



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Gestión Educativa y desempeño docente en el centro de educación técnico productiva de
Tumbes

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Roberto Carlos Medina Rengifo: (ORCID: 0000-0002-2990-8229)

ASESORA:

Dra. Duran Llaro Kony Luby: (ORCID: 0000-0003-4825-3683)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2019

Dedicatoria:

A mi amada esposa Delia, y mis hijos Evelyn, Roberto y Ángel, toda vez que son ellos quienes me motivan en el día a día que debo de superarme y de ello mostrarle el ejemplo de superación y constancia.

El Autor

Agradecimiento

A los maestros de la escuela de postgrado de la universidad privada “Cesar Vallejo”, quienes nos han enseñado a tener presente siempre la dedicación de forjarnos un nivel intelectual acorde a las exigencias del mundo del conocimiento y de ello estar siempre presentes en los momentos de orientar académicamente a nuestros estudiantes y a orientarlos en el adecuamiento de la personalidad de los mismos, pues recordando las palabras del distinguido maestro Robespierre Bayona Amaya, “somos nosotros los docentes los responsables de que nuestros estudiantes muestren sus capacidades que han logrado aprender después de que cada uno de los docentes ha sido quien ha convivido con ellos en los momentos del proceso de aprendizaje”.

Para todos ellos, mi más infinito agradecimiento.

El Autor

Página del Jurado

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

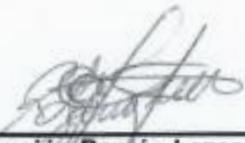
Siendo las 18:00 p.m. del día 20 de julio del año 2019, se reunió el Jurado Evaluador para presenciar la sustentación de la tesis **GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA DE TUMBES**, presentado por el bachiller **ROBERTO CARLOS MEDINA RENGIFO**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina:

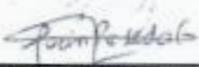
APROBAR POR UNANIMIDAD

En consecuencia el graduado se encuentra en condición de ser calificado como APTO, para recibir el grado de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Piura, 20 de julio de 2019



Dr. Asunción Ramón Lezcano Tello
PRESIDENTE



Dr. Víctor Iván Pereda Guanilo
SECRETARIO



Dra. Kony Luby Duran Llaro
VOCAL

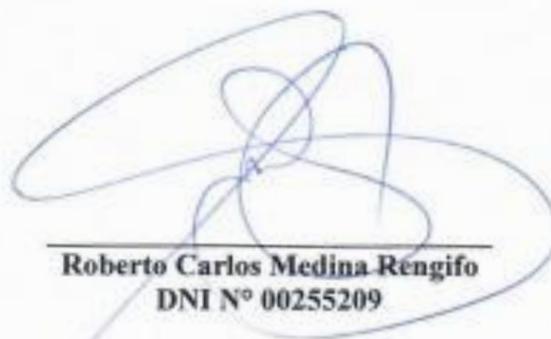
Declaratoria de autenticidad

Yo, Roberto Carlos Medina Rengifo estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad Cesar Vallejo de Piura, declaro que el trabajo académico titulado "Gestión educativa y desempeño docente en el centro de educación técnico productiva de Tumbes", presentado para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por lo tanto declaro que:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis provenientes de otras fuentes, de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Éste trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
4. Autorizo la revisión electrónica de mi trabajo, para detectar el plagio.
5. De encontrar uso de información que no haya sido reconocida como fuente de autor o trabajo de investigación, me someto a las sanciones que determine el procedimiento disciplinario.

Piura, julio de 2019



Roberto Carlos Medina Rengifo
DNI N° 00255209

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	18
2.1 Tipo y diseño de investigación	18
2.2. Operacionalización de variables	19
2.3. Población, muestra y muestreo	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Procedimiento	21
2.6. Método de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	29
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla N° 01: Distribución de operacionalización	19
Tabla N° 02: Resultado de la fiabilidad	21
Tabla N° 03: Nivel de gestión educativa y desempeño docente	23
Tabla N° 04: Nivel de las dimensiones de gestión educativa	23
Tabla N° 05: Nivel de las dimensiones de desempeño docente	24
Tabla N° 06: Prueba de normalidad de la gestión educativa y el desempeño docente	25
Tabla N° 07: La gestión educativa y su relación con el desempeño docente	26
Tabla N° 08: La gestión educativa y su relación con las capacidades pedagógicas	26
Tabla N° 09: La gestión educativa y su relación con la responsabilidad en el desempeño de sus funciones	27
Tabla N° 10: La gestión educativa y su relación con las relaciones interpersonales	28

RESUMEN

La presente investigación, titulada Gestión educativa en el desempeño docente en Tumbes, tiene como objetivo general determinar la relación de la gestión educativa en el desempeño docente del CETPRO Tumbes. El tipo de investigación es, no experimental, diseño correlacional. La población estuvo conformada por 40 docentes, generándose una muestra aleatoria no probabilística de 30 docentes. La técnica empleada es la encuesta y los instrumentos son cuestionarios, los cuales fueron correctamente validados por intermedio de juicios de expertos y estableciendo su confiabilidad mediante el procesamiento estadístico del Alfa de Cronbach, cuyos valores son en la variable gestión educativa de 0,993 y desempeño docente de 0,808, indicando una alta confiabilidad de los instrumentos utilizados. Y la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docentes es. $R = 0.883$ (correlación positiva alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) por lo cual se descarta la hipótesis nula; se demuestra que la gestión educativa se relaciona de manera directa con el desempeño docente en el Centro de Educación Técnico Productiva de Tumbes.

Palabras claves: gestión educativa, desempeño docente y correlacional.

ABSTRACT

The present investigation, titled Educational management in the educational performance in Tumbes, has like general objective to determine the relation of the educational management in the educational performance of the CETPRO Tumbes. The type of research is, not experimental, correlational design. The population consisted of 40 teachers, generating a non-probabilistic random sample of 30 teachers. The technique used is the survey and the instruments are questionnaires, which were correctly validated through expert judgments and establishing their reliability through the statistical processing of Cronbach's Alpha, whose values are in the educational management variable of 0.993 and teaching performance of 0.808, indicating a high reliability of the instruments used. And the relationship that exists between educational management and teacher performance is. $R = 0.883$ (high positive correlation) with level of significance $p = 0.000$ being this less than 5% ($p < 0.05$) for which the null hypothesis is discarded; it is shown that educational management is directly related to performance teacher at the Productive Technical Education Center in Tumbes.

Keywords: educational management, teaching performance and correlational

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día escuchar hablar de educación, nos conlleva a mirar las experiencias de los países desarrollados, pues esa realidad, está en función del desarrollo de la ciencia y tecnología y de ello se permite que su cultura y economía tengan niveles de aprobación social de manera elevada, es decir, en esos países, el grado cultural de las personas al desarrollarse como sociedad, nos permite identificar su nivel educativo y su percepción o ingresos económicos, la capacidad adquisitiva que tienen, en comparación con nuestro país, pues de ello se puede determinar la capacidad adquisitiva y de gasto de nuestros ciudadanos.

En nuestro país, se trata de identificar las mejores propuestas en educación para poderlas llevar a su realidad, pues, nos involucramos con las nuevas tendencias educacionales y de ello buscamos como integrarnos al desarrollo y modernidad de la educación, este gran reto pasa por la calidad de la gestión educativa y del desempeño que los profesores realicen en el cumplimiento de sus funciones, ya sean directivas o como docentes de aula; pues su rol tanto del personal directivo y docente debe estar focalizado al desarrollo de las capacidades integrales de los estudiantes, para poder desempeñarse en su actividad laboral de manera eficiente y de ello se contribuya a las mejoras económicas familiares y del Estado en conjunto.

Frente a estos hechos, es válido mencionar, que existe un gran número de nuestra población que con estudios secundarios o no, se encuentran desempleados, por no haber podido ingresar a un centro de educación superior y de ello al no encontrar trabajo, a esta realidad, el Estado peruano, promueve la educación técnica en los centros de educación técnico productiva, es por ello que la Ley General de Educación N° 28044 del año 2004, ha establecido, cambiar los planes de estudio, centrado en el desarrollo de contenidos temáticos, con nuevas tendencias pedagógicas hacia el logro de competencias laborales, capacidades empresariales y valores, así como de la optimización de conocimientos técnicos y prácticos, para poder desempeñarse en una opción ocupacional y/o especialidad que las nuevas tendencias laborales exigen, promoviendo y enfatizando que los docentes que enseñen en estos centros de educación técnicos productivos, sean los más idóneos para el logro de estos objetivos.

Los profesores que laboran en los CETPRO, han tenido que adecuar sus documentos técnicos pedagógicos, del modelo del nivel secundario, al modelos modular técnico-superior, los hoy llamados módulos ocupacionales, en el Ciclo Básico que puede tener

desde 60 hasta 300 horas pedagógicas y módulos de especialidad, Ciclo Medio que puede contener desde 200 hasta 400 horas, por cada módulo y que sus actividades se realizan en todo el periodo anual y de ello en todos los días de la semana, siempre y cuando no se afecte la jornada de 30 horas semanal mensual y los días de vacaciones de los docentes (60 días), los CETPRO tienen otros lineamientos que están en función de la demanda de los estudiantes en razón de sus necesidades para poder estudiar. Teniendo presente que la capacitación en el Ciclo Básico, corresponde a una base anual de 1000 horas académicas y en el ciclo medio una base de 2000 horas académicas, pero en dos años lectivos. Es así que la tendencia de la educación modular se centra en capacidades terminales, de las cuales se vincula en la práctica del quehacer laboral del futuro profesional técnico, pues he aquí la observación que se hace en razón de la gestión y el desempeño docente pues, si bien el docente puede enseñar aspectos teóricos y prácticos a los estudiantes incidiéndose en este último, es pertinente señalar que estos centros de educación técnico productivos deben estar completamente implementados, para poder brindar una educación de calidad y así se pueda dar un aprendizaje integral, que conlleve al egresado en desempeñarse de manera óptima en la opción ocupacional que ha estudiado.

Estos cambios en la promoción de una calidad de la educación, en torno a la educación técnico productiva, han generado que se tenga en cuenta en nivel de gestión educativa que realizan los directivos y el desempeño docente en las aulas taller, en el primero de los casos, la falta de transparencia en sincerar los gastos e inversiones de los ingresos económicos y la falta de promover la integración de los docentes a las actividades curriculares (sistematizar la denominación modular, definir los contenidos modulares y participar de las jornadas de reflexión pedagógica) y las ex-curriculares (participar de acciones civiles, en actividades de aniversario, en actividades de promoción de la educación tecnológica) y desde este punto de vista, los profesores deben de programar de manera adecuada sus módulos, deben estar capacitados en lo que van a enseñar y en conjunto con el personal directivo, integrar las necesidades laborales del mercado laboral y social con las técnicas pedagógicas.

Asimismo, la educación técnico productiva, está en razón de la enseñanza práctica en los talleres de manufactura, es decir el estudiante debe realizar sus prácticas de los contenidos de aprendizaje en talleres implementados con la maquinaria y tecnología adecuada para su aprendizaje, este criterio le corresponde a la gestión, pues el trabajo que deben de realizar los directivos, es buscar que se implementen los centros de educación técnico productivos,

y el centro de investigación no es la excepción, pues la implementación de sus talleres carece de maquinaria y tecnología que este al alcance de los estudiantes y al avance tecnológico que el mundo globalizado exige.

Santos (2019), en su tesis titulada “Gestión educativa en el desempeño docente en los CETPROS del distrito de San Martín de Porres”, la investigación realizada en el presente trabajo fue del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; e incidiendo en el diseño no experimental, con la concordancia del corte transversal y correlacional causal. Se conformó la población por 108 docentes. Empleando la técnica para obtener información mediante una encuesta y los cuestionarios como instrumentos de recolección de datos, las cuales fueron fundamentalmente validadas mediante los juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach, demostrando una confiabilidad sólida. La investigación conlleva a determinar las relaciones recíprocas entre las variables de estudio, en donde si la variable independiente asciende el desempeño docente también tendrá la misma incidencia.

Trejo (2019), en su tesis titulada “Liderazgo transformacional y gestión directiva en los CETPROS de Huacho”, la investigación ha tenido enfoque cuantitativo, incidiendo de manera descriptiva correlacional cuyo parámetro ha sido transversal, diseño no experimental. Ha tenido una muestra de 85 docentes que trabajan en los CETPRO de Huacho. Cuya validación de instrumentos, ha sido mediante el juicio de expertos y de ello se ha obtenido los datos mediante el cuestionario, para la variable de Liderazgo transformacional se plantearon 32 preguntas y para la variable de gestión directiva se ha planteado 20 preguntas. La confiabilidad de dichos instrumentos se realizó por la técnica del Alfa de Cronbach. Finalmente, los resultados $Rho=0,804$ y $p=0.000$, determinaron que existe alta y significativa relación, entre el liderazgo transformacional y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho. Enfatizando que la transformación de la calidad educativa depende en gran medida del liderazgo de los directivos, pues este tipo de liderazgo permite inferir que la transformación y adecuación de la exigencia del mundo globalizado debe estar en la perspectiva que el líder focalice para el desarrollo de su gestión y por ende de los aprendizajes que necesitan los estudiantes.

Donayre (2018), hacen hincapié en su tesis denominada “Gestión de la calidad educativa y formación académica en estudiantes de un CETPRO, Parcona”, la investigación se centra en el enfoque cuantitativo y es de diseño descriptivo-correlacional. La población ha sido de 56 estudiantes del CETPRO “Nuestra Señora del Carmen” de selección directa mediante el

muestreo no probabilístico. Se utilizó como instrumentos de recolección de información el cuestionario, para la variable gestión de la calidad educativa y variable formación académica, los cuales fueron regidos a criterios de confiabilidad. Se procesaron los datos, en razón de la estadística descriptiva e inferencial. La investigación nos da cuenta al finalizar que existe relación significativa entre las variables gestión de la calidad educativa y formación académica, hechos que fue viabilizada, con la aplicación de la prueba T de correlación. Se concluye que la gestión de la calidad educativa y la formación académica son variables que se vinculan con la administración educativa e intrínsecamente con el proceso de formación de los estudiantes. Asimismo, se indica que el trabajo estuvo focalizado con un grupo de control, con el fin de poder determinar la gestión de la calidad educativa, pues la calidad, ha sido el indicador de investigación con modelo de desarrollo tradicional y con un modelo que permita mejorar la calidad educativa de los estudiantes.

Medrano (2018) sostiene en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martín de Porres”, que el estudio realizado es de tipo básica, de rango descriptivo, con un enfoque cuantitativo, lo no experimental corresponde al diseño, lo que caracteriza el corte transversal correlacional, 110 docentes que laboran en los tres turnos mañana, tarde y noche, componen la población de estudio, se utilizó el método de investigación científica alineado al enfoque deductivo, manifestándose en el trabajo de investigación que el clima organizacional, está en razón de la parte democrática, de los trabajos en equipos y de la involucración de todos los actores de la educación para el logro de los objetivos institucionales. Esta investigación se focalizó en como la organización de una institución se vincula al desempeño laboral, pues si existe un buen clima de las organización, pues el desempeño docente será el más óptimo, pues serían los sujetos participantes de sus propuestas y las acciones a desarrollar se motivarían por la concurrencia de todos los miembros como equipo de trabajo y evitándose de esa manera que se generen fisuras, discrepancias o rechazos al trabajo colaborativo.

Alejos (2017), en su tesis titulada “La gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena y San Miguel, UGEL 03”, se desarrolló la investigación siguiendo el enfoque cuantitativo, asumiendo la condición no experimental, realizando el parámetro descriptivo-explicativo, en lo que corresponde lo correlacional causal, de aspecto transversal. 93 docentes determinó la población de estudio del presente trabajo, a quienes se les requirió información sobre las variables de estudio; se utilizó tres instrumentos para la recolección

de datos, uno por cada variable respectivamente, y el cuestionario se aplicó como instrumento de recolección de información. Al finalizar, los datos nos indicaron, que el desempeño docente, se fortalece cuando se amalgama el acompañamiento y monitoreo pedagógico, pues de ello permite determinar las debilidades y amenazas de las programaciones académicas de los docentes e incentivar a solucionarlas con las oportunidades que integran la fortaleza.

