



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa
República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019

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

AUTORA:

Br. Miroslava Giovanna Izquierdo Rodríguez (ORCID: 0000-0001-9111-5396)

ASESOR:

Dr. Carlos Sixto Vega Vilca (ORCID: 0000-0002-2755-8819)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por ser mi guía en todas las cosas que me propongo, a mis padres, hermanos que me impulsan a ser cada vez mejor y cuento siempre con su apoyo incondicional.

Agradecimiento

A Dios, por ser parte importante en mi vida sin él no soy nada, a mi familia, a mis profesores que me ayudaron con sus conocimientos para la culminación de esta meta tan importante en mi vida. Gracias a todos.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Miroslava Giovanna Izquierdo Rodríguez con DNI N° 09626260, estudiante del programa Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presenté mi trabajo académico titulado *Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019*, presentada para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Los Olivos, enero de 2020.



Miroslava Giovanna Izquierdo Rodríguez

DNI 09626260

Índice

| | Pág |
|---|----------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Página del jurado | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Índice | vi |
| Índice de tablas | viii |
| Índice de figuras | ix |
| Resumen | x |
| Abstract | xi |
| I. Introducción | 1 |
| II. Método | 11 |
| 2.1 Tipo y diseño de investigación | 11 |
| 2.2 Operacionalización | 12 |
| 2.3 Población | 13 |
| 2.4 Técnica de instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 14 15 |
| 2.5 Métodos de análisis de datos | 15 |
| 2.6 Aspectos éticos | 15 |
| III. Resultados | 16 |
| IV. Discusión | 21 |
| V. Conclusiones | 26 |
| VI. Recomendaciones | 27 |
| Referencias | 28 |
| Anexos | |
| Anexo 1: Matriz de consistencia | 33 |
| Anexo 2: Certificado de validez de los instrumentos | 35 |
| Anexo 3: Muestra piloto y confiabilidad | 43 |
| Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos | 44 |
| Anexo 5: Matriz de datos | 48 |

| | |
|--|----|
| Anexo 6: Constancia para realizar la investigación | 56 |
| Anexo 7: Ficha técnica | 57 |
| Anexo 8: Pantallazo del Turnitin | 58 |

Índice de tablas

| | pág |
|---|-----|
| Tabla 1 Matriz de operacionalización de la gestión educativa | 12 |
| Tabla 2 Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente | 13 |
| Tabla 3 Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Gestión Educativa | 14 |
| Tabla 4 Niveles de confiabilidad | 15 |
| Tabla 5 Distribución de porcentajes de los niveles de gestión educativa y sus dimensiones | 16 |
| Tabla 6 Distribución de porcentajes de los niveles de desempeño docente y sus dimensiones | 17 |
| Tabla 7 Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov | 18 |
| Tabla 8 Índices de correlación entre la gestión educativa, sus dimensiones y el desempeño docente | 19 |
| Tabla 9 Índices de correlación entre las dimensiones de la gestión educativa y el desempeño docente | 20 |

Índice de figuras

| | pág |
|--|-----|
| Figura 1 Distribución porcentual de los niveles de gestión educativa y sus dimensiones en la institución educativa República de Colombia. | 16 |
| Figura 2 Distribución porcentual de los niveles del desempeño docente y sus dimensiones en la institución educativa República de Colombia. | 17 |

Resumen

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019. La investigación tiene metodología cuantitativa, con diseño no experimental, correlacional, nivel básica, la población y la muestra compuesta por 84 personas, para recoger los datos usamos el cuestionario, en la gestión educativa el cuestionario tuvo 32 ítems, cuya confiabilidad con Alfa de Cronbach fue 0,934 y en el desempeño docente fue con 27 ítems y una confiabilidad de 0,907 . Los resultados fueron: En la gestión educativa es adecuada en un (67,9%); en sus dimensiones: gestión organizacional es adecuada en (57,1%); en la gestión administrativa es adecuada en (63,1%); en la gestión pedagógica es adecuada en (79,8%) y en la gestión comunitaria es inadecuada en (60,7%) y en la variable desempeño docente el nivel es eficiente. Se concluye que existe relación positiva y alta entre la gestión educativa y el desempeño docente así como en sus dimensiones. Además, la correlación de las variables es significativa de acuerdo a Rho de Spearman =.869

Palabras clave: Gestión educativa, gestión organizacional, gestión administrativa, gestión pedagógica, gestión comunitaria.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between the educational management and the teaching performance of the Educational Institution Republic of Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019. The research has quantitative methodology, with non-experimental, correlational design, basic level, the population and the sample composed of 84 people, to collect the data we used the questionnaire, in the educational management the questionnaire had 32 items whose reliability with Cronbach's Alpha was 0,934, and in the teaching performance it was with 27 items and reliability of 0,907. The results were: In the educational management is adequate in (67,9%); in its dimensions: organizational management is adequate in (57,1%); in administrative management it is adequate in (63,1%); in pedagogical management it is adequate in (79,8%) and in community management it is inadequate in (60,7%) and in the teaching performance variable the level is efficient. It is concluded that there is a positive and high relationship between educational management and teacher performance as well as its dimensions. In addition, the correlation of the variables is significant according to Spearman's $Rho = .869$

Keywords: Educational management, organizational management, administrative management, pedagogical management, community management.

I. Introducción

A nivel mundial la preocupación es la educación y su mejora por alcanzar la calidad, la globalización ha originado una revolución científico técnico lo que obliga a las organizaciones a sufrir cambios en el proceso de enseñanza. El estudio realizado por McKinsey y Company (2007) en diez sistemas educativos con resultados potentes en el informe PISA y TIMSS en diferentes países del mundo de alta trayectoria, en estos sistemas educativos se tienen en cuenta cuatro factores que determinan su éxito, los cuales se refieren a la selección de la calidad de docentes que ingresan a la carrera profesional, inclusive en Finlandia, es un honor ser docente ; la segunda clave radica en la calidad de relación que existe entre el docente y el estudiante, lo cual determina los mejores logros en el desarrollo de sus capacidades ; la tercera clave es el papel de los líderes educativos, el director en Finlandia es seleccionado según competencias específicas y elegido por el consejo municipal, debe dedicar el 80% de su actividad a planificar, organizar y ejecutar mejoras en la instrucción, en fortalecer las capacidades y motivaciones de los docentes sobre su propia instrucción y por último y no menos importante es la retroalimentación de los docentes en equipo, lo cual permite un aprendizaje compartido, creando ambientes de intercambio de experiencias en mejora de excelente resultados en la calidad educativa . Por su parte Kotter (1997) un directivo es el que lleva a la planificación en todos los aspectos que tengan que ver con la organización. Maneja el tiempo, las acciones para el logro de los fines, es idóneo en la elaboración y gestión de presupuestos y conoce de finanzas.

Uno de los objetivos de la UNESCO, es garantizar una educación de calidad, ya que la Educación es un derecho que tienen los individuos, de allí que el objetivo estratégico al 2021, contempla que los discentes y entidades alcancen aprendizajes oportunos y de calidad. Se requiere que los centros educativos desarrollen una gestión educativa eficiente y que exista un líder pedagógico de la comunidad educativa, que permita un trabajo organizado para lograr objetivos y metas planteadas en su misión y visión.

El Perú, frente al escenario mundial, también ha realizado cambios a nivel educativo, desde el informe FORGE (2015), donde hubo un diagnóstico de la educación del interior del país con opiniones de los diferentes gestores educativos, así como los focus group de expertos a nivel latinoamericano, pero los cambios han sido progresivos en la escuela pública y urbana, no en la rural ni en la privada. Nuestras políticas educativas a

nivel público, tratan de empoderar el liderazgo pedagógico de los directivos, pero todavía los cambios no se visualizan, hay poco tiempo de monitoreo pedagógico, evaluación de procesos educativos o desarrollo de las estrategias que promuevan la autonomía del aprendizajes o asesoramiento en la evaluación formativa que respalde el aprendizaje por descubrimiento, o la retroalimentación necesaria después del monitoreo. Por otro lado el trabajo en equipo de la comunidad educativa; la gestión educativa eficiente, debe darse a la interrelación de sus miembros, el clima de convivencia escolar.

Nuestro país no ajeno a estos cambios que se dan a nivel mundial y en América Latina, está transformando el nexo entre Estado y Sociedad Civil, a través de ciertas tareas que, en educación son limitados y complejos. La problemática radica, que el servicio educativo no responde a las demandas y requerimientos de la comunidad educativa, en lo relacionado a normas, desempeño docente y puntualidad. Los fines de una gestión educativa eficiente y eficaz, es brindar opciones de nuevos planteamientos para planificar la gestión de la escuela, y el buen desempeño docente que tenga resultados en el contenido educativo, que responda a la realidad educativa en todos los ámbitos. Ante lo mencionado anteriormente, es importante establecer de qué forma la gestión educativa se asocia con el desempeño docente del nivel secundario de la Institución “República de Colombia” distrito Independencia Lima 2019. Existe cierto liderazgo del director, toma decisiones considerando que son las más acertadas, trata de cumplir con metas propuestas y busca un clima adecuado en el ambiente laboral e indaga por un trabajo con la ayuda de todos, pero algunos docentes son muy individualistas no realizan trabajo en equipo. La evaluación del docente debe ser para ver los requerimientos de él, pero las supervisiones causan molestia en el docente cuando el directivo da su aporte. Además, la evaluación se da dentro de un marco general, la observación en el aula y la autoevaluación.

De acuerdo a lo expresado planteamos el problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión educativa y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019? Y los problemas específicos se refieren a: ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019?, ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019?, ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente de la Institución educativa

República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019? y ¿Cuál es la relación entre la gestión comunitaria y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019?

Así en el marco internacional, una investigación realizada por Martínez, Guevara y Valles (2016) su objetivo fue determinar si el desempeño docente influye en la calidad educativa, trabajó con cinco zonas escolares, con una población de 53 docentes y una muestra de 42. Corte mixto, con proceso comprensivo-correlacional, la información fue recabada a través de videograbaciones y se usó también una lista de cotejo. Los resultados: los profesores expresan que la calidad educativa no está en función solamente del desempeño, sino que existen cuatro factores (colegio, padres de familia, docentes, autoridades de gobierno) que requieren de un trabajo en equipo y en colaboración. Así mismo hay correlación entre los años que trabajó el profesor y las notas alcanzadas por los estudiantes en exámenes estandarizados que repercuten en el maestro, con correlación de Pearson de 0,578 pero no existe relación entre el desempeño docente y la calidad educativa.

Por su parte Narea y Páez (2015). El propósito fue determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño directivo y docente. El estudio fue correlacional, con metodología cuantitativa; la muestra de 25 personas. Usaron el cuestionario, además existen diferencias entre maestros antiguos y nuevos a nivel institucional; se evidencia que no existe la comunicación entre la comunidad educativa y la carencia de habilidades adecuadas para control y solución de las diferentes problemáticas en el centro educativo. El 71% de los docentes afirma que el clima organizacional incide en el desempeño docente, el 57% la comunicación debe ser abierta y flexible, el 86% dice que la gestión será eficaz y eficiente si los directivos ayudan a que los docentes sean estimulados por su desempeño y el 71% que las decisiones deben ser de manera conjunta.

Así mismo Ruiz (2016), el objetivo fue determinar la gestión de la calidad del desempeño en los docentes del área de lenguaje del colegio La Salle, Ecuador. La población estuvo conformado por 66 profesores del área, el instrumento para recabar la información fue el cuestionario. Las áreas evaluadas fueron el clima escolar y gestión del aprendizaje. Se tomó en cuenta dentro del estudio tres grupos A, B y C, los docentes B tiene el porcentaje más bajo, con el 33%, los docentes C el 62% y los docentes A con el 73%, necesitando mayor capacitación los del grupo B y los estudiantes perciben que la calidad de los docentes depende de la gestión curricular y del aprendizaje.

Por otro lado Arias (2015), planteó como propósito evaluar el desempeño profesional de formadores de profesores en el Salvador. Como no existía un modelo de evaluación, se diseñó un manual tomando como referencia modelos internacionales contextualizados al Salvador. La muestra fue conformada por 262 docentes. Utilizó el cuestionario. Los resultados muestran que el 84% presenta proceso de planificación, en el desarrollo de la docencia el 76% toma en cuenta los saberes previos, en la innovación y mejora el 48% emplea tecnologías de información y en las condiciones institucionales el 46% ejerce la formación de docente cumpliendo las normas. Recomienda diseñar un manual que cumpla con las necesidades de la evaluación de los programas educativos de cada país.

Finalmente Orejuela (2019), cuyo propósito fue analizar si el clima laboral influye en el desempeño docente, metodología mixta, trabajo de corte transaccional, descriptiva y correlacional, con una muestra de 35 profesores, muestreo no probabilístico los que en el aspecto cualitativo participaron en una encuesta y en el cuantitativo hubo un pre y post test cuyas dimensiones fueron la organización, comunicación y trabajo colaborativo. En cuanto al clima laboral es malo en un 66%, en cuanto a la organización el 68,57% que casi siempre programa el trabajo a llevarse a cabo el grado de comunicación en el 54,29% hay nivel de comunicación y en cuanto al trabajo en equipo aseguran que no es adecuado que no ayuda a la discusión en un 71,4%.

El trabajo se apoyó en estudios nacionales como el de Damas y Oliva (2017), su objetivo general determinar si la gestión educativa institucional tiene relación con la satisfacción de los alumnos, trabajo descriptivo correlacional, nivel básico, diseño no experimental, corte transversal, utilizó para recoger los datos cuestionarios y la población fue 267 estudiantes. Los resultados fueron 179 estudiantes manifiestan que está en un nivel medio y equivale al 67%, en la gestión pedagógica, 154 estudiantes (57,7%) afirman que está en un nivel medio, en la gestión financiera, 136 estudiantes (50,9%) en un nivel medio, en la gestión de recursos materiales, nivel medio 167 estudiantes (62,5%) y en la satisfacción de la calidad la segunda variable expresan que nivel medio 162 estudiantes (60,7%). La conclusión fue que hay asociación directa y significativa entre la gestión institucional y la satisfacción de los estudiantes de acuerdo a la correlación de rho de Spearman.

Por otro lado Romero (2017), el objetivo general fue determinar como la planificación estratégica influye en la calidad de la gestión educativa, enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, los datos se recogieron a través del cuestionario, la población fue de 1053 personas y la muestra fue 383. Concluye que hay relación positiva del 86% entre las variables y además la correlación es directa y significativa con rho de Spearman =0.782 y la planificación estratégica se relaciona de manera significativa con la misión con Rho de Spearman =.763, la visión rho de Spearman =.776 y el entorno con rho de Spearman de =.754.

