en cuenta la realidad problemática					
<b>1.3. Sesiones de aprendizaje</b>						
3	Elabora las sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta estrategias					
<b>1.4. características sociales y culturales</b>						
4	Conoce las características socioculturales de sus estudiantes					
<b>1.5. Características y necesidades</b>						
5	Tiene en cuenta las características y necesidades de los estudiantes en la elaboración de sus sesiones de aprendizaje					
<b>1.6. Estrategias de enseñanza</b>						
6	Escoge estrategias de enseñanza de acuerdo a las características y necesidades de sus estudiantes					
<b>DIMENSION ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>		1	2	3	4	5
<b>2.1. Motivación</b>						
7	Mantiene la motivación durante todo el desarrollo de la sesión de aprendizaje					
<b>2.2 Clima en el aula</b>						
8	Genera un clima favorable, estableciendo un ambiente acogedor, afectivo y de confianza					
<b>2.3 Estrategia metodológica</b>						
9	Utiliza estrategias para desarrollar el pensamiento crítico, reflexivo en sus estudiantes.					
<b>2.4. Recursos didácticos</b>						
10	Hace uso de los recursos didácticos en función del propósito de aprendizaje					

	<b>2.5. Material educativo</b>					
11	Propicia el uso de material educativo en los estudiantes, para el logro de un propósito					
	<b>2.6. Uso de instrumentos de evaluación.</b>					
12	Utiliza diversos instrumentos para la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes					
	<b>2.7. Uso de recursos didácticos por estudiantes</b>					
13	Generan el uso de material educativo en sus estudiantes.					
	<b>2.8. Reforzamiento de estudiantes</b>					
14	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con programas de aprendizaje.					
	<b>DIMENSION PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>3.1. Participa democráticamente en la gestión</b>					
15	Participa democráticamente en la gestión , involucrándose activamente en los equipos de trabajo					
	<b>3.2. Participación en la elaboración PEI</b>					
16	Participa democráticamente en la elaboración, ejecución y evaluación del PEI					
	<b>3.3 Clima institucional</b>					
17	Interactúa con los otros colegas generando un clima democrático institucional					
	<b>3.4. Respeto a la comunidad y características</b>					
18	Incluye en la práctica de su enseñanza, la cultura y recursos de la comunidad					
	<b>3.5 Trabajo cooperativo</b>					
19	Fomenta el trabajo cooperativo con las familias a favor del aprendizaje de los estudiantes					
	<b>DIMENSION: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>4.1. Reflexión práctica docente</b>					
20	Realiza la reflexión de su práctica docente en conjunto con sus colegas					
	<b>3.1. Trabajo cooperativo:</b>					
21	Muestra disposición para el trabajo cooperativo con sus colegas					
	<b>3.2. Capacitaciones y actualizaciones</b>					
22	Participa en capacitaciones para mejorar su práctica docente y mejorar sus estrategias de enseñanza					
23	Aplica y comparte lo adquirido en las capacitaciones para mejorar el aprendizaje de los estudiantes?					
	<b>3.3. Dificultad de enseñanza</b>					
24	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje con los demás profesores para mejorar sus prácticas pedagógicas.					

¡Muchas gracias!



## Anexo 4

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 GESTION DE LAS CONDICIONES PARA EL APRENDIZAJE</b>								
1	Los directivos orientan los procesos de la planificación curricular de acuerdo al marco de la implementación del currículo nacional.	✓		✓		✓		
2	Los directivos promueven en los docentes el uso de estrategias metodológicas y didácticas en la elaboración de las sesiones de acuerdo a la diversidad cultural de los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	La gestión en la I.E. incentiva el seguimiento de los aprendizajes donde las evidencias, la diversidad, la problemática y el entorno se toman en cuenta para la planificación curricular.	✓		✓		✓		
4	En la I.E se incentiva el trabajo colegiado y/o GIAS para poder tomar decisiones con el propósito de mejora o cambios de estrategias de enseñanza – aprendizaje	✓		✓		✓		
5	Los directivos promueven la reflexión de la práctica pedagógica en base a los resultados de las evaluaciones, para contribuir la mejora de la enseñanza.	✓		✓		✓		
6	Participan en la elaboración de los instrumentos tomando en cuenta los resultados según los niveles de logro de aprendizaje de la ECE y/o las áreas curriculares.	✓		✓		✓		
7	La gestión y los profesores, estimulan la investigación a nivel educativo con el fin de desarrollar y concretizar metas en la I.E.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 GESTIÓN DEL CLIMA Y CONVIVENCIA ESCOLAR</b>								
8	Los directivos fomentan el trabajo colaborativo con las familias para el aprendizaje de los alumnos organizando y convocando los encuentros y jornadas	✓		✓		✓		
9	Los Directivos desarrollan acciones para preservar y mejorar el clima escolar	✓		✓		✓		
10	Los directivos promueven la convivencia permanente de valores entre los estudiantes de la institución educativa	✓		✓		✓		
11	Los directivos estimulan la convivencia escolar de una manera participativa e inclusiva con toda la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
12	Elaboran en consenso el reglamento interno de la I.E	✓		✓		✓		

13	Se hace de conocimiento a los estudiantes del reglamento interno	/		/		/	
14	Se maneja estrategias para la resolución de conflictos, estableciendo como solución el diálogo y el consenso	/		/		/	
	<b>DIMENSIÓN 3 Gestión de las condiciones operativas y recursos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
15	Los directivos fomentan el cumplimiento y el uso del tiempo en el proceso de enseñanza de los estudiantes	/		/		/	
16	Los directivos monitorean el cumplimiento de las horas lectivas	/		/		/	
17	Los directivos ponen en práctica estrategias para apoyar a estudiantes en riesgo de permanecer en la I.E (repetir el año)	/		/		/	
18	La gestión promueve el uso adecuado de la infraestructura y de equipamiento de la institución en beneficio de los estudiantes	/		/		/	
19	Se otorga los materiales como son los libros y materiales educativos, oportunamente para el desarrollo pedagógico	/		/		/	
20	En la institución educativa se realiza la motivación del buen uso de recursos educativos	/		/		/	
21	Se rinde cuentas de los recursos económicos oportunamente y en forma transparente a la comunidad educativa	/		/		/	
22	Se emplea los recursos económicos según las necesidades y prioridades de la institución en mejora por los estudiantes.	/		/		/	
23	La gestión promueve en los padres de familia, lo importante de brindar a los alumnos un ambiente de aprendizaje agradable, armónico y seguro.	/		/		/	
24	La institución educativa ha tenido amenaza de riesgo sanitario	/		/		/	
24	La gestión ha gestionado vacunación sobre rebrotes de enfermedades para evitar contagio	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ADOLFO SILVA NARVAJTE ..... DNI: 10041560 .....

Especialidad del validador: .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

..... de ..... del 20.....