Saldivar (2017), sostiene en su tesis “Gestión educativa y compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO, UGEL 07”, que el estudio de investigación, se cumple el tipo básico, el cual se alinea a su diseño, el cual es no experimental, correlacional de corte transversal, habiendo utilizado como instrumentos los cuestionarios, identificando la escala de Likert, para el recojo de datos, la muestra utilizada en la aplicación de los instrumentos ha sido de 120 docentes de los CETPRO. Después de haber realizado la descripción y discusión de resultados obtenidos, se arribó a la conclusión siguiente: La relación directa de la gestión educativa con el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, es y significativamente alta. Los compromisos de aprendizajes están en razón de las metas y objetivos de la política educativa de nuestro Estado, es por ello que todos estos compromisos se vinculan a la labor del docente, en el desempeño de sus funciones, claro está que todo ello depende de la gestión educativa, pero si como profesionales, los docentes no cumplen con los compromisos en especial el de organizar sus actividades pedagógicas, de carácter anual, bimestral y diarias, esta labor pedagógica en el logro de los aprendizajes, será por simple imprudencia y/o improvisación.

Cerrinos (2016), sostiene en su tesis “Relación entre gestión educativa y calidad del servicio educativo en estudiantes del CETPRO “RFS Yugoslavia”, Nuevo Chimbote”, el trabajo de investigación, se realizó con una muestra de 90 estudiantes, fruto de una población de 166 estudiantes, para la variable gestión educativa y la calidad del servicio educativo, se utilizaron como instrumento de recolección de información dos cuestionarios de 25 preguntas, los cuales han sido validados por el procedimiento de juicio de expertos y contrastados con la prueba de confiabilidad, de los resultados obtenidos se tiene que, los estudiantes en un 84.4% opinan que la gestión educativa se encuentra en un nivel medio, respecto a la calidad del servicio educativo y que la relación que existe entre las variables es de 0.62, siendo viable, referente a la prueba de hipótesis se aplicó chi cuadrado, bajo un valor esperado de 3.84 se obtuvo 6.08 desechándose la hipótesis nula, en tal sentido se

concluyó, que existe una elevada relación entre la gestión educativa y calidad del servicio educativo en los estudiantes del CETPRO.

Panduro (2016), sostiene en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en el Centro de Educación Técnico Productiva Maynas del distrito de Iquitos”, El tipo estudio ha sido no experimental, el diseño de tipo descriptivo correlacional, la muestra de estudio ha sido el 100 % de la población. La encuesta fue, la técnica que se utilizó para la recolección de la información, el cuestionario de preguntas ha sido el instrumento, para el análisis de los datos obtenidos se utilizaron tablas y gráficos estadísticos y la prueba de contratación de hipótesis de chi cuadrado. Los resultados de la investigación determinaron que el nivel de satisfacción fue, 79.9% para el liderazgo directivo y 80.2% para el desempeño docente, aceptándose en lo que corresponde a la relación de variables.

Peña (2016) en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los CETPROS de la UGEL 07 del distrito de Chorrillos – Lima”, sostiene que en la elaboración de la tesis se utilizó el enfoque cuantitativo, cumple por ser una investigación básica sustantiva, cuyo carácter no experimental corresponde a su diseño, amalgamado al correlacional de corte transversal. 100 docentes fueron focalizados como muestra representativa. Se ha empleado la encuesta como técnica de investigación, y para la recolección de información de las variables de estudio, se enfatizó en la aplicación del cuestionario como instrumento, la problemática institucional se centró en la observación dirigida también como técnica de estudio. Es por tal razón que, el valor de $p = 0.000$ y el valor de la significancia significativa de 0,05 nos indica que la correlación es alta. Estos datos conllevaron a establecer que ambas variables se integran, mutan y direccionan según sus oportunidades y demandas de los roles de exigencia, es por ello que se descartó de plano la hipótesis nula. En conclusión se determina en el presente trabajo, que un buen clima organizacional y/o institucional, promoverá un desempeño de los docente optimo y esto se traducirá en el aprendizaje de los estudiantes.

Saenz (2016), sostiene en su tesis titulada “Propuesta para operativisar el Currículo para mejorar la Gestión Pedagógica en la Formación Técnica Profesional de los Centro de Educación Técnico Productiva (CETPRO) – Iquitos”, se centró en una investigación de carácter descriptiva-explicativa, en donde el fin es determinar cómo se puede lograr que las capacidades que logren los estudiantes de la educación técnico productiva, les permita integrarse al mercado laboral o de alguna manera le permita fermentar o promover un negocio para su sustento personal y/o familiar. De la aplicación de los cuestionarios como

instrumentos de recolección de información, los profesores encuestados refieren que el 39.1% es excelente la formación específica, el 36.4%, 69.1% y 49.5% de los profesores señalan que es buena la formación complementaria, la práctica profesional y la pasantía son buenas en la educación técnico productiva, y el 75.6% indican que es excelente la gestión pedagógica, generando que se rechace la hipótesis nula.

Gestión educativa: Son las acciones, que buscan facilitar la mejora permanente en el proceso de la actividad de aprendizaje, incidiendo en cómo se deben de organizar y funcionar. Ello permite a los CETPRO responden a las necesidades de los estudiantes, en la inserción del mercado laboral, es por ello que se busca identificar múltiples estrategias de mejora y promover la innovación en la forma en que las los CETPRO y sus actores trabajen para lograr que los estudiantes tengan una formación integral (IPEBA, 2013: P. 40).

En el Libro Diálogo Interamericano e Instituto de Estudios Peruanos (2018), establece que la gestión educativa:

Tiene un faro que se sustenta en el plan estratégico sectorial multianual 2016-2021, el cual amalgamado al buen desempeño docente, para el cumplimiento de las metas de la educación, plantea seguir impulsando la meritocracia, reconociendo trayectorias y buenas prácticas; otorgando incentivos monetarios al desempeño y al logro de aprendizajes; y manteniendo medidas orientadas a garantizar el bienestar docente. Estos estímulos, están orientados a las escalas, estudios, capacitaciones, que en los CETPRO, los docentes, tiene que adaptarse al cambio de las capacitaciones virtuales, trabajos en equipo, participación de promoción de productos, y fomentar la micro y pequeña empresa, de lo cual, ellos mismos, hoy en día integrados al educación tecnológica, deben de sobresalir en base a sus propias competencias, es decir a la gestión que realicen su personal directivo y docentes, para poder poner a la palestra la educación técnico productiva y poder tener de algún modo la forma de cómo solventar la promoción de sus opciones laborales que brinda y especialidades (p. 25).

El Ministerio de Educación, en su propuesta del Currículo Innovador y diversificarle, (2002), ha sostenido mediante norma técnica que:

La gestión educativa es una labor orientada a generar y establecer las bases en la institución educativa, fortaleciendo la función administrativa y

pedagógicas, asimismo promueve la práctica de los principios de la democracia, equidad y eficiencia, que logren las personas según su desarrollo humano, que desde la niñez hasta la adultez, este aspecto focaliza el cómo, el deber y el hacer de la formación de las personas como ciudadanos de bien, que practiquen los valores morales y la ciencia y tecnología como meta de control y superación de la sociedad, respetando los valores de una nación democrática, conllevando a ello a promover valores que integren el desarrollo sostenible y el amparo del derecho de todos (p. 03).

Al estudiar la gestión educativa, se puede evidenciar que existen varias propuestas de las dimensiones conceptuales que la integran, pues en estos últimos años, el Estado peruano, a promovido que los directores de las instituciones educativas y centros educativos, sean capacitados, con nivel gerencial, para poder mejorar la calidad de la educación, mediante la gestión. Pero a criterio del Ministerio de Educación Peruano, se ha podido seleccionar, la dimensión institucional, la pedagógica y la administrativa.

El Ministerio de Educación, en su propuesta del manual de gestión para directores de instituciones educativas dimensiones de la gestión educativa, (2011), ha sostenido que:

La gestión educativa, determina su fundamentación en el quehacer del centro educativo, pero como ente que lo conforma la comunidad educativa como miembros de interlocución (directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad), (...). Como se observa, existen elementos internos (directivos, docentes y estudiantes) y externos (padres de familia y comunidad), cada uno de ellos cumplen diferentes roles, que se amalgaman como función técnico-pedagógico. Es por ello que las funciones de las dimensiones **pedagógica, administrativa e institucional** (...). Permite observar desde el interior de la institución educativa como estructura pedagógica - institucional y de sus procesos de gestión desde la estructura formativa de los estudiantes, es por ello que la actuación de los roles en cumplimiento de las funciones del personal directivo, afecta directamente a los estudiantes, pues si la gestión de recursos logísticos y humanos, es adecuado y/u optimo en el fin, la educación ira desarrollándose con expectativas ascendentes (p. 32).

Según la temática y dinámica de estas dimensiones, a propuesta por el Ministerio de Educación, se sostiene:

- **Dimensión institucional:** También se le puede llamar organizacional, es aquella estructura, en donde la comunidad educativa como miembros (directivos, profesores, estudiantes y los padres de familia), planifican y se organizan la actividad educativa, para poder ejecutar acciones de gestión con los miembros de la sociedad organizada (pública y/o privada), para que aporten a la implementación, ayuda, supervisión y control del rol de la educación para la formación. Todo ello bajo ciertas normas de convivencia y exigencias institucionales que todos deben de cumplir según su rol. Esta dimensión, empodera más al directivo, quien realiza acciones de gestión por el cargo que ocupa, pues es quien con documentos de gestión, promueve, requiere y ejecuta acciones de planificación, organización, evaluación y control desde el ámbito institucional, este rol, permite realizar diagnósticos situacionales, con el propósito de poder determinar las debilidades y amenazas, con el fin de poder promover las oportunidades en base a las fortalezas (p: 35).

- **Dimensión pedagógica:** También se denomina didáctica o curricular, que hace referencia a las funciones técnico pedagógicas de la institución educativa que los distinguen de otras, y se caracterizan por los roles que los actores planifican, ejecutan y promueven el conocimiento, esta dimensión esta empoderada por los profesores de aula, pues son ellos los que buscan implementar los esquemas didácticos: las formas de promover el aprendizaje, en base a teorías y paradigmas que direcciona la práctica docente, se centra en poder lograr en el estudiante, que aprenda a ser como humano y hacer como parte de una sociedad, puesta acciones de cumplimiento de rol de la actividad pedagógica, está enmarcada en documentos de gestión de la carpeta docente, pues esta dimensión viabiliza, al rol funcional del personal directivo, los cuales, tiene que realizar una validación de dichos documentos, y de ello realizar el monitoreo y supervisión concurrete, con el propósito de determinar que la practica pedagógica es adaptable y optima en el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes (p: 36).

- **Dimensión administrativa:** Es aquella que determina las estrategias de manejo del potencial humano, materiales educativos, infraestructura y recursos económicos, así como la valoración de los derechos y deberes de los miembros de la comunidad educativa, se sustenta en la capacidad de toma de decisiones toma de decisiones; quien dirige una institución, tiene que tener conocimiento y dominio de cómo gestionar y/o gobernar una institución, las cuales están enmarcadas dentro de la esfera normativa. Esta dimensión se

centra en los documentos de gestión que hacen posible el cumplimiento de la labor institucional y pedagógica de los miembros de la comunidad educativa, pues busca que se cumplan los criterios del proyecto educativo, la misión, visión y los fines últimos de la institución educativa (p: 36).

En términos sencillos la dimensión pedagógica tiene que ver con lo didáctico, curricular y todo lo relacionado con el proceso de enseñanza y aprendizaje; por otro lado, la dimensión institucional tiene que ver con la estructura organizacional, las funciones, normas y responsabilidades; y la dimensión administrativa tiene que ver con el manejo de todos los recursos que tiene la institución educativa en pos del cumplimiento de sus fines organizacionales.

Según Chiavenato, I. (2010) define el desempeño, “son aquellos actos de acción u omisión y/o aquellos comportamientos manifestados en el quehacer de la labor de los empleados que son trascendentes en el logro de los fines de la organización” (p. 359), concluye que, un buen desempeño laboral es el indicador más importante, que debe buscar lograr una institución, de ello depende que los clientes o actores sociales de consumo, se vean interesados por ser parte de la institución en razón de consumo de los bienes y servicios.

En la Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa de España CIRIEC (2009), refiere que el desempeño esta en razón de “disponer de las competencias necesarias para lograr los objetivos establecidos. Es el quehacer que los conocimientos, habilidades y actitudes transmitidos, mediante acciones formativas, sean los que la empresa precisa, tanto en el momento actual como en un futuro” (p. 101). Es este apartado, lo que nos indica es de que las empresas privadas buscan en primer lugar de que los profesionales que laboren para ellos, estén bien formados académicamente (instituciones de educación superior con una buena calidad de enseñanza), en segundo lugar, que los conocimientos, estén vinculados a habilidades de desempeño y de relación en trabajo colaborativo, pues los objetivos de la empresa son comunes para todos y en tercer lugar, que el trabajador este comprometido con el fin que busca la empresa. En resumen, la formación de los maestros debe ser la mejor, en concordancia de manera integral, los maestros tiene que trabajar de manera articulada entre colegas desde el punto de vista de área, especialidad, nivel y/u opción ocupacional y cumplir con los objetivos de la política educativa peruana.

Muchinsky (2002), quien menciona que “el Desempeño es sinónimo de actitud, es aquello que representa a lo que la gente realiza en cumplimiento a su función, y puede ser admirada. El desempeño consiste en las actividades que realiza el servidor y que estas

sobresalen para alcanzar metas de la entidad y ser evaluado en función de lo que realiza eficaz y eficientemente”. (p. 38), pues desde este punto de vista el desempeño laboral, está enmarcado en los comportamientos, en las decisiones, personal y de formación que, general la eficacia y eficiencia de la labor, debemos entender que el comportamiento de los docentes, debe ser correcto en el ejercicio de sus funciones y en el quehacer de su vida privada como parte integrante de la comunidad.

Pues, desde el inicio del año dos mil dos, se han planteado criterios de mejoras en la educación, pero desde criterios legales, es decir modificando la ley de educación y de ello también se promovió el aumento en las bonificaciones que se adjuntan a los sueldos de los maestros. Hoy en día con la implementación de la carrera pública magisterial, se han generado expectativas de mejorar, construir e implementar la infraestructura de los colegios, generar que los docentes tengan que ser los más preparados, pues ello amerita que el docente sea la persona profesional ideal para la educación de los estudiantes, es por este motivo que el desempeño docentes, está centrado a políticas educativas de orden evaluativo, por méritos y resultados, en donde la estabilidad laboral, ha quedado vista desde un panorama de evaluación, eficiencia “siempre y cuando no se politice”.

En el XIV Congreso de Investigación Educativa, realizado en San Luis Potosí (2017), se cita a Tenti (2008) quien establece tres componentes, para el desempeño docente:

Innatismo (el docente nace no se hace), desinterés o gratuidad (no lucras por la labor docente), en este contexto, la labor docente, es funcional y fundamental, pues es el desarrollo armónico de la integridad personal, y sobre ese supuesto, debes de entender que si formas a personas a cabalidad, van a ser ellos, quienes reconozcan tu labor, desde las esferas en que se encuentren. Dignidad reconocida (es consecuencia de los otros componentes), el reconocimiento de la labor docente, es por todos las personas de una sociedad, todos tenemos un maestros que nos ha enseñado y si estamos en el estamento del poder político, generaran, normas de valoración hacia el maestro y así sucesivamente. La vocación, es la inclinación emocional hacia el desarrollo de una labor, asimismo, es aquella decisión que permite estudiar y formarse como profesional de alguna rama de la ciencia o arte y/u oficio, para el desempeño laboral. Los profesores, su actitud vocacional, los debe mantener en el desarrollo del servicio dentro y fuera del ambiente escolar, el maestro demuestra su investidura, realizando

una educación formal, como aquella que la realiza con la interrelación con la comunidad (p. 3).