Así mismo Basurto (2019), el objetivo fue determinar la relación entre el conocimiento sobre la acreditación y desempeño docente, trabajo descriptivo, básico, correlacional causal. La muestra compuesta por 81 profesores. Utilizaron dos cuestionarios. Además, se encontró que el conocimiento del nuevo modelo de acreditación bajo estándares nacionales no influye en la enseñanza, seguimiento del desempeño y la preparación del material didáctico.

Por otro lado Sosa (2017), planteó como fin del estudio determinar la influencia de la gestión educativa en el buen desempeño, descriptivo, diseño no experimental, la población de estudio fueron 1260 docentes y la muestra 294, el cuestionario fue usado para recolectar los datos. Los resultados: el 48% está de acuerdo con la gestión educativa, en la gestión institucional el 71% afirma que es fundamental para mejorar el desempeño docente, en la gestión pedagógica el 57% respondió que es fundamental para el desempeño docente, la gestión comunitaria están totalmente de acuerdo el 35% y la gestión administrativa contestó el 73% en gran medida. La conclusión fue que la gestión educativa influye en el Buen desempeño.

Así mismo Tinco (2016), el objetivo fue evaluar la influencia de la gestión educativa en el clima laboral de los docentes, presentando una visión cuantitativa, descriptivo correccional, con una población de 100 docentes, empleando el cuestionario. Concluye que la gestión educativa se asocia significativamente con el clima laboral (rho = 0,874). Además Alcántara (2018) ejecutó una investigación, trabajó con el objetivo general determinar la relación entre gestión educativa y la calidad de la educación, estudio de tipo básica, diseño no experimental, descriptivo, correlacional, con el grupo poblacional de 120 profesores, la misma que recolectó la información con cuestionarios. Los resultados fueron: En la gestión educativa, muy adecuado en 87 personas (72,5%), dimensión institucional

muy adecuado en 85 personas (70,8%), dimensión administrativa muy adecuado en 77 personas (64,2%); en la dimensión pedagógica es muy adecuado en 81 personas (67,5%) y en la dimensión comunitaria, muy adecuado en 87 personas (72,5%), en la segunda variable calidad de la educación es satisfactorio en 85 sujetos (70,8%). La conclusión fue que la relación de las variables se hizo con Rho de Spearman que afirma que hay correlación entre las variables de investigación $=0.485$. Finalmente Rosario (2016), tuvo como propósito determinar si hay relación entre la gestión educativa y el desempeño docente, trabajo de nivel básica, descriptivo, correlacional, con una muestra de 275 personas, se recolecto la información con dos cuestionarios. La conclusión fue que Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente con un Rho de Spearman $0,837$ también sucede con las dimensiones gestión institucional con el desempeño docente Rho de Spearman $=.821$ con la gestión administrativa Rho $=.0816$, gestión pedagógica Rho $=,0,894$ y con la gestión comunitaria Rho $=.812$

Luego se planteó el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019 y los objetivos específicos son : Determinar la relación entre la gestión organizacional y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019. Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019. Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019. Determinar la relación entre la gestión comunitaria y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019.

La gestión educativa, tenemos el término gestión viene de “gestio” que tiene que ver con la acción y realización de diligencias con eficiencia y rapidez, Amat (1996) sostuvo que que la gestión incluye de forma constante tanto la planificación, como la ejecución y evaluación de las acciones que un grupo humano lo realiza en una determinada área. La gestión es un proceso complicado, que se debe llevar a cabo con mucha responsabilidad y el talento humano es importante en todo el proceso. Por su parte Koontz-Weihrich (1998) manifiestan que la gestión es la interrelación de decisiones con respecto a los recursos internos que están disponibles dentro de la institución con sus propósitos

generales y las particularidades del medio en el desarrollo. El que tiene a su cargo la gestión tiene que tener conocimientos de todos los recursos humanos y materiales que componen la Institución. Por otro lado Alvarado (2006) expresa que es el uso de un grupo de técnicas, herramientas y procesos para manejar los recursos y desarrollar las tareas de la institución, la gestión tiene que ver con los medios y propósitos a lograr. La gestión debe tener en cuenta todas las herramientas que le lleven a la consecución de los objetivos.

Arriaga (2008) por su parte dice que las instituciones tienen como fin cambiar a los estudiantes en su manera de accionar de allí que la gestión educativa posee el compromiso de dirigir y orientar la educación de los estudiantes. El fin de las instituciones es realizar un cambio en ellos, pero para ello los directivos deben saber conducir, dirigir, orientar para lograr los objetivos. Así mismo Pérez (1998) afirmó que es el procedimiento en el que los administradores educativos indagan por las actividades que van realizar de acuerdo a los fines de la institución, y los resultados que desean alcanzar. Frigerio, Poggi, Tiramonti y Aguerrondo (1992) manifestaron que es aquella que está orientada a producir en los centros educativos, en las organizaciones administrativas y pedagógicas, los procedimientos internos de la gestión institucional con extensión a los padres y la comunidad.

Así mismo la UNESCO (2011) menciona a una organización entre los que conforman el grupo educativo y la función que realizan, las interrelaciones que producen entre ellos, la forma como enfrentan los problemas, en concordancia con las normas, reglas, principios para producir situaciones de aprendizaje. Existen propuestas de dimensiones como la institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria

Para Rico (2015) la gestión se compone de un grupo de recursos, ideas, formulaciones y otras situaciones presentes en la organización, con la finalidad de alcanzar los propósitos planeados para el desempeño eficaz, de la entidad.

Chávez y Montenegro (2007) afirman que las empresas están dirigidas por directores, gerentes, administradores que permiten el desarrollo o el estancamiento de las instituciones, pueden producir competitividad o brindar calidad en las instituciones educativas. Los directores deben ser personas que se capaciten constantemente ya que es difícil dirigir a grupos humanos, y debe haber cierto liderazgo para llevar la institución de la mejor manera,

debe tener disciplina, proceso, saber dirigir personas y la gestión en las escuelas es orientar el trabajo diario.

Casassús (2000) planteó siete modelos entre ellos tenemos el modelo normativo que se encarga de las normas, para poner en práctica y poder lograr cosas en el futuro, sus representantes fueron Taylor y Fayol, luego tenemos el modelo prospectivo es el futuro incierto, previsible, su representante fue Godet posteriormente el modelo de planificación estratégica que ayudó a la optimización y articulación de recursos humanos, materiales, técnicos o financieros, su representante fue Benveniste. Con el modelo estratégico situacional tratan de ver los problemas en el proceso para alcanzar el propósito, indaga las concordancias y los consensos de tipo social su exponente principal Carlos Matus. Luego los modelos de calidad total buscan estándares de calidad, menos errores, mejora continua Deming, Crosby, Senge (representantes). En el modelo de reingeniería transformación cualitativa, es cambiar si algo está mal pero en forma total, exponente Hammer y finalmente el modelo comunicacional uso de destrezas de comunicación. Representantes: Austin, Searle, Maturana y Varela.

Según Frigerio, Poggi, Tiramonti y Aguerro (1992) plantea como dimensiones tenemos la gestión organizacional, los actores educativos desarrollan su trabajo en el marco de una institución, seguidamente la gestión administrativa, acciones en la que incluyen recursos económicos, humanos y financieros y la forma de administrarlos luego la gestión pedagógica todo lo relacionado con lo que construyen los actores educativos y finalmente la gestión comunitaria asociación de la entidad con el medio.

En cuanto al desempeño docente existen algunas teorías entre las que están las teorías del desempeño docente tenemos: La teoría de Ausubel (1983) aspecto intencional, recíproco, trascendente, mediar en el sentimiento y el significado de lo que es la competencia, la teoría socio cultural de Vygotsky (1978) docente papel facilitador, luego la teoría X, Y de Douglas Mac Gregor (1965) en la teoría X los empleados se preocupan por obtener los propósitos de la institución con amenazas, castigos, sanciones y finalmente teoría de las competencias Zabalza (2010) expresa que el docente planifica, contextualiza los contenidos, elige el método, los materiales”.

Por otro lado el Ministerio de educación MINEDU (2012) “en el Marco del Buen desempeño está organizado con tres categorías, cuatro dominios, nueve competencias y

cuarenta desempeños”. Existe muchas definiciones con respecto a esta variable es así que según Montenegro (2003) son un grupo de actividades que ejecuta el docente en el que se incluye la programación, el desarrollo de las sesiones y las interrelaciones con otros profesores y la administración del centro educativo. Domínguez (1999) manifestó que el desempeño docente es la actividad primordial del quehacer educativo, siendo la razón de ser de los docentes los estudiantes, cuando más reconocida es su labor por los estudiantes o la comunidad mejor considerará su desempeño a nivel profesional. Así mismo Fernández (2002) expresó que el desempeño docente está en función a un grupo de acciones que el profesor hace en su función diaria. Por otro lado Valdés (2006) afirma que es un procedimiento en el que va obteniendo información válida y confiable para señalar y reconocer los efectos que genera en los discentes. Así mismo Rodas (2011) manifiesta que es un grupo de actividades, tareas que el docente va a realizar su planificación, conducción y evaluación en la que ve no solo el aspecto cognoscitivo sino en el comportamiento y valores que adquiere el estudiante.

Por su parte Hunt (2009) manifestó que es el trabajo que realiza el docente, en todo sentido, planifica un grupo de características, competencias que los docentes ejecutan para que los estudiantes alcancen sus objetivos, trabajando de forma colaborativa.

Fernández (2006) afirma que: en la teoría X los estudiantes hacen lo que quiere la institución. En la teoría Y los estudiantes son motivados cumplen sus roles. Entre las dimensiones del desempeño docente tenemos: Según Hunt (2009): Planificación curricular orienta la práctica pedagógica, la ejecución curricular acciones de diseño adecuación para luego ponerlo en la praxis y la evaluación curricular proceso en el que se comprueba si hubo validación del modelo en todo el grupo partiendo de los saberes previos.

Antes de realizar la justificación planteamos la hipótesis general existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019 y las hipótesis específicas existe relación significativa entre la gestión organizacional, gestión administrativa, gestión pedagógica, gestión comunitaria y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019.

La investigación tiene una justificación teórica porque propone teorías, modelos y conceptos que pueden ser aplicados en la gestión educativa en un cuadro referencial y conceptual del líder directivo que permita un buen desempeño docente ya que el director

orienta la institución pero no siempre es un líder y su papel en algunos casos es pasivo sin prestar atención a los recursos humanos, tecnológicos sin mayores expectativas. La investigación tiene el propósito de cambio y mejora de la gestión educativa. Además tiene una justificación práctica porque propone en la praxis es dar los lineamientos para realizar una buena gestión que logre un excelente desempeño docente. Al mismo tiempo reflexionando en la necesidad de organizar, planificar, ejecutar y evaluar la gestión educativa, según los fines de la institución y que los docentes estimulados ayuden a alcanzar las metas propuestas a través de su proyecto educativo Institucional considerando la importancia de un trabajo en equipo, que ayude a verificar los procesos pedagógicos con el fin de alcanzar el aprendizaje de los estudiantes el interés que mejoren las prácticas pedagógicas, motivándoles a todos a la innovación permanente.

Finalmente se justifica metodológicamente en que a través de la investigación se han usado algunos métodos, instrumentos que tuvieron ciertos resultados en el presente estudio con validez y confiabilidad que sirvan de aporte para futuras investigaciones y que los directivos logren hacer cambios que ayuden a las instituciones educativas a direccionar su trabajo a la razón de ser de la educación los estudiantes y el logro de su aprendizaje.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de la investigación

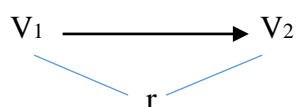
El trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo porque todos los datos son cuantificables según Gómez (2014) manifiesta que los datos que se recogen para medir son trabajados con números.

Se tomó en cuenta como método el hipotético deductivo que de acuerdo a Bernal (2012) son datos que salen algunas afirmaciones y es trabajado con una hipótesis en la que se acepta o niega de acuerdo a los fenómenos que se presentan.

El estudio fue de tipo básica según (Carrasco, 2015) es aquella que posee fines de aplicación busca desarrollar el conocimiento científico.

Además el presente estudio es de diseño no experimental y método transversal correlacional. Según (Carrasco, 2015) en este diseño no hay manejo de las variables, es transversal porque utiliza acontecimientos de la realidad y es correlacional, descriptivo, porque examina la asociación de las variables.

De acuerdo a la teoría el diseño es el siguiente:



Dónde:

V1: Gestión educativa

V2: Desempeño docente

r: Correlación

2.2. Operacionalización de las variables

Variable 1

Frigerio, Poggi, Tiramonti y Aguerro (1992)

La gestión educativa es la que está orientada a producir en las escuelas, en las organizaciones administrativas y pedagógicas, los procedimientos de carácter interno de la gestión institucional y extendiéndose a la sociedad a través de una gestión comunitaria con los padres y la comunidad.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la gestión educativa

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de Medición | Niveles y rangos de la variable |
|-------------------------------|--------------------------------|--------------|---------------------------|--|
| Gestión Organizacional | -Autonomía | 1,2,3 | Escala de Likert | Muy adecuado |
| | -Estructura Organizacional | 4,5,6, | Nunca (1) | (118-160) |
| | -Competitividad | 7,8,9, | Casi nunca (2) | Adecuado |
| Gestión Administrativa | -Normas / Funciones | 10,11, | Algunas veces (3) | (75-117) |
| | -Recursos económicos | 12,13,14 | Casi siempre (4) | Inadecuado |
| | -Recursos humanos y materiales | 15,16,17,18, | Siempre (5) | (32-74) |
| Gestión pedagógica | -Planes y Programas | 19,20, | | |
| | -Estrategias didácticas | 21,22,23, | | |
| | -Enfoques pedagógicos | 24,25,26 | | |
| Gestión comunitaria | -Participación de padres | 27,29 | | |
| | -Participación comunitaria | 30,31,32 | | |

Variable 2

Hunt (2009) afirmó:

Desempeño Docente es la función que realiza el profesor que en su sentido amplio. Planifica un grupo de características competencias que los docentes ejecutan para que los estudiantes alcancen sus objetivos, trabajando de forma colaborativa, aprendiendo a convivir. Solucionar problemas y cambiar a estudiantes efectivos y los docentes puedan evaluar al promover la metacognición.