  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	Prepara coordinadamente la programación curricular con sus colegas del grado	✓		✓		✓		
2	Elabora de manera colegiada las unidades didácticas teniendo en cuenta la realidad problemática	✓		✓		✓		
3	Elaboran sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta estrategias	✓		✓		✓		
4	Conoce las características socioculturales de sus estudiantes	✓		✓		✓		
5	Tiene en cuenta las características y necesidades de los estudiantes en la elaboración de sus sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
6	Escoge estrategias de enseñanza de acuerdo a las características y necesidades de sus estudiantes	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Mantiene la motivación durante todo el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
8	Genera un clima favorable, estableciendo un ambiente acogedor, afectivo y de confianza	✓		✓		✓		
9	Utiliza estrategias para desarrollar el pensamiento crítico, reflexivo en sus estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Hace uso de los recursos didácticos en función del propósito de aprendizaje	✓		✓		✓		
11	Propicia el uso de material educativo en los estudiantes, para el logro de un propósito	✓		✓		✓		
12	Utiliza diversos instrumentos para la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes	✓		✓		✓		
13	Generan el uso de material educativo en sus estudiantes	✓		✓		✓		
14	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con programas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Participa democráticamente en la gestión, involucrándose activamente en los equipos de trabajo	✓		✓		✓		
16	Participa democráticamente en la elaboración, ejecución y evaluación del PEI	✓		✓		✓		
17	Interactúa con los otros colegas generando un clima democrático institucional	✓		✓		✓		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION EDUCATIVA**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 GESTION DE LAS CONDICIONES PARA EL APRENDIZAJE</b>							
1	Los directivos orientan los procesos de la planificación curricular de acuerdo al marco de la implementación del currículo nacional.	✓		✓		✓		
2	Los directivos promueven en los docentes el uso de estrategias metodológicas y didácticas en la elaboración de las sesiones de acuerdo a la diversidad cultural de los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	La gestión en la I.E. incentiva el seguimiento de los aprendizajes donde las evidencias, la diversidad, la problemática y el entorno se toman en cuenta para la planificación curricular.	✓		✓		✓		
4	En la I.E se incentiva el trabajo colegiado y/o GIAS para poder tomar decisiones con el propósito de mejora o cambios de estrategias de enseñanza – aprendizaje	✓		✓		✓		
5	Los directivos promueven la reflexión de la práctica pedagógica en base a los resultados de las evaluaciones, para contribuir la mejora de la enseñanza.	✓		✓		✓		
6	Participan en la elaboración de los instrumentos tomando en cuenta los resultados según los niveles de logro de aprendizaje de la ECE y /o las áreas curriculares.	✓		✓		✓		
7	La gestión y los profesores, estimulan la investigación a nivel educativo con el fin de desarrollar y concretizar metas en la I.E.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 GESTIÓN DEL CLIMA Y CONVIVENCIA ESCOLAR</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Los directivos fomentan el trabajo colaborativo con las familias para el aprendizaje de los alumnos organizando y convocando los encuentros y jornadas	✓		✓		✓		
9	Los Directivos desarrollan acciones para preservar y mejorar el clima escolar	✓		✓		✓		
10	Los directivos promueven la convivencia permanente de valores entre los estudiantes de la institución educativa	✓		✓		✓		
11	Los directivos estimulan la convivencia escolar de una manera participativa e inclusiva con toda la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
12	Elaboran en consenso el reglamento interno de la I.E	✓		✓		✓		

13	Se hace de conocimiento a los estudiantes del reglamento interno	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
14	Se maneja estrategias para la resolución de conflictos, estableciendo como solución el diálogo y el consenso	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>DIMENSIÓN 3 Gestión de las condiciones operativas y recursos</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
15	Los directivos fomentan el cumplimiento y el uso del tiempo en el proceso de enseñanza de los estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16	Los directivos monitorean el cumplimiento de las horas lectivas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	Los directivos ponen en práctica estrategias para apoyar a estudiantes en riesgo de permanecer en la I.E (repetir el año)	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	La gestión promueve el uso adecuado de la infraestructura y de equipamiento de la institución en beneficio de los estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	Se otorga los materiales como son los libros y materiales educativos, oportunamente para el desarrollo pedagógico	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	En la institución educativa se realiza la motivación del buen uso de recursos educativos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
21	Se rinde cuentas de los recursos económicos oportunamente y en forma transparente a la comunidad educativa	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	Se emplea los recursos económicos según las necesidades y prioridades de la institución en mejora por los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	La gestión promueve en los padres de familia, lo importante de brindar a los alumnos un ambiente de aprendizaje agradable, armónico y seguro.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24	La institución educativa ha tenido amenaza de riesgo sanitario.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24	La gestión ha gestionado vacunación sobre rebrotes de enfermedades para evitar contagio	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento goza de suficiencia para ser aplicado.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pumacayo Palomino, Elvich DNI: 43700917

Especialidad del validador: Gestión Educativa

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	Prepara coordinadamente la programación curricular con sus colegas del grado	✓		✓		✓		
2	Elabora de manera colegiada las unidades didácticas teniendo en cuenta la realidad problemática	✓		✓		✓		
3	Elaboran sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta estrategias	✓		✓		✓		
4	Conoce las características socioculturales de sus estudiantes	✓		✓		✓		
5	Tiene en cuenta las características y necesidades de los estudiantes en la elaboración de sus sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
6	Escoge estrategias de enseñanza de acuerdo a las características y necesidades de sus estudiantes	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mantiene la motivación durante todo el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
8	Genera un clima favorable, estableciendo un ambiente acogedor, afectivo y de confianza	✓		✓		✓		
9	Utiliza estrategias para desarrollar el pensamiento crítico, reflexivo en sus estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Hace uso de los recursos didácticos en función del propósito de aprendizaje	✓		✓		✓		
11	Propicia el uso de material educativo en los estudiantes, para el logro de un propósito	✓		✓		✓		
12	Utiliza diversos instrumentos para la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes	✓		✓		✓		
13	Generan el uso de material educativo en sus estudiantes	✓		✓		✓		
14	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con programas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Participa democráticamente en la gestión, involucrándose activamente en los equipos de trabajo	✓		✓		✓		
16	Participa democráticamente en la elaboración, ejecución y evaluación del PEI	✓		✓		✓		
17	Interactúa con los otros colegas generando un clima democrático institucional	✓		✓		✓		

18	Incluye en la práctica de su enseñanza, la cultura y recursos de la comunidad	✓		✓		✓	
19	Fomenta el trabajo cooperativo con las familias a favor del aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</b>							
20	Realiza la reflexión de su práctica docente en conjunto con sus colegas.	✓		✓		✓	
21	Muestra disposición para el trabajo cooperativo con sus colegas.	✓		✓		✓	
22	Participa en capacitaciones para mejorar su práctica docente y mejorar sus estrategias de enseñanza.	✓		✓		✓	
23	Aplica y comparte lo adquirido en las capacitaciones para mejorar el aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓	
24	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje con los demás profesores para mejorar sus prácticas pedagógicas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento Goza de suficiencia para ser aplicado

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

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: Pumacayo Palomino, Ilich Iván    DNI: 43700914

Especialidad del validador: Gestión Educativa

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

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

22 de Junio del 2024



Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	Prepara coordinadamente la programación curricular con sus colegas del grado	X		X		X		
2	Elabora de manera colegiada las unidades didácticas teniendo en cuenta la realidad problemática	X		X		X		
3	Elaboran sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta estrategias	X		X		X		
4	Conoce las características socioculturales de sus estudiantes	X		X		X		
5	Tiene en cuenta las características y necesidades de los estudiantes en la elaboración de sus sesiones de aprendizaje	X		X		X		
6	Escoge estrategias de enseñanza de acuerdo a las características y necesidades de sus estudiantes	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Mantiene la motivación durante todo el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
8	Genera un clima favorable, estableciendo un ambiente acogedor, afectivo y de confianza	X		X		X		
9	Utiliza estrategias para desarrollar el pensamiento crítico, reflexivo en sus estudiantes.	X		X		X		
10	Hace uso de los recursos didácticos en función del propósito de aprendizaje	X		X		X		
11	Propicia el uso de material educativo en los estudiantes, para el logro de un propósito	X		X		X		
12	Utiliza diversos instrumentos para la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes	X		X		X		
13	Generan el uso de material educativo en sus estudiantes	X		X		X		
14	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con programas de aprendizaje.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Participa democráticamente en la gestión, involucrándose activamente en los equipos de trabajo	X		X		X		
16	Participa democráticamente en la elaboración, ejecución y evaluación del PEI	X		X		X		
17	Interactúa con los otros colegas generando un clima democrático institucional	X		X		X		