Garriz y Padilla (2014 citados por Tapia y Tipula 2017), sostiene que el desempeño docente tiene dos contextos por lo tanto sostienen:

El desempeño del docente y el aprendizaje de los estudiantes; el primero es cuando el docente asume que el estudiante va a aprender y el estudiante asume que el docente le puede enseñar, generándose una simetría de jerarquía, por lo tanto existe compromiso de voluntad, y se puede desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje. El segundo contexto es cuando el profesor no asume que sus estudiantes aprenderán y si ellos no creen que el docente les puede enseñar, entonces no hay simetría de jerarquía, por consiguiente, no existe compromiso de voluntad (p. 2).

La posición de desempeño docente por Castro. (2015), quien refiere que “se valora en términos de la manifestación de conocimientos de los profesionales para utilizar determinados medios y/o materiales de aprendizaje mediante estrategias procedimentales específicas, poniendo en práctica el fundamento ético en un contexto definido” (p. 265); en este aspecto se señala, que la formación del maestro debe tener un aspecto fundamental, el conocimiento de la materia científica a enseñar y/o compartir con sus educandos, desligándose de cualquier otro profesional, pues el maestro es el artífice de la enseñanza utilizando la metodología didáctica para que los estudiantes aprendan de manera significativa, esta posición, es la que con el nuevo enfoque pedagógico adquirió realce la educación peruana, pues a didáctica fue el centro de atención de la educación, en donde se rompa el monopolio del docente enciclopedista que él era el centro de atención, pues hoy en día el centro de atención es el estudiante el proceso de enseñanza y aprendizaje, se ha sostenido en el proceso de aprendizaje.

Plancged, 2003, citado por Dueñas y Bobadilla, (2013). Refiere que el Desempeño docente, es “el Conjunto sistematizado de aspectos gnoseológicos, axiológicos, capacidades, habilidades, que se demuestran en el actuar del docente para el logro de los indicadores asumidos, mediante la interacción de los estudiantes en el aula” (p. 41). El fundamento de los docentes es el desarrollo de capacidades académicas y del desarrollo de valores morales, pues el fin conlleva a entender que la educación encierra lo más simple y complejo a la vez, pues el desarrollo intelectual de los estudiantes no son los mismos en el

grupo humano y la práctica de valores, depende siempre de la formación que haya tenido en el hogar.

Stake (2006), citados por Cisneros, García, Marín y Luna. (2010), en el artículo de Portafolios para evaluar la docencia de la revista evaluación de competencias docentes en la educación superior, manifiesta:

La evaluación al desempeño docente, debe estar enmarcada a las experiencias que los ellos mismos van desarrollando a lo largo de su carrera, como actores de los aprendizajes, teniendo presente que se realiza desde puntos de vista metodológica. Fundamente que estas experiencias, ayudan a establecer criterios de evaluación a modelos de aprendizaje. Reafirma que la posturas de la evaluaciones al desempeño docente, contiene aspectos de autoevaluación y reevaluación, enfatizando, que esta acción se realiza en un contexto de supervisión. “La evaluación participativa puede ser el mejor modo de adquirir una buena comprensión de los puntos fuertes y débiles, del desempeño docente”. (p. 91)

El monitoreo como actividad de control de la práctica docente, está relacionado, con la orientación que realiza el monitorearte al monitoreado, de las debilidades o falencias que pueda encontrar en la elaboración de sus programaciones curriculares y/o de la actividad de aprendizaje en función de los conocimientos, métodos y/o procedimientos, es por ello que se manifiesta según CEPAL-ONU (2010):

Dentro de políticas educativas que se direccionan a la descentralización y focalizan su atención en las instituciones educativas, la implementación de redes de la informática, es una herramienta fundamental para el diagnóstico y monitoreo de políticas educativas. Si bien la práctica nos ha establecido evaluar los avances, es importante también contar con información continua, para orientar, implementar y proporcionar, la guía de la política educativa y los recursos (humanos y materiales) que necesita cada institución, para atender las necesidades de la comunidad educativa (p. 45 y 46).

Robalino, (2005) Docente que apoya a la OREALC, manifiesta con respecto al desempeño docente es:

Aquel proceso de manifestación de las capacidades profesionales, de la participación individual y del grado de responsabilidad social para: amalgamar las interacciones significativas que se generan entre los

componentes la expectativa e impresión, en el desarrollo de la formación de los estudiantes; participar en la gestión educativa; afianzar y promover en el centro educativo la expresión de una cultura democrática, y emprendedora, que busque logar en el estudiante, desarrollar capacidades y destrezas, que le permita enfrentar las diferentes etapas de la vida social, y de ello fundamntar esta función como un desempeño optimo en tanto del docente como del estudiante (p. 11).

Montenegro (2003), refiere que el desempeño es:

“La expresión de los roles que cumpla de manera específica como el indicador en un conjunto. Se entiende al desempeño del docente como los roles que se deben cumplir en una determinada función; éste Rol se encuentra delineado por aspectos relacionados al propio docente (cumplimiento de jornada laboral, preparación de actividades de aprendizaje, participación de las actividades curriculares y extracurriculares), al estudiante (asistencia al centro educativo, cumplimiento de las actividades desarrollar, participación de la actividades curriculares y extracurriculares), y al entorno (Amenazas y oportunidades). Así mismo, el desempeño docente se efectúa en distintas situaciones o escalas: el entorno socio-cultural, el contexto institucional, la ambientación del aula, cuya práctica o actividad, la realiza el docente, mediante una acción reflexiva de los hechos reales y la propuesta ideal de su quehacer (p. 18).

Este apartado del autor, con respecto a la variable del desempeño docente, indica que el docente realiza diferentes procesos pedagógicos para impartir los aprendizajes a los estudiantes y lograr su desarrollo integral de ellos. También implica la planificación que el profesor realiza en los momentos de una sesión de aprendizaje evitando las improvisaciones durante el proceso de enseñanza aprendizaje y su participación activa en las diferentes actividades realizadas por la institución.

Valdés (2004), citado por Reyes (2016), en el artículo de investigación Relación entre las Habilidades Sociales y Desempeño Docente, (...), de la revista Digital de Investigación y docencia, señala las dimensiones en el desempeño docente:

Capacidades pedagógicas, el quehacer pedagógico es una actividad laboral, que contiene aspectos abstractos de la labor humana. Tener una práctica y

trayectoria exitosa y de alto nivel, requiere que el docente, conozca de lo que va a enseñar – formación profesional, en conocimientos científicos y metodológicos, desarrollar capacidades y habilidades pedagógicas de interacción, adecuación y nivelación de identificación de los ritmos de aprendizaje. Asimismo se debe determinar, la responsabilidad funcional en el desempeño docente, pues esto se refiere al cumplimiento de rol, el cual esta centrado en el desenvolvimiento docente, actuando de manera adecuada para cada situación de la fenomenología cognitiva, se considera dentro de la responsabilidad funcional, la asistencia y puntualidad a su centro educativo, como al desarrollo de sus sesiones de clase. La función docente conlleva a valorar el grado de participación en las jornadas pedagógicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, la auto-capacitación y la asistencia a las capacitaciones oficiales del sector educación. La Implicación personal de la toma de decisiones del docente repercute a la institución, pues todo acto que realice, fuera de la clase, conlleva a calificarlo como docente y no como persona natural (p: 22).

La práctica pedagógica que el sustento del desempeño docente, no está vinculado solo al rol que cumple el docente dentro del ambiente educativo, ya sea en el aula o en la institución educativa, esta práctica o desempeño, trasciende en la sociedad, pues el profesional en la pedagogía, cumple una función formadora de valores morales, por lo tanto su actuar en la sociedad siempre va hacer valorado de manera óptima o descalificadora, por lo tanto, los docentes deben mantener una conducta intachable, dentro de los ambientes educativos, como fuera de ellos.

Es por ello que se ha llegado a la formulación de uno de los problemas que aqueja a nuestra Institución Educativa ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa con el desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva N° 002 - Tumbes 2019?

Entender que la gestión educativa, es un pilar fundamental para poder desarrollar la actividad docente con éxito, se debe entender que el desempeño docente, es por ello que el presente trabajo de investigación, se justifica, cuando postula que, la gestión educativa, y el desempeño docente, al estar en contacto con los estudiantes, con la comunidad y con el diseñador del diseño curricular, pone en práctica su experiencia profesional, esto permite generar una práctica educativa de calidad. Existe una necesidad de desarrollar modelos de

organización curricular, que aproxime al docente a un adecuado nivel de concreción curricular y al estudiante que muestra a diario el interés por aprender; debemos de aproximar los contenidos reales y/u observables de la demanda laboral a la integración de la diversificación curricular, pues esto nos permite dilucidar que para poder desarrollar el nivel de concreción curricular, que comprende a los docentes de la educación técnico productiva, se tienen que realizar los estudios de factibilidad, de los cuales, permite integrar y diversificar, los lineamientos del diseño curricular y del Libro de Profesiografía a nuestra realidad, ofertando así módulos ocupacionales que promuevan el logro de aprendizajes vinculados a la ocupación de un puesto laboral.

Asimismo la educación técnico productiva nos permite promover módulos ocupacionales según los estudios de factibilidad, los cuales se realizan mediante el estudio de muestras focalizadas y se determina que es lo que los estudiantes desean aprender para desempeñarse en el mercado laboral, esta propuesta pedagógica, denominada estudio de factibilidad, permite que un docente con capacidades profesionales, les enseñe a los estudiantes los contenidos teóricos y prácticos para el desarrollo de capacidades terminales y de ello se pueda aprender a desarrollar cierta actividad laboral, que en el Libro de Profesiografía no existe.

No cabe duda que la problemática por la que está atravesando el Centro de Educación Técnico Productiva N° 002 “Tumbes”, se genera en función de cómo articular la política educativa y la demanda laboral, el cómo diversificar los contenidos, pues esta labor es de los docentes y el personal directivo, para lograr una educación de calidad.

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y desempeño docente del centro de educación técnico productiva de Tumbes.

Objetivos Específicos: Identificar el nivel de la gestión educativa en el centro de educación técnico productiva de Tumbes. Identificar el nivel del desempeño docente en el centro de educación técnico productivo de Tumbes. Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la dimensión capacidades pedagógicas en el centro de educación técnico productiva de Tumbes. Determinar la relación de la gestión educativa y la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones en el centro de educación técnico productiva de Tumbes. Determinar la relación de la gestión educativa y la dimensión relaciones interpersonales en el centro de educación técnico productivas de Tumbes.

Hipótesis General: La gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva de Tumbes.

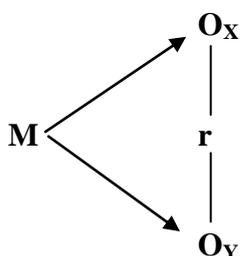
Hipótesis Específicas: La gestión educativa se relaciona significativamente con la dimensión capacidades pedagógicas en el centro de educación técnico productiva de Tumbes. La gestión educativa se relaciona significativamente con la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente en el centro de educación técnico productiva de Tumbes. La gestión educativa se relaciona significativamente con la dimensión relaciones interpersonales del desempeño docente en el centro de educación técnico productivas de Tumbes.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de la presente investigación es no experimental, y su diseño transversal correlacional, según Hernández, Roberto y otros (2014, p: 157) Estos diseños determinan los indicadores de integración y/o exclusión de dos o más variables de estudio, según el estado fenomenológico de las cosas y/o estatus quo. Haciendo referencia en ciertas ocasiones, a los indicadores correlacionales y otras en razón a la relación acción-reacción (causales).

La representación del diseño de la investigación es la siguiente:



Donde:

- M** = Muestra
- O_x** = Variable Gestión educativa
- O_y** = Variable Desempeño docente
- r** = Relación de variables.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla N° 01: Distribución de operacionalización:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
V. I. Gestión educativa	MINEDU (2002) es una labor orientada a generar y establecer las bases en la institución educativa, fortaleciendo la función administrativa y pedagógicas, asimismo promueve la práctica de los principios de la democracia, equidad y eficiencia, que logren las personas según su desarrollo humano, que desde la niñez hasta la adultez, este aspecto focaliza el cómo, el deber y el hacer de la formación de las personas como ciudadanos de bien.	Se medirá mediante la aplicación de una encuesta para determinar la relación con la variable dependiente.	Dimensión Pedagógica	Diversificación curricular.	Ordinal - Bueno - Regular - Deficiente
				Capacitación y desarrollo docente.	
				Supervisión Pedagógica.	
			Dimensión Administrativo	Trabajo en equipo	
				Gestión transparente.	
				Toma de decisiones.	
			Dimensión Institucional	Visión a futuro.	
				Capacidad de gestión.	
				Clima institucional.	
V.D. Desempeño docente	Robalino, (2005), proceso de manifestación de las capacidades profesionales, de la participación individual y del grado de responsabilidad social para: amalgamar las interacciones significativas que se generan entre los componentes la expectativa e impresión, en el desarrollo de la formación de los estudiantes; participar en la gestión educativa; afianzar y promover en el centro educativo la expresión de una cultura democrática.	Se medirá mediante la aplicación de una encuesta para determinar la relación con la variable independiente.	Capacidades pedagógicas.	Planificación desde el currículo.	Ordinal - Bueno - Regular - Deficiente
				Metodología en la enseñanza.	
				Logro de capacidades.	
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	Asistencia y puntualidad al colegio y a sus clases.	
				Participación en las actividades curriculares y extracurriculares.	
				Implementación como auto capacitación y perfeccionamiento	
			Relaciones interpersonales.	Interés por las alternativas de solución de la problemática institucional.	
				Participa y promueve el desarrollo de sus alumnos.	
				Promueve la democracia y la práctica de actividades extracurriculares.	

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población ha estado constituida por todos los docentes del CETPRO de Tumbes, lo cual corresponde a cuarenta (40) profesores.

Muestra

Para Hernández, Roberto y otros (2014), la muestra es aquel subconjunto del universo o población, de los cuales se extraen los datos y que representan a los datos generales. (p. 173). La selección de la muestra se realizó en forma intencional (no probabilística),

de un total de cuarenta (40) docentes que representa la población y, se les aplicó los instrumentos de investigación a treinta (30) docentes que fue la muestra

Muestreo

Es la forma estratégica, que se utiliza para seleccionar la muestra de una población sometida a investigación, es por tal razón que el muestreo utilizado en la presente investigación, es el estratificado intencionado, para lo cual López (2004), señala que el muestreo estratificado intencionado, es utilizado en la investigación cuantitativa, este método consiste en seleccionar la muestra según alguna característica en común y, determinándose que los elementos y/o sujetos no se seleccionan en forma aleatoria sino intencionalmente, de acuerdo a las necesidades de la investigación. (p. 74).

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

Técnica

En la presente investigación la técnica utilizada para la obtención de datos de la muestra y medir las variables gestión educativa y desempeño docente ha sido la encuesta.

La encuesta es una técnica que busca obtener información que se plantea a un grupo o muestra de sujetos acerca de aspectos relacionados entre sí, o en relación con una situación en particular. Esta técnica se aplicó a los docentes del CETPRO de “Tumbes”, seleccionados como muestra.

La técnica que se empleará para obtención de la información de la muestra de investigación y medir las variables gestión educativa y acompañamiento pedagógico es la encuesta.

Instrumento

Como instrumento, se utilizaron dos cuestionarios, uno para evaluar la variable gestión educativa y la variable desempeño docente. Teniendo 3 posibles alternativas:

1 = Nunca

2 = A veces

3 = Siempre

Validez

Para Hernández, Roberto y otros (2014), la validez, es aquella que determina el nivel, en el que un instrumento valora en escalas objetivas a la variable que pretende medir. (p. 200). En este sentido los instrumentos utilizados en la presente investigación fueron puestos en evaluación por tres expertos, quienes determinaron la viabilidad de la utilización en su aplicación.