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de Medición | Niveles y rangos de la variable |
|---------------------------------|---|-----------------------------------|--|---|
| Planificación curricular | -Programación anual -Unidades y sesiones -Carpeta pedagógica | 1,2,3 4,5,6 | Escala de Likert | Muy Favorable (82-108) |
| | -Expresa propósito -Posee conocimiento -Información ordenada | 7,8,9 10, 11,12 | Deficiente (1) Regular (2) Bueno (3) Eficiente(4) | Favorable (55-81) Desfavorable (27-54) |
| | Ejecución curricular | 13,14,15, 16,17,18, | | |
| Evaluación | -Instrumentos -Realiza retroalimentación -- Fomenta metacognición | 19,20,21 22,23,24 25,26,27, | | |

2.3 Población

Tamayo (2012) manifiesta en relación a la población como la totalidad de unidades de investigación que son utilizadas en el estudio, pueden ser personas, objetos o medidas que se pueden evidenciar en un momento determinado.

Estuvo conformada por 84 docentes, de la Institución Educativa República de Colombia, en la presente investigación se tomó en cuenta la totalidad de la población.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

El presente trabajo de investigación la técnica que desarrollo es la encuesta, una de las que más se utiliza y es difundido en el campo de las ciencias sociales, por ser muy práctico para el recojo de información de una muestra amplia de individuos (Cea, 2012).

Instrumento

Usamos el cuestionario para ambas variables

De acuerdo a Sánchez y Reyes (2015) para el recojo de información, son los medios que usa el investigador, son los que requerimos para los fines que tiene el estudio, la misma que puede modificar de acuerdo al estudio.

En la primera variable: gestión educativa el cuestionario tiene 4 dimensiones con 33 ítems. (ver anexo 7 de ficha técnica)

En el desempeño docente el cuestionario es de 27 ítems y uso tres dimensiones (ver anexo)

Validez

Fue por juicio de expertos que fueron en número de cuatro, en el que se analizó la consistencia interna de los cuestionarios. Según Hurtado (2012) “es la determinación de qué modo mide el instrumento un suceso en función de lo que se desea medir” (p. 790). Se realizó la validez para ver si las preguntas tienen relación con la matriz de operacionalización de las variables. (ver anexo 2)

Tabla 3:

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Gestión Educativa y Desempeño docente

| Nº | Grado académico | Nombres y apellidos del experto | Dictamen |
|----|-----------------|---------------------------------|-----------|
| 1 | Doctora | Bethy Quintana Tenorio | Aplicable |
| 2 | Doctor | Segundo Saavedra Pérez | Aplicable |
| 4 | Doctora | Gabriela Zárate Gutiérrez | Aplicable |
| 3 | Doctor | Carlos Sixto Vega Vilca | Aplicable |

Fuente: Certificado de validez de contenido

Confiabilidad

Según Silva (2009) “es el hecho de aplicar de forma repetitiva a un mismo sujeto u otros grupos pero con resultados iguales”. Se debe revisar bien antes de aplicarlo para que los resultados salgan lo más cercano posible. Para la confiabilidad se usará un estadígrafo del coeficiente Alfa de Cronbach, para lo cual se realizó una prueba piloto con un grupo

muy similar al del estudio. La confiabilidad del primer instrumento fue de 0,934 y para la segunda variable 0,907, indicando de acuerdo a Hogan (2014) “por estar en el rango de 0.9 a 1, es una alta confiabilidad” Para ello se realizó una prueba piloto con un conjunto de personas muy parecidas al que usamos para la investigación. (Ver anexo 3)

Tabla 4

Niveles de confiabilidad

| Valores | Nivel |
|----------------|------------------------|
| De 0,9 a 1 | Alta confiabilidad |
| De 0,76 a 0,89 | Fuerte confiabilidad |
| De 0,5 a 0,75 | Moderada confiabilidad |
| De 0,01 a 0,49 | Baja confiabilidad |
| De 1 a 0 | No es confiable |

Fuente: Hogan (2014)

De acuerdo a los resultados de la confiabilidad en la primera variable fue 0,934 y en la segunda variable fue 0,907, que según Hogan (2014) los instrumentos tienen alta confiabilidad porque están en los rangos de 0,9 a 1 y cuando más se acerca a la unidad tiene una alta confiabilidad.

2.5 Método de análisis de datos

Se usaron dos tipos de análisis: descriptivo e inferencial.

Análisis descriptivo

Al inicio los datos se llevarán a cabo al programa Excel y luego serán procesados en el programa SPSS (Statistical Package For the Social Sciences) se ejecutarán las medidas para llegar a obtener la respuesta a la investigación

Análisis inferencial

Para ello la información alcanzada para el estudio se correlacionaron con Rho de Spearman

2.6 Aspectos éticos

En el trabajo se tuvo en cuenta un aspecto muy importante como es la ética, las normas morales que deben orientar la vida de los seres humanos que practican cualidades positivas como actuar en base al bien y a las buenas decisiones, por lo tanto a través de toda la investigación tratamos de enfocarnos a ello, usando datos e información confiable que tengan que ver con la sinceridad y la veracidad.

III. RESULTADOS

Exponemos luego los resultados obtenidos a partir del método ya definido previamente. Por lo que dividiremos este capítulo en dos apartados. El primero está referido a la descripción de los resultados por cada variable y sus respectivas dimensiones. Y en segundo lugar el análisis inferencial de los datos provenientes de las puntuaciones registradas por los participantes en los cuestionarios de encuesta

3.1. Análisis descriptivo

3.1.1. Descripción de los resultados según la gestión educativa y sus dimensiones

Tabla 5

Distribución de porcentajes de gestión educativa y sus dimensiones

| Nivel | Gestión educativa | Gestión organizacional | Gestión administrativa | Gestión pedagógica | Gestión comunitaria |
|--------------|-------------------|------------------------|------------------------|--------------------|---------------------|
| Inadecuada | 32.1% | 42.9% | 36.9% | 14.3% | 71.4% |
| Adecuada | 67.9% | 57.1% | 63.1% | 79.8% | 28.6% |
| Muy adecuada | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 6.0% | 0.0% |
| Total | 100% | 100% | 100% | 100% | 100.0% |

Fuente: Base de datos (ver Anexo 5)

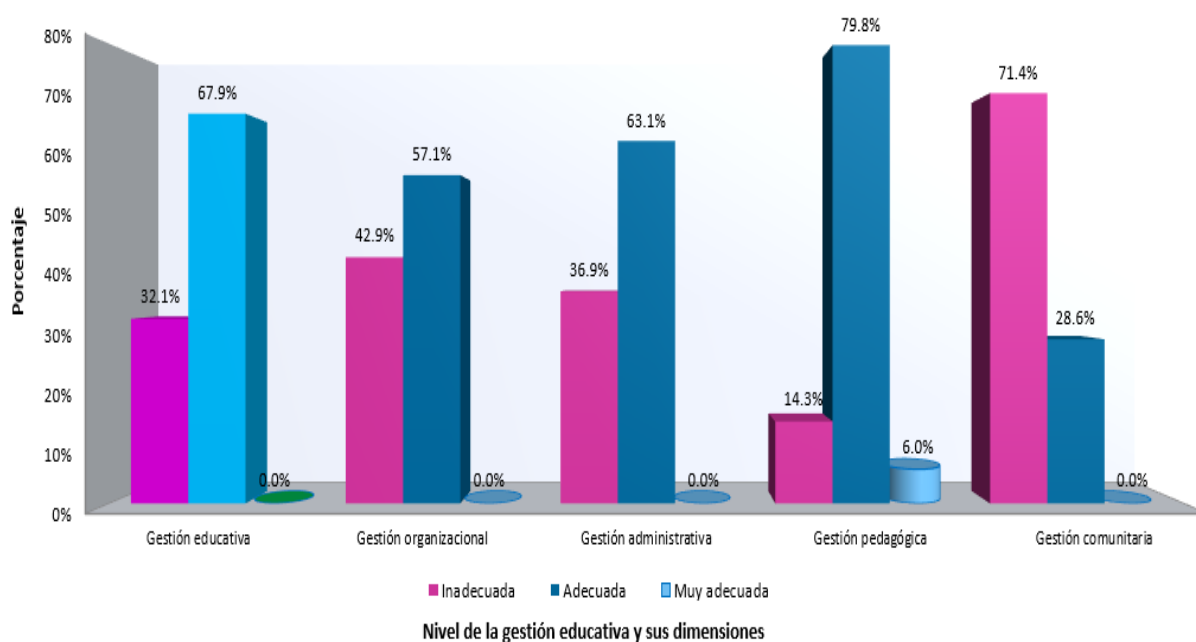


Figura 1. Distribución porcentual de los niveles gestión educativa y sus dimensiones en la institución educativa República de Colombia.

De la tabla 5 y figura 1, vemos que en el 32.1% de los participantes del estudio aprecia que la gestión educativa es inadecuada. En cambio el 67.9% restante ve un nivel adecuado. Por tanto, ante los datos mostrados podemos manifestar que, la gestión educativa que se desarrolla en la institución educativa República de Colombia ubicada en Tahuantinsuyo, correspondiente a la jurisdicción del distrito de Independencia en el año 2019, es adecuada. Además, se observa que la percepción de más del 57.0% de los encuestados redunda sobre una adecuada gestión en cada una de sus dimensiones. Sin embargo, solo el 28.6% de los participantes del estudio refieren que la gestión comunitaria se desarrolla de manera adecuada, mientras que en esta misma dimensión la concentración de las percepciones hace referencia a una inadecuada gestión comunitaria. Es preciso recalcar que, la gestión pedagógica concentra la más alta frecuencia en el nivel adecuado con un 79.8%. Así mismo, las dimensiones gestión organizacional y gestión administrativa muestra un 42.9% y 36.9% respectivamente, según la prevalencia del nivel inadecuado. Mientras que, en la gestión pedagógica solo el 14.3% de los encuestados refieren un nivel inadecuado, y según el 6.0% la gestión pedagógica es de nivel muy adecuado.

3.1.2. Descripción de los resultados del desempeño docente y sus dimensiones

Tabla 6

Distribución de porcentajes del desempeño docente y sus dimensiones

| Nivel | Desempeño docente | Planificación curricular | Ejecución curricular | Evaluación |
|---------------|-------------------|--------------------------|----------------------|------------|
| Deficiente | 21.4% | 4.8% | 7.1% | 48.8% |
| Eficiente | 60.7% | 95.2% | 92.9% | 51.2% |
| Muy eficiente | 17.9% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| Total | 100% | 100% | 100% | 100% |

Fuente: Base de datos (ver Anexo 5)

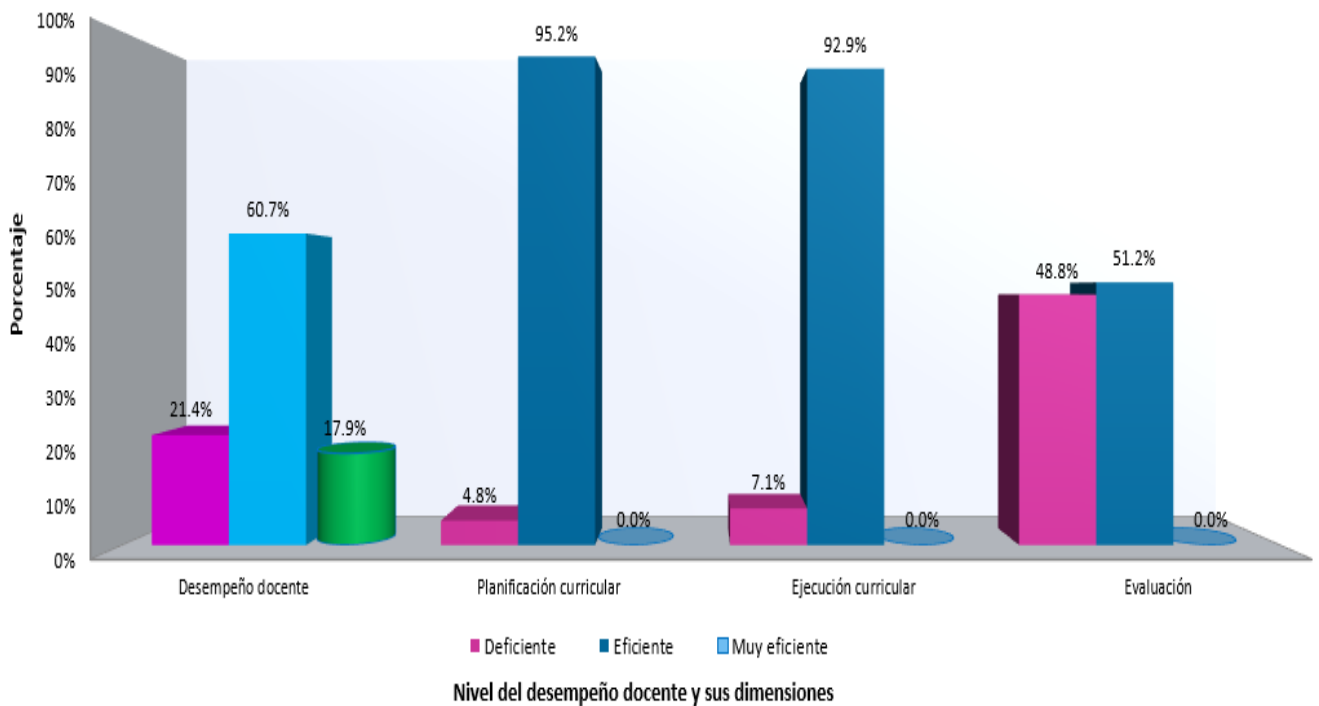


Figura 2. Distribución porcentual de los niveles del desempeño docente y sus dimensiones en la institución educativa República de Colombia.

De la tabla 6 y figura 2, se evidencia que en el 21.4% de los participantes del estudio percibe que el nivel de su desempeño es deficiente. Mientras que, el 60.7% percibe su nivel de desempeño como eficiente. Sin embargo, un 17.9% refiere un nivel muy eficiente de desempeño docente. Por lo que podemos manifestar que, el desempeño docente en la institución educativa del estudio, correspondiente a la jurisdicción del distrito de Independencia en el año 2019, es eficiente. Además, se observa que la percepción de más del 92.0% de los encuestados perciben un desempeño eficiente en las dimensiones planificación curricular y ejecución curricular. Sin embargo, respecto a la dimensión evaluación, no existe entre los docentes un consenso en sus percepciones, toda vez que el 48.8% refiere un desempeño deficiente en esta dimensión, mientras que el 51.2% señala que su desempeño docente en la dimensión evaluación es de nivel eficiente. Podemos observar además, que en las dimensiones planificación curricular y ejecución curricular existe un 4.8% y 7.1% respectivamente de concentración de percepciones referidas al nivel deficiente del desempeño.