18	Incluye en la práctica de su enseñanza, la cultura y recursos de la comunidad	X		✓		✓	
19	Fomenta el trabajo cooperativo con las familias a favor del aprendizaje de los estudiantes	X		✓		✓	
<b>DIMENSION 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</b>							
20	Realiza la reflexión de su práctica docente en conjunto con sus colegas.	✓		✓		✓	
21	Muestra disposición para el trabajo cooperativo con sus colegas.	✓		✓		✓	
22	Participa en capacitaciones para mejorar su práctica docente y mejorar sus estrategias de enseñanza.	✓		✓		✓	
23	Aplica y comparte lo adquirido en las capacitaciones para mejorar el aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓	
24	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje con los demás profesores para mejorar sus prácticas pedagógicas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): 100% de SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador (Dr) Mg: Bertha SILVA Narvarte ..... DNI: 45104543 .....

Especialidad del validador: MATEMÁTICO - FÍSICO : ESTADISTA .....

..... de Julio del 2019

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

45104543

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION EDUCATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 GESTION DE LAS CONDICIONES PARA EL APRENDIZAJE</b>							
1	Los directivos orientan los procesos de la planificación curricular de acuerdo al marco de la implementación del currículo nacional.	X		X		X		
2	Los directivos promueven en los docentes el uso de estrategias metodológicas y didácticas en la elaboración de las sesiones de acuerdo a la diversidad cultural de los estudiantes.	X		X		X		
3	La gestión en la I.E. incentiva el seguimiento de los aprendizajes donde las evidencias, la diversidad, la problemática y el entorno se toman en cuenta para la planificación curricular.	X		X		X		
4	En la I.E se incentiva el trabajo colegiado y/o GIAS para poder tomar decisiones con el propósito de mejora o cambios de estrategias de enseñanza – aprendizaje	X		X		X		
5	Los directivos promueven la reflexión de la práctica pedagógica en base a los resultados de las evaluaciones, para contribuir la mejora de la enseñanza.	X		X		X		
6	Participan en la elaboración de los instrumentos tomando en cuenta los resultados según los niveles de logro de aprendizaje de la ECE y /o las áreas curriculares.	X		X		X		
7	La gestión y los profesores, estimulan la investigación a nivel educativo con el fin de desarrollar y concretizar metas en la I.E.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 GESTIÓN DEL CLIMA Y CONVIVENCIA ESCOLAR</b>							
8	Los directivos fomentan el trabajo colaborativo con las familias para el aprendizaje de los alumnos organizando y convocando los encuentros y jornadas	X		X		X		
9	Los Directivos desarrollan acciones para preservar y mejorar el clima escolar	X		X		X		
10	Los directivos promueven la convivencia permanente de valores entre los estudiantes de la institución educativa	X		X		X		
11	Los directivos estimulan la convivencia escolar de una manera participativa e inclusiva con toda la comunidad educativa.	X		X		X		
12	Elaboran en consenso el reglamento interno de la I.E	X		X		X		
13	Se hace de conocimiento a los estudiantes del reglamento interno	X		X		X		

14	Se maneja estrategias para la resolución de conflictos, estableciendo como solución el diálogo y el consenso	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3 Gestión de las condiciones operativas y recursos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
15	Los directivos fomentan el cumplimiento y el uso del tiempo en el proceso de enseñanza de los estudiantes	X		X		X	
16	Los directivos monitorean el cumplimiento de las horas lectivas	X		X		X	
17	Los directivos ponen en práctica estrategias para apoyar a estudiantes en riesgo de permanecer en la I.E (repetir el año)	X		X		X	
18	La gestión promueve el uso adecuado de la infraestructura y de equipamiento de la institución en beneficio de los estudiantes	X		X		X	
19	Se otorga los materiales como son los libros y materiales educativos, oportunamente para el desarrollo pedagógico	X		X		X	
20	En la institución educativa se realiza la motivación del buen uso de recursos educativos	X		X		X	
21	Se rinde cuentas de los recursos económicos oportunamente y en forma transparente a la comunidad educativa	X		X		X	
22	Se emplea los recursos económicos según las necesidades y prioridades de la institución en mejora por los estudiantes.	X		X		X	
23	La gestión promueve en los padres de familia, lo importante de brindar a los alumnos un ambiente de aprendizaje agradable, armónico y seguro.	X		X		X	
24	La institución educativa ha tenido amenaza de riesgo sanitario	X		X		X	
24	La gestión ha gestionado vacunación sobre rebrotes de enfermedades para evitar contagio	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): 100% de Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Bertha SILVA NARVASTE DNI: 45104543

Especialidad del validador: MATEMÁTICA - FÍSICA - ESTADISTA

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

6 de Julio del 2011

*Cruz*

Firma del Experto Informante.

DNI 45104543

## Anexo 5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Escuela de Posgrado

*"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"*

Lima, 05 de julio de 2019

Carta de Presentación N° 049 – 2019 EPG – UCV ATE

Señor(a):

MG. GÓMEZ LUCANA, ZORAIDA

DIRECTORA DE LA I.E N°1137 "JOSÉ ANTONIO ENCINAS"

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **HUANACO CHOQUEHUANCA, VANESA DEL CARMEN**; identificado con DNI N°70436895 y código de matrícula N°7001220446; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°1137 JOSÉ ANTONIO ENCINAS SANTA ANITA 2019"**

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dra. María del Carmen Ancaya Martínez**  
Coordinadora de la Escuela de Posgrado – Campus Ate  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

*Escuela de Posgrado*

*"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"*

Lima, 05 de julio de 2019

Carta de Presentación N° 049 – 2019 EPG – UCV ATE

Señor(a):

MG. GÓMEZ LUCANA, ZORAIDA

DIRECTORA DE LA I.E N°1137 "JOSÉ ANTONIO ENCINAS"

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **HUANACO CHOQUEHUANCA, VANESA DEL CARMEN**; identificado con DNI N°70436895 y código de matrícula N°7001220446; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°1137 JOSÉ ANTONIO ENCINAS SANTA ANITA 2019"**

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,

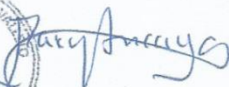


  
Zoraida Gómez Lucana

8/07/19

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.





**Dra. María del Carmen Ancaya Martínez**  
Coordinadora de la Escuela de Posgrado – Campus Ate  
Universidad César Vallejo



I.E. N° 1137  
"José Antonio Encinas"  
Santa Anita

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

## CONSTANCIA

El que suscribe Directora de la Institución Educativa 1137 "JOSE ANTONIO ENCINAS" de Santa Anita, con C.M. N°1008440, Código de Local Escolar N°338817, Jurisdicción del Programa Sectorial II de la Unidad de Gestión Educativa Local 06 – Ate Vitarte:

### **HACE CONSTAR:**

Que, doña Huanaco Choquehuanca, Vanesa del Carmen, con DNI. N°70436895, Licenciada en Educación Primaria, realizó su Encuesta a los docentes del Nivel Primaria y Secundaria, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis).

Se expide la presente a solicitud de la interesada (Expediente N°2871-2019) para los fines que estime pertinente.

Santa Anita, 31 de julio de 2019.