Confiabilidad:

La confiabilidad, es la confianza y/o certeza que le brinda al investigador, la aplicación de un instrumento idóneo para determinar la alta probabilidad que los resultados tendrán pertinencia en la sustentación de sus objetivos.

Para Hernández, Roberto y otros (2014), la confiabilidad de un instrumento de medición, que en su aplicación por repetición al mismo elemento, produce resultados comunes. (p. 200).

En esta investigación, se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach, con una muestra de 30 profesores del CETPRO de Tumbes. Ante ello, se procedió a procesar los datos obtenidos mediante el uso del Programa Estadístico SPSS.

Tabla N° 02: Resultado de la fiabilidad de la gestión educativa y el desempeño docente

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión Educativa	,993	20
Desempeño Docente	,808	18

Según los datos obtenidos por el procedimiento estadístico del Alfa de Cronbach, los cuestionarios para medir la gestión educativa y el desempeño docente tienen una alta confiabilidad.

2.5. Procedimiento.

- a. Se coordinó con el director del centro educativo, el permiso correspondiente para la ejecución de la investigación a través de la presentación de una solicitud.
- b. Se informó a los profesores muestra de investigación, sobre los instrumentos de investigación.
- c. Se registrarán los puntajes obtenidos por los docentes, para proceder luego a la tabulación de datos empleando el programa EXCELL.

2.6. Métodos de análisis de datos.

Los datos obtenidos, se analizaron, mediante la elaboración de tablas y gráficos estadísticos, y para ello se utilizó el sistema del software estadístico SPSS, con el propósito de dar contrastación de la hipótesis a la problemática planteada y de ello poder determinar los objetivos de la investigación. Asimismo, permitirá desarrollar la discusión en razón de términos cuantitativos, para poder explicar semánticamente las conclusiones obtenidas.

2.7. Aspectos éticos

Se tendrá en cuenta los aspectos éticos recomendados por la universidad, además será uso del consentimiento informado para la comunidad educativa, teniéndose presente, el estudio de posgrado desarrollado y de la misión en la formación profesional del autor.

III. RESULTADOS

Tabla N° 03: Nivel de gestión educativa y desempeño docente en el centro de educación técnico productiva de Tumbes.

ALTERNATIVA	Variable 1		Variable 2	
	Gestión educativa		Desempeño docente	
Deficiente	3	10.0%	3	10.0%
Regular	21	70.0%	7	23.4%
Bueno	6	20.0%	20	66.6%
Total	30	100%	30	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario de Gestión educativa, Tumbes - 2019.

Análisis e interpretación. Se observa que tres (3) docentes que representan el 10.0% ubican la gestión educativa en el nivel deficiente; luego, se aprecia que veintiuno (21) docentes que representan el 70.0% la ubica en el nivel regular, en tanto que, seis (6) docentes que representan el 20.0% la ubica en el nivel bueno. Determinándose que la gestión educativa del centro de educación técnico productiva, es considerada por los docentes, en un 70.0% de ellos, a un nivel medio, de manera general, pues estos datos, se relacionarán con la referencias de los resultados de las dimensiones a investigar. Asimismo tres (3) docentes que representan el 10.0% ubican en el desempeño docente en el nivel deficiente, siete (7) docentes que representan el 23.4% ubican el desempeño docente en el nivel regular; en tanto que, veintitrés (23) docentes que representan el 76.6% lo ubican en el nivel bueno. Determinándose que el desempeño docente en el centro de educación técnico productiva, es considerado por los docentes, en un 76.6.0% de ellos, a un nivel bueno.

Tabla N° 04: Nivel de la dimensiones de la gestión educativa en el centro de educación técnico productiva de Tumbes.

ALTERNATIVA	Dimensión 1		Dimensión 2		Dimensión 3	
	Pedagógica		Administrativo		Institucional	
Deficiente	1	3.4%	10	33.4%	5	16.65%
Regular	25	83.3%	16	53.3%	20	66.70%
Bueno	4	13.3%	4	13.3%	5	16.65%
Total	30	100%	30	100%	30	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario de Gestión educativa, Tumbes - 2019.

Análisis e interpretación. Se observa que uno (1) docentes que representan el 3.4% ubican la dimensión pedagógica en el nivel deficiente, veinticinco (25) docentes que representan

el 83.3% la ubican en el nivel regular; en tanto que, cuatro (4) docentes que representan el 13.3% la ubican en el nivel bueno. Determinándose que la dimensión pedagógica de la gestión educativa del centro de educación técnico productiva, es considerada por los docentes, en un 83.3% de ellos, a un nivel medio, teniendo como incidencia, que la diversificación curricular es la vinculación más baja que tiene la dirección del centro de estudios. De ello se observa que diez (10) docentes que representan el 33.4% ubican la dimensión administrativa en el nivel deficiente, dieciséis (16) docentes que representan el 53.3% ubican la dimensión administrativa en el nivel regular; en tanto que, ocho (4) docentes que representan el 13.3% la ubican en el nivel bueno. Determinándose que la dimensión administrativa de la gestión educativa en el centro de educación técnico productiva, es considerada por los docentes, en un 53.3% de ellos, a un nivel medio. Evidenciándose, que en lo que representa a la problemática de gestión transparente y trabajo en equipo es el indicador que más reclaman los docentes que debe mejorar. Asimismo cinco (5) docentes que representan el 16.65% ubican la dimensión institucional en el nivel deficiente, veinte (20) docentes que representan el 66.70% ubican la dimensión institucional en el nivel regular; en tanto que, cinco (5) docentes que representan el 16.65% la ubican en el nivel bueno. Determinándose que la dimensión institucional de la gestión educativa del centro de educación técnico productiva, es considerada por los docentes, en un 66.70% de ellos, a un nivel medio. Cuyo indicador de referencia en este caso es el clima institucional, el cual se genera renuencia por participar de los eventos curriculares y extracurriculares que demanda la labor educativa.

Tabla N° 05: Nivel de las dimensiones del desempeño docente en el centro de educación técnico productiva de Tumbes.

ALTERNATIVA	Dimensión 1		Dimensión 2		Dimensión 3	
	Capacidades pedagógicas		Responsabilidad en el desempeño de sus funciones		Relaciones interpersonales	
Deficiente	5	16.6%	2	6.7%	3	10.0%
Regular	15	50.0%	22	73.3%	7	23.4%
Bueno	10	33.4%	6	20.0%	20	66.6%
Total	30	100%	30	100%	30	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario del desempeño docente, Tumbes.

Análisis e interpretación. Se observa que cinco (5) docentes que representan el 16.6% ubican la dimensión capacidades pedagógicas en el nivel deficiente, quince (15) docentes que representan el 50.0% ubican la dimensión capacidades pedagógicas en el nivel regular;

en tanto que, diez (10) docentes que representan el 33.4% la ubican en el nivel bueno. Determinándose que la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño docente del centro de educación técnico productiva N° 002 es considerada por los docentes, en un 50.0% de ellos, a un nivel regular. Teniendo como indicador de renuencia, los objetivos que se imparten, pues los docentes, tienden a realizar los objetivos modulares – educacionales, por su propia formación, sin consenso de los demás docentes de su misma especialidad. Y de ello dos (2) docentes que representan el 6.7% ubican la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones en el nivel deficiente, veintidós (22) docentes que representan el 73.3% la ubican en el nivel regular; en tanto que, seis (6) docentes que representan el 20.0% la ubican en el nivel bueno. Determinándose que la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente del centro de educación técnico productiva, es considerada por los docentes, en un 73.3% de ellos, a un nivel regular. Asimismo se observa que tres (3) docentes que representan el 10.0% ubican la dimensión relaciones interpersonales en el nivel deficiente, siete (7) docentes que representan el 23.4% ubican la dimensión relaciones interpersonales en el nivel regular; en tanto que, veinte docentes (20) que representan el 66.6% la ubican en el nivel bueno. Determinándose que la dimensión relaciones interpersonales del desempeño docente del centro de educación técnico productiva, es considerada por los docentes, en un 66.6% de ellos, a un nivel bueno. Teniéndose como indicador la motivación del docente en la participación de actividades institucionales, sociabilización de problemas y ser parte de las de la solución de problemas de los estudiantes.

Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad de las variables

Tabla N° 06: Prueba de normalidad de la gestión educativa y el desempeño docente del centro de educación técnico productiva de Tumbes.

Pruebas de normalidad			
Variables / Dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	G1	Sig.
Gestión educativa	0.951	30	0.084
Pedagógica	0.940	30	0.035
Administrativo	0.978	30	0.601
Institucional	0.959	30	0.157
Desempeño docente	0.978	30	0.629
Capacidades pedagógicas	0.963	30	0.220
Resp. en el desempeño de sus funciones	0.959	30	0.160
Relaciones interpersonales	0.960	30	0.165

Fuente: Aplicación del Cuestionario de Gestión educativa y desempeño docente.

Análisis e interpretación. La prueba de Shapiro Wilk nos da un valor de significancia mayores para ambas variables al 5% ($p > 0.05$), de lo cual nos permite inferir que las variables de estudio interactúan de manera normal; concluyendo que la prueba paramétrica a utilizar es la correlación de Pearson, para sistematizar la relación entre las variables de estudio.

Hipótesis General (H_1): La gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva de Tumbes.

Hipótesis Nula (H_0): La gestión educativa no se relaciona significativamente con el desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva de Tumbes.

Tabla N° 07: La gestión educativa y su relación con el desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva de Tumbes.

CORRELACIÓN R DE PEARSON	GESTIÓN EDUCATIVA
DESEMPEÑO DOCENTE	
Coefficiente de correlación de "R" Pearson	0.883**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Aplicación del Cuestionario de Gestión educativa y desempeño docente.

** La relación es significativa al 5% (0.05) y altamente significativa al 1% (0.01).

Análisis e interpretación. Se muestra el coeficiente de correlación R de Pearson entre los resultados de las variables en estudio. Podemos apreciar que dicha correlación es $R = 0.883$ (correlación positiva alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) por lo cual se descarta la hipótesis nula; es decir, se demuestra que la gestión educativa se relaciona de manera directa con el desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva de Tumbes. De manera transversal y longitudinal, el desempeño docente depende de la gestión educativa, pues si existe una gestión de manera oportuna, que contribuya con la implementación de la logística y de la integración del recurso humano, todos buscaran que la institución educativa, en este caso el centro de educación técnico productiva, se desarrolle de manera óptima.

Hipótesis (H_1): La gestión educativa se relaciona significativamente con la dimensión capacidades pedagógicas en el centro de educación técnico productiva de Tumbes.

Hipótesis (H_0): La gestión educativa no se relaciona significativamente con la dimensión capacidades pedagógicas en el centro de educación técnico productiva de Tumbes.

Tabla N° 08: La gestión educativa y su relación con las capacidades pedagógicas en el centro de educación técnico productiva de Tumbes.

CORRELACIÓN R DE PEARSON	GESTIÓN EDUCATIVA
CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	
Coefficiente de correlación de "R" Pearson	0.845**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Aplicación del Cuestionario de Gestión educativa y desempeño docente.

** La relación es significativa al 5% (0.05) y altamente significativa al 1% (0.01).

Análisis e interpretación. Se muestra el coeficiente de correlación R de Pearson entre los resultados de la variable gestión educativa y la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño docente en estudio. Podemos apreciar que dicha correlación es $R = 0.845$ (correlación positiva alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) por lo cual se descarta la hipótesis nula; es decir, se demuestra que la gestión educativa se relaciona de manera directa con las capacidades pedagógicas del desempeño docente del centro de educación técnico productiva de Tumbes. Estas capacidades pedagógicas, tiene incidencia con la gestión educativa, pues, es el personal directivo, quien las valida, es quien monitorea y acompaña al docente en su labor, pues los criterios de supervisión, permiten determinar que el personal directivo, oriente al docente en razón de mejorar su actividad pedagógica en el aula.

Hipótesis (H_1): La gestión educativa se relaciona significativamente con la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones en el centro de educación técnico productiva de Tumbes.

Hipótesis (H_0): La gestión educativa no se relaciona significativamente con la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones en el centro de educación técnico productiva de Tumbes.

Tabla N° 09 La gestión educativa y su relación con la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en el centro de educación técnico productiva de Tumbes.

CORRELACIÓN R DE PEARSON	GESTIÓN EDUCATIVA
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	
Coefficiente de correlación de "R" Pearson	0.871**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Aplicación del Cuestionario de Gestión educativa y desempeño docente.

** La relación es significativa al 5% (0.05) y altamente significativa al 1% (0.01).

Análisis e interpretación. Se muestra el coeficiente de correlación R de Pearson entre los resultados de la variable gestión educativa y la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente en estudio. Podemos apreciar que dicha

correlación es $R = 0.871$ (correlación positiva alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) por lo cual se descarta la hipótesis nula; es decir, se demuestra que la gestión educativa se relaciona de manera directa con la responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente del centro de educación técnico productiva de Tumbes. Esta responsabilidad conlleva a entender que el docente debe tener siempre su carpeta pedagógica y a ello cultivar un aprendizaje que le sirva al futuro egresado del centro de educación técnica, para la vida, es decir que los contenidos en la teoría y práctica, estén planificados por el docente de manera oportuna.

Hipótesis (H_1): La gestión educativa se relaciona significativamente con la dimensión relaciones interpersonales en el centro de educación técnico productiva de Tumbes.

Hipótesis (H_0): La gestión educativa no se relaciona significativamente con la dimensión relaciones interpersonales en el centro de educación técnico productiva de Tumbes.

Tabla N° 10: La gestión educativa y su relación con las relaciones interpersonales en el centro de educación técnico productiva de Tumbes.

CORRELACIÓN R DE PEARSON	GESTIÓN EDUCATIVA
RELACIONES INTERPERSONALES	
Coefficiente de correlación de "R" Pearson	0.889**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Aplicación del Cuestionario de Gestión educativa y desempeño docente.

** La relación es significativa al 5% (0.05) y altamente significativa al 1% (0.01).

Análisis e interpretación. Se muestra el coeficiente de correlación R de Pearson entre los resultados de la variable gestión educativa y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño docente en estudio. Podemos apreciar que dicha correlación es $R = 0.889$ (correlación positiva alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) por lo cual se descarta la hipótesis nula, es decir, se demuestra que la gestión educativa se relaciona de manera directa con las relaciones interpersonales del desempeño docente del centro de educación técnico productiva de Tumbes. En tal sentido si los docentes no planifican y realizan actividades en donde los roles que se cumplen sea de manera social, pues no se podrá formar a los estudiantes de manera integral, para lo cual la sociedad busca que hoy en día sus profesionales, se relacionen sin ningún tipo de discriminación y promuevan los criterios de tolerancia y democracia

IV. DISCUSIÓN.

Los resultados de la investigación, referente al centro de educación técnico productiva sujeto de investigación, se comprobó que tienen una correlación positiva alta y estadísticamente significativa. Se utilizó Shapiro Wilk, para la prueba la normalidad de las variables en estudio, evidenciándose niveles significativos en las variables, mayores al 5% ($p > 0.05$), cuyos datos se distribuyen de manera normal.

En la investigación la gestión educativa y el desempeño docente, la primera es considerada por los docentes, en un 70.0% la ubica en el nivel regular y el 20.0% la ubica en el nivel bueno, y al referirnos al desempeño docente, esta es considerada por los docentes, en un el 23.4% ubican el desempeño docente en el nivel regular; y el 76.6% lo ubican en el nivel bueno, en ambas variables; estos resultados nos indican que la regular gestión educativa, tiene incidencia en un nivel de desarrollo al desempeño docente, pues, el fin del desempeño docente se efectúa de manera directa siempre con las posturas del marco del buen desempeño, y son ellos quienes brindan una función de calidad en esta institución, dejando de lado las cuestiones de formales de la gestión.