Tabla 7

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

| | Estadístico de prueba | gl | Sig. Asintótica (bilateral) |
|--------------------------|-----------------------|----|-----------------------------|
| Gestión educativa | .107 | 84 | .019 |
| Gestión organizacional | .166 | 84 | .000 |
| Gestión administrativa | .152 | 84 | .000 |
| Gestión pedagógica | .134 | 84 | .001 |
| Gestión comunitaria | .171 | 84 | .000 |
| Desempeño docente | .126 | 84 | .002 |
| Planificación curricular | .091 | 84 | .085 |
| Ejecución curricular | .126 | 84 | .002 |
| Evaluación | .175 | 84 | .000 |

De la tabla 7, se ve que el nivel de significancia en cuanto al análisis de normalidad de datos respecto a gestión educativa y desempeño docente, se puede verificar que está en una distribución no normal. Por tanto, el estadístico, más apropiado para el análisis del nivel de relación entre ambas, corresponde al estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

3.2. Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa República de Colombia ubicada, en el año 2019.

H_a : Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa República de Colombia ubicada, en el año 2019.

Decisión estadística

p-valor > .05, se acepta la hipótesis nula (H_0)

p-valor < .05, se rechaza la hipótesis nula (H_a)

Nivel de significancia estadística: 95% confianza

Tabla 8

Índices de correlación entra la gestión educativa, sus dimensiones y el desempeño docente

| | | Gestión educativa | Desempeño docente |
|-----------------|--------------------|----------------------------|----------------------|
| | | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| Rho de Spearman | Gestión educativa. | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 84 |
| | Desempeño docente | | Coef. de correlación |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 84 |

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

Referente a la hipótesis general, se tiene que de los resultados que se muestran en la tabla 8, el grado de relación en base al coeficiente Rho de Spearman = .869 indica que existe una relación positiva y alta entre ambas variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.05, permite rechazar la hipótesis nula. Por tanto, la gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Tabla 9

Índices de correlación entra las dimensiones de la gestión educativa y el desempeño docente

| | | Gestión organizacional | Gestión administrativa | Gestión pedagógica | Gestión comunitaria |
|-------------------|----------------------------|------------------------|------------------------|--------------------|---------------------|
| Desempeño docente | Coeficiente de correlación | ,749** | ,748** | ,736** | ,711** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 |

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

Ahora, respecto de la primera hipótesis específica se tiene que de los resultados que se ven en la tabla, el grado de relación expresado por el coeficiente Rho de Spearman = .749 significa que existe una relación positiva y alta entre los datos analizados, y cuyo p-valor calculado es < 0.05, permite rechazar la hipótesis nula. Por tanto, la dimensión

gestión organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa República de Colombia, en el año 2019.

Según la segunda hipótesis específica, se tiene que de los resultados que se perciben en la tabla, el grado de relación en base al coeficiente Rho de Spearman = .748 significa que existe una relación positiva y alta entre los datos contrastados, y cuyo p-valor calculado es < 0.05 , permite rechazar la hipótesis nula. Por tanto, la dimensión gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Además, lo correspondiente a la tercera hipótesis específica, se tiene que de los resultados que se ven en la tabla, el grado de relación determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .736 lo cual significa que existe una relación positiva y alta entre los datos contrastados, y cuyo p-valor calculado es < 0.05 , permite rechazar la hipótesis nula. Por tanto, la dimensión gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa República de Colombia, en el año 2019.

Finalmente, lo correspondiente a la cuarta hipótesis específica, se tiene que de los resultados que se observan en la tabla, el grado de relación determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .711 significa que existe una relación positiva y alta entre los datos contrastados, y cuyo p-valor calculado es < 0.05 , permite rechazar la hipótesis nula. Por tanto, la dimensión gestión comunitaria se relaciona de manera significativa con el desempeño docente.

IV. Discusión

La presente investigación confirma la hipótesis general ya que existe relación entre la gestión educativa y el desempeño docente cuya correlación con Rho de Spearman = .869 nos indica que la correlación es positiva y alta y en la primera variable gestión educativa es adecuada en 69.9% y en el desempeño docente es eficiente en 60,7%. Además en las dimensiones gestión organizacional es adecuada en el 57,1% que difiere de la investigación de Damas y Oliva (2017) que 179 personas manifiestan que están en un nivel medio, por otro lado en la gestión pedagógica es adecuada en 76 personas lo que equivale a un 90,5%, en lo que coinciden es que hay una relación significativa entre las variables que en este caso son la gestión educativa institucional. Martínez, Guevara y Valles (2016) difiere de la investigación porque no existe relación entre el desempeño docente y la calidad educativa y la correlación de Pearson es 0,578. Pero coincide con la investigación de Rosario (2017), cuya relación es significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente con Rho de Spearman 0,837. Si la gestión es buena, existe un trabajo en equipo, todos participan dando ideas y caminan hacia el mismo horizonte, es porque existe un liderazgo que ayude a que el docente se desempeñe de la mejor manera en pos de lograr objetivos que deben ser plasmados en la práctica.

En cuanto a la hipótesis específica 1 confirma la relación significativa entre la gestión organizacional y el desempeño docente cuya correlación con Rho de Spearman =.749, ya que con una buena organización la institución educativa se desarrollará de forma autónoma, competente. Según Frigerio, Poggi, Tiramonti y Aguerro (1992) es importante las normas que tenga la institución para que esta se organiza de la mejor manera, sin dejar de lado lo que desea la institución para cumplir con sus objetivos. Así mismo Soto (2012) afirma que en el aspecto organizacional están tanto el aspecto político como pedagógico, porque a través del político la organización da normas y en lo pedagógico son todos los elementos que utiliza el docente para organizar el aprendizaje, el objetivo por ejemplo que haya organización humana y se incluye a los docentes, directivos, personal administrativo. La organización es importante en cualquier tipo de institución, si no existe orden la entidad no estará bien orientada por lo tanto cada miembro caminará sin rumbo.

En relación a la primera variable Alcántara (2018) difiere con la investigación porque la gestión educativa es adecuada en 87 personas (72, 5%) y en la dimensión

institucional que para la presente investigación es organizacional es muy adecuada en 85 personas que representa el 70,8%. La institución y la organización van de la mano. Las entidades se vuelven sólidas en la medida que se organicen en todos los aspectos humanos, financieros entre otros.

En la hipótesis específica 2 corrobora que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente según la correlación es positiva y alta de acuerdo a Rho de Spearman = .748, así mismo en cuanto a la dimensión administrativa es adecuada en 63,1%, la misma que difiere de la investigación de Alcántara (2018) que es muy adecuada en 77 personas que representa el 64,2%. Coincide con el trabajo de Rosario (2017) que la relación es significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente con Rho de Spearman = .0816. De acuerdo a Sosa (2017) la gestión administrativa ayuda en la calidad del desempeño docente confirman el 73% de los encuestados de un total de 294. De acuerdo a Frigerio, Poggi, Tiramonti y Aguerrondo (1992), es organizar los recursos tanto materiales como humanos, la administración faculta que el personal que integra la institución educativa se relacione con el desarrollo del cumplimiento de las normas y supervise y realice el monitoreo según las funciones de desempeño, tomando en cuenta los factores humanos, materiales y económicos, con el propósito de fortalecer y fomentar el cumplimiento de las normativas establecidas y existiendo normas y funciones que son necesarias cumplir con mucha responsabilidad, supervisando las funciones otorgadas a cada uno de los miembros de la institución con el fin de mejorar el aprendizaje. Por el otro lado hay recursos económicos que tienen que ver con el control de los recursos asignados para el aspecto educativo que no son bien utilizados en algunos casos porque la gestión no tiene una buena política y los recursos humanos y materiales que vienen a ser las acciones que conducen a las personas al uso de los materiales adecuadamente.

Por su parte Antúnez (1993) acerca de esta dimensión expresa como un grupo de actividades que se deben plasmar para movilizar los recursos materiales, humanos y económicos, con el fin de lograr alcanzar los objetivos propuestos. En este proceso se debe tener en cuenta la planificación, que debe ser previo a cualquier situación, la distribución de roles y responsabilidades tomadas con mucho compromiso el papel que se asigna a cada miembro, la coordinación de las tareas que debe ser de forma responsable y la evaluación de los procesos, para ver las fallas y hacer una retroalimentación y hacer una mejora en las áreas donde no está yendo bien.

Por otro lado en cuanto a la hipótesis específica 3 confirmamos lo planteado porque

existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente Rho de Spearman = .736, cuya relación es positiva y alta coincide con el estudio realizado por Rosario (2017) ya que la correlación con esta variable según Rho de Spearman es =, 0,894 y en la investigación realizada por Sosa (2017) manifiesta que la gestión pedagógica es fundamental en el desempeño docente y están de acuerdo en un 35%. Por otro lado coincide con el trabajo de Alcántara (2018) que considera que la dimensión pedagógica es muy adecuada en 81 personas que hacen un 67,5% y en el actual estudio la gestión pedagógica es adecuada en 79,8%.

De acuerdo a Soto (2011) el propósito de la gestión educativa es el grupo humano que dirige que debe ser eficaz si se quiere lograr la enseñanza-aprendizaje. Es importante el tener en cuenta que los padres dejan en las manos de los docentes lo más preciado que son sus hijos, por lo tanto existe el gran compromiso de lograr el aprendizaje de ellos con valores morales que ayuden a su desenvolvimiento en la sociedad. Según Arriaga (2008) las instituciones deben cambiar a los estudiantes en su forma de actuar y la gestión educativa tiene una gran responsabilidad de saber dirigir. La gestión pedagógica conduce el trabajo de los docentes considerando las tareas y dominios de programas en los aspectos de la pedagogía y estrategias didácticas, técnicas que se van a usar en clase, si son innovadoras serán mejor porque el estudiante va a estar inmerso en ello, así mismo estilos de enseñanza, ya que cada estudiante tiene su propia manera de aprender y muchas veces el docente no toma en cuenta que cada uno tiene su propia forma de aprender, interrelación con los estudiantes, la formación y capacitación de los profesores para afianzar y fortalecer sus competencias, las mismas que deben ser continuas, entre otras. Los Planes y programas son los que dirigen el quehacer educativo y están incluido en el Proyecto curricular Institucional (PCI), además tener en cuenta estrategias didácticas, metodologías y estilos de enseñanza para mejorar el aprendizaje, así como los enfoques pedagógicos que son los que guían el proceso al momento de enseñar en base a la formación de los docentes para lograr competencias. La gestión pedagógica tiene como líder al director quién se debe encargarse de dirigir los procesos pedagógicos, lo que permitirá la calificación buena, positiva o eficaz y competente cuando logre sus objetivos propuestos en el menor tiempo posible, con el mínimo de recursos, con el logro y el desarrollo de los estudiantes, por lo que las estrategias, los métodos y procedimientos de enseñanza deben ser actualizados y con carácter significativo de acuerdo a su realidad local, regional o mundial. Los docentes también hoy en día deben estar a la vanguardia con ideas nuevas y mayor información que

antes, porque los estudiantes lo pueden encontrar todo en internet, pero es importante la trasmisión de conocimientos y la parte humana que es necesaria, ya que la tecnología está haciendo al estudiante frío y aislado.

Finalmente en la hipótesis específica 4 también es confirmado lo planteado ya que existe una relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño docente de acuerdo a la correlación Rho de Spearman = .711, cuya relación es positiva y alta, coincide con la investigación de Rosario (2017) cuya correlación es significativa con Rho de Spearman = .812, difiere del trabajo realizado por Alcántara (2018) que está en un nivel adecuado en 87 personas (72,5%) ya que en la presente investigación el nivel es inadecuado en 71,4%. En relación a la gestión comunitaria de acuerdo a la UNESCO (2011) es importante las buenas relaciones de la comunidad educativa y su extensión a la comunidad con el fin de realizar alianzas que sirvan de estrategia para aumentar la calidad de la educación. En resumen, dentro del entorno de gestión comunitaria, se debe considerar tomar iniciativas para ejecutar programas o incrementar actividades que beneficien a la comunidad, y pretender la adecuada participación a nivel interno y externo en forma conjunta. Es importante el trabajo conjunto con participación de los padres que contribuyan a los fines educativos y la participación comunitaria ya que la comunidad puede conseguir alianzas estratégicas para la mejora de la gestión educativa. No solamente el colegio tiene la responsabilidad de la educación, porque la primera educación es en la casa y el colegio refuerza lo aprendido en los hogares, pero el colegio debe tener como fin el aprendizaje y la formación en valores y la comunidad será el área en la que se desarrollará a futuro el estudiante ya como ciudadano podrá aportar de forma positiva o actuar de forma negativa.

En cuanto al desempeño docente tomamos en cuenta que la gestión educativa en algunos casos no es efectiva, pero el docente de carrera intenta poner lo mejor para sacar adelante a sus estudiantes y la variable clima organizacional predomina en el desempeño, ya que si no existe una buena comunicación, los directivos no estimulan a los docentes y el desempeño no es eficiente. Así mismo en el trabajo realizado por Martínez, Guevara y Valles (2016) ponen en primer orden de importancia la comunidad educativa colegio, padres de familia, docentes y autoridades y por otro lado el trabajo en equipo que con el apoyo de todos es fundamental lograr los propósitos de la educación y del proyecto al 2021 una educación de calidad donde no solo del directivo o el docente se sientan comprometidos, sino toda la comunidad educativa. Pretendemos a través de la investigación dar un aporte analizando la importancia de la gestión educativa en sus

diferentes aspectos con el desempeño docente tanto como en el aprendizaje de los estudiantes. Además que sirva para que los directivos analicen su gestión y puedan hacer los ajustes necesarios para mejorar el aspecto educativo, ya que el adelanto de los pueblos está en la educación. En la medida que el docente también se comprometa con la educación tendremos mejores estudiantes, mejores profesionales que ayuden al progreso de nuestro país.

V. Conclusiones

Primera: La gestión educativa se relaciona de manera significativa, positiva y alta ($Rho = .869$) con el desempeño docente en la institución educativa República de Colombia de Tahuantinsuyo, distrito de independencia en el año 2019, con lo cual la hipótesis general queda demostrada.

Segunda: La gestión educativa en su dimensión gestión organizacional se relaciona de manera significativa, positiva y alta ($Rho = .749$) con el desempeño docente en la institución educativa República de Colombia de Tahuantinsuyo, distrito de independencia en el año 2019, con lo cual la primera hipótesis específica queda demostrada.

Tercera: La gestión educativa en su dimensión gestión administrativa se relaciona de manera significativa, positiva y alta ($Rho = .748$) con el desempeño docente en la institución educativa República de Colombia de Tahuantinsuyo, distrito de independencia en el año 2019, con lo cual la segunda hipótesis específica queda demostrada.

Cuarta: La gestión educativa en su dimensión gestión pedagógica se relaciona de manera significativa, positiva y alta ($Rho = .736$) con el desempeño docente en la institución educativa República de Colombia de Tahuantinsuyo, distrito de independencia en el año 2019, con lo cual la tercera hipótesis específica queda demostrada.

Quinta: La gestión educativa en su dimensión gestión comunitaria se relaciona de manera significativa, positiva y alta ($Rho = .711$) con el desempeño docente en la institución educativa República de Colombia de Tahuantinsuyo, distrito de independencia en el año 2019, con lo cual la cuarta hipótesis específica queda demostrada.

VI. Recomendaciones

Primera: Que los docentes antes de empezar el año escolar organicen reuniones pedagógicas con los directivos con el fin de plantear la organización de un FODA institucional en la que se establezca una comisión que realiza el seguimiento de lo que no se considera adecuado para la institución y el desempeño docente

Segunda: Que los directivos y los docentes realicen un trabajo en equipo con el fin de organizar la Institución y la gestión organizacional en todos sus aspectos, promoviendo la innovación personal y profesional en bien de la institución.

Tercera: En relación a la gestión administrativa mejorar los procesos administrativos, de tal manera que sea flexible, simplificado centrada en los recursos humanos y el proceso de aprendizaje que son el propósito de la educación

Cuarta: En la gestión pedagógica organizar un plan de trabajo de tal manera que el docente no se sienta saturado con los documentos que necesita presentar y que ese tiempo sea organizado para la preparación de su clase. Además que exista un plan de supervisión en la que los directivos retroalimenten con su conocimiento y la supervisión no sea para el docente algo tedioso.

Quinta: En lo relacionado con la gestión comunitaria realizar actividades culturales, recreativas que involucren no solo a la comunidad educativa sino a la comunidad que rodea a la Institución ya que los centros educativos no son entes aislados sino son parte de la comunidad.

Referencias

- Alcántara, M. (2018). *La gestión educativa y la calidad de la educación en la Institución Educativa José Carlos Mariátegui, Ayacucho*. (Tesis para optar el grado de Maestra en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo.
- Alvarado, O. (2006). *Gestión Educativa: Enfoques y procesos*. Lima. Fondo de Desarrollo. Editorial Universidad de Lima.
- Amat, J. (1996). *Management control A direction perspective*. Barcelona. Ed. Management 2000.
- Antúnez, S. (1994). *Directive action in Scholar Institutions*. ICE-Horsori. Spain
- Arias, G. (2015). *Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes en el Salvador*. (Tesis Doctoral). Universidad de Granada.
- Arriaga, M. (2008). *Gestión de la calidad educativa en América latina*. Logros, dificultades y perspectivas. México: Ed. Humanistas.
- Ausubel, D. (1983). *Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo*. México. Editorial Trillas.
- Barber, M. y Mourshed, M (2008). *How the World's Best-Performing School Systems Come Out On Top*. Chile. Editorial San Marino
- Basurto, M. (2019). *Relación entre el conocimiento sobre acreditación y desempeño docente en una escuela de administración de negocios. Lima, 2019*. (tesis para optar el grado de Magister). Universidad Femenina del Sagrado Corazón.
- Bernal, C. (2012). *Metodología de la Investigación*. Pearson Educación.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la Investigación*. Editorial San Marcos. Lima: Perú.
- Casassús, J. (2000). *Approach to practice and management theory*. Conceptual frameworks for the analysis of changes in system management
- Cea, A. (2012). *Quantitative methodology. Strategies and techniques of social research*. Editorial Project.

- Chávez, D. y Montenegro, G. (2007). *Gestión de recursos financieros*. Facultad de Educación. Universidad César Vallejo.
- Damas, G. y Oliva, J. (2017). *Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en las instituciones educativas de la UGEL N° 01, distrito de San Juan de Miraflores, Lima, 2015*. (Tesis para optar el grado de Doctor en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo
- Domínguez, C. (1999). *El desempeño docente, las metodologías y el rendimiento académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de medicina de la UNMSM*. (Tesis para optar el grado de magíster. Universidad Nacional Mayor de san Marcos.
- Fernández, A. (2002). *Realidad Psicosocial del maestro de Primaria*. Universidad de Lima: Perú.
- Fernández, R. (2006). *Organization and methods of work*. Production and Human Resources Department. Civitas Editorial.
- Frigerio, G., Poggi, M., Tiramonti, G. y Aguerro, I. (1992). *Las Instituciones Educativas Cara y Ceca*. Troquel. Serie Flacso.
- Gómez, M. (2014). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Córdoba, Argentina: Brujas.
- Hogan, T. (2004). *Psychological tests*. Buenos Aires. Manuel Molero.
- Hunt, B. (2009). *Effectiveness of teaching performance*. A review of international literatura and its relevance to reform education in Latin America. Program to promote educational reform in Latin America and the Caribbean. Partnership for educational Revitalization in America.
- Hunt, B. (2014). *Effectiveness of teaching performance*. A review of international literatura and its relevance to reform education in Latin America. Program to promote educational reform in Latin America and the Caribbean. Partnership for educational Revitalization in América.
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia* (4a. ed.). Bogotá-Caracas: Ciea-Sypal y Quirón.

- Koontz, H. y Wehrich, H. (1998). *Management*. Mexico. Ninth edition.
- Kotter, J. (1997). *The leader of change*. Mc.Graw Hill. Mexico.
- Loredo, J. (2015). *Examine the evaluation of teaching*. An essential exercise of institucional research. Higher education. Vol. XL (2). Num. 174.
- Martínez, G., Guevara, A. Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa
- McGregor, D. (1966). *The human side of the Organizations*. www. douglasMcGregor.com
- McKinsey & Company. (2007): *Como hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos*.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Un buen Maestro cambia tu vida. Lima Perú.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluation of teaching performance: Background, models and instruments*. Bogotá: Teaching Ed.
- Narea, N. y Páez, N. (2015). *El Clima Organizacional Incide en el Buen Desempeño Directivo y Docente de la Escuela Vespertina Obando Pacheco* Guayaquil. (Tesis para obtener la Maestría). Universidad laica Vicente Rocafuerte; Ecuador.
- Orejuela, P. (2019). *El clima laboral y la influencia en el desempeño docente de la Escuela Gracisco José Polit Ortiz de la Parroquia Virgen de Fátima Yahuachi*. (Tesis para optar el grado de Magister en Gerencia Educativa). Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.
- Pérez, J. (1998). *Educational management in Globalization*. México. Trillas Editorial.
- Representación de la UNESCO en Perú (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Perú. Lance Gráfico S.A.C
- Rico, A. (2015). *Educational management: Towards the optimization of teacher training in higher education in Colombia*. Sophia
<http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v12n1/v12n1a04.pdf>
- Rodas, M. (2011). *Human resources Management Model*. Argentina: Paidós.

- Romero, J. (2017). *La planificación estratégica y su influencia en la calidad de la gestión educativa de la Universidad técnica de Babahoyo*. (Tesis para optar el grado de Doctor en Educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rosario, A. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la I.E. Augusto B. Leguía, distrito de Puente de Piedra, Lima, 2016*. (Tesis para optar el grado de magíster en Educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ruiz, L. (2016). *Gestión de la calidad del desempeño en los docentes del Área de lenguaje del Colegio La Salle de Riobamba, durante el primer quimestre del año lectivo 2012-2013*. (Tesis para optar el grado de Magíster). Universidad Andina Simón Bolívar.
- Rico, A. (2015). *La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia*. Sophia. <http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v12n1/v12n1a04.pdf>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Perú: Visión universitaria.
- Silva, F. (2009). *Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/rosilfer/validez-confiabilidad>
- Sosa, G. (2017). *La Gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de la I.E. de Puente de Piedra*. (Tesis para optar el grado de Maestra en Educación). Universidad Inca Garcilaso de la Vega
- Soto, C. (2012). *Organizaciones Educativas. Programa de doctorado en ciencias de la educación*, Universidad de La Serena. Chile.
- Tamayo, M. (2012). *Scientific Investigation process*. Limusa Noriega Editorial. Mexico.
- Tinco, S. (2016). *Gestión educativa y su influencia con el clima laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Provincia de Islay – 2015*. (Tesis para optar el grado Académico de Magíster en Ciencias de la Educación. Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima: Perú.
- Torres, O. (2012). *Level of Pedagogical Management of the Director and teacher performance* . Concepts and proposals. Bogota

United Nations Organization for Science and Culture UNESCO (2011). Management Manual for directors of Educational Institutions.

Valdés, H. (2006). *Evaluación del desempeño docente. Ponencia presentada en Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. México.* Recuperado de: <http://www.campus-oei.Org/de/rifad01.htm>.

Vygotsky, L. (1978). *Pensamiento y lenguaje. Argentina. La pléyade.*

Zabalza, M. (2010). *Teacher competences. Quality and profesional development. (2nd edition).*Spain. Narcea Editorial.

Anexo 1: Matriz de consistencia de la Gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Metodología | Población y Muestra | Técnica e instrumentos |
|---|--|---|--|---|---|
| <p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión organizacional y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019?</p> | <p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019?</p> | <p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe relación significativa entre la gestión organizacional y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019</p> | <p>NIVEL: Descriptivo</p> <p>DISEÑO: No Experimental</p> <p>MÉTODO Transversal</p> <p>ENFOQUE Cuantitativo</p> | <p>Población. La población estuvo constituida por personas: 84 docentes y 1 directivo</p> <p>Muestra La muestra es igual a la población</p> <p>Muestreo. No existe</p> | <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> |

Problema específico 4

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión comunitaria y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019?

Objetivo específico 4

Indicar la relación que existe entre la gestión comunitaria y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y la gestión educativa y el desempeño docente de la Institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019

Anexo 2. Certificado de Validez de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1: GESTIÓN EDUCATIVA

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: GESTIÓN ORGANIZACIONAL | | | | | | | | |
| 1 | La institución forma comisiones de trabajo para elaborar el PEI | / | | / | | / | | |
| 2 | La institución planifica actividades en función a sus objetivos | / | | / | | / | | |
| 3 | La institución toma decisiones de modo autónomo para mejorar la calidad del servicio. | / | | / | | / | | |
| 4 | La institución tiene un plan de capacitación docente. | / | | / | | / | | |
| 5 | La institución tiene un organigrama funcional que ayuda a distinguir las funciones del personal | / | | / | | / | | |
| 6 | La institución ha definido claramente las funciones de todo el personal | / | | / | | / | | |
| 7 | La institución tiene metas y objetivos conocidos por todos | / | | / | | / | | |
| 8 | La institución tiene estrategias para adaptarse a los cambios del contexto | / | | / | | / | | |
| 9 | La institución tiene una oferta educativa atractiva para los padres y estudiantes de la comunidad educativa. | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | | | | |
| 10 | Las normas institucionales son comunicadas oportunamente | / | | / | | / | | |
| 11 | Existe un plan de supervisión de las funciones de todo el personal de la institución | / | | / | | / | | |
| 12 | La institución ejecuta con pertinencia el presupuesto económico. | / | | / | | / | | |
| 13 | El presupuesto es elaborado de acuerdo a la realidad de la institución. | / | | / | | / | | |
| 14 | La institución pone en práctica formas o mecanismos de conseguir ingresos económicos. | / | | / | | / | | |
| 15 | El área administrativa facilita la capacitación docente. | / | | / | | / | | |
| 16 | Existe un plan de asesoría apoyo a la labor docente | / | | / | | / | | |
| 17 | El área administrativa proporciona material educativo para la labor docente. | / | | / | | / | | |
| 18 | El área administrativa mantiene operativos los ambientes tecnológicos | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 3: Gestión Pedagógica | | | | | | | | |
| 19 | La institución brinda orientaciones para la programación curricular de los docentes | / | | / | | / | | |
| 20 | La institución Educativa evalúa el desarrollo de la programación curricular | / | | / | | / | | |
| 21 | La institución educativa propone prácticas docentes enfocadas en el desarrollo de competencias | / | | / | | / | | |
| 22 | La institución promueve estrategias didácticas participativas y dinámicas | / | | / | | / | | |
| 23 | La institución educativa elabora sus propuesta educativa de acuerdo las necesidades de sus estudiantes y su comunidad | / | | / | | / | | |
| 24 | La institución educativa tiene un enfoque pedagógico definido sobre los principios que guían la práctica educativa de los docentes | / | | / | | / | | |
| 25 | Los directivos evalúan a los docentes para sugerirles cambios | / | | / | | / | | |
| 26 | Los docentes son capacitados en los enfoques educativos propuestos por el MINEDU | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 4: Gestión Comunitaria | | | | | | | | |
| 27 | Participan los padres de familia en el análisis y evaluación de los resultados obtenidos | / | | / | | / | | |
| 28 | Los padres de familia participan en la elaboración del PEI institucional | / | | / | | / | | |
| 29 | La institución elabora proyectos con extensión a la comunidad | / | | / | | / | | |
| 30 | La institución participa en proyectos con las instituciones de la localidad | / | | / | | / | | |
| 31 | La institución se relaciona con las instituciones eclesíásticas para realizar obra social | / | | / | | / | | |
| 32 | La institución apoya las campañas de solidaridad de su comunidad | / | | / | | / | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: PEÑEZ SAAVEDRA, SEGUNDO DNI: 25621251

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

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

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Peñez Saavedra
Firma del Experto-Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1: GESTIÓN EDUCATIVA

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: GESTIÓN ORGANIZACIONAL | | | | | | | | |
| 1 | La institución forma comisiones de trabajo para elaborar el PEI | / | | / | | / | | |
| 2 | La institución planifica actividades en función a sus objetivos | / | | / | | / | | |
| 3 | La institución toma decisiones de modo autónomo para mejorar la calidad del servicio. | / | | / | | / | | |
| 4 | La institución tiene un plan de capacitación docente. | / | | / | | / | | |
| 5 | La institución tiene un organigrama funcional que ayuda a distinguir las funciones del personal | / | | / | | / | | |
| 6 | La institución ha definido claramente las funciones de todo el personal | / | | / | | / | | |
| 7 | La institución tiene metas y objetivos conocidos por todos | / | | / | | / | | |
| 8 | La institución tiene estrategias para adaptarse a los cambios del contexto | / | | / | | / | | |
| 9 | La institución tiene una oferta educativa atractiva para los padres y estudiantes de la comunidad educativa. | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | | | | |
| 10 | Las normas institucionales son comunicadas oportunamente | / | | / | | / | | |
| 11 | Existe un plan de supervisión de las funciones de todo el personal de la institución | / | | / | | / | | |
| 12 | La institución ejecuta con pertinencia el presupuesto económico. | / | | / | | / | | |
| 13 | El presupuesto es elaborado de acuerdo a la realidad de la institución. | / | | / | | / | | |
| 14 | La institución pone en práctica formas o mecanismos de conseguir ingresos económicos. | / | | / | | / | | |
| 15 | El área administrativa facilita la capacitación docente. | / | | / | | / | | |
| 16 | Existe un plan de asesoría apoyo a la labor docente | / | | / | | / | | |
| 17 | El área administrativa proporciona material educativo para la labor docente. | / | | / | | / | | |
| 18 | El área administrativa mantiene operativos los ambientes tecnológicos | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 3: Gestión Pedagógica | | | | | | | | |
| 19 | La institución brinda orientaciones para la programación curricular de los docentes | / | | / | | / | | |
| 20 | La institución Educativa evalúa el desarrollo de la programación curricular | / | | / | | / | | |
| 21 | La institución educativa propone prácticas docentes enfocadas en el desarrollo de competencias | / | | / | | / | | |
| 22 | La institución promueve estrategias didácticas participativas y dinámicas | / | | / | | / | | |
| 23 | La institución educativa elabora sus propuesta educativa de acuerdo las necesidades de sus estudiantes y su comunidad | / | | / | | / | | |
| 24 | La institución educativa tiene un enfoque pedagógico definido sobre los principios que guían la práctica educativa de los docentes | / | | / | | / | | |
| 25 | Los directivos evalúan a los docentes para sugerirles cambios | / | | / | | / | | |
| 26 | Los docentes son capacitados en los enfoques educativos propuestos por el MINEDU | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 4: Gestión Comunitaria | | | | | | | | |
| 27 | Participan los padres de familia en el análisis y evaluación de los resultados obtenidos | / | | / | | / | | |
| 28 | Los padres de familia participan en la elaboración del PEI institucional | / | | / | | / | | |
| 29 | La institución elabora proyectos con extensión a la comunidad | / | | / | | / | | |
| 30 | La institución participa en proyectos con las instituciones de la localidad | / | | / | | / | | |
| 31 | La institución se relaciona con las instituciones eclesíásticas para realizar obra social | / | | / | | / | | |
| 32 | La institución apoya las campañas de solidaridad de su comunidad | / | | / | | / | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Vega Ulloa Carlos Soto DNI: 09826463

Especialidad del validador: metodologo

16 de 11 del 2019

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1: GESTIÓN EDUCATIVA

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: GESTIÓN ORGANIZACIONAL | | | | | | | | |
| 1 | La institución forma comisiones de trabajo para elaborar el PEI | / | | / | | / | | |
| 2 | La Institución planifica actividades en función a sus objetivos | / | | / | | / | | |
| 3 | La Institución toma decisiones de modo autónomo para mejorar la calidad del servicio. | / | | / | | / | | |
| 4 | La Institución tiene un plan de capacitación docente. | / | | / | | / | | |
| 5 | La Institución tiene un organigrama funcional que ayuda a distinguir las funciones del personal | / | | / | | / | | |
| 6 | La Institución ha definido claramente las funciones de todo el personal | / | | / | | / | | |
| 7 | La institución tiene metas y objetivos conocidos por todos | / | | / | | / | | |
| 8 | La institución tiene estrategias para adaptarse a los cambios del contexto | / | | / | | / | | |
| 9 | La institución tiene una oferta educativa atractiva para los padres y estudiantes de la comunidad educativa. | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | | | | |
| 10 | Las normas institucionales son comunicadas oportunamente | / | | / | | / | | |
| 11 | Existe un plan de supervisión de las funciones de todo el personal de la institución | / | | / | | / | | |
| 12 | La institución ejecuta con pertinencia el presupuesto económico. | / | | / | | / | | |
| 13 | El presupuesto es elaborado de acuerdo a la realidad de la institución. | / | | / | | / | | |
| 14 | La institución pone en práctica formas o mecanismos de conseguir ingresos económicos. | / | | / | | / | | |
| 15 | El área administrativa facilita la capacitación docente. | / | | / | | / | | |
| 16 | Existe un plan de asesoría apoyo a la labor docente | / | | / | | / | | |
| 17 | El área administrativa proporciona material educativo para la labor docente. | / | | / | | / | | |
| 18 | El área administrativa mantiene operativos los ambientes tecnológicos | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 3: Gestión Pedagógica | | | | | | | | |
| 19 | La Institución brinda orientaciones para la programación curricular de los docentes | / | | / | | / | | |
| 20 | La Institución Educativa evalúa el desarrollo de la programación curricular | / | | / | | / | | |
| 21 | La institución educativa propone prácticas docentes enfocadas en el desarrollo de competencias | / | | / | | / | | |
| 22 | La institución promueve estrategias didácticas participativas y dinámicas | / | | / | | / | | |
| 23 | La institución educativa elabora sus propuesta educativa de acuerdo las necesidades de sus estudiantes y su comunidad | / | | / | | / | | |
| 24 | La institución educativa tiene un enfoque pedagógico definido sobre los principios que guían la práctica educativa de los docentes | / | | / | | / | | |
| 25 | Los directivos evalúan a los docentes para sugerirles cambios | / | | / | | / | | |
| 26 | Los docentes son capacitados en los enfoques educativos propuestos por el MINEDU | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 4: Gestión Comunitaria | | | | | | | | |
| 27 | Participan los padres de familia en el análisis y evaluación de los resultados obtenidos | / | | / | | / | | |
| 28 | Los padres de familia participan en la elaboración del PEI institucional | / | | / | | / | | |
| 29 | La institución elabora proyectos con extensión a la comunidad | / | | / | | / | | |
| 30 | La institución participa en proyectos con las instituciones de la localidad | / | | / | | / | | |
| 31 | La institución a se relaciona con las instituciones eclesásticas para realizar obra social | / | | / | | / | | |
| 32 | La institución apoya las campañas de solidaridad de su comunidad | / | | / | | / | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Zarate Gutierrez, Gabriela DNI: 09688202

Especialidad del validador: Administración en la Educación

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

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

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


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1: GESTIÓN EDUCATIVA

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: GESTIÓN ORGANIZACIONAL | | | | | | | | |
| 1 | La institución forma comisiones de trabajo para elaborar el PEI | / | | / | | / | | |
| 2 | La Institución planifica actividades en función a sus objetivos | / | | / | | / | | |
| 3 | La Institución toma decisiones de modo autónomo para mejorar la calidad del servicio. | / | | / | | / | | |
| 4 | La Institución tiene un plan de capacitación docente. | / | | / | | / | | |
| 5 | La Institución tiene un organigrama funcional que ayuda a distinguir las funciones del personal | / | | / | | / | | |
| 6 | La Institución ha definido claramente las funciones de todo el personal | / | | / | | / | | |
| 7 | La institución tiene metas y objetivos conocidos por todos | / | | / | | / | | |
| 8 | La institución tiene estrategias para adaptarse a los cambios del contexto | / | | / | | / | | |
| 9 | La institución tiene una oferta educativa atractiva para los padres y estudiantes de la comunidad educativa. | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | | | | |
| 10 | Las normas institucionales son comunicadas oportunamente | / | | / | | / | | |
| 11 | Existe un plan de supervisión de las funciones de todo el personal de la institución | / | | / | | / | | |
| 12 | La institución ejecuta con pertinencia el presupuesto económico. | / | | / | | / | | |
| 13 | El presupuesto es elaborado de acuerdo a la realidad de la institución. | / | | / | | / | | |
| 14 | La institución pone en práctica formas o mecanismos de conseguir ingresos económicos. | / | | / | | / | | |
| 15 | El área administrativa facilita la capacitación docente. | / | | / | | / | | |
| 16 | Existe un plan de asesoría apoyo a la labor docente | / | | / | | / | | |
| 17 | El área administrativa proporciona material educativo para la labor docente. | / | | / | | / | | |
| 18 | El área administrativa mantiene operativos los ambientes tecnológicos | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 3: Gestión Pedagógica | | | | | | | | |
| 19 | La Institución brinda orientaciones para la programación curricular de los docentes | / | | / | | / | | |
| 20 | La Institución Educativa evalúa el desarrollo de la programación curricular | / | | / | | / | | |
| 21 | La institución educativa propone prácticas docentes enfocadas en el desarrollo de competencias | / | | / | | / | | |
| 22 | La institución promueve estrategias didácticas participativas y dinámicas | / | | / | | / | | |
| 23 | La institución educativa elabora sus propuesta educativa de acuerdo las necesidades de sus estudiantes y su comunidad | / | | / | | / | | |
| 24 | La institución educativa tiene un enfoque pedagógico definido sobre los principios que guían la práctica educativa de los docentes | / | | / | | / | | |
| 25 | Los directivos evalúan a los docentes para sugerirles cambios | / | | / | | / | | |
| 26 | Los docentes son capacitados en los enfoques educativos propuestos por el MINEDU | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 4: Gestión Comunitaria | | | | | | | | |
| 27 | Participan los padres de familia en el análisis y evaluación de los resultados obtenidos | / | | / | | / | | |
| 28 | Los padres de familia participan en la elaboración del PEI institucional | / | | / | | / | | |
| 29 | La institución elabora proyectos con extensión a la comunidad | / | | / | | / | | |
| 30 | La institución participa en proyectos con las instituciones de la localidad | / | | / | | / | | |
| 31 | La institución a se relaciona con las instituciones eclesiales para realizar obra social | / | | / | | / | | |
| 32 | La institución apoya las campañas de solidaridad de su comunidad | / | | / | | / | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. QUINTANA TENORIO BETHY DNI: 07778139

Especialidad del validador: METODOLOGO

02 de Diciembre del 2019.

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

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


 BETHY QUINTANA TENORIO
 DOCTORA EN EDUCACIÓN

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEREZ SAAVEDRA, Segundo DNI: 75621051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

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

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Segundo Saavedra
Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

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

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|-------------------------------------|----|-------------------------------------|----|-------------------------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: planificación curricular | | | | | | | |
| 1 | Toma en cuenta el PEI al hacer su programación anual. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 2 | Cuando planifica toma en cuenta el contexto y los intereses de sus estudiantes | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 3 | Considera los recursos y materiales de aprendizaje al diseñar su unidad. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 4 | Planifico proyectos de aprendizaje para mis estudiantes en las unidades de aprendizaje | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 5 | Elabora sus unidades de aprendizaje considerando las necesidades de los estudiantes | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 6 | Realiza sus sesiones de clases todas las semanas según lo programado | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 7 | Registra en su carpeta pedagógica las programaciones de unidades y sesiones | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 8 | Utiliza la carpeta pedagógica para orientar su trabajo diario | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 9 | Toma en cuenta las disposiciones institucionales para elaborar su carpeta pedagógica | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | DIMENSIÓN 2: Ejecución curricular | | | | | | | |

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

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: planificación curricular | | | | | | | | |
| 1 | Toma en cuenta el PEI al hacer su programación anual. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Cuando planifica toma en cuenta el contexto y los intereses de sus estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Considera los recursos y materiales de aprendizaje al diseñar su unidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Planifico proyectos de aprendizaje para mis estudiantes en las unidades de aprendizaje | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Elabora sus unidades de aprendizaje considerando las necesidades de los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Realiza sus sesiones de clases todas las semanas según lo programado | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Registra en su carpeta pedagógica las programaciones de unidades y sesiones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Utiliza la carpeta pedagógica para orientar su trabajo diario | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Toma en cuenta las disposiciones institucionales para elaborar su carpeta pedagógica | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2: Ejecución curricular | | | | | | | | |
| 10 | Al realizar la clase explica el propósito a los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Conociendo el propósito hace reflexión de los logros | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | El docente demuestra conocimiento de su área | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Ejecuta una secuencia adecuada para construir el conocimiento | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Con los contenidos que maneja da ejemplos de la vida diaria | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Realiza una secuencia ordenada de su sesión de clase | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Motiva a los estudiantes indicándoles las metas de aprendizaje a logra | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Utiliza los diversos momentos de la sesión para evaluar el logro de las competencias | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Maneja información relacionada a su área durante las sesiones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 3: Evaluación | | | | | | | | |
| 19 | Diseña instrumentos de evaluación de acuerdo a las capacidades y desempeños. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Utiliza diversos instrumentos para recoger información de los aprendizajes de sus estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Antes de empezar la clase prefiere informarse de los saberes previos de los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Hace retroalimentación durante los momentos de la sesión de clase | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | Las estrategias que plantea es en base a la retroalimentación | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Hace uso de procesos de meta cognición de manera sistemática para mejorar la enseñanza-aprendizaje | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | En el proceso de aprendizaje utiliza la autoevaluación y la coevaluación | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | Reflexiona con sus estudiantes sobre los logros y dificultades de sus aprendizajes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | Analiza con sus estudiantes los resultados de las evaluaciones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dr. Vega Ulica Carlos Sixto DNI: 89826463

Especialidad del validador: metodologo

...de...del 20..

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

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



Firma del Experto Informante.

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

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: planificación curricular | | | | | | | | |
| 1 | Toma en cuenta el PEI al hacer su programación anual | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Cuando planifica toma en cuenta el contexto y los intereses de sus estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Considera los recursos y materiales de aprendizaje al diseñar su unidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Planifico proyectos de aprendizaje para mis estudiantes en las unidades de aprendizaje | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Elabora sus unidades de aprendizaje considerando las necesidades de los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Realiza sus sesiones de clases todas las semanas según lo programado | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Registra en su carpeta pedagógica las programaciones de unidades y sesiones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Utiliza la carpeta pedagógica para orientar su trabajo diario | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Toma en cuenta las disposiciones institucionales para elaborar su carpeta pedagógica | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2: Ejecución curricular | | | | | | | | |
| 10 | Al realizar la clase explica el propósito a los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Conociendo el propósito hace reflexión de los logros | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | El docente demuestra conocimiento de su área | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Ejecuta una secuencia adecuada para construir el conocimiento | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Con los contenidos que maneja da ejemplos de la vida diaria | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Realiza una secuencia ordenada de su sesión de clase | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Motiva a los estudiantes indicándoles las metas de aprendizaje a logra | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Utiliza los diversos momentos de la sesión para evaluar el logro de las competencias | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Maneja información relacionada a su área durante las sesiones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 3: Evaluación | | | | | | | | |
| 19 | Diseña instrumentos de evaluación de acuerdo a las capacidades y desempeños. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Utiliza diversos instrumentos para recoger información de los aprendizajes de sus estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Antes de empezar la clase prefiere informarse de los saberes previos de los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Hace retroalimentación durante los momentos de la sesión de clase | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | Las estrategias que plantea es en base a la retroalimentación | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Hace uso de procesos de meta cognición de manera sistemática para mejorar la enseñanza-aprendizaje | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | En el proceso de aprendizaje utiliza la autoevaluación y la coevaluación | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | Reflexiona con sus estudiantes sobre los logros y dificultades de sus aprendizajes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | Analiza con sus estudiantes los resultados de las evaluaciones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Zárate Gutiérrez, Gabriela DNI: 09688202

Especialidad del validador: Administración en la Educación

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

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


 Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

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

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: planificación curricular | | | | | | | | |
| 1 | Toma en cuenta el PEI al hacer su programación anual. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Cuando planifica toma en cuenta el contexto y los intereses de sus estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Considera los recursos y materiales de aprendizaje al diseñar su unidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Planifico proyectos de aprendizaje para mis estudiantes en las unidades de aprendizaje | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Elabora sus unidades de aprendizaje considerando las necesidades de los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Realiza sus sesiones de clases todas las semanas según lo programado | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Registra en su carpeta pedagógica las programaciones de unidades y sesiones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Utiliza la carpeta pedagógica para orientar su trabajo diario | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Toma en cuenta las disposiciones institucionales para elaborar su carpeta pedagógica | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2: Ejecución curricular | | | | | | | | |
| 10 | Al realizar la clase explica el propósito a los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Conociendo el propósito hace reflexión de los logros | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | El docente demuestra conocimiento de su área | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Ejecuta una secuencia adecuada para construir el conocimiento | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Con los contenidos que maneja da ejemplos de la vida diaria | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Realiza una secuencia ordenada de su sesión de clase | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Motiva a los estudiantes indicándoles las metas de aprendizaje a logra | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Utiliza los diversos momentos de la sesión para evaluar el logro de las competencias | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Maneja información relacionada a su área durante las sesiones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 3: Evaluación | | | | | | | | |
| 19 | Diseña instrumentos de evaluación de acuerdo a las capacidades y desempeños. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Utiliza diversos instrumentos para recoger información de los aprendizajes de sus estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Antes de empezar la clase prefiere informarse de los saberes previos de los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Hace retroalimentación durante los momentos de la sesión de clase | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | Las estrategias que plantea es en base a la retroalimentación | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Hace uso de procesos de meta cognición de manera sistemática para mejorar la enseñanza-aprendizaje | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | En el proceso de aprendizaje utiliza la autoevaluación y la coevaluación | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | Reflexiona con sus estudiantes sobre los logros y dificultades de sus aprendizajes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | Analiza con sus estudiantes los resultados de las evaluaciones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: DR. QUINTANA TENORIO BETHY DNI: 07778139

Especialidad del validador: METODOLOGO

02 de Diciembre del 2019

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

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

BETHY QUINTANA TENORIO
 DOCTORA EN EDUCACIÓN

Firma del Experto Informante.

Anexo 3: Muestra piloto y confiabilidad

| Variables | N° de ítems | Alpha de Cronbach |
|-------------------|-------------|-------------------|
| Gestión educativa | 32 | 0,934 |
| Desempeño docente | 27 | 0,907 |

Fuente: Resultado SPSS

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos

Variable 1: Gestión educativa

El presente cuestionario es para medir la gestión educativa, en sus cuatro dimensiones: gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, les pido leer atentamente y mostrar la mayor seriedad al marcar cualquiera de las alternativas, agradezco por anticipado por su tiempo y colaboración, La presente encuesta tiene como alternativa la escala Likert:

- Nunca : (1)
 Casi nunca : (2)
 A veces : (3)
 Casi siempre : (4)
 Siempre : (5)

| Nº | Preguntas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| Gestión Organizacional | | | | | | |
| 01 | La institución forma comisiones de trabajo para elaborar el PEI | | | | | |
| 02 | La Institución planifica actividades en función a sus objetivos | | | | | |
| 03 | La Institución toma decisiones de modo autónomo para mejorar la calidad del servicio. | | | | | |
| 04 | La Institución tiene un plan de capacitación docente. | | | | | |
| 05 | La Institución tiene un organigrama funcional que ayuda a distinguir las funciones del personal | | | | | |
| 06 | La Institución ha definido claramente las funciones de todo el personal | | | | | |
| 07 | La institución tiene metas y objetivos conocidos por todos | | | | | |
| 08 | La institución tiene estrategias para adaptarse a los cambios del contexto | | | | | |
| 09 | La institución tiene una oferta educativa atractiva para los padres y estudiantes de la comunidad educativa. | | | | | |
| Gestión administrativa | | | | | | |
| 10 | Las normas institucionales son comunicadas oportunamente | | | | | |
| 11 | Existe un plan de supervisión de las funciones de todo el personal de la institución | | | | | |
| 12 | La institución ejecuta con pertinencia el presupuesto económico. | | | | | |
| 13 | El presupuesto es elaborado de acuerdo a la realidad de la institución. | | | | | |
| 14 | La institución pone en práctica formas o mecanismos de conseguir ingresos económicos. | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 15 | El área administrativa facilita la capacitación docente. | | | | | |
| 16 | Existe un plan de asesoría apoyo a la labor docente | | | | | |
| 17 | El área administrativa proporciona material educativo para la labor docente. | | | | | |
| 18 | El área administrativa mantiene operativos los ambientes tecnológicos | | | | | |
| Gestión pedagógica | | | | | | |
| 19 | La Institución brinda orientaciones para la programación curricular de los docentes | | | | | |
| 20 | La Institución Educativa evalúa el desarrollo de la programación curricular | | | | | |
| 21 | La institución educativa propone prácticas docentes enfocadas en el desarrollo de competencias | | | | | |
| 22 | La institución promueve estrategias didácticas participativas y dinámicas | | | | | |
| 23 | La institución educativa elabora sus propuesta educativa de acuerdo las necesidades de sus estudiantes y su comunidad | | | | | |
| 24 | La institución educativa tiene un enfoque pedagógico definido sobre los principios que guían la práctica educativa de los docentes | | | | | |
| 25 | Los directivos evalúan a los docentes para sugerirles cambios | | | | | |
| 26 | Los docentes son capacitados en los enfoques educativos propuestos por el MINEDU | | | | | |
| Gestión comunitaria | | | | | | |
| 27 | Participan los padres de familia en el análisis y evaluación de los resultados obtenidos | | | | | |
| 28 | Los padres de familia participan en la elaboración del PEI institucional | | | | | |
| 29 | La institución elabora proyectos con extensión a la comunidad | | | | | |
| 30 | La institución participa en proyectos con las instituciones de la localidad | | | | | |
| 31 | La institución a se relaciona con las instituciones eclesiásticas para realizar obra social | | | | | |
| 32 | La institución apoya las campañas de solidaridad de su comunidad | | | | | |

Variable 2. Desempeño Docente

El presente cuestionario es para medir el desempeño docente, en sus tres dimensiones: planificación curricular, ejecución curricular y evaluación, les pido leer atentamente y mostrar la mayor seriedad al marcar cualquiera de las alternativas, agradezco por anticipado por su tiempo y colaboración, La presente encuesta tiene como alternativa la escala Likert:

Deficiente (1) Regular (2) Bueno (3) Eficiente (4)

| Nº | Preguntas | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|---|---|---|---|---|
| Dimensión 1. Planificación curricular | | | | | |
| 01 | Toma en cuenta el PEI al hacer su programación anual. | | | | |
| 02 | Cuando planifica toma en cuenta el contexto y los intereses de sus estudiantes | | | | |
| 03 | Considera los recursos y materiales de aprendizaje al diseñar su unidad. | | | | |
| 04 | Planifico proyectos de aprendizaje para mis estudiantes en las unidades de aprendizaje | | | | |
| 05 | Elabora sus unidades de aprendizaje considerando las necesidades de los estudiantes | | | | |
| 06 | Realiza sus sesiones de clases todas las semanas según lo programado | | | | |
| 07 | Registra en su carpeta pedagógica las programaciones de unidades y sesiones | | | | |
| 08 | Utiliza la carpeta pedagógica para orientar su trabajo diario | | | | |
| 09 | Toma en cuenta las disposiciones institucionales para elaborar su carpeta pedagógica | | | | |
| Dimensión 2: Ejecución curricular | | | | | |
| 10 | Al realizar la clase explica el propósito a los estudiantes | | | | |
| 11 | Conociendo el propósito hace reflexión de los logros | | | | |
| 12 | El docente demuestra conocimiento de su área | | | | |
| 13 | Ejecuta una secuencia adecuada para construir el conocimiento | | | | |
| 14 | Con los contenidos que maneja da ejemplos de la vida diaria | | | | |
| 15 | Realiza una secuencia ordenada de su sesión de clase | | | | |
| 16 | Motiva a los estudiantes indicándoles las metas de aprendizaje a logra | | | | |
| 17 | Utiliza los diversos momentos de la sesión para evaluar el logro de las competencias | | | | |
| 18 | Maneja información relacionada a su área durante las sesiones | | | | |
| Dimensión 3: Evaluación | | | | | |
| 19 | Diseña instrumentos de evaluación de acuerdo a las capacidades y desempeños. | | | | |
| 20 | Utiliza diversos instrumentos para recoger información de los aprendizajes de sus estudiantes | | | | |
| 21 | Antes de empezar la clase prefiere informarse de los saberes previos de los estudiantes | | | | |
| 22 | Hace retroalimentación durante los momentos de la sesión de clase | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 23 | Las estrategias que plantea es en base a la retroalimentación | | | | |
| 24 | Hace uso de procesos de meta cognición de manera sistemática para mejorar la enseñanza-aprendizaje | | | | |
| 25 | En el proceso de aprendizaje utiliza la autoevaluación y la coevaluación | | | | |
| 26 | Reflexiona con sus estudiantes sobre los logros y dificultades de sus aprendizajes | | | | |
| 27 | Analiza con sus estudiantes los resultados de las evaluaciones | | | | |

Anexo 5: Matriz de Datos

Variable 1 Gestión educativa

| N° | H1 | H2 | H3 | H4 | H5 | H6 | H7 | H8 | H9 | H10 | H11 | H12 | H13 | H14 | H15 | H16 | H17 | H18 | H19 | H20 | H21 | H22 | H23 | H24 | H25 | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 | H31 | H32 | Sumatoria | D1 | D2 | D3 | D4 | V2 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------|----|----|----|----|----|
| 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 43 | 16 | 9 | 9 | 9 | 43 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 77 | 19 | 24 | 17 | 17 | 77 | |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 40 | 10 | 9 | 11 | 10 | 40 | |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 35 | 9 | 9 | 8 | 9 | 35 | |
| 5 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 52 | 15 | 11 | 14 | 12 | 52 | |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 32 | 9 | 9 | 8 | 6 | 32 | |
| 7 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 42 | 11 | 12 | 12 | 7 | 42 | |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 34 | 9 | 9 | 9 | 7 | 34 | |
| 9 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 77 | 21 | 15 | 26 | 15 | 77 |
| 10 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 35 | 12 | 9 | 8 | 6 | 35 | |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 43 | 9 | 10 | 15 | 9 | 43 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 43 | 9 | 10 | 15 | 9 | 43 |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 43 | 9 | 10 | 15 | 9 | 43 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 40 | 15 | 9 | 8 | 8 | 40 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 62 | 18 | 17 | 15 | 12 | 62 |
| 16 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 60 | 16 | 18 | 13 | 13 | 60 | |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 38 | 9 | 9 | 11 | 9 | 38 | |
| 18 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 63 | 14 | 15 | 19 | 15 | 63 | |
| 19 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 43 | 10 | 11 | 12 | 10 | 43 | |
| 20 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 53 | 15 | 12 | 14 | 12 | 53 |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 44 | 11 | 11 | 12 | 10 | 44 |
| 22 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 86 | 29 | 22 | 21 | 14 | 86 |
| 23 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 54 | 13 | 13 | 17 | 11 | 54 | |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 43 | 10 | 10 | 14 | 9 | 43 | |
| 25 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 53 | 14 | 13 | 15 | 11 | 53 |
| 26 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 43 | 13 | 11 | 12 | 7 | 43 |
| 27 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 59 | 17 | 13 | 15 | 14 | 59 |
| 28 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 54 | 11 | 13 | 16 | 14 | 54 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|
| 29 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 64 |
| 30 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 48 | | |
| 31 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 58 | |
| 32 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 61 | |
| 33 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 40 | | |
| 34 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 33 | | |
| 35 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 55 | |
| 36 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 82 | | |
| 37 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 44 | | |
| 38 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 52 | | |
| 39 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 48 | | |
| 40 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 57 | | |
| 41 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 66 | | |
| 42 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 60 | | |
| 43 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 36 | | |
| 44 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 42 | | |
| 45 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 41 | | |
| 46 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 47 | | |
| 47 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 59 | | |
| 48 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 49 | | |
| 49 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 79 | | |
| 50 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 39 | | |
| 51 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 51 | |
| 52 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 54 | | |
| 53 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 55 | | |
| 54 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 42 | | |
| 55 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 53 | | |
| 56 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 36 | | | |
| 57 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 45 | | |
| 58 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 56 | | |

| | | | | |
|----|----|----|----|----|
| 19 | 19 | 15 | 11 | 64 |
| 10 | 10 | 16 | 12 | 48 |
| 15 | 12 | 18 | 13 | 58 |
| 17 | 15 | 15 | 14 | 61 |
| 14 | 9 | 10 | 7 | 40 |
| 10 | 9 | 8 | 6 | 33 |
| 9 | 14 | 18 | 14 | 55 |
| 24 | 22 | 20 | 16 | 82 |
| 14 | 10 | 11 | 9 | 44 |
| 16 | 10 | 14 | 12 | 52 |
| 13 | 13 | 13 | 9 | 48 |
| 19 | 14 | 15 | 9 | 57 |
| 20 | 18 | 16 | 12 | 66 |
| 17 | 15 | 16 | 12 | 60 |
| 11 | 9 | 9 | 7 | 36 |
| 11 | 9 | 12 | 10 | 42 |
| 10 | 10 | 11 | 10 | 41 |
| 14 | 10 | 10 | 13 | 47 |
| 16 | 15 | 16 | 12 | 59 |
| 13 | 15 | 13 | 8 | 49 |
| 20 | 21 | 21 | 17 | 79 |
| 10 | 9 | 11 | 9 | 39 |
| 13 | 13 | 15 | 10 | 51 |
| 13 | 14 | 15 | 12 | 54 |
| 11 | 16 | 16 | 12 | 55 |
| 10 | 12 | 8 | 12 | 42 |
| 17 | 16 | 12 | 8 | 53 |
| 9 | 9 | 9 | 9 | 36 |
| 10 | 13 | 12 | 10 | 45 |
| 13 | 15 | 16 | 12 | 56 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 59 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 41 |
| 60 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 36 |
| 61 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 41 | |
| 62 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 50 | |
| 63 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 36 | |
| 64 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 57 | |
| 65 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 56 | |
| 66 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 64 | |
| 67 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 51 | |
| 68 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 45 | |
| 69 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 43 | |
| 70 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 45 | |
| 71 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 59 | |
| 72 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 61 | |
| 73 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 84 | |
| 74 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 49 | |
| 75 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 64 | |
| 76 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 82 | |
| 77 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 45 | |
| 78 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 50 | |
| 79 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 32 | |
| 80 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 82 | |
| 81 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 51 | |
| 82 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 41 | |
| 83 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 50 | |
| 84 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 49 | |

| | | | | |
|----|----|----|----|----|
| 10 | 9 | 11 | 11 | 41 |
| 10 | 9 | 10 | 7 | 36 |
| 9 | 11 | 11 | 10 | 41 |
| 13 | 12 | 14 | 11 | 50 |
| 11 | 9 | 8 | 8 | 36 |
| 15 | 14 | 16 | 12 | 57 |
| 16 | 15 | 15 | 10 | 56 |
| 18 | 18 | 16 | 12 | 64 |
| 15 | 15 | 13 | 8 | 51 |
| 12 | 13 | 12 | 8 | 45 |
| 13 | 10 | 11 | 9 | 43 |
| 11 | 11 | 12 | 11 | 45 |
| 13 | 11 | 18 | 17 | 59 |
| 15 | 16 | 14 | 16 | 61 |
| 22 | 23 | 22 | 17 | 84 |
| 10 | 13 | 14 | 12 | 49 |
| 18 | 16 | 18 | 12 | 64 |
| 20 | 24 | 23 | 15 | 82 |
| 15 | 11 | 11 | 8 | 45 |
| 14 | 13 | 14 | 9 | 50 |
| 9 | 9 | 8 | 6 | 32 |
| 23 | 20 | 22 | 17 | 82 |
| 12 | 10 | 16 | 13 | 51 |
| 12 | 10 | 9 | 10 | 41 |
| 16 | 15 | 10 | 9 | 50 |
| 15 | 15 | 10 | 9 | 49 |

Variable 2: Desempeño docente

| N° | I11 | I12 | I13 | I14 | I15 | I16 | I17 | I18 | I19 | I110 | I111 | I112 | I113 | I114 | I115 | I116 | I117 | I118 | I119 | I120 | I121 | I122 | I123 | I124 | I125 | I126 | I127 | Sumatoria | D1 | D2 | D3 | V1 | |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|----|----|----|----|----|
| 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 63 | 17 | 21 | 25 | 63 | |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 75 | 24 | 26 | 25 | 75 | |
| 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 67 | 20 | 23 | 24 | 67 | |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 63 | 18 | 26 | 19 | 63 | |
| 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 67 | 22 | 22 | 23 | 67 | |
| 6 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 59 | 18 | 18 | 23 | 59 | |
| 7 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 68 | 19 | 24 | 25 | 68 | |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 65 | 23 | 21 | 21 | 65 | |
| 9 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 77 | 23 | 27 | 27 | 77 | |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 60 | 27 | 16 | 17 | 60 |
| 11 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 63 | 25 | 20 | 18 | 63 | |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 63 | 20 | 23 | 20 | 63 | |
| 13 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 59 | 21 | 20 | 18 | 59 | |
| 14 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 66 | 19 | 23 | 24 | 66 | |
| 15 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 70 | 24 | 23 | 23 | 70 | |
| 16 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 73 | 23 | 24 | 26 | 73 | |
| 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 61 | 25 | 19 | 17 | 61 | |
| 18 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 71 | 23 | 23 | 25 | 71 | |
| 19 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 61 | 19 | 19 | 23 | 61 | |
| 20 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 70 | 23 | 23 | 24 | 70 | |
| 21 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 62 | 21 | 21 | 20 | 62 | |
| 22 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 77 | 23 | 28 | 26 | 77 | |
| 23 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 69 | 23 | 23 | 23 | 69 | |
| 24 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 67 | 21 | 26 | 20 | 67 | |
| 25 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 73 | 22 | 24 | 27 | 73 | |
| 26 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 63 | 23 | 22 | 18 | 63 | |
| 27 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 73 | 18 | 26 | 29 | 73 | |
| 28 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 67 | 20 | 22 | 25 | 67 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 29 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 78 |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 68 |
| 31 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 71 |
| 32 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 71 |
| 33 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 66 |
| 34 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 61 |
| 35 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 68 |
| 36 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 69 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 69 |
| 38 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 73 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 66 |
| 40 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 71 |
| 41 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 73 |
| 42 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 69 |
| 43 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 62 |
| 44 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 65 |
| 45 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 63 |
| 46 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 69 |
| 47 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 74 |
| 48 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 64 |
| 49 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 69 |
| 50 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 64 |
| 51 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 71 |
| 52 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 69 |
| 53 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 72 |
| 54 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 66 |
| 55 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 71 |
| 56 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 62 |
| 57 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 67 |
| 58 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 72 |
| 59 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 66 |
| 60 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 58 |

| | | | |
|----|----|----|----|
| 27 | 27 | 24 | 78 |
| 27 | 23 | 18 | 68 |
| 24 | 23 | 24 | 71 |
| 24 | 23 | 24 | 71 |
| 22 | 21 | 23 | 66 |
| 17 | 20 | 24 | 61 |
| 25 | 22 | 21 | 68 |
| 26 | 21 | 22 | 69 |
| 24 | 25 | 20 | 69 |
| 24 | 26 | 23 | 73 |
| 23 | 23 | 20 | 66 |
| 25 | 23 | 23 | 71 |
| 24 | 25 | 24 | 73 |
| 23 | 23 | 23 | 69 |
| 23 | 18 | 21 | 62 |
| 22 | 22 | 21 | 65 |
| 18 | 22 | 23 | 63 |
| 22 | 25 | 22 | 69 |
| 23 | 26 | 25 | 74 |
| 20 | 24 | 20 | 64 |
| 24 | 24 | 21 | 69 |
| 22 | 21 | 21 | 64 |
| 22 | 26 | 23 | 71 |
| 23 | 22 | 24 | 69 |
| 22 | 26 | 24 | 72 |
| 18 | 23 | 25 | 66 |
| 22 | 25 | 24 | 71 |
| 21 | 21 | 20 | 62 |
| 21 | 23 | 23 | 67 |
| 23 | 25 | 24 | 72 |
| 20 | 24 | 22 | 66 |
| 19 | 18 | 21 | 58 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| 61 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 64 |
| 62 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 69 | |
| 63 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 68 | | |
| 64 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 68 | |
| 65 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 67 | |
| 66 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 71 | |
| 67 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 68 | |
| 68 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 66 | |
| 69 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 65 | |
| 70 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 67 | |
| 71 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 71 | |
| 72 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 69 | |
| 73 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 75 | |
| 74 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 66 | |
| 75 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 73 | |
| 76 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 73 | |
| 77 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 68 | |
| 78 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 67 | |
| 79 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 61 | |
| 80 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 71 | |
| 81 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 69 | |
| 82 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 62 | |
| 83 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 67 | |
| 84 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 66 | |

| | | | |
|----|----|----|----|
| 22 | 21 | 21 | 64 |
| 22 | 25 | 22 | 69 |
| 21 | 21 | 21 | 63 |
| 23 | 23 | 22 | 68 |
| 23 | 22 | 22 | 67 |
| 25 | 22 | 24 | 71 |
| 20 | 27 | 21 | 68 |
| 25 | 20 | 21 | 66 |
| 24 | 20 | 21 | 65 |
| 24 | 19 | 24 | 67 |
| 32 | 21 | 18 | 71 |
| 20 | 26 | 23 | 69 |
| 26 | 26 | 23 | 75 |
| 24 | 20 | 22 | 66 |
| 24 | 25 | 24 | 73 |
| 25 | 25 | 23 | 73 |
| 23 | 23 | 22 | 68 |
| 23 | 24 | 20 | 67 |
| 22 | 21 | 18 | 61 |
| 24 | 25 | 22 | 71 |
| 21 | 25 | 23 | 69 |
| 22 | 20 | 20 | 62 |
| 24 | 23 | 20 | 67 |
| 20 | 23 | 23 | 66 |

67,56

Niveles y rangos

| VARIABLES | N° ítems | Escalas y valores | Niveles | | Rangos | | | | | |
|-------------------|----------|-----------------------------|---------|-----|--------|---------------|-----|-----|-----|-------|
| | | | Max | Min | | | | | | |
| Gestión educativa | 32 | 5=Siempre 1=Nunca | 160 | 32 | 128 | Muy adecuada | 118 | 160 | -42 | 42,67 |
| | | | | | | Adecuada | 75 | 117 | -42 | |
| | | | | | | Inadecuada | 32 | 74 | -42 | |
| | | | | | | | | | | |
| Desempeño docente | 27 | 4=Eficiente 1=Deficiente | 108 | 27 | 81 | Muy eficiente | 81 | 108 | -27 | 27 |
| | | | | | | Eficiente | 54 | 80 | -26 | |
| | | | | | | Deficiente | 27 | 53 | -26 | |
| | | | | | | | | | | |

DIMENSIONES X

| | N° items | Escalas y valores | Puntajes | | Niveles | Rangos | | | | |
|------------------------|----------|----------------------|----------|---|---------|--|---------------|----------------|-------------------|----|
| Gestión organizacional | 9 | 5=Siempre 1=Nunca | 45 | 9 | 36 | Muy adecuada Adecuada Inadecuada | 33 21 9 | 45 32 20 | -12 -11 -11 | 12 |
| Gestión administrativa | 9 | 5=Siempre 1=Nunca | 45 | 9 | 36 | Muy adecuada Adecuada Inadecuada | 33 21 9 | 45 32 20 | -12 -11 -11 | 12 |
| Gestión pedagógica | 8 | 5=Siempre 1=Nunca | 40 | 8 | 32 | Muy adecuada Adecuada Inadecuada | 30 19 8 | 40 29 18 | -10 -10 -10 | 11 |
| Gestión comunitaria | 6 | 5=Siempre 1=Nunca | 30 | 6 | 24 | Muy adecuada Adecuada Inadecuada | 22 14 6 | 30 21 13 | -8 -7 -7 | 8 |
| | | | 32 | | | | | | | |

DIMENSIONES Y

| | N° items | Escalas y valores | Puntajes | | Niveles | Rangos | | | | |
|--------------------------|----------|-----------------------------|----------|---|---------|--|---------------|----------------|----------------|---|
| Planificación curricular | 9 | 4=Eficiente 1=Deficiente | 36 | 9 | 27 | Muy eficiente Eficiente Deficiente | 27 18 9 | 36 26 17 | -9 -8 -8 | 9 |
| Ejecución curricular | 9 | 4=Eficiente 1=Deficiente | 36 | 9 | 27 | Muy eficiente Eficiente Deficiente | 27 18 9 | 36 26 17 | -9 -8 -8 | 9 |
| Evaluación | 9 | 4=Eficiente 1=Deficiente | 36 | 9 | 27 | Muy eficiente Eficiente Deficiente | 27 18 9 | 36 26 17 | -9 -8 -8 | 9 |
| | | | 27 | | | | | | | |

Anexo 6: Constancia para realizar la investigación



**MINISTERIO DE EDUCACIÓN – U.G.E.L. N° 02
INSTITUCIÓN EDUCATIVA
“REPUBLICA DE COLOMBIA”**

Av. Indoamérica 5ta. Cuadra – Tahuantinsuyo – Independencia – 5514236

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

CONSTANCIA

LA QUE SUSCRIBE DIRECTORA CATALINA CHUMBE HUARANCCA DE LA I. E. REPÚBLICA DE COLOMBIA DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA

CERTIFICA:

Que la Profesora Miroslava Izquierdo Rodríguez identificada con DNI N° 096262620 estudiante de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo filial Lima, aplicó las encuestas de su Proyecto de Investigación “Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa “República de Colombia”, distrito Independencia 2019.

Dejando constancia que la aplicación de las encuestas se realizó a los docentes de dicha Institución educativa.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime por conveniente.

Independencia, 04 de Diciembre del 2019




Lic. Catalina Chumbe Huarancca
DIRECTORA
I.E. REPÚBLICA DE COLOMBIA

Anexo 7: Ficha técnica

Variable 1:

Ficha técnica

| | |
|--------------------------|--|
| Nombre del Instrumento | : Gestión educativa |
| Instrumento | : Cuestionario |
| Autor | : Frigerio, Poggi, Tiramonti y Aguerrondo (1992) |
| Adaptado | : Br. Izquierdo Rodríguez Miroslava |
| Propósito | : Evaluar la gestión educativa |
| Tiempo de administración | : 40 minutos |
| Número de ítems | : 32 ítems |
| Dimensiones | : Gestión Organizacional (9 ítems), gestión administrativa (9 ítems), gestión pedagógica (8 ítems) y gestión comunitaria (6 ítems) |
| Escala | : Tipo Likert: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5) |
| Aplicación | : De tipo directa |

Variable 2:

| | |
|--------------------------|--|
| Nombre del Instrumento | : Desempeño docente |
| Instrumento | : Cuestionario |
| Autor | : Hunt (2009) |
| Adaptado | : Br. Izquierdo Rodríguez Miroslava |
| Propósito | : Evaluar el desempeño docente |
| Tiempo de administración | : 25 minutos |
| Número de ítems | : 27 ítems |
| Dimensiones | : Planificación curricular (9 ítems), ejecución curricular (9 ítems), evaluación (9 ítems) |
| Escala | : Tipo Likert: Deficiente (1), regular (2), Bueno (3) Eficiente (4). |
| Aplicación | : De tipo directa |