  
*Zoraida Gomez Lucare*  
Zoraida Gomez Lucare  
DIRECTORA

### Anexo 6

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX		
1	VARIABLE 1 GESTIÓN EDUCATIVA																								VARIABLE 2 DESEMPEÑO DOCENTE																											
2	N°	CONDICIONES DE APRENDIZAJE								CLIMA Y CONVIVENCIA ESCOLAR								CONDICIONES OPERATIVAS Y RECURSOS								PREPARACION				ENSEÑANZA				PARTICIPACION				DESARROLLO														
3		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
4	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	4	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	1	
5	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	3	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	1	3	2	3	2	3	2	2	1		
6	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	2	3	3	2	2	
7	4	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	3	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	1	
8	5	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1		
9	6	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	3	1	2	2	3	1	4	2	3	2	2	2	
10	7	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	4	3	1	3	2	2	3	3	1	3	1	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	
11	8	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2	2	1	2	3	3	2	4	2			
12	9	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	4	1	2	4	5	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	4	4	2	2	2	1	2	3	2	4	3	2	2		
13	10	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	1	3	1	3	2	2	1	3	4	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	
14	11	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2		
15	12	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	5	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	1	4	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	1	2	
16	13	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	1	1	3	2	2	1	3	4	4	4	1	2	2	2	4	4	3	4	2	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	4
17	14	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	4	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1		
18	15	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	1	3	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3		
19	16	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2		
20	17	2	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	4	1	3	2	2	2	1	2	2	1		
21	18	1	3	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2	1	3	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1		
22	19	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1		
23	20	3	2	3	3	3	4	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	2	4	2	3	1	2	2	2	1	2	3	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	3	2	2	1		
24	21	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2		
25	22	1	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	1	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2			
26	23	3	3	3	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1		
27	24	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	1	3	2	2	1	3	3	1	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
28	25	1	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	3	2	1	1	1	2	3	2	2	4	1	2	1	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	1	2	1			
29	26	2	4	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	1	2	1			
30	27	2	4	3	2	1	2	2	2	4	4	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	3	2	1	3	2	1	2	4	3	2	3	2	2	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2			
31	28	1	2	2	3	2	2	2	1	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	1			
32	29	2	2	2	2	2	1	2	2	4	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	3	1	3	2	1	3	2	1	3	2	2	2			
33	30	3	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	3	1	3	3	1	
34	31	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1		
35	32	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	1	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2		
36	33	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	1		
37	34	2	3	3	2	2	3	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	1	2	
38	35	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	3	3	1	1	
39	36	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
40	37	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2																					



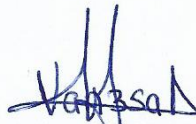


**Declaración jurada de autoría y autorización  
para la publicación del artículo científico**

Yo, Vanesa del Carmen Huanaco Choquehuanca, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 70436895, con el artículo titulado: “Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa N°1137 José Antonio Encinas, Santa Anita 2019”, declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, someténdome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Ate, 09 de octubre del 2019.



---

Vanesa del Carmen Huanaco Choquehuanca

DNI 70436895

## ARTÍCULO CIENTÍFICO

### 1. TÍTULO

**Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa N° 1137 José Antonio Encinas, Santa Anita 2019**

### 2. AUTORA

LIC. HUANACO CHOQUEHUANCA, Vanesa Del Carmen

**Escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo**

### 3. RESUMEN

Dicha investigación con el título de “Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa 1137 José Antonio Encinas, Santa Anita 2019” tuvo como propósito establecer si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente en la I.E 1137 J.A.E. en el distrito de Santa Anita.

Esta investigación se da dentro de un tipo descriptivo correlacional ya que se determina una relación entre las dos variables presentadas, se da un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo. Esta investigación tuvo una muestra de 80 maestros de la institución educativa 1137 José Antonio Encinas.

Se utilizó la encuesta, donde se aplicaron dos instrumentos, un cuestionario para la gestión educativa que consta de 25 preguntas con 5 alternativas y un cuestionario para desempeño docente que consta de 24 preguntas con 5 alternativas, la validación se dio por un juicio de expertos con un resultado de 0.803 y 0.832 respectivamente en cada variable mencionada.

Se logró concluir que en la prueba de correlación de Spearman El valor de significación observada se obtuvo como resultado de  $p = 0.000$ ; siendo menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ ; por lo tanto existe una relación significativa moderada positiva; puesto que, se alcanzó como resultado en la Correlación de Spearman, el valor de ,759\*\* entre la gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa 1137 José Antonio Encinas de Santa Anita.

***Palabras Claves:*** Gestión Educativa, Desempeño docente y correlacional

### 4. ABSTRAC

This research with the title of "Educational management and teacher performance in the educational institution 1137 José Antonio Encinas, Santa Anita 2019" was intended to establish whether educational management is related to teaching performance in I.E 1137 J.A.E. in the district of Santa Anita.

This research is given within a correlational descriptive type since a relationship between the two variables presented is determined, a non-experimental design, with a

quantitative approach, is given. This research had a sample of 80 teachers from the 1137 José Antonio Encinas educational institution.

The survey was used, where two instruments were applied, a questionnaire for educational management that consists of 25 questions with 5 alternatives and a questionnaire for teaching performance that consists of 24 questions with 5 alternatives, the validation was given by an expert judgment with a result of 0.803 and 0.832 respectively in each variable mentioned.

It was concluded that in the Spearman correlation test The significance value observed was obtained as a result of  $p = 0.000$ ; being less than the theoretical significance value  $\alpha = 0.05$ ; therefore there is a significant positive moderate relationship; since, as a result in the Spearman Correlation, the value of, 759 \*\* was reached between educational management and teacher performance in the 1137 José Antonio Encinas educational institution of Santa Anita.

**Keywords:** Educational Management, Teacher Performance and correlational

## 5. INTRODUCCIÓN

Actualmente los estudiantes pasan por un sistema de evaluación que es a nivel internacional las pruebas PISA , en cuanto a esta prueba ocurre que si bien es cierto el Perú logra subir algunos porcentajes pero sigue en los últimos puestos, como es en caso de los últimos exámenes en el 2015 ocupa el puesto 64 de 70 países, a diferencia del 2012 que ocupó el último puesto, sin embargo cada resultado en las competencias evaluadas que son ciencia matemática y comprensión tiene puestos distintos , y un 46.7 % de estudiantes peruanos tienen los peores resultados, (según la oficina de medición de la calidad de aprendizaje) y según el último informe de la OCDE el Perú quedó en último puesto en Sudamérica en rendimiento escolar, con estos resultados se menciona que los rendimientos de los estudiantes no solo por el poco per cápita que se destina al sector de educación sino también a la enseñanza que se le da en las escuelas si realmente se está trabajando cooperativamente.

En nuestro país la gran tarea es optimizar la calidad de educación, en cuanto a profesores, infraestructura y gestión; por ello actualmente los docentes están en una constante evaluación, desde que ingresan a la carrera magisterial, luego con una evaluación de desempeño así mismo miden sus desempeño cuando los estudiantes afrontan una evaluación tipo ECE como es el caso que se ha estado dando en los últimos años, ahora en el 2019 los estudiantes de tercero y sexto serán evaluados con las llamadas pruebas ERCE, en estas pruebas también el maestro indirectamente está siendo evaluado, ahora realmente al maestro se le está dando las condiciones óptimas para el desarrollo de un buen desempeño esto desde el área de la gestión educativa que parte de los directivos, si la gestión desarrolla una buena convivencia y acciones que generen el óptimo desempeño, si se brinda las condiciones óptimas para el estudiantes y el docente y si realmente se está realizando una buena gestión que está orientada a responder aspectos pedagógicos(docentes), directivos y administrativos de una institución

educativa. En cuanto a la institución educativa 1137 José Antonio encina sus resultados a la evaluación de cuarto grado en el 2018 tuvo en sus resultados en el área de matemática un logrado de 50%, pero teniendo el otro 50 % en los siguientes niveles en proceso con 38%, en inicio 9.2% y un pre inicio de 2,8%,

Sabemos que para que haya un mejor desempeño de los profesores debe haber una buena gestión educativa, brindándole a los docentes los materiales, capacitaciones, elaboración de planes de mejora, compartiendo experiencias etc.