Al referirnos sobre el objetivo específico: determinar la relación significativa de la gestión educativa y la dimensión capacidades pedagógicas del centro de educación técnico productiva de Tumbes, luego de aplicar los instrumentos de la investigación se tienen los resultados que permiten determinar que la gestión educativa del centro de educación técnico productiva de Tumbes, es considerada por los docentes, en un 70.0% la ubican en el nivel regular, con mayor incidencia al referirnos a la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño docente, esta es considerada por los docentes, en un 50.0% ubican en el nivel regular y, la tendencia al nivel bueno en un 20.0% y 33.4%, respectivamente; entendiéndose que estos datos tienen tendencias de superación por parte del desempeño docente, estos resultados son justificados mediante la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, como se aprecia al ser $R = 0.845$ - correlación positiva alta - con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) se descarta la hipótesis nula, es decir, se demuestra que la gestión educativa se relaciona de manera directa con las capacidades pedagógicas del desempeño docente del centro de educación técnico productiva de Tumbes. Estos datos pueden contrastarse con la teoría de Emilio Tenti, quien establece tres componentes, para el desempeño docente:

Innatismo docente, en donde la labor docente, es funcional y fundamental, pues es el desarrollo armónico de la integridad personal, y sobre ese supuesto, debes de entender que

si formas a personas a cabalidad, van a ser ellos, quienes reconozcan tu labor, desde las esferas en que se encuentren. Dignidad reconocida, es aquella valoración de las personas de una sociedad, en donde se genera la condición de que todos hemos sido formados por un docente y gracias a ellos he sobresalido. La vocación, es aquella decisión que permite estudiar y formarse como profesional de alguna rama de la ciencia o arte y/u oficio, para el desempeño docente. Pues, si bien es cierto que los docentes pueden ser reconocidos de manera personal, por tener una buena formación docente y vocación para el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes, también es cierto que si el trabajo del docente se articula con la gestión educativa, el reconocimiento va hacer institucional y no personal, lo cual se busca en contexto y/o como política nacional de la educación, pues es de entender que la sociedad, busca que todos los estudiantes tengan a buenos profesores y según la dinámica laboral de desarrollo, el trabajo en equipo sistematizado entre docentes de aula, personal jerárquico, y directivo, pueden lograr mejores resultados en el cumplimiento de la labor institucional, y este trabajo en equipo sistematizado, generaría mejores resultados en el aprendizaje de los estudiantes.

Ahora considerando el objetivo específico: determinar la relación significativa de la gestión educativa y la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones en el centro de educación técnico productiva de Tumbes, luego de aplicar los instrumentos de la investigación se tienen los resultados que permiten determinar que la gestión educativa del centro de educación técnico productiva de Tumbes es considerada por los docentes, en un 70.0% de ellos, a un nivel regular, casi con similitud al referirnos a la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente, esta es considerada por los docentes, en un 73.3% de ellos, también a un nivel medio, con tendencia al nivel bueno en un 20.0% en ambas; estos resultados son justificados mediante la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, como se aprecia al ser $R = 0.871$ - correlación positiva alta - con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) se descarta la hipótesis nula, es decir, se demuestra que la gestión educativa se relaciona de manera directa con la responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente del centro de educación técnico productiva N° 002 - Tumbes 2019. Según la teoría de Stake con respecto a la evaluación al desempeño docente, señala que, debe estar enmarcada a las experiencias de ellos mismo, como actores de los aprendizajes, teniendo presente que se realiza desde putos de vista metodológica. Asimismo se debe fundamentar, que estas experiencias ayudan a establecer criterios de evaluación a modelos

de aprendizaje. Reafirma que la posturas de la evaluaciones al desempeño docente, contiene aspectos de autoevaluación y reevaluación, enfatizando, que esta acción se realiza en un contexto de supervisión. “La evaluación participativa puede ser el mejor modo de adquirir una buena comprensión de los puntos fuertes y débiles, del desempeño docente y contribuye a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Dos aspectos importantes que señala Stake, la autoevaluación y reevaluación, aspectos que deben darse mediante un monitoreo constante, el cual recae en la supervisión que realiza la gestión educativa, según las dimensiones pedagógicas (hace referencia a las actividades técnico pedagógicas y se caracterizan por la planificación, ejecución y promoción del conocimiento, esta dimensión esta empoderada por los profesores de aula, como fundamento de la pedagógica (planificación y organización curricular) e institucional (en donde la comunidad educativa, planifican y se organizan, para que aporten en la implementación, ayuda, supervisión y control del rol del educando).

Asimismo el objetivo específico: determinar la relación significativa de la gestión educativa y la dimensión relaciones interpersonales en el centro de educación técnico productiva de Tumbes, luego de aplicar los instrumentos de la investigación se tienen los resultados que permiten determinar que la gestión educativa del centro de educación técnico productiva de Tumbes, es considerada por los docentes, en un 70.0% de ellos, a un nivel regular, con una alternancia al referirnos a la dimensión relaciones interpersonales del desempeño docente, esta es considerada por los docentes, en un 23.4% de ellos, también a un nivel regular, con tendencia al nivel bueno en un 20.0% y 66.6%, respectivamente; indicándonos la tendencia a la superación del desempeño docente, si bien la gestión educativa se relación con el desempeño docente, entre lo bueno y regular, estos datos sinérgicos, tienden a determinar quién está en mejor posición de la superación, mediante la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, como se aprecia al ser $R = 0.889$ - correlación positiva alta - con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) se descarta la hipótesis nula, es decir, se demuestra que la gestión educativa se relaciona de manera directa con las relaciones interpersonales del desempeño docente del centro de educación técnico productiva de Tumbes. Estos datos pueden contrastarse con la teoría de Robalino, quien manifiesta que el desempeño docente es aquel proceso de manifestación de las capacidades profesionales, de la participación individual y del grado de responsabilidad social para: amalgamar las interacciones significativas que se generan entre los componentes la expectativa e impresión, en el desarrollo de la formación

de los estudiantes; participar en la gestión educativa; afianzar y promover en el centro educativo la expresión de una cultura democrática, y participar en la estructura, ejecución, supervisión y evaluación del diseño y promoción de las políticas educativas locales y nacionales, para lograr en los estudiantes aprendizajes, competencias y habilidades, que les sirvan para la vida. De Montenegro quien refiere que la expresión de los roles que cumpla de manera específica como el indicador en un conjunto. Se entiende al desempeño del docente como los roles que se deben cumplir en una determinada función; éste Rol se encuentra delineado por aspectos relacionados al propio docente (cumplimiento de jornada laboral, preparación de actividades de aprendizaje, participación de las actividades curriculares y extracurriculares), al estudiante (asistencia al centro educativo, cumplimiento de las actividades desarrollar, participación de las actividades curriculares y extracurriculares), y al entorno (Amenazas y oportunidades). Así mismo, el desempeño docente se efectúa en distintas situaciones o escalas: el entorno socio-cultural, el contexto institucional, la ambientación del aula, cuya práctica o actividad, la realiza el docente, mediante una acción reflexiva de los hechos reales y la propuesta ideal de su quehacer. Estos dos autores, reflejan al muy importante del desempeño docente que es la responsabilidad social por parte de Robalino y cumplimiento de sus roles en el entorno o escalas el contexto socio cultural por parte de Montenegro. Pues como se ha contrastado con Tenti, que la labor docente no solo es personal sino institucional, pues esta labor institucional está en función de la responsabilidad social que tiene el docente en un contexto social en donde cumple un rol fundamental, para lo cual hay que promover y lograr su cumplimiento.

V. CONCLUSIONES

- Según el valor de 0.883, con respecto al coeficiente de correlación de Pearson, se demuestra que existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en el centro de educación técnico, pues la considera alta y directa, con una significancia bilateral menor a ($p < 0,01$). Esta correlación y significancia, se postula por los parámetros de simetría en la acción y reacción (si una de ellas baja, la otra tendrá iguales coincidencia). En tal sentido la gestión educativa esta intrínsecamente relacionada al desempeño docente y viceversa, por tal motivo, la falta de adecuación de la educación modular e implementación de los talleres de aprendizaje en el centro de educación técnico productiva, genera que el desarrollo de los aprendizajes no sea el más óptimo o el que la sociedad demanda.
- Queda establecido que existe una relación significativa entre las capacidades pedagógicas y el desempeño docente en el centro de educación técnico productiva de Tumbes. En donde los docentes son los profesionales abocados al proceso de enseñanza, también se debe de entender que este debe ser sistematizado, organizado y consensado, es por ello que se observa que el 50.0% ubican la dimensión capacidades pedagógicas en el nivel regular; y el 33.4% la ubican en el nivel bueno, debiéndose entender que debe ser buena la labor docente, pues es la columna vertebral del desarrollo de la educación.
- El valor de 0.871, determina que existe una relación significativa entre la dimensión de la responsabilidad en el desempeño de sus funciones y el desempeño docente en el centro de educación técnico productiva de Tumbes; alta y directa, en donde el 73.3% la ubican en el nivel regular; y el 20.0% la ubican en el nivel bueno, estos resultados le corresponden a los docentes y al contrastarlos con la gestión educativa en lo que corresponde a la dimensión administrativa, los datos son 53.3% ubican la dimensión administrativa en el nivel regular; el 13.3% la ubican en el nivel bueno, que al sumarlos en progresividad, la tendencia es de 93.3% para del desempeño docente y el 66.6% para la gestión educativa, evidenciándose que la gestión educativa en esta dimensión de correlación, falta desarrollar o fortalecer.
- La relación que existe entre la dimensión de las relaciones interpersonales y desempeño docente en el centro de educación técnico productiva de Tumbes; según los datos de encuesta, es significativa, pues el coeficiente de correlación de Pearson alcanza 0.889, así lo determina, en lo que respecta al este indicador, el 23.4%

ubican la dimensión relaciones interpersonales en el nivel regular; y el 66.6% la ubican en el nivel bueno y con respecto a la dimensión institucional de la gestión educativa el 66.70% la ubican en el nivel regular; y el 16.65% la ubican en el nivel bueno, se observa que las relaciones interpersonales del docente como tiene que ver con el interés por los estudiante como parte de la actividad laboral, este aspecto genera una pico de adición a esta labor destacando el nivel bueno, mientras que en la dimensión institucional, se enfoca en la relación de la parte directiva con los docentes, en una comunicación para los logros generales, enfocadas en las capacitaciones e integraciones, esta se ubica por el nivel regular, esperando que alcance el nivel bueno, como logro de la política educativa nacional.

VI. RECOMENDACIONES

El fin de la gestión educativa es promover la capacitación, acompañamiento y monitorear al personal administrativo y docente, con el propósito de poder lograr un desarrollo del proceso de aprendizaje de calidad, lo cual busca que el estudiante aprenda para las actividades de la vida y sepa enfrentar los retos que la sociedad demanda. Es así que enuncio a continuación las siguientes recomendaciones:

- ✓ Fortalecer las capacidades de la gestión educativa, en el personal directivo del centro de educación técnico productiva de N° 002 “Tumbes”, enfocadas en las dimensiones administrativa e institucional, las cuales se centran en (transparencia, comunicación oportuna, democracia, empatía y convencimiento).
- ✓ Promover actividades de jornadas pedagógicas, en donde se fortalezcan las debilidades de los docentes del centro de educación técnico productiva de N° 002 “Tumbes”, con respecto a las dimensiones, responsabilidad en el desempeño de las funciones y relaciones interpersonales, las cuales se focalizan en (trabajo en equipo, participación, compromisos con la misión y visión, valoración de las jerarquías).

Estas recomendaciones, se sustentan al fortalecimiento que realiza Libro Diálogo Interamericano e Instituto de Estudios Peruanos, donde se indica que la gestión educativa, tiene un faro que se sustenta en el plan estratégico sectorial multianual 2016-2021, el cual amalgamado al buen desempeño docente, para el logro de los objetivos educacionales, plantea seguir impulsando la meritocracia, reconociendo trayectorias y buenas prácticas; (...). Estos estímulos, están orientados a las escalas, estudios, capacitaciones, que en los CETPRO, los docentes, tiene que adaptarse al cambio de las capacitaciones virtuales, trabajos en equipo, participación de promoción de productos, y fomentar la micro y pequeña empresa, de lo cual, ellos mismos, hoy en día integrados al educación tecnológica, deben de sobresalir en base a sus propias competencias, es decir a la gestión que realicen su personal directivo y docentes, para poder poner a la palestra la educación técnico productiva y poder tener de algún modo la forma de cómo solventar la promoción de sus opciones laborales que brinda y especialidades.

REFERENCIAS

- Alejos, A. (2017) *La gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena y San Miguel, UGEL 03, 2016*. (Tesis Doctoral). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Aguilar, R. (2007). *Gestión y planificación educativa*. La Paz: M.E.
- Alvarado O. (1999). *Gestión educativa*. Lima: Universidad de Lima.
- Chiavenato, I. (2003), *Administración de Recursos Humanos*, McGraw Hill/Interamericana Editores, Quinta Edición, Colombia.
- Chipana Cahupaza (2015) *Gestión de la calidad educativa en las unidades de gestión educativa local de San Ramón y Azangaro - 2013*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Juliaca - Perú.
- Chirinos E. (2010). *La constitución lectura y comentarios*. Editorial RODHAS. Sexta Edición. Lima, Perú.
- Cerrinos, M. (2016) *Relación entre gestión educativa y calidad del servicio educativo en estudiantes del CETPRO "RFS Yugoslavia", Nuevo Chimbote – 2016*. (Tesis Doctoral). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote.
- Cortés R. & Giacometti C. (2010). *Políticas de educación y su impacto sobre la superación de la pobreza infantil*. CEPAL/UNICEF. Chile.
- Cox C. (2010). *Oportunidades de aprendizaje escolar de la ciudadanía en América Latina: currículos comparados*. SREDECC. Chile.
- Cuenca, R y Vargas, J. (2018). *Perú: el estado de políticas públicas docentes* (primera edición). Lima: <http://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/9>
- Da Silva, R. (2002), *Teorías de la Administración*. Editorial THOMSON INTERNATIONAL.. http://www.buscalibros.cl/teorias-administracion-da-silva-cp_488194.htm
- Decreto Supremo N° 011-2012-ED, que Aprueba el *Reglamento de la Ley General de Educación*.
- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf
- Dolan, S et al. (2003). *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: Editorial Mc Graw-Hill.