En el centro educativo 1137 José Antonio encinas, se ha notado que no se ha dado las reuniones de coordinación para el compartimiento de estrategias entre los docentes, o la elaboración de pasantías por parte de la gestión, así mismo en las diversas aulas no todos los niños cuentan con su material educativos es decir los libros de trabajo, lo que causa un retraso en el avance de los niños, ya que se pide que se trabaje conjuntamente con los libros, la dirección no realiza las coordinaciones pertinentes para que se facilite los libros para los estudiantes faltantes, en otro aspecto la gestión pide resultados en cuenta las evaluaciones elaboradas por el ministerio sin embargo, no presta capacitaciones a los maestros con el personal idóneo y no facilita materiales pertinentes y suficientes para el buen desenvolvimiento de la sesión y por tanto para el mejor desempeño en la evaluación de los estudiantes

Así mismo si hay una mejor gestión educativa habrá un mejor desempeño de maestros por ende mejores resultados en la calidad de educación de los estudiantes del centro educativo.

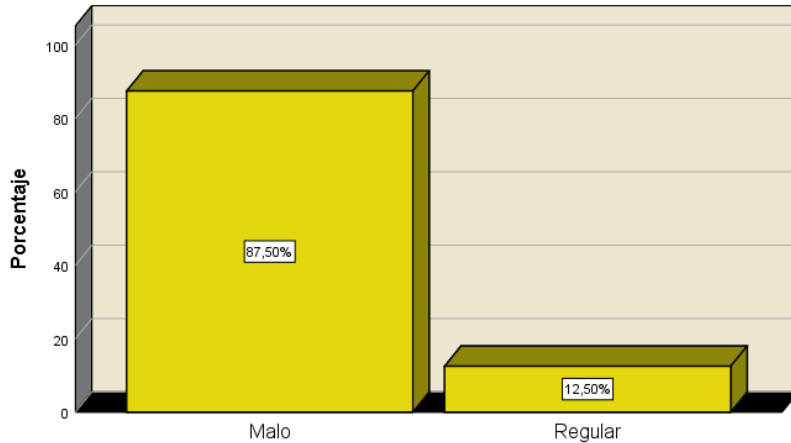
## **6. METODOLOGÍA**

El Diseño que se presenta es de corte descriptivo correlacional Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) La investigación para este estudio es de descriptiva y correlacional, en donde la descriptiva se encarga de mencionar las características de las variables estudiadas, mientras que la correlacional tiene como fin determinar la relación. (pág. 78) Será tipo descriptivo tiene la facultad de elegir las características principales de la investigación, consiste precisar las características de personas, grupos, fenómenos u otra figura que se subyugan a un estudio. En otras palabras, solamente aspiran a reunir información de forma individual o grupal sobre las variables que mencionan (pag. 80) La de tipo correlacional tiene como objetivo identificar la relación o el nivel de agrupación que hay entre conceptos o también conocidos como variables en un entorno particular (pag.81) Las variables son Variable 1: Gestión Educativa, Variable 2: Desempeño Docente. la población estuvo conformada por los docentes nombrados y contratados de la institución educativa 1137 José Antonio Encinas, lo cual son un total de 80. Se utilizaron los siguientes instrumentos cuestionario de gestión educativa y desempeño docente. Se utilizó la prueba de de Kolmogorov-Smirnov. De los resultados obtenido se utilizó la prueba de correlación RHO SPERMAN, con el fin de determinar si las variables se relacionan significativamente, considerando las

siguientes proporciones:  $p < 0.05$  (si existe correlación significativa), si  $p > 0,05$  (no existe correlación significativa)

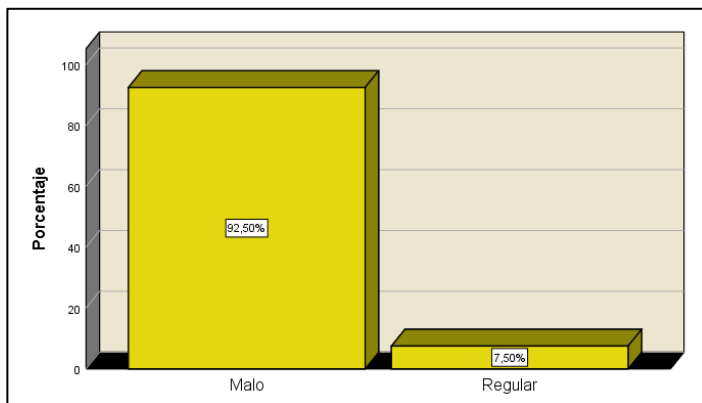
## 7. RESULTADOS

Nivel de Gestión educativa:



De un total de docentes encuestados, se obtuvo el siguiente resultado el 87.50% (70) determinó malo que es en su mayoría, en cuanto a la gestión educativa, por consiguiente, 12.50% (10) manifestó regular; de la gestión educativa de la institución educativa 1137 José Antonio Encinas santa Anita 2019

Nivel de desempeño docente



De un total de docentes encuestados, el 92.50% (74 maestros) estableció malo que es en su mayoría, por otra parte, solo el 7.50% (6 maestros) estableció regular; el desempeño docente.

## 8. DISCUSIÓN

En este capítulo de la investigación se hace un análisis de los resultados obtenidos durante la investigación, donde se buscaba establecer la relación que hay entre las variables presentadas donde la contratación de las dos variables en la hipótesis general evidenció que tiene una relación significativa moderada positiva; puesto que, se alcanzó como resultado en la Correlación de Spearman, el valor de 0,759\*\* entre la

gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa 1137 José Antonio Encinas de Santa Anita. Esto quiere decir que las conexiones entre estas dos variables se consolidan entre sí por ello mismo si se encuentra una buena gestión educativa, el desempeño docente será bueno en la I.E 1137 José Antonio Encinas de Santa Anita. Minedu en el Marco del buen desempeño directivo manifiesta, que conceptualiza a la gestión educativa como el grupo de actividades que están planificadas, organizadas y con una relación entre sí, que inicia en el colegio y liderado por los directivos, para poder obtener el logro de los aprendizajes. Generando el desarrollo profesional del maestro dentro del colegio, una cooperación entre directivos y docentes esto a través de ejercicios de evaluación y retroalimentación, el buen uso de recursos tanto humanos como materiales que tiene la escuela.

Podemos notar que en sus resultados descriptivos de la variable gestión educativa el 87.50% determinó un nivel malo y el 12.50% un nivel regular y de la variable desempeño docente, el 92.50% estableció malo y el 7.50% estableció regular. Estos datos se asemejan a la tesis de Hidalgo (2018) como menciona en su investigación “Gestión educativa y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario de la UGEL Concepción 2018; con un coeficiente Rho de Spearman 0,852 tiene la conclusión que hay una correlación positiva fuerte, entonces se tiene una relación directa entre la gestión educativa y el desempeño docente, estableciendo que si hay una excelente gestión se dará un mejor desempeño de los maestros obteniendo así óptimos resultados, así mismo si hay una mala gestión se dará un mal desempeño de los profesores.

En tanto para Rosario (2017) en su investigación la gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016, con un RHO Spearman de 0.837 y con este resultado decretaron que sí, se da una relación significativa positiva alta entre las dos variables, esto a percepción de los maestros, directivos, escolares y padres de familia, así mismo que hay una relación significativa alta en sus dimensiones relacionada a la administración un 50% regular, institucional un 100% buena, de la comunidad un 100% como buena y pedagógica un 50% como regular, con esta conclusión y según la apreciación de los encuestados se requiere buscar a los individuos indicados para elaborar el plan, y buscar incentivar una transformación de hábitos que tengan la capacidad de innovar y crear, en cuanto en el aspecto administrativo debe incentivar mejorar el servicio de la educación. Así mismo Reyes (2017) en su investigación la gestión educativa en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel secundario del Distrito de Huanta. Ayacucho-2015 llega a concluir que en los resultados se puede aceptar que se encuentran diferencias significativas en el nivel de desempeño de los profesores entre el pretest y posttest a un nivel de confianza del 95% y significancia de 5%,. Por lo tanto debido a la significancia entre las variables se debe perfeccionar la gestión educativa para ocasionar un liderazgo directivo llevando así transformaciones en la institución.

Por otro lado se puede asemejar López (2016) en su tesis llamada “Propuesta de política de gestión educativa para resultados en la prestación del servicio público escolar con calidad, pertinencia y eficiencia en las instituciones educativas oficiales del municipio de Barrancabermeja, Santander”, se puede evidenciar en sus estudios que no contaba con un paradigma de gestión que confiere que sea eficientes y eficiente en su servicio educativo, hay bajas en cuanto al área administrativa y directivos, bajas en el

área pedagogía en cuanto a que no hay capacitación de profesores, no hay una competencia para asumir metas, falta de usos de estrategias y nulo acompañamiento a los escolares, se llegó a la conclusión que el desarrollo de gestión educativa da origen a un gran impacto y estos fueron ordenados con mediación rápida y democrática por los protagonistas y administradores esta estrategia tiene un mejor logro de lo que se distingue de los que se implementan sin saber su ambiente, realidad, se consideró importante que son el todo, las personas que incluye maestros y directivos.

En otro sentido Snedy (2016) en el mejoramiento de gestión educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza Cardenal Luque, compañía María de Bogotá” donde llega a concluir en la investigación que las actividades está orientado a una optimización y refuerzo de la gestión educativa por medio de procesos que sean de calidad y el adueñamiento esto en todo los aspectos tanto en administración como de los profesores, hacer que los profesores hagan propio el proyecto del colegio. Por su parte Rodríguez (2016) en el análisis de la gestión educativa en educación a distancia con mediación virtual en educación superior en Colombia, concluye que la aplicación de la medios virtuales da origen a un aumento de los alumnos que acaban con su carrera, así mismo el empleo de los medios virtuales perfecciona la misión y visión y calidad de la estructura institucionales, las consecuencias exponen que la utilización de medios y redes virtuales optimizan la socialización del proyecto, y da origen a la entrada de los estudiantes a los programas de manera constantes y permanente.

Para la primera hipótesis, se puede observar una relación significativa moderada positiva entre la gestión de condiciones de aprendizaje y desempeño docente, se obtuvo como grado de relación en el Rho de Spearman de 0,650\*\*. Se obtuvo como resultado de  $p=0.000$ ; siendo menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , así mismo notamos los resultados descriptivos el 83.75% estableció como malo y el 16.25% señaló como regular, esto quiere decir que si hay una mala gestión de condiciones para el aprendizaje se dará un mal desempeño de los profesores, así mismo en viceversa. Estos resultados se asemejan al trabajo de investigación de Hurtado (2017) gestión institucional y calidad de servicio en la institución educativa Tomas Alva Edison del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2017 donde llegan a concluir que la gestión institucional se relaciona significativamente con la calidad del servicio del colegio y esta calidad del servicio es brindando por toda la institución desde la cabeza de los directivos, así mismo se relaciona significativamente con el liderazgo educativo, la planificación estratégica, evaluación . Capacitación del personal, desempeño docente, que son los que abarca la gestión de condiciones para el aprendizaje, para el logro de una mejor condición de aprendizaje.

Así también para Beltran (2015) en su tesis sobre la gestión pedagógica como estrategia para afianzar prácticas éticas en estudiantes de tercer grado en el IED Tomás Cipriano de Mosquera, llegan a la conclusión que si la incorporación de prácticas éticas, siendo la finalidad la enseñanza de valores, facilito las relaciones sociales, con una convivencia muy tranquila, así mismo se mejoró comportamientos de los estudiantes y esto generando mejoras en lo pedagógico de los estudiantes.

En cuanto a la segunda hipótesis, se puede observar una relación significativa moderada positiva entre la gestión del clima y convivencia escolar con el desempeño docente , donde se relaciona directa y significativamente ya que se tiene como



resultado en Rho de Spearman de ,678\*\* se tiene como resultado  $p= 0.000$ ; teniendo un valor menor de la significación teórica  $\alpha = 0.05$ ; así mismo notamos los resultados descriptivos el 76.25% indica como malo; y otro grupo indico 23.75% como regular con esto se puede decir que si hay una mala gestión del clima y convivencia escolar se dará un mal desempeño de los maestros. Estos resultados son similares con la tesis Del solar (2017) en su trabajo de investigación Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Privada “San Juan Bosco” del distrito de Ayacucho, 2017. el coeficiente de correlación es 0,724, el que se nota un nivel de correlación moderada, entre las dos variables, donde obtiene un 0,000, menor que el nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por lo que se aceptaban la hipótesis general, donde consideran un 51% al clima institucional como regular, mientras un 17% lo evalúa como deficiente, y para el caso de la otra variable de desempeño del maestro un grupo de 65 % se encuentra en proceso y 22 se encuentra el logro, con estos resultados podemos notar que en las relacionales interpersonal, el labor en equipo y la comunicación es considera como regular, mostrando como sus resultados que si sus dimensiones del clima institucional inciden en el desempeño de los maestros por ellos que en su mayoría se encuentra en proceso, por tanto si hay un mal clima habrá un mal desempeño de profesores.

Por otra parte Medina (2017) en su trabajo sobre Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito los resultados de una segunda indagación con la impresión de los profesores sobre el clima organizacional, se disminuyó en cuanto a la primera investigación, los datos a comparar son 15,35 a 13,06; es decir, del rango de riesgo moderado bajó al rango de riesgo bajo, juntando las dos mediciones que realizaron, menciona que en 5 variables se dan de una forma positiva baja muy baja en el desempeño de los maestros, en cuanto a una variable recompensa presenta un suceso negativo, con esto se puede evidenciar que los maestros lo toman como un tema muy crítico ya que no se sienten recompensados ante su logros o desenvolvimiento en su trabajo, pero lo contrario sucede donde menciona que el clima no interfiere en el desempeño de los profesores ya que muchos de ellos trabajan sin esperar nada a cambio tan solo con la idea de que sus estudiantes sean exitosos. Según estos resultados el clima y el desempeño son variables complicadas y diferentes, pero es factible establecer el suceso para apoyar en el momento indicado y así optimizar la percepción de clima por ende el desempeño de los profesores.