- Donayre, F. (2018). *Gestión de la calidad educativa y formación académica en estudiantes de un CETPRO, Parcona-2015*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Fundación Santillana, (2010). V Foro Latinoamericano de Educación: metas educativas 2021. Propuestas iberoamericanas y análisis nacional. Buenos Aires, Argentina.
- Garbanzo G. y Orosco, V. (2007), Revista Educación, Desafíos del sistema educativo (...): Un nuevo paradigma de la administración de la educación. Costa Rica: Editorial universidad de Costa Rica.
- García, J., (2008). La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente. (Tesis de maestría en educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista P. (2006). Metodología de la investigación. HILL. Cuarta edición. México: Editorial McGraw
- Ley N° 28044, Ley General de Educación.
- Marco del Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu practica como docente y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Ministerio de Educación, aprobada con Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED.
- Medrano, C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02-San Martin de Porres, 2016*". (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Arte Joven.
- Nery, R (2015). *Niveles de conocimiento del marco de buen desempeño docente de los maestros en el distrito de Acobamba, 2015*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo Tarma.
- Oizumi, E. (2005). *Gestión educativa participativa y fundamentos de la planificación*. La Paz: F.A.
- Panduro, B. (2016), *Liderazgo directivo y desempeño docente en el Centro de Educación Técnico Productiva Maynas del distrito de Iquitos, 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Peña, M. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los CETPROS de la UGEL 07 del distrito de Chorrillos – Lima, 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

- PONCE DE LEÓN DÍAZ, Eduardo (2000). Metodología de la investigación Evaluativa y Social. Bogotá - Colombia
- Rossi E. (2003). Teoría de la educación. (1° edición). Lima, Perú.
- Saenz, J. (2016) *Propuesta para operativisar el Currículo para mejorar la Gestión Pedagógica en la Formación Técnica Profesional de los Centro de Educación Técnico Productiva (CETPRO) – Iquitos 2015*. (Tesis Doctoral). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote.
- Saldivar, C. (2017). *Gestión educativa y compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO, UGEL 07, 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Santos (2019), en su tesis titulada “Gestión educativa en el desempeño docente en los CETPROS del distrito de San Martín de Porres, 2019”. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Tenti, E. (2008). *Sociología de la profesionalización docente*. <http://www.ciep.fr/sources/conferences/cd-2008-professionnaliser-les-enseignants-sans-formation-initiale/es/docs/conferences/tenti.pdf>
- Trejo, C. (2019). *Liderazgo transformacional y gestión directiva en los CETPROS de Huacho, 2019*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- UNESCO - Ministerio de Educación. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro docente y su evaluación*. La Habana: Pueblo y Educación.
- XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa (San Luis Potosí, 2017) “Aproximación al Concepto de Desempeño Docente, una Revisión Conceptual Sobre su Delimitación” cuya Temática General: Política y Gestión de la Educación

ANEXOS

ANEXO N° 01

CUESTIONARIOS DE EVALUACIÓN

VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA

INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL CUESTIONARIO

Estimado docente: Lea atentamente cada pregunta, valore y elija la respuesta que mejor la describa acerca de la Gestión Educativa del CETPRO N° 002 “Tumbes”. Por favor expresa la opinión que te merece marcando en cada ítem solo uno de las alternativas de la escala y coloca una (x) en cualquiera de las 3 posibles alternativa, considerando que:

1 = Nunca 2 = A veces = Siempre

N°	ITEMS	PUNTUACION		
		1	2	3
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA				
01	Se elabora el PCI, con respecto a la realidad las demandas estudiantiles.			
02	Los módulos de aprendizajes, van de acorde a lo planificado en el PCI.			
03	En el CETPRO se realiza jornadas de reflexión y capacitación docente.			
04	Cuenta el CETPRO con ambientes (aulas-talleres), adecuadas para el proceso de enseñanza aprendizaje.			
05	En el proceso de monitoreo se cuenta con un plan de acompañamiento pedagógico.			
06	En el CETPRO se reconoce el desempeño pedagógico destacado de los docentes.			
DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA		1	2	3
07	Los miembros de la comunidad educativa del CETPRO, reciben la información sobre la administración de los recursos financieros, mediante una sustentación oportuna.			
08	La implementación, con equipos, materiales y mobiliario, se realiza según las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.			
09	En el CETPRO, se realiza de manera oportuna el control de la asistencia y salida del personal.			
10	El CETPRO, se ejecuta el mantenimiento del local escolar con transparencia e informa el avance y resultado			
11	En el CETPRO, se realiza de manera eficiente el proceso de matrícula.			
12	En el CETPRO, se delegan funciones al personal, para el cumplimiento de objetivos institucionales			
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL		1	2	3
13	Participan los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión (PEI, PAT, PCI, RI).			
14	En el CETPRO, se difunde la visión y misión institucional.			
15	El CETPRO, cuenta con Consejo Educativo Institucional (CONEI) debidamente acreditado por la UGEL.			
16	En el CETPRO, se evalúa con la participación de los docentes, administrativos y estudiantes la ejecución del plan anual de trabajo.			
17	El CETPRO, promueve y firma convenios interinstitucionales con las instituciones públicas y/o privadas de la localidad.			
18	En el CETPRO, se promueve, capacitaciones para el desarrollo de conocimientos, innovaciones y habilidades estratégicas para los docentes			
19	En el CETPRO, existe un clima de confianza y respeto entre los miembros de la comunidad educativa.			
20	En el CETPRO, se motiva y concreta la participación de los actores educativos en la organización, roles y funciones para mejorar los logros de aprendizaje			

MUCHAS GRACIAS

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE
INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL CUESTIONARIO

Estimado docente: Lea atentamente cada pregunta, valore y elija la respuesta que mejor la describa acerca del desempeño docente en el CETPRO N° 002 “Tumbes”. Por favor expresa la opinión que te merece marcando en cada ítem solo uno de las alternativas de la escala y coloca una (x) en cualquiera de las 3 posibles alternativa, considerando que:

1 = Nunca 2 = A veces = Siempre

N°	ITEMS	PUNTUACIÓN		
		1	2	3
DIMENSIÓN CAPACIDAD PEDAGÓGICA				
1	El trabajo pedagógico que realiza, es coherente con el proyecto educativo institucional.			
2	Elabora sus módulos de aprendizaje con los docentes que enseñan la misma opción ocupacional o especialidad.			
3	Planifica sus actividades pedagógicas dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.			
4	Usted demuestra que domina la temática de su módulo de aprendizaje.			
5	Desarrolla estrategias para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta las capacidades terminales de los módulos de aprendizaje.			
6	Implementa estrategias adecuadas de situaciones reales de trabajo en la realización de Prácticas Pre-profesionales para afianzar los aprendizajes.			
DMENSIÓN RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES		1	2	3
7	Comunica su inasistencia con anticipación.			
8	Cumple con el horario de clase establecido.			
9	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.			
10	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.			
11	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.			
12	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.			
DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES		1	2	3
13	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos.			
14	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice las prácticas de acuerdo con su propio interés.			
15	Propicia un ambiente adecuado en el desarrollo de la teoría y la práctica.			
16	Sus estudiantes, están logrando trabajar con empeño y voluntariamente.			
17	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.			
18	Se siente motivado en la participación de actividades institucionales.			

MUCHAS GRACIAS

Escala Valorativa de los cuestionarios:

ESCALA VALORATIVA				
Variable	Total de Ítems	Puntaje	Escala	Niveles y/o rangos
Gestión Educativa	20	60	48-60	Buena
			34-47	Regular
			20-33	Deficiente
Desempeño Docente	18	54	43-54	Buena
			31-42	Regular
			18-30	Deficiente

Fuente: Cuestionarios elaborados por el investigador.

Cuestionario para medir la variable gestión educativa.

Ficha técnica

Autor: Cuestionario original de Ministerio de Educación – DESP.

Año: 2014

Adaptación: Medina Rengifo Roberto Carlos

Objetivo: Medir el nivel mediante la valoración de la variable gestión educativa en el CETPRO de Tumbes.

Descripción: Está compuesto por 20 ítems, distribuido en tres dimensiones: gestión pedagógica (6 ítems), gestión administrativa (6 ítems) y gestión institucional (8 ítems); la escala de valor de medición de los ítems se realizó mediante la escala de Likert, y son los siguientes: Siempre (3 puntos), a veces (2 puntos) y nunca (1 punto).

Aplicación: Individual.

Duración: 45 minutos aproximadamente.

Niveles y/o rangos: Bueno, regular deficiente.

Cuestionario para medir la variable gestión educativa.

Ficha técnica

Autor: Cuestionario original de Ministerio de Educación – DRELM

Año: 2016

Adaptación: Medina Rengifo Roberto Carlos

Objetivo: Medir el nivel mediante la valoración de la variable desempeño docente en el CETPRO Tumbes.

Descripción: Está compuesto por 18 ítems, distribuido en tres dimensiones: capacidad pedagógica (6 ítems), Responsabilidad en el desempeño de funciones (6

ítems) y relaciones interpersonales (6 ítems); la escala de valor de medición de los ítems se realizó mediante la escala de Likert, y son los siguientes: Siempre (3 puntos), a veces (2 puntos) y nunca (1 punto).

Aplicación: Individual.

Duración: 45 minutos aproximadamente.

Niveles y rangos: Bueno, regular deficiente.

Validación de Juicio de expertos para el cuestionario de la variable gestión educativa:

Validador	Resultado
Dr. Santos Gonzalo Silupu del Rosario	Aplicable
Mg. Manuel Coveñas Yman	Aplicable
Mg. Florentino Heraldo Mena Preciado	Aplicable

Fuente: Constancias de validez de instrumento.

Validación de Juicio de expertos para el cuestionario de la variable Desempeño docente:

Validador	Resultado
Dr. Santos Gonzalo Silupu del Rosario	Aplicable
Mg. Manuel Coveñas Yman	Aplicable
Mg. Florentino Heraldo Mena Preciado	Aplicable

Fuente: Constancias de validez de instrumento.

ANEXO N° 02
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS



CERTIFICADO DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA

TÍTULO DE LA TESIS: La gestión Educativa y el desempeño docente en el centro de educación técnico productiva N° 002 – Tumbes 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTION EDUCATIVA	Pedagógica	Diversificación curricular.	1. Se elabora el PCI, con respecto a la realidad las demandas estudiantiles.				/		/		/		/		
			2. Los módulos de aprendizajes, van de acorde a lo planificado en el PCI.				/		/		/		/		
		Capacitación y desarrollo docente.	3. En el CETPRO se realiza jornadas de reflexión y capacitación docente.				/		/		/		/		
			4. Cuenta el CETPRO con ambientes (aulas-talleres), adecuadas para el proceso de enseñanza aprendizaje				/		/		/		/		
		Supervisión pedagógica	5. En el proceso de monitoreo se cuenta con un plan de acompañamiento pedagógico.				/		/		/		/		
			6. En el CETPRO se reconoce el desempeño pedagógico destacado de los docentes.				/		/		/		/		
	Administrativa	Trabajo en equipo	7. Los miembros de la comunidad educativa del CETPRO, reciben la información sobre la administración de los recursos financieros, mediante una sustentación oportuna.				/		/		/		/		
			8. La implementación, con equipos, materiales y mobiliario, se realiza según las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.				/		/		/		/		
		Gestión transparente.	9. En el CETPRO, se realiza de manera oportuna el control de la asistencia y salida del personal.				/		/		/		/		



Institucional	Toma de decisiones.	10. El CETPRO, se ejecuta el mantenimiento del local escolar con transparencia e informa el avance y resultado					✓		✓		✓		✓		
		11. En el CETPRO, se realiza de manera eficiente el proceso de matrícula.					✓		✓		✓		✓		
		12. En el CETPRO, se delegan funciones al personal, para el cumplimiento de objetivos					✓		✓		✓		✓		
	Visión a futuro.	13. Participan los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión (PEI, PAT, PCI, RI).					✓		✓		✓		✓		
		14. En el CETPRO, se difunde la visión y misión institucional.					✓		✓		✓		✓		
	Capacidad de gestión.	15. El CETPRO, cuenta con Consejo Educativo Institucional (CONEI) debidamente acreditado por la UGEL.					✓		✓		✓		✓		
		16. En el CETPRO, se promueve, capacitaciones para el desarrollo de conocimientos, innovaciones y habilidades					✓		✓		✓		✓		
		18. El CETPRO, promueve y firma convenios interinstitucionales con las instituciones públicas y/o privadas de la localidad.					✓		✓		✓		✓		
	Clima institucional.	19. En el CETPRO, existe un clima de confianza y respeto entre los miembros de la comunidad educativa.					✓		✓		✓		✓		
		20. En el CETPRO, se evalúa con la participación de los docentes, administrativos y estudiantes la ejecución del plan anual de trabajo.					✓		✓		✓		✓		
		21. En el CETPRO, se motiva y concreta la participación de los actores educativos en la organización, roles y funciones para mejorar los logros de aprendizaje.					✓		✓		✓		✓		

Firma del Evaluador

SANTOS GONZALO SILLÓN DEL ROSARIO



NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA”

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa con el desempeño docente del centro de educación técnico productiva N° 002 - Tumbes 2019.

DIRIGIDO A: Docentes del centro de educación técnico productiva N° 002 - Tumbes 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SILVIO DEL ROSARIO SANTOS BONZACO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Nunca	A veces	Siempre
-------	---------	---------

SANTOS BONZACO SILVIO DEL ROSARIO



CERTIFICADO DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

TÍTULO DE LA TESIS: La gestión Educativa y el desempeño docente en el centro de educación técnico productiva N° 002 – Tumbes 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO DOCENTE	Capacidad Pedagógica	Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte.	1. El trabajo pedagógico que realiza, es coherente con el proyecto educativo institucional.				/		/		/		/		
			2. Elabora sus módulos de aprendizaje con los docentes que enseñan la misma opción ocupacional o especialidad.				/		/		/		/		
		Selección, organización y tratamiento de los contenidos.	3. Planifica sus actividades pedagógicas dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.				/		/		/		/		
			4. Usted demuestra que domina la temática de su módulo de aprendizaje.				/		/		/		/		
		Utilización de medios de enseñanza.	5. Desarrolla estrategias para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta las capacidades terminales de los módulos de aprendizaje.				/		/		/		/		
			6. Implementa estrategias adecuadas de situaciones reales de trabajo en la realización de Prácticas Pre-profesionales para afianzar los aprendizajes.				/		/		/		/		



Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Asistencia y puntualidad al colegio y a sus clases.	7. Comunica su inasistencia con anticipación.				/		/		/		/		
		8. Cumple con el horario de clase establecido.				/		/		/		/		
	Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes.	9. Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.				/		/		/		/		
		10. Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.				/		/		/		/		
Relaciones interpersonales	Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución	11. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.				/		/		/		/		
		12. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el				/		/		/		/		
	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos.	13. Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos.				/		/		/		/		
		14. Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice las prácticas de acuerdo con su propio interés.				/		/		/		/		
	Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos.	15. Propicia un ambiente adecuado en el desarrollo de la teoría y la práctica.				/		/		/		/		
		16. Sus estudiantes, están logrando trabajar con empeño y voluntariamente.				/		/		/		/		
Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos respecto a la situación socioeducativas.	17. Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.				/		/		/		/			
	18. Se siente motivado en la participación de actividades institucionales.				/		/		/		/			

Firma del Evaluador

SANTOS GONZALO SILVA DEL ROSARIO



NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE”

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa con el desempeño docente del centro de educación técnico productiva N° 002 - Tumbes 2019.

DIRIGIDO A: Docentes del centro de educación técnico productiva N° 002 - Tumbes 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SILVIA DEL ROSARIO SANTOS GONZALEZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Nunca	A veces	Siempre
-------	---------	---------

SANTOS GONZALEZ SILVIA DEL ROSARIO



CERTIFICADO DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA

TÍTULO DE LA TESIS: La gestión Educativa y el desempeño docente en el centro de educación técnico productiva N° 002 – Tumbes 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTION EDUCATIVA	Pedagógica	Diversificación curricular.	1. Se elabora el PCI, con respecto a la realidad las demandas estudiantiles.				X		X		X		X		
			2. Los módulos de aprendizajes, van de acorde a lo planificado en el PCL.				X		X		X		X		
		Capacitación y desarrollo docente.	3. En el CETPRO se realiza jornadas de reflexión y capacitación docente.				X		X		X		X		
			4. Cuenta el CETPRO con ambientes (aulas-talleres), adecuadas para el proceso de enseñanza aprendizaje				X		X		X		X		
		Supervisión pedagógica	5. En el proceso de monitoreo se cuenta con un plan de acompañamiento pedagógico.				X		X		X		X		
			6. En el CETPRO se reconoce el desempeño pedagógico destacado de los docentes.				X		X		X		X		
	Administrativa	Trabajo en equipo	7. Los miembros de la comunidad educativa del CETPRO, reciben la información sobre la administración de los recursos financieros, mediante una sustentación oportuna.				X		X		X		X		
			8. La implementación, con equipos, materiales y mobiliario, se realiza según las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.				X		X		X		X		
		Gestión transparente.	9. En el CETPRO, se realiza de manera oportuna el control de la asistencia y salida del personal.				X		X		X		X		



Institucional	Toma de decisiones.	10. El CETPRO, se ejecuta el mantenimiento del local escolar con transparencia e informa el avance y resultado	X		X		X		X		X		
		11. En el CETPRO, se realiza de manera eficiente el proceso de matrícula.	X		X		X		X		X		
		12. En el CETPRO, se delegan funciones al personal, para el cumplimiento de objetivos	X		X		X		X		X		
	Visión a futuro.	13. Participan los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión (PEI, PAT, PCI, RI).	X		X		X		X		X		
		14. En el CETPRO, se difunde la visión y misión institucional.	X		X		X		X		X		
	Capacidad de gestión.	15. El CETPRO, cuenta con Consejo Educativo Institucional (CONEI) debidamente acreditado por la UGEL.	X		X		X		X		X		
		16. En el CETPRO, se promueve, capacitaciones para el desarrollo de conocimientos, innovaciones y habilidades	X		X		X		X		X		
		18. El CETPRO, promueve y firma convenios interinstitucionales con las instituciones públicas y/o privadas de la localidad.	X		X		X		X		X		
	Clima institucional.	19. En el CETPRO, existe un clima de confianza y respeto entre los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		X		X		
		20. En el CETPRO, se evalúa con la participación de los docentes, administrativos y estudiantes la ejecución del plan anual de trabajo.	X		X		X		X		X		
		21. En el CETPRO, se motiva y concreta la participación de los actores educativos en la organización, roles y funciones para mejorar los logros de aprendizaje.	X		X		X		X		X		

Firma del Evaluador



NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA”

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa con el desempeño docente del centro de educación técnico productiva N° 002 - Tumbes 2019.