En cuanto a la tercera hipótesis se puede observar una relación significativa moderada positiva entre la gestión de las condiciones operativas y recursos con el desempeño docente, donde se obtuvo en el resultado de Correlación de Spearman de ,800\*\*.se tiene como resultado de  $p = 0.000$ ; puesto que, el valor de significación teórica de  $\alpha = 0.05$ , así mismo notamos los resultados descriptivos el 86.25% de encuestados lo indico como malo y 13.75% de los docentes lo indico como regular, con esto se puede inferir que si hay una mala gestión de las condiciones operativas y recursos habrá un mal desempeño de los profesores, estas condiciones operativas y recursos está orientado a la gestión administrativa distribución de los recursos económicos, inmobiliario materiales educativos. En sus resultados se asemejan en la investigación de Malpica (2017) llamado Gestión administrativa y el desempeño docente en la RED N° 08 San Martín de Porres 2017, el resultado de la prueba es de Rho de Spearman, con un valor  $r = 0.308$  mostrando una correlación positiva baja, además el valor de  $P = 0,001$  resulta menor al de  $\alpha = 0,01$  y en consecuencia la relación

es significativa, donde indica que un 46,7% de los profesores califica a esta gestión administrativa como regular, el 31,4% de profesores la precisan como bajo y el 21,9% de profesores la indican como muy alto. En cuanto a la administración de recursos humanos un 70% lo considera como regular, administración de recursos económicos un 67% lo considera como malo, en esta tesis se da una correlación positiva baja pero significativa entre ambas variables.

Así mismo también se asemeja en el trabajo de Díaz y Tovar (2018) la gestión administrativa y su relación con el clima institucional en la institución educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay – Pucallpa - 2018” se utilizó el coeficiente de Pearson, determinaron que tuvieron una relación positiva considerable  $r = ,613$ , manifestándose una dependencia entre el aspecto administrativo y el clima institucional

## 9. CONCLUSIONES

### **Conclusión 1:**

Se estableció que hay una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa 1137 José Antonio Encinas de Santa Anita, indicando tener una relación significativa moderada positiva; puesto que, se alcanzó como resultado en la Correlación de Spearman, el valor de ,759\*\*. Resultado de  $p = 0.000$ ; siendo menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ . Lo cual se afirma que si hay una óptima gestión educativa habrá un mejor desempeño de los maestros así mismo óptimos resultados.

### **Conclusión 2:**

En cuanto a la hipótesis número 1 se comprueba que hay relación significativa entre la gestión de condiciones para el aprendizaje y el desempeño docente, con una correlación Spearman de 0,650 indicando que hay una relación significativa moderada positiva, la significancia resultó  $p = 0.000$ ; teniendo un valor menor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , por ello rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis de la investigación habiendo una relación significativa, lo cual afirma que si hay una buena gestión de condiciones para el aprendizaje se optimizará el desempeño de los profesores en la institución.

### **Conclusión 3:**

En la hipótesis número 2 se comprueba que hay una relación significativa entre la gestión del clima y convivencia escolar y el desempeño docente, con una correlación Spearman de 0,678 indicando que hay una relación significativa moderada positiva, la significancia resultó  $p = 0.000$ ; siendo menor al valor de la significación teórica  $\alpha = 0.05$ , rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna, habiendo una relación directa, lo cual si se da una buena gestión del clima y convivencia escolar se optimizará el desempeño de los maestros.

### **Conclusión 4:**

En cuanto a la hipótesis número 3 se concluye que hay una relación significativa entre la gestión de las condiciones operativas y recursos y el desempeño docente, con una correlación de Spearman de 0,800 indicando que hay una relación significativa moderada positiva, la significancia resultó  $p = 0.000$ ; siendo el valor de significación teórica de  $\alpha$

= 0.05; de esta manera se rechazaba la hipótesis nula y aceptando la de la investigación, lo cual se afirma que si se da una buena gestión de las condiciones y recursos se optimizara el desempeño de los profesores.

## Referencias

- Achata, C. y Quispe, Y. (2018). The national curriculum and teaching performance. *UNA*, 7(2), 598-606. doi: <http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2018.2.8>
- Alvarado, O. (2009). *Gestión educativa: Enfoques y Procesos*: Lima, Perú: Fondo de desarrollo editorial Universidad de Lima.
- Álvarez, I. , Ibarra, M. y Miranda, E. (2013). La gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural. *Ra Ximhai*, 9(4), 149-156.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación introducción a la metodología científica*. Venezuela: Episteme.
- Barreda, H. (2007). Características distintivas en la gestión del servicio educativo. *Gestão*, 1(1), 1-15.
- Beltrán, A. (2015). *La gestión pedagógica como estrategia para afianzar prácticas éticas en estudiantes de tercer grado en el IED Tomás Cipriano de Mosquera* (tesis de maestría). Universidad Libre de Colombia, Colombia .
- Botero, C. (2012). Cinco tendencias de la gestión educativa. *Politecnica*, 1(5), 17-31
- Bush, T. (2007). Educational leadership and management: theory, policy, and practice. *South African Journal of Education*, 27(3), 391-406.
- Cárdenas, M. , Méndez, L. y González. M. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Actualidades investigativas en educación*, 14(1), 1-22.
- Cejas, A. (2009). Gestión educativa. *Integración educativa*, 2(3), 215-231.
- Corre de Urrea, A, Alvarez, A, & Corre Valderrama, S. (2009). *La gestión educativa un nuevo paradigma..* Recuperado de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuvoparadigma.pdf>
- Chacón, L. (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Omnia*, 20 (2), 150-161.
- Condor, B y Remache, M. (2018). The managerial and educational performance as an opportunity to improve the educational quality. *Cátedra*, 2(1), 116-131.
- Cuesta, L. (2016). *Administración de la educación superior la gestión educativa*. Recuperado de [https://issuu.com/lcuesta22/docs/la\\_gestion\\_educativa\\_de\\_la\\_educacion](https://issuu.com/lcuesta22/docs/la_gestion_educativa_de_la_educacion)
- Del Solar, L. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Privada "San Juan Bosco" del distrito de Ayacucho, 2017*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

- Escribano, E. (2018). The Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America. *Educacion*, 42(2), 1-15. doi: <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Estévez, E. , Murgui, S. , Musitu, G. y Moreno, D. (2008). Clima familiar, clima escolar y satisfacción con la vida en adolescentes. *Revista Mexicana de psicología*, 25(1), 119-128.
- Farfan, A., Mero, O. y Sáenz, J. (2016). General considerations about educational management. *Dominio de las ciencias*, 2(4), 179-190
- Fernandez, J. (2008) Teachers' Performance and its Relationship to Goal Orientation, Learning Strategies and Self-Efficacy: a Study with Elementary School Teachers in Lima, Peru. *Univ. Psychol*, 7(2), 385-401
- Funcheng, J., Nien, H. y Hung Do, Q. (2015). Evaluating teaching performance based on fuzzy AHP and comprehensive evaluation approach. *Elsevier*, 28(1), 100-108
- Galvan, J. y Farías, G. (2018). Características Personales y Práctica Docente de Profesores Universitarios y su Relación con la Evaluación del Desempeño. *Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 11(2), 9-33. doi: <https://doi.org/10.15366/riee2018.11.2.001>
- Galvez, E. y Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Propósitos y representaciones*, 6(2), 407-452. doi: : <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gonzales, J. y Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores, *Educación*, 24(47), 90-114.
- Hernández, R., Fernández, C & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw-Hill.
- Hidalgo, C. (2018). *La gestion educativa y el desempeño docente en las intituciones educativas del nivel primaria de la UGEL Concepcion 2018*. (tesis maestria). Universidad Cesar Vallejo, Perú
- Inzunza, J. (2008). Evaluación, carrera y vocación docente. *Iberoamericana*, 1(2), 203-207.
- IPEBA. (2013). *Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa de instituciones de educación básica regular*. Lima – Peru: Sineace. Recuperado de <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/Matriz-de-Evaluaci%C3%B3n-para-la-Acreditaci%C3%B3n-de-la-Calidad-de-la-Gesti%C3%B3n-Educativa-de-Instituciones-de-Educaci%C3%B3n-B%C3%A1sica-Regular.pdf>

- LOPEZ, E. (2016). *Propuesta de política de gestión educativa para resultados en la prestación del servicio público escolar con calidad, pertinencia y eficiencia en las instituciones educativas oficiales del municipio de barrancabermeja, Santander.* (tesis de maestría). Universidad de Santander-UNDES, Bucaranga.
- Malpica, P. (2017). *Gestión administrativa y el desempeño docente en la RED N° 08 San Martín de Porres - 2017.*(tesis maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Marambio, C. (2018). Experiencia de gestión educativa escolar. Una acción dinámica para la transformación cultural. *Educación*, 54(1), 205-226.
- Martinez, G. I, Guevara, A. & Valles, M. M. (2016). Teacher performance and quality education. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.
- Martinez, M. (2013). La influencia de la profesionalización del docente en la enseñanza. *Ra ximha*, 9(4), 141-148.
- Martins, F.; Cammaroto, J.; Neris, L. y Canelón, E. (2009). Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados. *Actualidades Investigativas en Educación*, 9(2), 1-27.
- Manes, J.M. (2005). *Gestión estratégica para instituciones educativas.* Buenos Aires, Argentina: Gránica S.A
- Meyer, H. (2002). The new managerialism in education management: corporatization or organizational learning?. *Journal of Educational Administration*, 40(6), 534-551.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente e la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito.* (tesis doctoral). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- MINEDU. (2014). *Marco Del Buen Desempeño Docente.* Lima, Perú: Ministerio de educación.
- MINEDU. (2014). *Marco Del Buen Desempeño Directivo.* Lima, Peru: Ministerio de Educación.
- Moran, J. (2016). Assessment of clinical performance. Part 1: Principles and methods, advantages and disadvantages. *Educación médica*, 17(4), 130-139. Doi: 10.1016/j.edumed.2016.07.001
- Moritz, K., Snyder, K., Levinson, H. y Adelson, J. (2018). Systems View of School Climate: a Theoretical Framework for Research. *Educational Psychology Review*, 30(1), 35-60.
- Niemi, H. (2015). Desarrollo profesional docente en Finlandia: Hacia un enfoque más holístico. *Psychology, Society, & Education*, 7(3), 387-404.
- Quintana, Y. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educ.Educ*, 21(2), 259-281.

- Pacheco, R., Robles, C. y Ospino, A. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 259-266.
- Reaves, S., McMhon, S. y Ruiz, L. (2018). The test of time: A meta-analytic review of the relation between school climate and problem behavior. *ScienceDirect*, 39(0), 100- 108.doi: <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.01.006>.
- Reyes, W. A. (2017). *La gestión educativa en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel secundario del Distrito de Huanta. Ayacucho-2015*.(tesis doctoral). Universidad Enrique Guzman y Valle la Cantuta, Perú.
- Reyes, L. A. (2016). *Estándares de Desempeño Docente*. Santiago: UCSH.
- Rico, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), 55-70.
- Robalino, M. (2005). Passive bystanders or active participants? The dilemmas and social responsibilities of teachers. *PRELAR*, 1(1), 7-23.
- Rodriguez, M. (2016). *“Análisis de la gestión educativa en educación a distancia con mediación virtual en educación superior en Colombia*. (tesis de maestría). Universidad de Granada, Colombia.
- Rosario, A. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016*.(tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Sampierí, H. (2003). *Metodología de la investigación*. México: Trillas.
- Sander, B. (2010). Nuevas tendencias en la gestión educativa:democracia y calidad.En *Administracion de la educacion lationamericana* (pp. 1-10). Buenos Aires: Troquel.
- Sneddy, L. (2016). *El mejoramiento de gestión educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza Cardenal Luque, compañía María de Bogotá”*(Tesis doctoral). Universidad de Granada, Granada.
- Steinberg, M. y Sartain, L. (2015). Does Teacher Evaluation Improve School Performance? Experimental Evidence from Chicago's Excellence in Teaching Project. *Education Finance and Policy*, 10(4), 535-572.
- Tapia, V y Tipula, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la universidad toribio rodríguez de mendoza de amazonas – Perú. *Comunicación*, 8(2), 72-80.

- Taylor, J. (2007). The teaching:research nexus : a model for institutional management. *Springer*, 54(6), 867-894.
- Tolofari,S. (2005). New Public Management and Education. *Policy Futures in Education*, 3(1), 75-78.
- Tovar, A. & Diaz, N. (2018). “*La gestión administrativa y su relación con el clima institucional en la institución educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay – Pucallpa - 2018*”. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Tejedor, F. (2012). Evaluation of the teaching performance. *Iberoamericana*, 5(1), 318-327.
- Toktarova, V. (2015). Pedagogical Management of Learning Activities of Students in the Electronic Educational Environment of the University: A Differentiated Approach. *International Education Studies*, 8(5), 205-212. doi:10.5539/ies.v8n5p205
- UNESCO. (2011). *Manual de Gestión para Directores de las Instituciones Educativas*. Lima- Perú, Ministerio de Educación.
- Vaillant, D. (2008). Algunos marcos referenciales para la evaluación del desempeño docente en américa latina. *Iberoamericana*, 1(2), 1-16
- Villalba, J. (2017). La participación de los alumnos en la evaluación del desempeño docente, una nueva oportunidad para los investigadores paraguayos. *UCSA*, 4(1), 3-5. Doi: 10.18004/ucsa/2409-8752/2017.004(01)003-005.
- Yepaneshnikov, V., Pugacheva, N., Goloshumova, G., Kuznetsova, V. , Dobrovolskaya, L., Moiseeva, L., Garaganov, A y Litvinenko , N.(2016). Pedagogical Management of Civil Education of Research Universities Students. *Ecojournals*, 6(2), 23-27.

### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Freddy Antonio Ochoa Tataje, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, revisor de la tesis titulada **“Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa N° 1137 José Antonio Encinas Santa Anita 2019”** de la estudiante Vanesa del Carmen HUANACO CHOQUEHUANCA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 11 de Octubre del 2019.



Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

DNI: 07015123







ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa N° 1137 José Antonio Encinas Santa Anita 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestría en Administración de la Educación

AUTORA:

Vanesa Del Carmen Huamaco Choquehuana  
(ORCID: 0000-0001-9188-4216)

ASESOR:

Mgr. Adolfo Silva Narvaso  
(ORCID: 0000-0003-3866-223)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
Gestión de Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2019



**Resumen de coincidencias**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

**19**

Coincidencias	Porcentaje
1 Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	10 %
2 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	4 %
3 repositorio.une.edu.pe Fuente de internet	1 %
4 cybertesis.unmsm.edu... Fuente de internet	<1 %
5 Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	<1 %
6 repositorio.unilivre.edu... Fuente de internet	<1 %
7 repositorio.uasb.edu.ec Fuente de internet	<1 %
8 Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	<1 %

36



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE  
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo Huanaco Choquehuanca Vanesa Del Carmen identificado con DNI N° 70436895, egresado de la Escuela Profesional de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa N° 1137 José Antonio Encinas Santa Anita 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

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

FIRMA

DNI: 70436895.....

FECHA: 30 de Octubre del 2019.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Vanesa del Carmen Huanaco Choquehuanca

INFORME TÍTULADO:

Gestión educativa y desempeño docente en la  
institución educativa N° 1137 José Antonio Encinas  
santa Anita 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en administración de la educación

SUSTENTADO EN FECHA: 10 de Agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: por mayoría

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