DIRIGIDO A: Docentes del centro de educación técnico productiva N° 002 - Tumbes 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MENA PRECIADO, FLORENTINO HERALDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN

VALORACIÓN:

Nunca	A veces	Siempre
-------	---------	---------

FLORENTINO HERALDO MENA PRECIADO



CERTIFICADO DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

TÍTULO DE LA TESIS: La gestión Educativa y el desempeño docente en el centro de educación técnico productiva N° 002 – Tumbes 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO DOCENTE	Capacidad Pedagógica	Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte.	1. El trabajo pedagógico que realiza, es coherente con el proyecto educativo institucional.				X		X		X		X		
			2. Elabora sus módulos de aprendizaje con los docentes que enseñan la misma opción ocupacional o especialidad.				X		X		X		X		
		Selección, organización y tratamiento de los contenidos.	3. Planifica sus actividades pedagógicas dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.				X		X		X		X		
			4. Usted demuestra que domina la temática de su módulo de aprendizaje.				X		X		X		X		
		Utilización de medios de enseñanza.	5. Desarrolla estrategias para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta las capacidades terminales de los módulos de aprendizaje.				X		X		X		X		
			6. Implementa estrategias adecuadas de situaciones reales de trabajo en la realización de Prácticas Pre-profesionales para afianzar los aprendizajes.				X		X		X		X		



Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Asistencia y puntualidad al colegio y a sus clases.	7. Comunica su inasistencia con anticipación.			X		X		X	X		
		8. Cumple con el horario de clase establecido.			X		X		X	X		
Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes.	Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución	9. Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.			X		X		X	X		
		10. Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.			X		X		X	X		
Relaciones interpersonales	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos.	11. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.			X		X		X	X		
		12. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el			X		X		X	X		
Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos.	Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos respecto a la situación socioeducativas.	13. Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos.			X		X		X	X		
		14. Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice las prácticas de acuerdo con su propio interés.			X		X		X	X		
Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos respecto a la situación socioeducativas.	Se siente motivado en la participación de actividades institucionales.	15. Propicia un ambiente adecuado en el desarrollo de la teoría y la práctica.			X		X		X	X		
		16. Sus estudiantes, están logrando trabajar con empeño y voluntariamente.			X		X		X	X		
Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos respecto a la situación socioeducativas.	Se siente motivado en la participación de actividades institucionales.	17. Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.			X		X		X	X		
		18. Se siente motivado en la participación de actividades institucionales.			X		X		X	X		


Firma del Evaluador



NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE”

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa con el desempeño docente del centro de educación técnico productiva N° 002 - Tumbes 2019.

DIRIGIDO A: Docentes del centro de educación técnico productiva N° 002 - Tumbes 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MENA PRECIADO, FLORENTINO HERALDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN

VALORACIÓN:

Nunca	A veces	Siempre
-------	---------	---------


FLORENTINO HERALDO MENA PRECIADO



CERTIFICADO DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA

TÍTULO DE LA TESIS: La gestión Educativa y el desempeño docente en el centro de educación técnico productiva N° 002 – Tumbes 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTION EDUCATIVA	Pedagógica	Diversificación curricular.	1. Se elabora el PCI, con respecto a la realidad las demandas estudiantiles.				/		/		/		/		
			2. Los módulos de aprendizajes, van de acorde a lo planificado en el PCI.				/		/		/		/		
		Capacitación y desarrollo docente.	3. En el CETPRO se realiza jornadas de reflexión y capacitación docente.				/		/		/		/		
			4. Cuenta el CETPRO con ambientes (aulas-talleres), adecuadas para el proceso de enseñanza aprendizaje				/		/		/		/		
		Supervisión pedagógica	5. En el proceso de monitoreo se cuenta con un plan de acompañamiento pedagógico.				/		/		/		/		
			6. En el CETPRO se reconoce el desempeño pedagógico destacado de los docentes.				/		/		/		/		
	Administrativa	Trabajo en equipo	7. Los miembros de la comunidad educativa del CETPRO, reciben la información sobre la administración de los recursos financieros, mediante una sustentación oportuna.				/		/		/		/		
			8. La implementación, con equipos, materiales y mobiliario, se realiza según las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.				/		/		/		/		
		Gestión transparente.	9. En el CETPRO, se realiza de manera oportuna el control de la asistencia y salida del personal.				/		/		/		/		



Institucional	Toma de decisiones.	10. El CETPRO, se ejecuta el mantenimiento del local escolar con transparencia e informa el avance y resultado				/		/		/		/		
		11. En el CETPRO, se realiza de manera eficiente el proceso de matrícula.				/		/		/		/		
		12. En el CETPRO, se delegan funciones al personal, para el cumplimiento de objetivos				/		/		/		/		
	Visión a futuro.	13. Participan los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión (PEI, PAT, PCI, RI).				/		/		/		/		
		14. En el CETPRO, se difunde la visión y misión institucional.				/		/		/		/		
	Capacidad de gestión.	15. El CETPRO, cuenta con Consejo Educativo Institucional (CONEI) debidamente acreditado por la UGEL.				/		/		/		/		
		16. En el CETPRO, se promueve, capacitaciones para el desarrollo de conocimientos, innovaciones y habilidades				/		/		/		/		
		18. El CETPRO, promueve y firma convenios interinstitucionales con las instituciones públicas y/o privadas de la localidad.				/		/		/		/		
	Clima institucional.	19. En el CETPRO, existe un clima de confianza y respeto entre los miembros de la comunidad educativa.				/		/		/		/		
		20. En el CETPRO, se evalúa con la participación de los docentes, administrativos y estudiantes la ejecución del plan anual de trabajo.				/		/		/		/		
		21. En el CETPRO, se motiva y concreta la participación de los actores educativos en la organización, roles y funciones para mejorar los logros de aprendizaje.				/		/		/		/		


Firma del Evaluador



NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA”

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa con el desempeño docente del centro de educación técnico productiva N° 002 - Tumbes 2019.

DIRIGIDO A: Docentes del centro de educación técnico productiva N° 002 - Tumbes 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: COBEÑAS YMAN MANUEL.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA.

VALORACIÓN:

Nunca	A veces	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>
-------	---------	---



CERTIFICADO DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

TÍTULO DE LA TESIS: La gestión Educativa y el desempeño docente en el centro de educación técnico productiva N° 002 – Tumbes 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO DOCENTE	Capacidad Pedagógica	Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte.	1. El trabajo pedagógico que realiza, es coherente con el proyecto educativo institucional.				/		/		/		/		
			2. Elabora sus módulos de aprendizaje con los docentes que enseñan la misma opción ocupacional o especialidad.				/		/		/		/		
	Selección, organización y tratamiento de los contenidos.	3. Planifica sus actividades pedagógicas dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.				/		/		/		/			
		4. Usted demuestra que domina la temática de su módulo de aprendizaje.				/		/		/		/			
	Utilización de medios de enseñanza.	5. Desarrolla estrategias para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta las capacidades terminales de los módulos de aprendizaje.				/		/		/		/			
		6. Implementa estrategias adecuadas de situaciones reales de trabajo en la realización de Prácticas Pre-profesionales para afianzar los aprendizajes.				/		/		/		/			



Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Asistencia y puntualidad al colegio y a sus clases.	7. Comunica su inasistencia con anticipación.				/		/		/		/		
		8. Cumple con el horario de clase establecido.				/		/		/		/		
	Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes.	9. Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.				/		/		/		/		
		10. Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.				/		/		/		/		
	Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución	11. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.				/		/		/		/		
		12. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el				/		/		/		/		
	Relaciones interpersonales	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos.	13. Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos.				/		/		/		/	
			14. Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice las prácticas de acuerdo con su propio interés.				/		/		/		/	
		Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos.	15. Propicia un ambiente adecuado en el desarrollo de la teoría y la práctica.				/		/		/		/	
			16. Sus estudiantes, están logrando trabajar con empeño y voluntariamente.				/		/		/		/	
Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos respecto a la situación socioeducativas.		17. Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.				/		/		/		/		
		18. Se siente motivado en la participación de actividades institucionales.				/		/		/		/		


Firma del Evaluador



NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE”

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa con el desempeño docente del centro de educación técnico productiva N° 002 - Tumbes 2019.

DIRIGIDO A: Docentes del centro de educación técnico productiva N° 002 - Tumbes 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: COBENAS YMAN MARQUEL

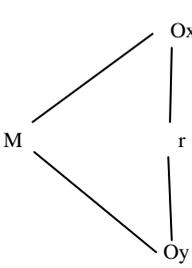
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

VALORACIÓN:

Nunca	A veces	Siempre ✓
-------	---------	-----------

ANEXO N° 03
MATRIZ DE CONSISTENCIA

La administración curricular y el desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva N° 002 - Tumbes 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLÓGICO
			Gestión educativa	
GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa con el desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva N° 002 - Tumbes 2019?	GENERAL Determinar la relación que existe entre la gestión educativa con el desempeño docente del centro de educación técnico productiva N° 002 - Tumbes 2019. ESPECÍFICOS Identificar el nivel de la gestión educativa en el centro de educación técnico productiva N° 002 - Tumbes 2019. Identificar el nivel del desempeño docente en el centro de educación técnico productivo N° 002 - Tumbes 2019. Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la dimensión práctica educativa del desempeño docente en el centro de educación técnico productiva N° 002 - Tumbes 2019. Determinar la relación significativa de la gestión educativa y la dimensión Aspectos personales del desempeño docente en el centro de educación técnico productiva N° 002 - Tumbes 2019. Determinar la relación significativa de la gestión educativa y la dimensión Aspectos formales del desempeño docente en el centro de educación técnico productiva N° 002 - Tumbes 2019.	GENERAL H ₁ : La gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva N° 002 - Tumbes 2019. H ₀ : La gestión educativa no se relaciona significativamente con el desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva N° 002 - Tumbes 2019	Dimensiones Dimensión Pedagógica Dimensión Institucional Dimensión Administrativo	Población - muestra 30 Docentes  M= Muestra Ox= Gestión educativa Oy=Desempeño docente R =Relación entre Ambas variables.
			VARIABLE: Desempeño docente Dimensiones Capacidades pedagógicas. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Relaciones interpersonales.	

ANEXO N° 04
DOCUMENTOS DE GESTIÓN



**SOLICITA: APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS
DE INVESTIGACIÓN**

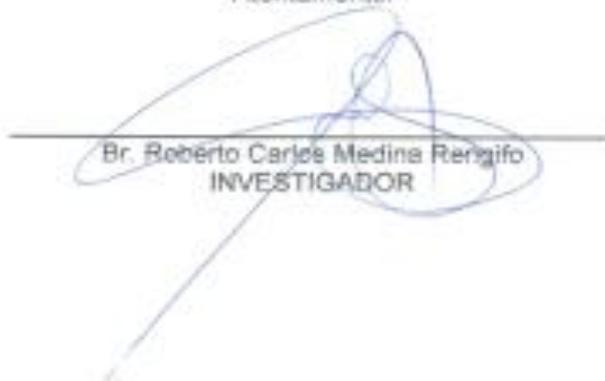
Prof. Jaime Silva Marchan
DIRECTOR DEL CETPRO N° 002 - TUMBES.

Roberto Carlos Medina Rengifo con DNI N° 00255209, alumno de la maestría en Administración de la Educación de la escuela de post grado de la universidad "César Vallejo" de Trujillo, recuro al despacho de su digno cargo, para pedir me autorice, la aplicación de mis instrumentos (Cuestionarios) a los docentes que Usted tan dignamente lidera, documentos técnicos que servirán para el recojo de datos, y la elaboración y redacción de mi trabajo de investigación (Tesis) denominado "Gestión Educativa y desempeño docente en el centro de educación técnico productiva de Tumbes".

Conocedor de su alto espíritu de investigación no dudo de su aceptación.

Propicia es la oportunidad para expresar mis consideraciones y estima.

Atentamente,



Br. Roberto Carlos Medina Rengifo
INVESTIGADOR

RECIBIDO
7-28-5-19
JSM



PERU

Ministerio
de Educación

Unidad de Gestión
Educativa Local
Tumbes

Centro de Educación
Técnico Productiva
N° 002 - Tumbes



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

AUTORIZACIÓN

El Director del Centro de Educación Técnico Productiva N° 002, del distrito, provincia y región de Tumbes que suscribe.

AUTORIZA:

Al Br. **Roberto Carlos Medina Rengifo**, identificado con DNI N° 00255209, alumno del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, de la escuela de postgrado de la UCV, a fin de que aplique sus instrumentos de investigación (cuestionarios) a los docentes de esta casa de estudios, en razón de su trabajo de investigación denominado "Gestión Educativa y desempeño docente en el centro de educación técnico productiva de Tumbes".

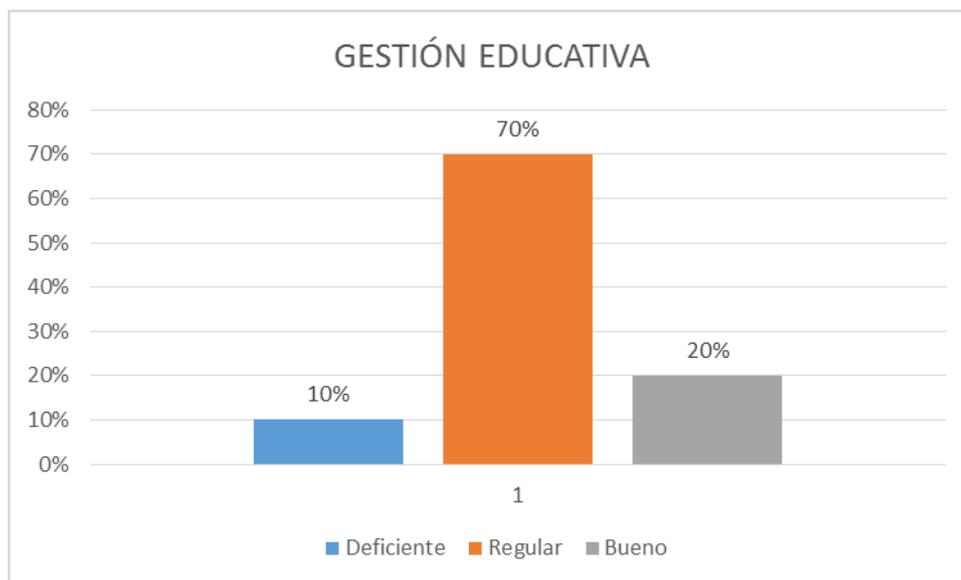
Se expide la presente a solicitud de la interesada, para los fines que estime pertinente.

Tumbes, mayo del 2019

Atentamente;

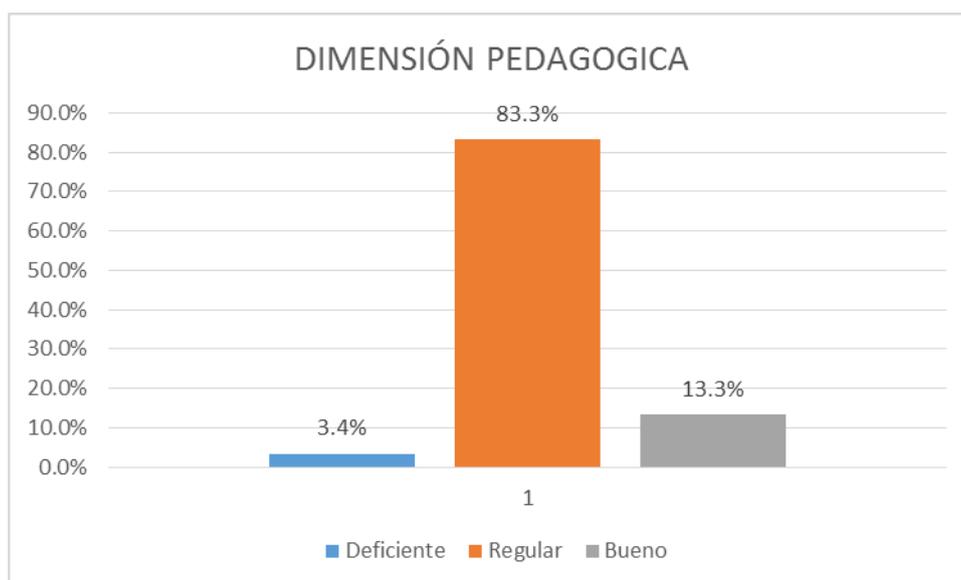
ANEXO N° 05 FIGURAS ESTADISTICAS

Figura 1. Nivel de gestión educativa del centro de educación técnico productiva N° 002 Tumbes 2019.



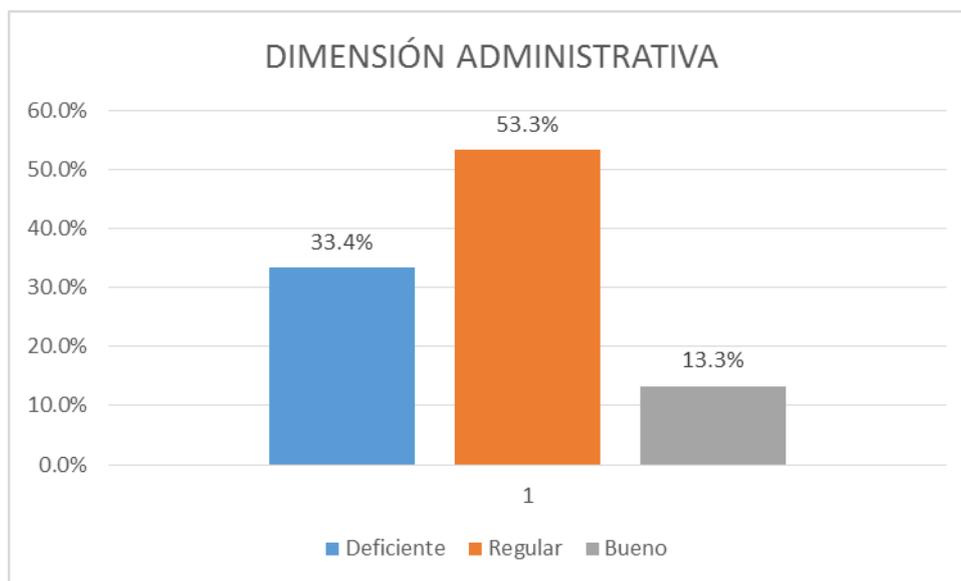
Fuente: Tabla N° 05.

Figura 2. Nivel de la dimensión pedagógica de la gestión educativa en el centro de educación técnico productiva N° 002 Tumbes 2019.



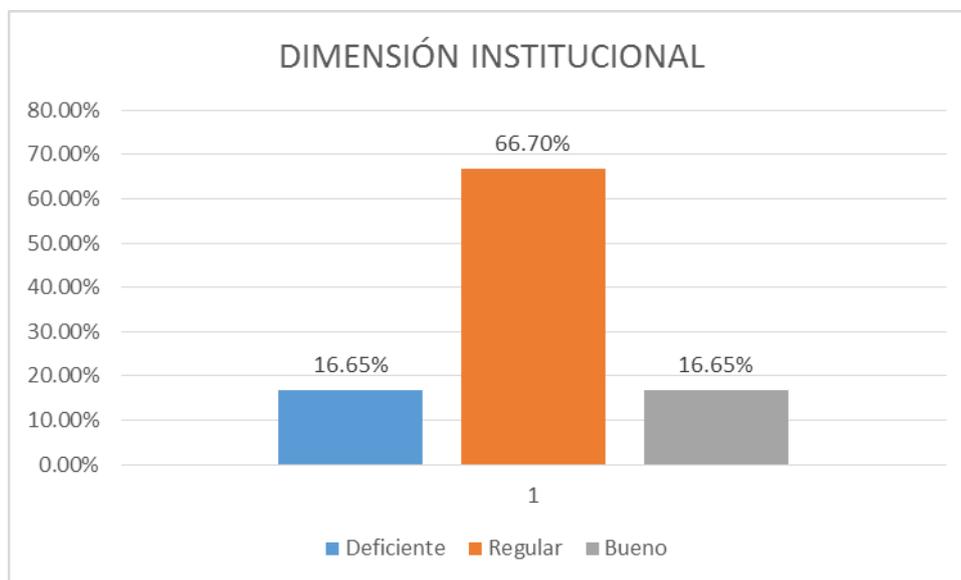
Fuente: Tabla N° 06.

Figura 3. Nivel de la dimensión administrativa de la gestión educativa en el centro de educación técnico productiva N° 002 Tumbes 2019.



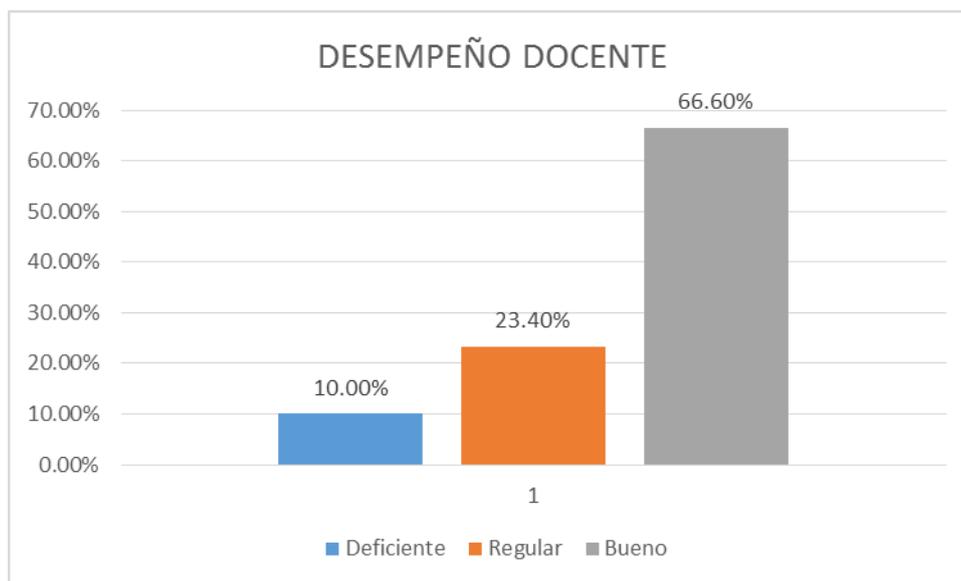
Fuente: Tabla N° 07.

Figura 4. Nivel de la dimensión institucional de la gestión educativa en el centro de educación técnico productiva N° 002 Tumbes 2019.



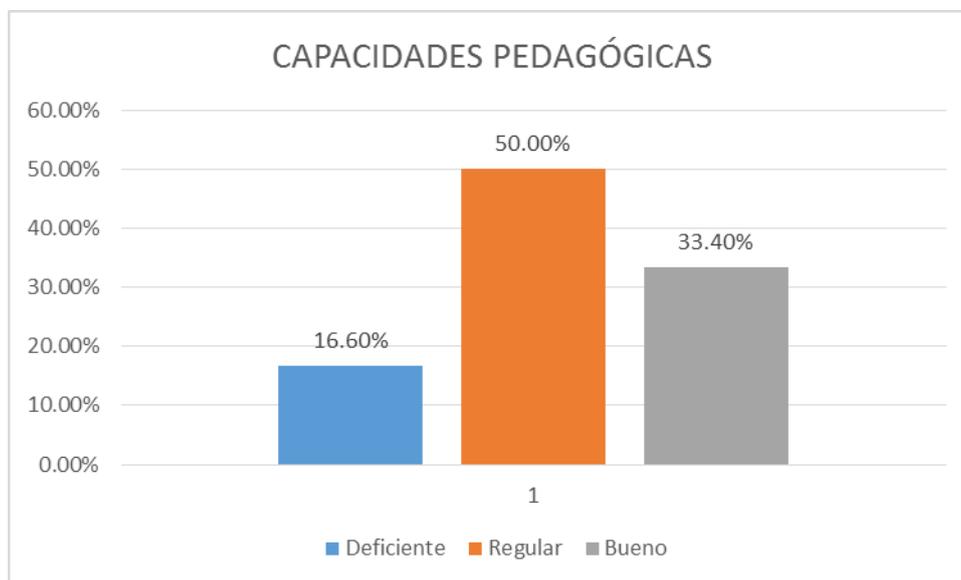
Fuente: Tabla N° 08.

Figura 5. Nivel de desempeño docente del el centro de educación técnico productiva N° 002 Tumbes 2019.



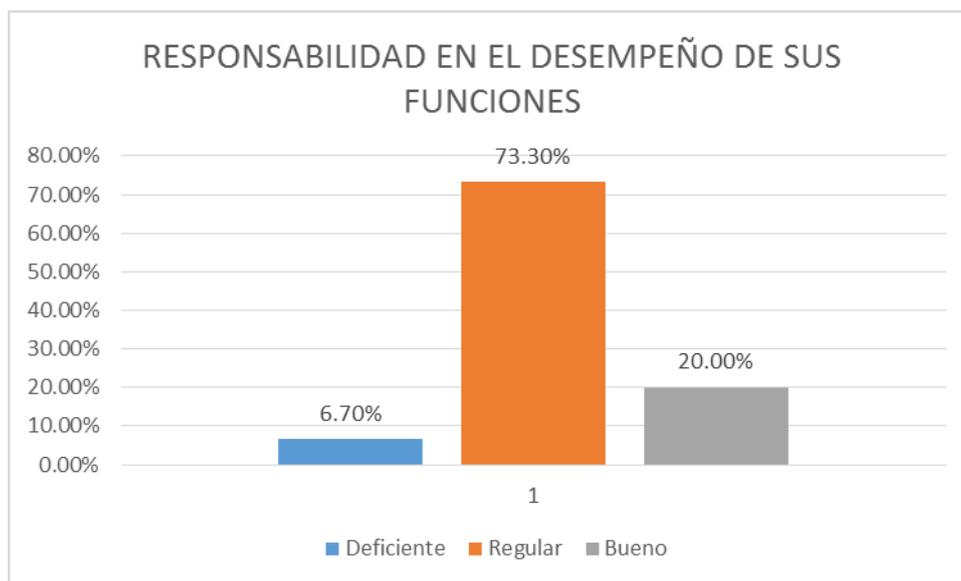
Fuente: Tabla N° 9.

Figura 6. Nivel de la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño docente en el centro de educación técnico productiva N° 002 Tumbes 2019.



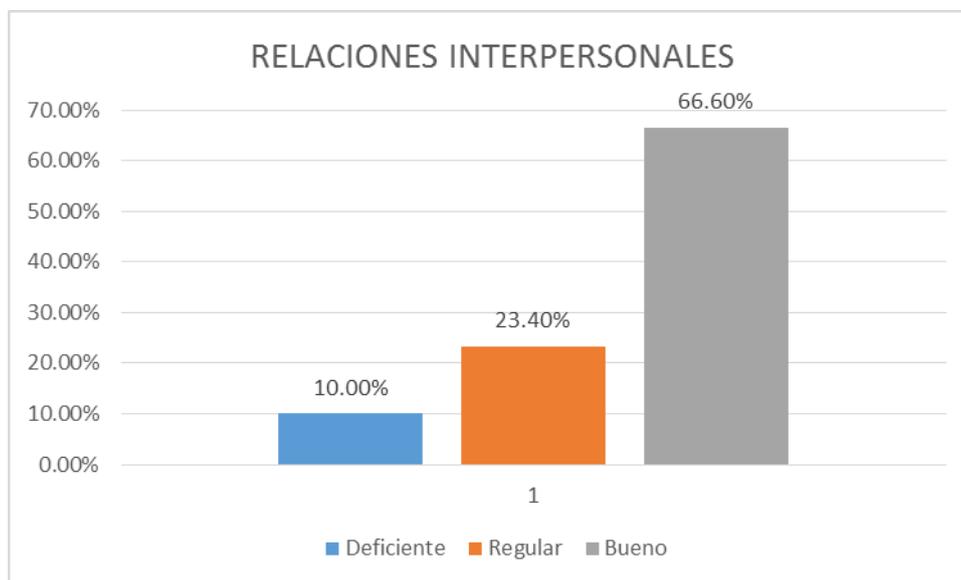
Fuente: Tabla N° 10.

Figura 7. Nivel de la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente en el centro de educación técnico productiva N° 002 Tumbes 2019.



Fuente: Tabla N° 11.

Figura 8. Nivel de la dimensión Relaciones interpersonales del desempeño docente en el centro de educación técnico productiva N° 002 Tumbes 2019.



Fuente: Tabla N° 12.

**ANEXO N° 06
ACTAS**

Acta de Aprobación de Originalidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Kony Luby Duran Llaro, docente del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad Cesar Vallejo de Piura y revisora del trabajo académico "**Gestión educativa y desempeño docente en el centro de educación técnico productiva de Tumbes**", del estudiante **Medina Rengifo Roberto Carlos**, he constatado por medio del uso de la herramienta Turnitin lo siguiente que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 23% verificable en el Reporte de Originalidad del Programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo de Piura.

Piura, 03 de diciembre de 2019



Dra. KONY LUBY DURAN LLARO
ASESORA DE TESIS

Reporte de Turnitin

Gestión Educativa y desempeño docente en el centro de educación técnico productiva de Tumbes

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	16%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad de Piura Trabajo del estudiante	<1%
5	Submitted to Colegio Champagnat Trabajo del estudiante	<1%
6	www.unav.es Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Universidad Femenina del Sagrado Corazón	<1%

Trabajo del estudiante

9	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
11	Submitted to Centro Escolar Entrevalles Trabajo del estudiante	<1 %
12	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
13	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Apagado

Autorización de Publicación de Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	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, Roberto Carlos Medina Pengiro, identificado con DNI N° 00255109 egresado del Programa de Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión educativa y desempeño docente en el centro de educación técnico productiva de Tumbes"; 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:




DNI: N° 00255109

FECHA: 20 de Julio del 2019

Versión Final de Trabajo 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 LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. Roberto Carlos Medina Rengifo

INFORME TITULADO:

Gestión Educativa y Desempeño Docente en el Centro de Educación Técnico Productiva de Tumbes
PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

Maestro de Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: *20 de Julio del 2019*

NOTA O MENCIÓN: *Aprobado por Unanimidad*



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA