



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión administrativa y desempeño docente en la institución
educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020

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

AUTOR:

Sandon Chumbes, Elfer Cornelio (ORCID: 0000-0002-7651-8872)

ASESOR:

Mg. Cárdenas Canales Daniel (ORCID: 0000-0002-8033-3424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a mis padres por haberme dado la vida e inculcar el valor de la perseverancia

Agradecimientos

A Dios por darme salud para culminar esta meta anhelada

A los doctores por sus orientaciones y asesoramiento en la realización de este trabajo de investigación.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	09
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	21
3.1 Tipo y diseño de investigación	21
3.2 Operacionalización de variables	22
3.3 Población, muestra y muestreo	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
3.5 Procedimiento	24
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	255
4.1. Resultados descriptivos	25
4.2. Resultados correlacionales.	35
V. DISCUSIÓN	400
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
Anexos	49
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Operacionalización de la variable	
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 4: Ficha técnica	
Anexo 5: Certificados de validación de expertos	
Anexo 6: Confiabilidad de la variable	
Anexo 7: Base de datos de las variables	

Anexo 8: Constancia de haber aplicado el instrumento

Anexo 9: Pantallazo de software de turnitin

Anexo 10: Dictamen de la sustentacion de tesis

Anexo 11: Evidencias

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de la variable gestión administrativa	25
Tabla 2. Niveles de la dimensión planificación	26
Tabla 3. Niveles de la dimensión organización	27
Tabla 4. Niveles de la dimensión dirección	28
Tabla 5. Niveles de la dimensión control	29
Tabla 6. Niveles de la variable desempeño docente	30
Tabla 7. Niveles de la dimensión planificación curricular	32
Tabla 8. Niveles de la dimensión competencia académica	33
Tabla 9. Niveles de la dimensión participación de los estudiantes	34
Tabla 10. Niveles de la dimensión evaluación de los estudiantes	35

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de la variable gestión administrativa	26
Figura 2. Niveles de la dimensión planificación	27
Figura 3. Niveles de la dimensión organización	28
Figura 4. Niveles de la dimensión dirección	29
Figura 5. Niveles de la dimensión control	29
Figura 6. Niveles de la variable desempeño docente	32
Figura 7. Niveles de la dimensión planificación curricular	33
Figura 8. Niveles de la dimensión competencia académica	34
Figura 9. Niveles de la dimensión participación de los estudiantes	35
Figura 8. Niveles de la dimensión evaluación de los estudiantes	36

RESUMEN

El presente estudio de investigación tiene como propósito determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020. Estuvo enmarcado bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básica correspondiente a un nivel correlacional, el diseño fue no experimental. La población de estudio estuvo conformada por 72 docentes, a los cuales se les aplicó una encuesta validados por expertos y una lata fiabilidad. Los resultado nos indicaron que la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación positiva favorable (Rho 0.812 y p -valor 0.000) evidenciando un impacto muy fuerte en la relación.

Palabras clave: gestión, administrativa, desempeño, docente, educación

ABSTRACT

The purpose of this research study was to determine the relationship between administrative management and teaching performance in the Julio Cesar Tello educational institution, Huaura, 2020. It was framed under the quantitative approach, basic type corresponding to a correlational level, the design was non-experimental. The study population consisted of 72 teachers, to whom a survey validated by experts and a reliability test were applied. The results indicated that administrative management is related to teacher performance, with a favorable positive correlation level (Rho 0.812 and p-value 0.000) showing a very strong impact on the relationship.

Keywords: management, administrative, performance, teacher, education.

I. INTRODUCCIÓN

Internacionalmente diversas organizaciones tanto privadas como públicas trabajan por lograr una excelente gestión administrativa para el cumplimiento de sus objetivos. Los trabajadores en las distintas funciones que cumplen deben ser constantemente capacitados para que mantengan la motivación y desempeño óptimos; además es importante que se les brinde oportunidades para desarrollar sus habilidades y competencias y así lograr los objetivos para el buen desarrollo de su trabajo (Bustamante, 2020).

Para Ríos (2012) en Colombia a mediados del siglo XX la educación se ha caracterizado por tener una baja escolaridad, la poca preparación de docentes, el alto grado de analfabetismo, escasa inversión en el sector así como reformas educativas descentralizadas. La falta de preparación de directivos y maestros que cumplen la función de directivos en temas administrativos es una constante debido a que se evidencia poco dominio en la aplicación de estrategias gerenciales que produzcan eficaz y eficientemente una formación pedagógica y curricular en los docentes.

Por otro lado, García y Vega (2020) mencionan que el sistema educativo a nivel mundial requiere de maestros con capacidad de reflexionar sobre su accionar respecto a la enseñanza porque consideran que la práctica pedagógica tiene incidencia para el mejoramiento de la educación. Tal es así que en España realizan una evaluación periódica a los docentes para determinar su desempeño con la finalidad de mejorarlo. En países como Estados Unidos, Australia y Nueva Zelanda realizan “Pagos por rendimiento” como estrategia para que incentive la mejora profesional y por ende el rendimiento académico de los estudiantes.

Según Fernández (2016) los países mencionados en el párrafo anterior han establecido un sistema para realizar un seguimiento anual de la planificación y actuar docente en todos los colegios, cuyo resultado sumatorio se compensa en su remuneración económica haciendo que la relación del desempeño docente mejore el desempeño de los estudiantes de manera relevante.

Por su parte el ministerio de educación de Ecuador menciona que la evaluación al docente únicamente no se basa en una prueba de conocimientos, además de ello, consiste en evaluar su trabajo diario dentro del aula donde se

observan y valoran las estrategias y metodologías aplicadas para el desarrollo de habilidades y capacidades en sus educandos (Ministerio de Educación de Ecuador, 2015).

A nivel nacional, nuestro País Perú según García (2008) viene implementando diversas evaluaciones para docentes, evaluaciones para nombramiento, para ascenso, para acceder a cargos directivos, para evaluar su desempeño en el aula con la finalidad de favorecer el desarrollo docente y por ende mejorar la calidad de los aprendizajes; todo esto enfocado en la gestión administrativa de tal manera que además de realizar estos procesos de evaluación, también se gestione diversas áreas especializadas como materiales didácticos, tecnológicos, presupuestos e implementación de programas.

A nivel local, el análisis de la problemática enfocada en la gestión administrativa y el desempeño docente se enmarca en la Institución Educativa Julio Cesar Tello de Huaura donde se evidencia necesidad por fortalecer procesos de planificación, organización, dirección y control.

Se desarrolló el problema general: ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020? así como los específicos a) ¿Cuál es la relación entre la planificación de la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020? b) ¿Cuál es la relación entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020? c) ¿Cuál es la relación entre la dirección de la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020? d) ¿Cuál es la relación entre el control de la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020?

El presente trabajo se justifica de manera teórica por medio de la sistematización de los diferentes artículos científicos y libros como Pacheco, Robles y Ospina (2018) y García (2018) para la dimensión gestión administrativa; de la misma forma con respecto a la dimensión desempeño docente se analizaron diferentes artículos como Chiavenato (2006) y MINEDU (2014) de

esta forma el estudio contribuirá en la profundización y análisis de los conocimientos respecto de las variables, así mismo dichos resultados permitirán desarrollar futuras investigaciones.

Con respecto a la justificación práctica las conclusiones del trabajo determinará la relación que se ejerce entre ambas variables, dichos resultados fortalecerán la gestión de los directivos y la práctica que realiza dentro de las aulas. De la misma forma las recomendaciones fortalecerán las estrategias de los agentes en las comunidades educativas. La gestión administrativa es una de las líneas que permite transformar la gestión escolar, así mismo el desempeño docente cumple un rol fundamental en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes en las instituciones.

Con respecto a la justificación metodológica el presente trabajo se detalla en un enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional, dentro de un diseño no experimental, bajo en un método hipotético deductivo. El recojo de los datos se ejecutó por medio de la aplicación de dos instrumentos como la encuesta; dichos instrumentos tuvieron la validación de expertos y es respaldado por una confiabilidad alta, dichos resultados de la información fueron procesados a través del software ssps versión 23.

Dentro de la justificación epistemológica la investigación permitirá contribuir en la profundización del conocimiento de las variables por medio de cada uno de los resultados obtenidos, respaldados por los diferentes artículos científicos estudiados a nivel nacional e internacional. Esta sistematización contribuirá en el cierre de la brecha de la gestión que realizan los directivos y la mejora de la labor pedagógica que realiza el docente en las aulas.

Así mismo el objetivo general es: Determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020, y los objetivos específicos: a) Determinar la relación entre la planificación de la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020, b) Determinar la relación entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño docente en la

institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020, c) Determinar la relación entre la dirección de la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020, Determinar la relación entre el control de la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020.

La hipótesis general es: La gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020, y los específicos: a) La planificación de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020, b) La organización de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020, c) La dirección de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020, d) El control de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Con relación a las investigaciones a nivel internacional se analizaron las siguientes investigaciones.

Hernández y Cisneros (2018) difundieron un artículo que tuvo como objetivo estudiar la percepción de los docentes del nivel superior en México y en qué medida se relaciona con el desempeño de los profesores. Se aplicó una investigación cuantitativa, de nivel correlacional, transeccional. El trabajo considero a 220 sujetos a quienes se desarrolló un cuestionario. Demostrando la siguiente conclusión, un nivel alto en la autoeficacia del profesor como el desempeño de los maestros y maestras el cual evidencio una correlación positiva. En ese sentido en la medida que las maestras y maestros se organicen, cuenten con una actualización permanente, trabajen de forma colaborativa; su práctica pedagógica permitirá alcanzar los aprendizajes esperados de los estudiantes.

Niebles, Hoyos y De la Osa (2019) desarrollaron un trabajo científico que tuvo como propósito analizar el clima de la organización y la práctica pedagógica de los docentes. Se ejecutó una investigación cuantitativa con un diseño no experimental, transeccional, bajo un nivel correlacional; estuvo constituida por 107 docentes dentro de su muestra, a los cuales se les aplicó un cuestionario. Los resultados evidencian un clima organizacional positivo, debido a los factores como el trabajo en equipo, los estímulos, la interacción con cada uno de los integrantes en un trabajo mutuo. La gestión de la convivencia escolar es uno de las líneas de acción que permite alcanzar los objetivos institucionales, en ese sentido tenemos que crear espacios armoniosos con acuerdos comunes y la participación de todos los agentes.

Pacheco, Robles y Ospina (2018) presentó un artículo que tuvo como objetivo profundizar la gestión administrativa en las escuelas rurales en Colombia, fue una investigación descriptiva y tansversal, se empleó en el estudio a 25 instituciones educativas, se ejecutó un cuestionario. Dentro de los resultados tenemos que no existe un enfoque administrativo predominante en las escuelas, así mismo los directivos en cierta medida utilizan soportes teóricos en la gestión. Los directivos presentan algunas limitaciones para el manejo de

los datos en las comunidades educativas, por ello debemos de fortalecer esta competencia en cada uno de los directivos y docentes, de tal forma que los datos que se evidencien en la institución permitan construir información valiosa.

Con respecto a los aportes previos a nivel nacional tenemos estudios que abordaron temas relacionados al presente trabajo.

Bustamante (2020) realizó un trabajo de investigación con el propósito de evidenciar la relación entre la gestión administrativa y la práctica que realiza el área de gestión pedagógica de la ugel. El nivel es descriptivo correlacional con una población del 19 docentes de la ugel Chiclayo, a los cuales se les aplicó una encuesta. Como resultado se tuvo que existe una relación alta con respecto a las dos variables. Coincidimos con el autor en la relación que existe entre la administración y la práctica de las maestras y maestros, en la medida que exista un buena gestión de los recursos se evidenciará un desempeño eficiente de los docentes.

De la Cruz (2020) realizó un estudio con el propósito de determinar la relación de la administración que realiza el directivo en la institución y la práctica de la maestra y maestros. Presentó un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, los sujetos de estudio estuvo conformado por 80 profesores con quienes se ejecutó dos encuestas. El resultado mostró que las variables se ubican en un nivel regular, la gestión de los directivos en un 53.8% y el desempeño en un 43.6%. Los directivos cumplen un rol fundamental en la gestión escolar, su liderazgo permite involucrar a la comunidad educativa en las acciones de mejora.

Izquierdo (2020) presentó un trabajo de investigación con el propósito de evidenciar la relación de la gestión educativa y el desempeño de las maestras y maestros. Se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, nivel correlacional, tipo básica, tuvo una muestra de 84 sujetos a los cuales se le aplicó una encuesta. En los resultados se tiene que un 67,9% es adecuada con respecto a la gestión, en el nivel eficiente del desempeño, en esa medida se afirma que hay una relación alta en ambas variables. En ese sentido si los directivos implementan las estrategias formativas permitirá fortalecer las competencias de las maestras y maestros de las instituciones educativas.

Trujillo (2019) elaboró un estudio con el objetivo de relacionar la gestión de los directivos con el desempeño de los profesores. Se empleó un tipo de investigación básica, con un nivel correlacional, se trabajó con la totalidad de los sujetos de la comunidad educativa siendo una población censal de 72 docentes a quienes se les encuestó. En su resultado afirma la existencia de una relación directa y alta en ambas variables.

Naupa (2019) desarrollo un trabajo de investigación con el propósito de evidenciar la relación de la gestión administrativa y la práctica pedagógica de los docentes, se realizó una investigación cuantitativa, nivel correlacional, los sujetos investigados fueron 80 docentes siendo una población censal a los que se les empleó un cuestionario. Se llegó a la concluir que las dos variables se relacionan de forma significativa con un valor de $Rho= 0,711$ y un $pv=0,001$.

Las fuentes analizadas para la primera variable gestión administrativa son sustentadas por los siguientes autores:

Según Chiavenato (2006) la administración es la gestión racional de los procesos de la organización, dentro de ella contamos con los cuatro procesos administrativos como experiencias que se realizan en la comunidad. En ese sentido la gestión de la administración es fundamental para alcanzar los objetivos; sin la administración la institución no podría alcanzar las metas trazadas.

En relación a las ideas del autor podemos mencionar que la comunidad educativa cuenta con agentes encargados de llevar a cabo las funciones de la gestión escolar poniendo en juego sus competencias de liderazgo con el propósito de alcanzar un objetivo.

Según Torres (2014) la administración al igual que otras disciplinas cuenta con una propia interpretación y el administrador tiene que dominarlo y usarlo para interactuar con otros administradores, así mismo, que al analizar la administración de forma detallada se puede asimilar la metodología, los conocimientos para poder empoderarse de las operaciones o las decisiones que se consolidaran.

Así mismo Chiavenato (2006) determina al administrado como el encargado de realizar las estrategias, define las necesidades, gestiona los recursos materiales y humanos, promueve la innovación y la competitividad dentro de la organización; en este proceso el gestor debe contar con las siguientes competencias como los conocimientos, habilidades y actitudes.

Según Van Dijk (2003) afirma sobre la administración, los gestores públicos tiene que organizar las competencias de sus colaboradores con las herramientas necesarias para abordar las necesidades y problemáticas de la institución. La formación de los trabajadores se transforma en un requerimiento frente a los nuevos requerimientos y así poder satisfacer las demandas de la sociedad cambiante.

Dentro de la comunidad educativa existen problemáticas y demandas que tender, en ese sentido el gestor escolar como líder; debe organizar a los agentes de la institución con el fin de buscar alternativas de solución a los problemas, en esa misma línea debe convocar a las instituciones aliadas para afrontar los desafíos y las necesidades de la comunidad educativa.

De acuerdo a Pacheco, Robles y Ospina (2018) la gestión administrativa de la educación pública tiene un proceso desarrollado por Villegas et al. (2005) que analiza el nivel de implementación de la administración relacionado a los procesos como: la planificación del recurso financiero, desarrollo de la matrícula oportuna, informes de tesorería, gestión de los recursos para la enseñanza y aprendizaje, el mantenimiento de la comunidad educativa.

Cada uno de estos elementos forma parte de las condiciones operativas de la institución educativa con la cual se desarrollará una gestión escolar de calidad.

En relación a las dimensiones que se observaron sobre la variable gestión administrativa está sustentada con la teoría de los procesos administrativos de Duque (2018)

La administración se sustenta como la ciencia o el arte de ejecutar las acciones por medio de las personas, empezando de la planificación, organización, dirección y control, y de los demás fundamentos de la gestión administrativa, que persigue el uso apropiado de los materiales y recursos del

sector, y que reflejen resultados para satisfacer las necesidades de las personas y la sociedad. (Duque, 2018)

La planeación es precisar lo que necesita alcanzar la institución social, es proponer las acciones del futuro y lo que se necesita para lograr, es reducir los riesgos, evidenciar los esfuerzos, priorizar la elección de las decisiones para el futuro, es el pilar del proceso y el comienzo. (Duque, 2018)

La organización es la acción administrativa y aspecto fundamental del proceso administrativo, así mismo es alcanzar eficiencia a través de la delegación de manera consensuada, con todos los recursos que cuenta la institución para sobrevivir; la organización guía, encamina y engloba las acciones y el trabajo dentro de la agrupación social. (Duque, 2018)

La dirección es implementar, es dirigir, nos lleva a razonar sobre si realmente se está administrando, cuando se ejecutan las decisiones, por medio de este proceso. Esta fase no se puede ejecutar sin la presencia que tiene el administrador frente a la empresa, porque facilita que los trabajadores realicen el trabajo que generarán alcanzar los propósitos de la institución. (Duque, 2018)

El control es la fase de la administración en la que culmina el ciclo y forma parte de todo el proceso debido a que cuando se planea se está evidenciando cada uno de los pasos de forma anticipada. El control permite analizar, evaluar lo que se planificó, es un proceso riguroso, pero en realidad facilita prevenir, visualizar la realidad y el futuro de la institución. (Duque, 2018)

Así mismo se analizó la segunda variable desempeño docente como:

Según Meza, Torres y Mamani (2020) menciona que desde hace varios años, el Ministerio de Educación ha implementado herramientas para desarrollar progresivamente la práctica de los docentes en la comunidad educativa a nivel nacional, una de ellas es el marco del buen desempeño docente; en ella se pueden encontrar los dominios, competencias y el actuar de los maestros y maestras. De la misma forma, este marco menciona que las observaciones sociales a la gestión escolar y a la práctica de los docentes piden que la profesión docente sea más competitiva.

En el magisterio se ha ido implementando diferentes programas de formación para fortalecer la práctica pedagógica de los docentes, estos programas se han desarrollado como planes estratégicos en algunos niveles a nivel gubernamental, sin consolidarse como una política educativa nacional.

Espinoza, Granda y Ramírez (2020) el desarrollo de la competencia docente genera en el profesorado la implementación de las acciones pedagógicas, lo motiva a construir nuevas formas de enseñanza y aprendizaje. Existen diversas metodologías, que pueden ser sintetizadas en: competencias relacionadas a la práctica que realiza el docente que coadyuvan en la mejora de los aprendizajes.

Según Benavides, Palacios, Fuster y Hernández (2020) mencionó que de acuerdo al marco que orienta el desempeño docente tiene que existir una línea de acción definida a través de dominios, competencias y la práctica que realiza el docente, con lo cual se determina una buena práctica y que son primordiales para cada maestro y maestra de la educación básica de nuestra nación. Se refleja un acuerdo técnico y social entre el gobierno, los profesores y la ciudadanía para mejorar la profesión docente y por ende los aprendizajes de los estudiantes.

Castro y Gonzáles (2019) mencionó que la evaluación del actuar del docente dentro de las aulas contribuye en identificar las necesidades formativas y el nivel del desempeño de las maestras y maestros. La práctica de los profesores es el camino por el cual despliega sus capacidades, destrezas y actitudes o conceptos que pone en ejecución por medio de diversas metodologías en la interacción con los estudiantes con el propósito de alcanzar una meta y objetivo trazado en la comunidad educativa.

De acuerdo a Arreola (2019) se considera de suma importancia la construcción de las emociones y los afectos de las maestras y maestros y su formación. Si se comprende que la competencia pone en juego el saber hacer, conocer y ser, de esa forma podemos decir que la inteligencia emocional es un conjunto de capacidades indispensable para manejar nuestras emociones; en

ese sentido la práctica pedagógica debe desarrollar afectividad con nuestros estudiantes y potenciar sus aprendizajes.

De acuerdo a Minedu (2012) el horizonte de la práctica docente identifica a la docencia como una actividad desafiante, su actuar requiere de un desempeño reflexivo, esto solicita una interacción autónoma y crítica en relación al saber actuar, habilidad de saber superar las problemáticas en cada contexto. En esa línea, es una carrera que se ejerce por medio del vínculo interactivo, con el alumnado y con sus colegas, un círculo retador de convivencia que direccionan el aprendizaje y el desarrollo de la comunidad escolar. En este proceso, la maestra y el maestro se evidencian como un profesional de transformación, ya que identifica el valor de sus acciones para orientar a sus estudiantes, Así mismo solicita una práctica conjunta con sus colegas en los procesos de planificación, análisis pedagógico y la evaluación, asumiendo un compromiso ético. De la misma forma se revisaron diferentes artículos para sustentar las dimensiones sobre la variable desempeño docente.

MINEDU (2012) menciona sobre la planificación curricular es la labor pedagógica que realiza el docente, a través de la organización del programa curricular, de la planificación a corto plazo como las experiencias y unidades; así mismo dentro de esta forma parte las sesiones de aprendizaje dentro de un marco de interculturalidad que propicia la participación de todos los estudiantes sin excepción. Considera la identificación de cada uno de los estudiantes sus necesidades, intereses y demandas, así como el manejo de los conocimientos, los enfoques pedagógicos, los materiales y recursos que pone en acción dentro de las aulas.

Rodríguez y Sánchez (2019) la competencia académica del docente se enmarca dentro de la labor que realiza en las aulas enfocado a las estrategias de enseñanza y como aprenden cada uno de los estudiantes, a su vez se puede resaltar que la competencia de las maestras y maestros son producto de una constante preparación, son producto de la renovación de los conocimientos, de su trayectoria laboral.

La promoción de la participación de los estudiantes, determina la implementación de los procesos de enseñanza considerando las condiciones y los enfoques que resalten la participación de los estudiantes en especial de aquellos con necesidades particulares. Permite la interacción de los estudiantes en un clima favorable, con un incentivo permanente y la promoción de la regulación de sus emociones. (MINEDU, 2012)

Según Anijovich y Cappelletti (2017) la evaluación de los aprendizajes no se considera solo de construir aprendizajes en los estudiantes, si no tener presente la reflexión del estudiantes sobre su propio proceso de desarrollo de sus aprendizajes que fortalecen su autonomía. Cuando un estudiante comprende el sentido de lo que construye fortalece sus procesos cognitivos. La retroalimentación es sustentada en la psicología como una secuencia de orientaciones sobre el desarrollo de las competencias de los estudiantes por medio de evidencias.

III.METODOLOGÍA

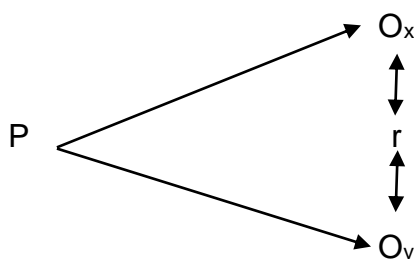
3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación se enmarca en un estudio de tipo básica; porque es teórica y se centra en recoger información de la realidad (Soto, 2015) se recogerá información sobre la gestión administrativa y el desempeño docente.

Diseño de investigación

Este estudio es de diseño no experimental, ya que no se realizó ningún experimento, ni se aplicó ningún tratamiento o programa; sólo se observaron hechos de forma natural tal como se dieron en su contexto real (Soto, 2015). Además es de corte transversal debido a que se recolectaron datos en una sola oportunidad y tiempo; sólo tiene como objetivo realizar descripciones de las variables y analizar la relación entre ambas variables en un momento determinado (Soto, 2015).



P: Población 72 docentes

O_x: Variable 1 gestión administrativa

r: relación

O_y: Variable 2 desempeño docente

Se consideró para esta investigación un enfoque cuantitativo, porque se procesaron estadísticamente la información de los datos y además se utilizó el método hipotético - deductivo, el cual orientó en el planteamiento de cada hipótesis para luego contrastarlas (Andía, 2017).

3.2 Operacionalización de variables

Variables

Las variables son denominadas características que pueden variar según los sujetos, propiedades que pueden adoptar distintos valores; además pueden medirse u observarse (Soto, 2015). En este estudio se analizaron las siguientes variables.

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual: La definición conceptual de una variable precisa o indica de qué manera la vamos a entender en el contexto de la investigación (Hernández-Sampieri y Martínez, 2018).

La administración se sustenta como la ciencia o el arte de ejecutar las acciones por medio de las personas, empezando de la planificación, organización, dirección y control, y de los demás fundamentos de la gestión administrativa, que persigue el uso apropiado de los materiales y recursos del sector, y que reflejen resultados para satisfacer las necesidades de las personas y la sociedad. (Duque, 2018)

Definición operacional: Para Hernández-Sampieri y Martínez (2018) consiste en los procedimientos, métodos y técnicas para medir la variable en una investigación. Para el presente estudio se aplicó dos cuestionarios, el primero contiene 27 ítems y el segundo 24 ítems, en modalidad virtual haciendo uso del formulario google que permitió recoger datos acerca de las 4 dimensiones: Planificación, organización, dirección y control; así como 12 indicadores y 3 niveles de medición: Bajo, medio y alto.

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual: De acuerdo a Arreola (2019) se considera de suma importancia la construcción de las emociones y los afectos de las maestras y maestros y su formación. Si se comprende que la competencia pone en juego el saber hacer, conocer y ser, de esa forma podemos decir que la inteligencia emocional es un conjunto de capacidades indispensable para manejar nuestras emociones; en ese sentido la práctica pedagógica debe desarrollar afectividad con nuestros estudiantes y potenciar sus aprendizajes.

Definición operacional: Para el presente estudio se aplicó dos cuestionarios el primero relacionado a la primera variable cuenta con 27 ítems y el segundo cuestionario con 24 ítems referente a la segunda variable, en modalidad virtual haciendo uso del formulario google que permitió recoger datos acerca de las 4 dimensiones: Planificación Curricular, competencia académica, promoción de la participación de los estudiantes y evaluación de los aprendizajes; 12 indicadores y 3 niveles de medición: Bajo, medio y alto.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Para Hernández, et al. (2014) la población es el universo de individuos que tienen características en común capaces de ser analizadas y medidas. Para este estudio se trabajó con una población de 72 docentes de la comunidad educativa. Para llevar a cabo la investigación se trabajó con la totalidad de la población.

Muestreo

El muestreo de este estudio es no probabilístico, intencional. De acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) en este muestreo se procede a seleccionar a los individuos por características en común dependiendo del proceso que se va a investigar; sin considerar un criterio netamente estadístico. La presente investigación trabajó con docentes que pertenecen a la institución

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y

Confiabilidad

Se aplicó una encuesta para ambas variables y dentro de los cuales se ejecutaron dos cuestionarios que permitieron recoger información respecto a las dos variables. Dicho instrumento fue validado por medio de un de expertos los cuales aprobaron su aplicación (Anexo 5). Así mismo se realizó una prueba piloto para determinar la confiabilidad se aplicó el instrumento a otra población con las mismas características a través de los formularios de Google arrojando como resultado el Alfa de Cronbach para el instrumento 1 (Gestión administrativa) de 0,923 y el instrumento 2 (desempeño docente) de 0,921. (Anexo 6). Por último se ejecutó la encuesta a la población censal de 72 docentes.

3.5 Procedimientos

Se presentó una carta de autorización al director del colegio Julio César Tello de Huaura, para llevar a cabo este estudio, la recolección de los datos se realizó vía virtual por medio del formulario google. Dicha información fue sistematizado a través del software SPSS v. 25 para extraer los resultados descriptivos e inferenciales.

3.6 Método de análisis de datos

Para realizar el análisis descriptivo se ordenaron los datos en tablas y figuras, las cantidades y porcentajes obtenidos respecto a las dos variables con sus respectivas dimensiones se consiguieron usando el programa estadístico SPSS v.25. Vargas (2014) señala que esta etapa permite dar sentido, organización, explicación e interpretación del objeto de estudio.

Para el análisis inferencial se usó el coeficiente de correlación de Rho Spearman para determinar las correlaciones entre variables.

3.7 Aspectos éticos

Los 72 docentes que participaron en esta investigación recibieron información sobre la aplicación de los cuestionarios y se respetó el anonimato de los resultados, protegiendo de esa manera sus derechos. Además, se comunicó que sus aportes no tendrían consecuencias negativas para ellos y se hizo hincapié que los resultados servirán para tener de forma clara y precisa las variables de estudio en la población que se trabajó.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Para determinar los criterios de los datos estadísticos del presente trabajo se ejecutó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov en relación a la muestra que supera el número de 50 sujetos de estudio, bajo este proceso se tomó el tipo de correlación a utilizar.

Es así que en respuesta a estos resultados se tiene que desarrollar la prueba no paramétrica de la correlación de Spearman.

Tabla 1

Niveles de la variable gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	2	2,8	2,8
Regular	10	13,9	13,9
Bueno	60	83,3	83,3
Total	72	100,0	100,0

De los datos que se observan con relación a los niveles de la gestión administrativa, se evidencia que el nivel bueno tiene un porcentaje mayoritario con un 83,3% en relación al nivel regular que muestra un 13,9% y en el nivel malo que apenas se evidencia con un 2,8%.

Figura 1. Niveles de la gestión administrativas

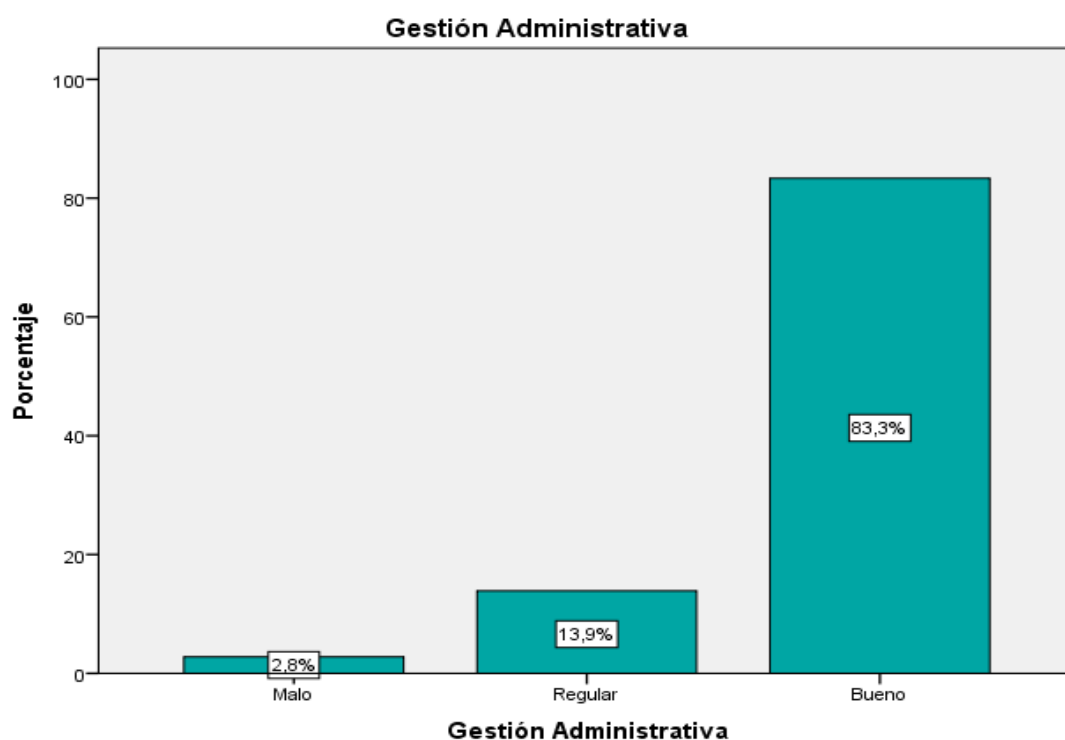


Tabla 2

Niveles de la dimensión planificación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	3	4,2	4,2
Regular	16	22,2	22,2
Bueno	53	73,6	73,6
Total	72	100,0	100,0

Con relación a los datos obtenidos en relación a los niveles de la dimensión planificación, se evidencia que el 73,6% del nivel bueno presenta el mayor porcentaje en relación al nivel malo que muestra solo el 4,2% y el nivel regular evidencia un 22,2%.

Figura 2. Niveles de la dimensión planificación

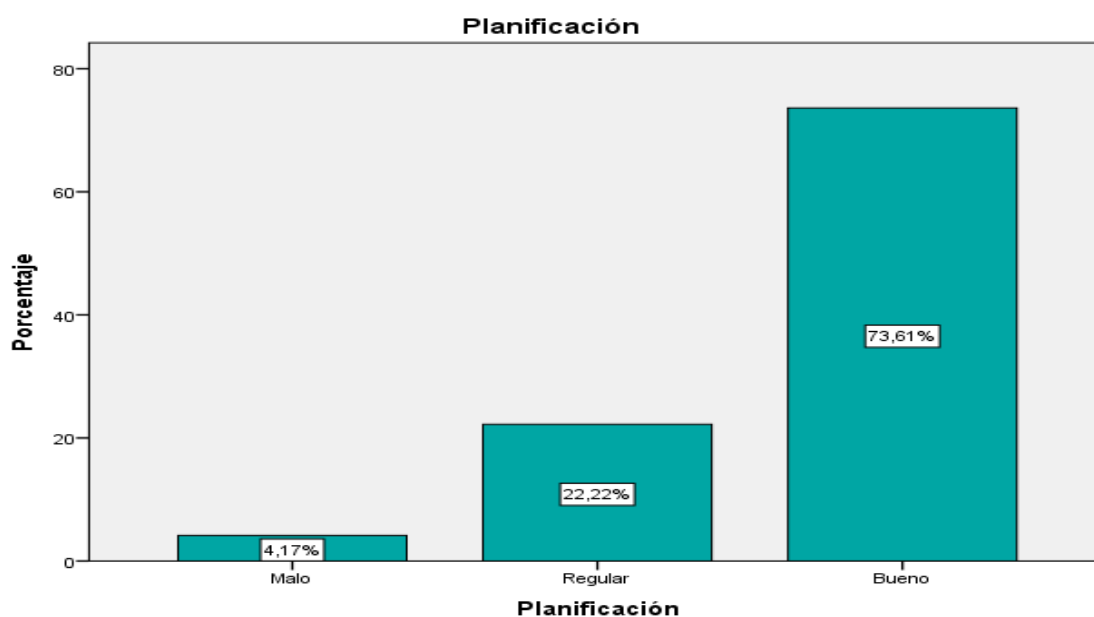


Tabla 3

Niveles de la organización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	1	1,4	1,4
Regular	10	13,9	13,9
Bueno	61	84,7	84,7
Total	72	100,0	100,0

De los datos que se muestran con relación a la dimensión se presenta que el nivel bueno representa el 84,7% el cual determina el mayor porcentaje, así mismo tenemos un 13,9% que evidencia el nivel regular; en cuanto al nivel con el menor porcentaje tenemos el 1,4% del nivel malo.

Figura 3. Niveles de la organización

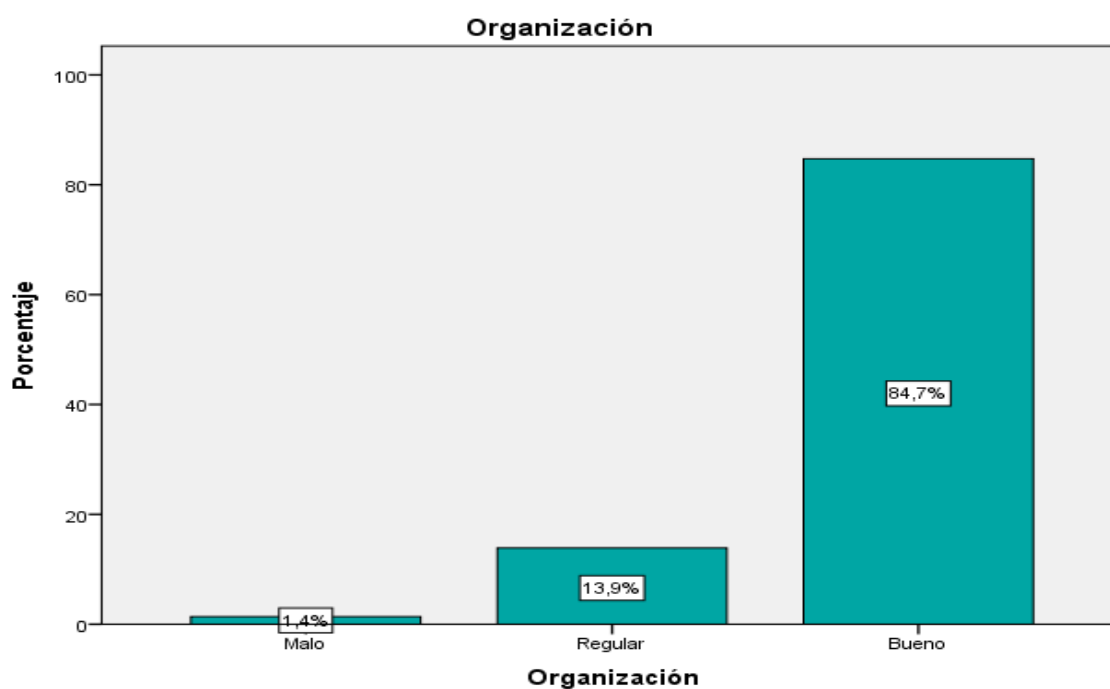


Tabla 4

Niveles de la dirección

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	4	5,6	5,6
Regular	9	12,5	12,5
Bueno	59	81,9	81,9
Total	72	100,0	100,0

En los datos que se observan relacionados a la dimensión dirección, se muestra que el nivel bueno tiene el 81,9% como porcentaje mayor, de la misma forma el nivel con menos porcentaje es el nivel malo con 5,6% y por último se tiene al nivel regular con 12,5%. que representa a 9 docente de la encuesta.

Figura 4. Niveles de la dirección

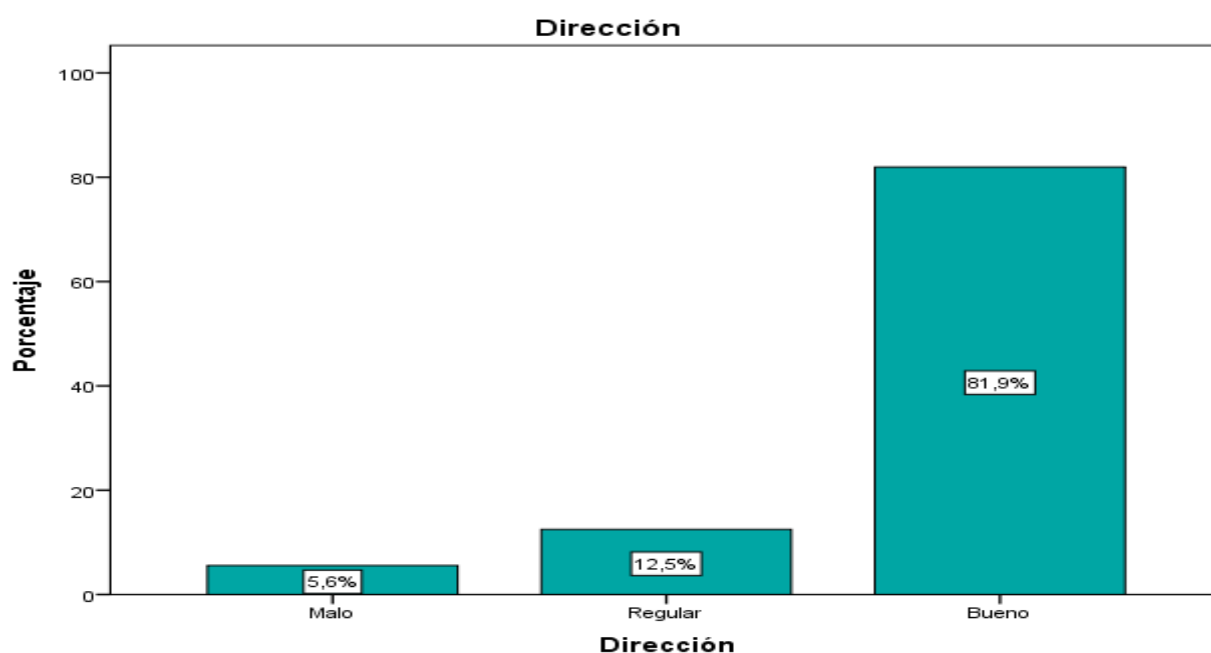


Tabla 5

Niveles de la control

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	3	4,2	4,2
Regular	10	13,9	13,9
Bueno	59	81,9	81,9
Total	72	100,0	100,0

En relación a los resultados se evidencia con un mayor porcentaje al nivel bueno con el 81,9%, con respecto al nivel regular se tiene un 13,9% y el nivel malo representa el menor porcentaje con un 4,3% que representa a 3 docentes encuestados.

Figura 5. Niveles de control

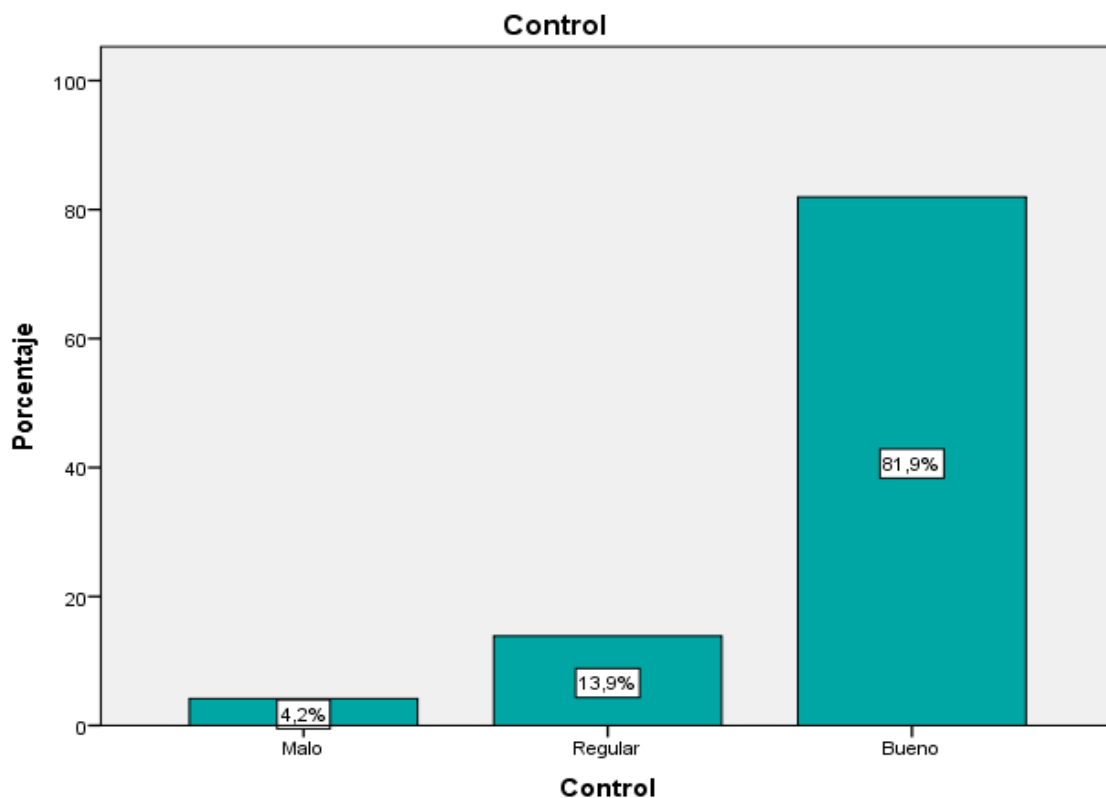


Tabla 6

Niveles de la variable desempeño docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	3	4,2	4,2
Regular	15	20,8	20,8
Bueno	54	75,0	75,0
Total	72	100,0	100,0

De los datos podemos mencionar que el porcentaje mayoritario se muestra en el nivel bueno con un 75,0%, así mismo tenemos el porcentaje del nivel regular con un 20,8% y como último resultado se evidencia el nivel malo con un 4,2% con el menor porcentaje

Figura 6. Niveles de desempeño docente

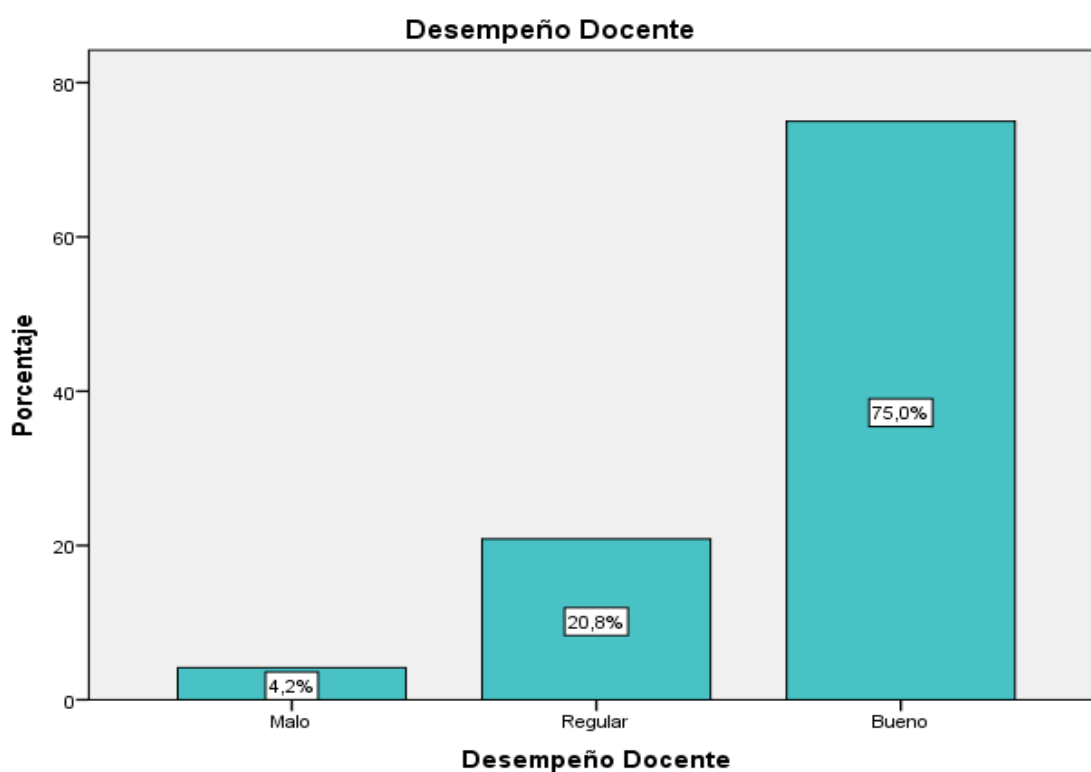


Tabla 7

Niveles de la planificación curricular

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	3	4,2	4,2
Regular	14	19,4	19,4
Bueno	55	76,4	76,4
Total	72	100,0	100,0

De los resultados podemos describir que el porcentaje mayoritario se observa en el nivel bueno con un 76,4%, también se evidencia el nivel regular con el 19,4% y de la misma forma tenemos al nivel malo con el menor porcentaje del 4,2%.

Figura 7. Niveles de planificación curricular

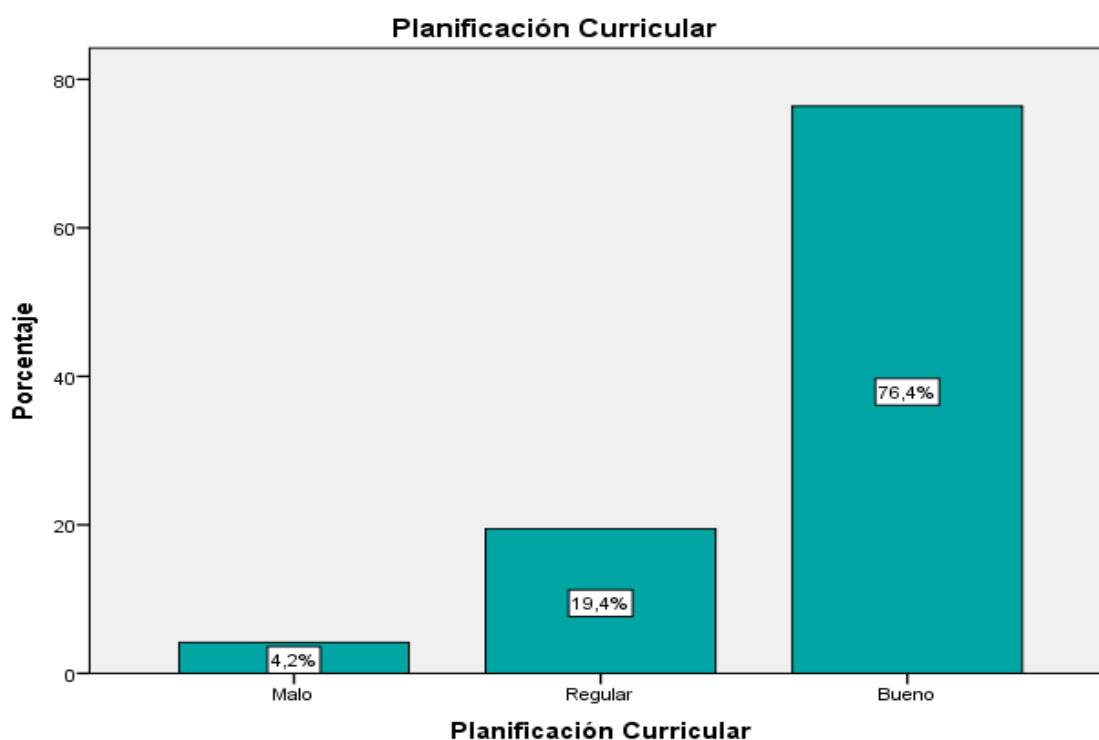


Tabla 8

Niveles de la competencia académica

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	1	1,4	1,4
Regular	12	16,7	16,7
Bueno	59	81,9	81,9
Total	72	100,0	100,0

En relación a la dimensión se tiene que el mayor porcentaje se evidencia en el nivel bueno con el 81,9%, contrario a ello se tiene el menor porcentaje en el nivel malo con un 1,4%, en cuanto al nivel regular se tiene un 16,7%.

Figura 8. Niveles de competencia académica

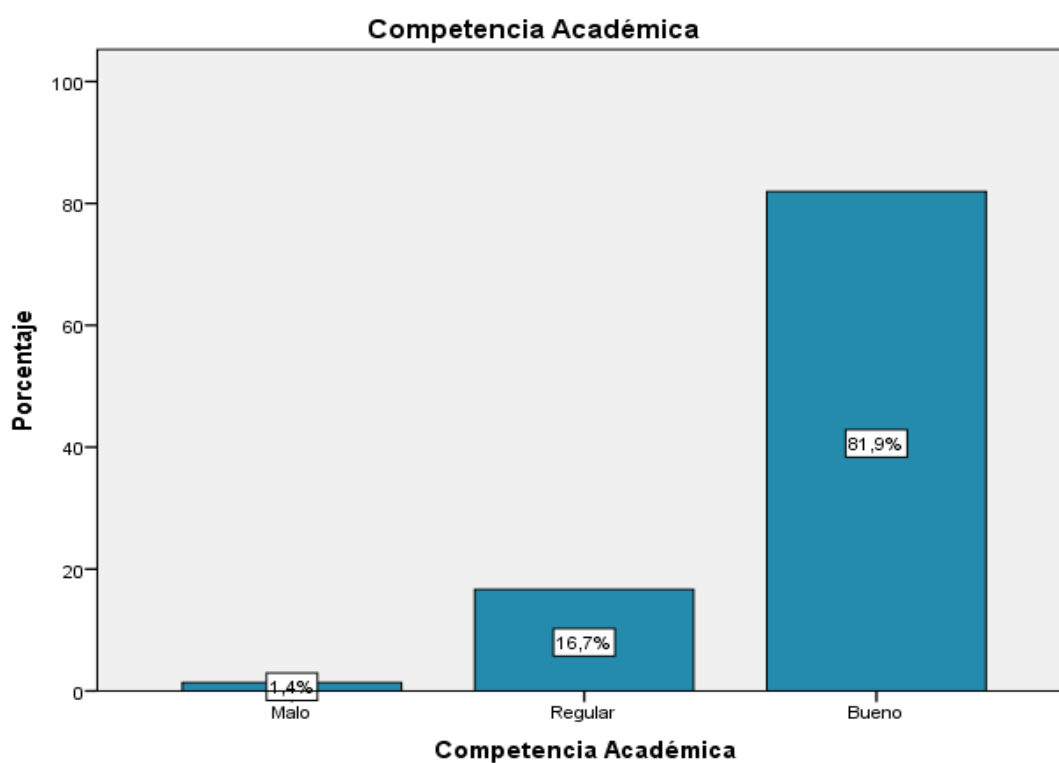


Tabla 9

Niveles de la participación de los estudiantes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	6	8,3	8,3
Regular	25	34,7	34,7
Bueno	41	56,9	56,9
Total	72	100,0	100,0

De los resultados en la dimensión podemos mencionar que el mayor porcentaje se tiene al nivel bueno con un 56,9%, de la misma forma se tiene al nivel regular con un 34,7% y por último se tiene al nivel malo con el menor porcentaje de 8,3%.

Figura 9. Niveles de participación de los estudiantes

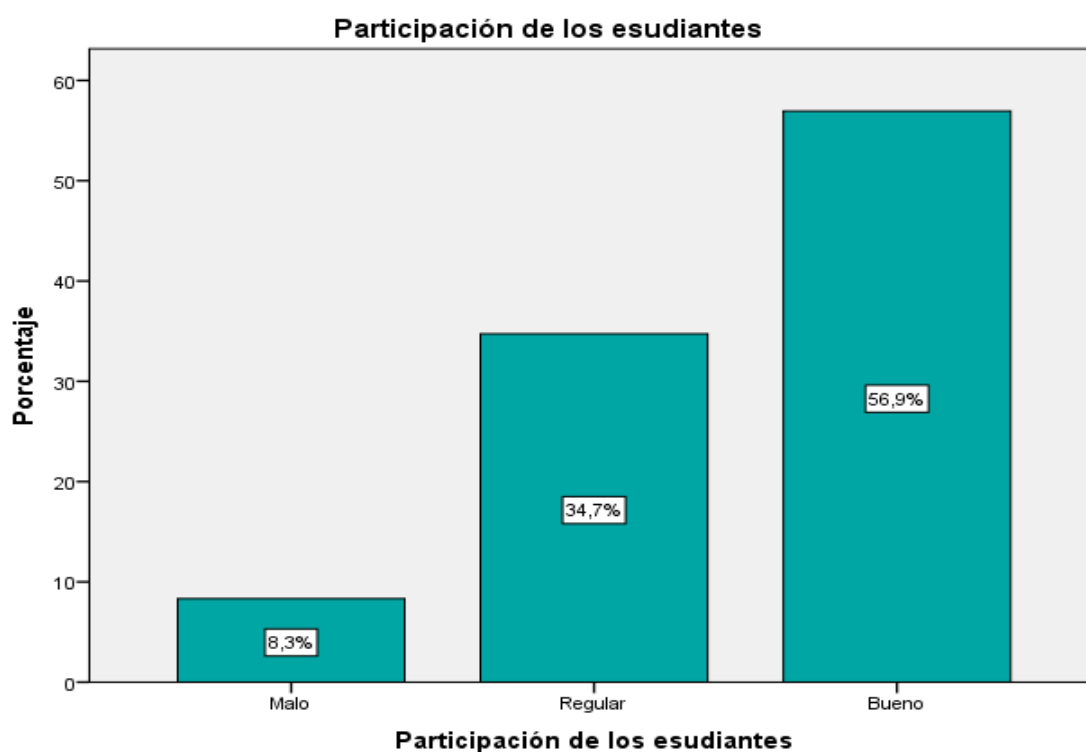


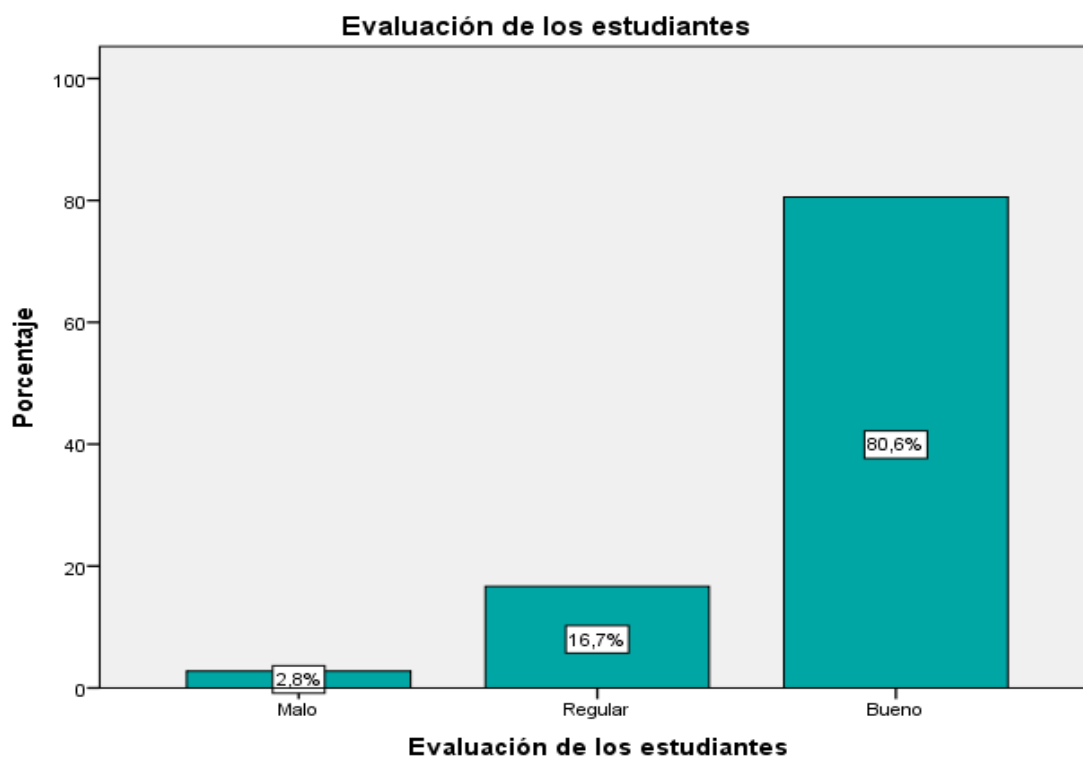
Tabla 10

Niveles de la evaluación de los estudiantes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	2	2,8	2,8
Regular	12	16,7	16,7
Bueno	58	80,6	80,6
Total	72	100,0	100,0

En cuanto a los resultados de la dimensión se tiene que el nivel bueno representa el 80,6% con el mayor porcentaje, contrario a ello se evidencia el nivel malo con un 2,8% siendo el porcentaje minoritario, en cuanto al nivel regular presenta un 16,7%.

Figura 10. Niveles de evaluación de los estudiantes



4.2. Resultados correlacionales.

Hipótesis general

Ho. La gestión administrativa no se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020.

Hi. La gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020.

Tabla 11

Correlación de la gestión administrativa y el desempeño docente

	Gestión Administrativa	Desempeño Docente
Rho de Spearman	1,000	,812**
	.	,000
N	72	72

Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,812**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	72	72

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

En la tabla 11 se observa un coeficiente de correlación de Rho de Spearman con un 0.812, de la misma forma un $p=0.000 < 0.05$, en ese sentido se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. En tal sentido, se evidencia una relación muy fuerte entre la gestión administrativa y el desempeño docente.

Hipótesis específica 1

Ho. La planificación de la gestión administrativa no se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020.

Hi. La planificación de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020.

Tabla 12

Correlación de la planificación y el desempeño docente

			Planificación	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
Desempeño Docente	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,686**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

Con respecto a la tabla 12, se observa un coeficiente de correlación de acuerdo al Rho de Spearman de un 0.686, de la misma forma un $p=0.000 < 0.05$, con lo cual podemos mencionar que hay una aceptación de la hipótesis alterna

y el rechazo de la hipótesis nula. Es así que, se determina que hay una relación fuerte entre la dimensión planificación y el desempeño docente.

Hipótesis específica 2

Ho. La organización de la gestión administrativa no se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020.

Hi. La organización de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020.

Tabla 13

Correlación de la organización y el desempeño docente

			Organización	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,733**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,733**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

Respecto a la tabla 13, se evidencia un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.733, de la misma forma un $p=0.000 < 0.05$, de esta forma se acepta la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. En consecuencia, se verifica una relación fuerte entre la dimensión organización y el desempeño docente.

Hipótesis específica 3

Ho. La dirección de la gestión administrativa no se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020.

Hi. La dirección de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020.

Tabla 14

Correlación de la dirección y el desempeño docente

			Dirección	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,765**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
Desempeño Docente	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,765**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

Con relación a la tabla 14, se observa un coeficiente de correlación de acuerdo al Rho de Spearman de 0.765, como también un $p=0.000 < 0.05$, en ese sentido hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. En tal sentido, se observa que existe una relación fuerte entre la dimensión dirección y el desempeño docente.

Hipótesis específica 4

Ho. El control de la gestión administrativa no se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020.

Hi. El control de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020.

Tabla 15

Correlación del control y el desempeño docente

			Control	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,719**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
Desempeño Docente	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,719**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.

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

En relación a la tabla 15, se observa un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.719, de la misma forma un $p=0.000 < 0.05$, de tal forma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. De tal forma, que se determina que existe una relación fuerte entre la dimensión control y el desempeño docente.

V. DISCUSIÓN

La gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación positiva fuerte (Rho 0.812 y p -valor 0.000), Niebles, Hoyos y De la Osa (2019) concluyeron que el clima organizacional es positivo debido a los factores como el trabajo en equipo, los estímulos, la interacción con cada uno de los integrantes en un trabajo mutuo. La gestión de la convivencia escolar es uno de las líneas de acción que permite alcanzar los objetivos institucionales. Bustamante (2020) como resultado se tuvo que existe una relación alta con respecto a las dos variables. En ese sentido nuestro trabajo permite corroborar la investigación de Bustamante, con un resultado de correlación positiva y fuerte. De la Cruz (2020) El resultado mostró que las variables se ubican en un nivel regular, la gestión de los directivos en un 53.8% y el desempeño en un 43.6%. El presente estudio difiere de los resultados del autor teniendo un 83,3% en el nivel regular dentro de la gestión administrativa y con referencia al desempeño docente un 75,0% de los encuestados se encuentra en un nivel bueno.

La planificación se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación positiva favorable (Rho 0.686 y un p -valor 0.000), es así que planificar permite anticipar las acciones que realizará los docentes, como lo sustenta (Duque, 2018) las maestras y maestros se proyectan hacia el futuro visualizando los objetivos a alcanzar, con que materiales y recursos cuento para lograrlo.

La organización se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación positiva fuerte (0.733 y un p -valor 0.000) organizar las acciones, los procesos a seguir en la implementación del programa curricular determina en qué medida el docente se encuentra organizado, como lo sustenta (Duque, 2018) aspecto fundamental del proceso administrativo, así mismo es alcanzar eficiencia a través de la delegación de manera consensuada.

La dirección se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación positiva fuerte (Rho 0.765 y un p -valor 0.000) la implementación de las estrategias y actividades que realiza el docente se evidencia en la práctica pedagógica, en ese sentido (Duque, 2018) el dirigir, nos lleva a razonar sobre si

realmente se está administrando, cuando se ejecutan las decisiones. La plana directiva como los docentes coadyuvan en la implementación de las acciones planteadas en los planes y proyectos formulados en la institución educativa.

El control se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación positiva fuerte (Rho 0.719 y un p-valor 0.000) la evaluación es fundamental en la gestión escolar, debido a que permite identificar las fortalezas y debilidades de los planes implementados, es así que (Duque, 2018) menciona que el control es la fase de la administración en la que culmina el ciclo y forma parte de todo el proceso debido a que cuando se planea se está evidenciando cada uno de los pasos de forma anticipada. Los resultados evidencian la alta relación entre las variables, el cual permite afirmar que un control eficiente de los procesos administrativos permitirá potenciar la práctica pedagógica que realiza el docente.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación positiva favorable (Rho 0.812 y p-valor 0.000) evidenciando un impacto muy fuerte en la relación.

Segunda: La planificación se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación positiva favorable (Rho 0.686 y un p-valor 0.000) es una dimensión con el menor impacto con relación a las demás variables.

Tercera: La organización se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación positiva fuerte (0.733 y un p-valor 0.000) siendo la dimensión con mayor impacto frente a las demás dimensiones

Cuarta: La dirección se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación positiva fuerte (Rho 0.765 y un p-valor 0.000) evidenciando un mayor impacto en relación a las otras dimensiones.

Quinta: El control se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación positiva fuerte (Rho 0.719 y un p-valor 0.000) se evidencia un impacto muy fuerte en la dimensión.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere a las maestras y maestros de la comunidad educativa, a continuar fortaleciendo la gestión administrativa y el desempeño docente a través de talleres, comunidades de aprendizaje de profesionales, grupos de interaprendizaje.

Segunda: Se sugiere a las maestras y maestros de la comunidad educativa, desarrollar una planificación organizada y participativa para fortalecer las competencias de los docentes por medio de las reuniones de trabajo colegiado y los grupos de interaprendizajes.

Tercera: Se sugiere a las maestras y maestros de la comunidad educativa,, ejecutar procesos administrativos en la gestión escolar por medio de talleres con el fin de mejorar la organización institucional.

Cuarta: Se sugiere a las maestras y maestros de la comunidad educativa, desarrollar capacitaciones para fortalecer el liderazgo escolar que conlleve a fortalecer la gestión administrativa a nivel institucional

Quinta: Se sugiere a los docentes de la comunidad educativa, promover la construcción de comunidades de aprendizaje profesionales con el propósito de mejorar el control de los procesos administrativos y pedagógicos en la institución educativa.

REFERENCIAS

- Anijovich, R., & Cappelletti, G. (2017). *La evaluación como oportunidad* (pp. 21-22). Buenos Aires: Paidós.
- Álvarez Jiménez, G., & Torrens, X. (2018). Reforma educativa de Cataluña: búsqueda de impacto social en el liderazgo creativo de los equipos directivos. *International Journal of Organizations / Revista Internacional de Organizaciones*, 21, 63–84. <https://doi.org/10.17345/rio21.63-84>
- Ravela, P. (2009). Consignas, devoluciones y calificaciones: los problemas de la evaluación en las aulas de educación primaria en América Latina. *Páginas de educación*, 2(1), 49-89.
- Alles, M. (2011). *Diccionario de recursos humanos* (1° Edición). Buenos Aires. Editorial Granica.
- Bustamante, M. (2020). Gestión administrativa y desempeño de funciones del personal del área de gestión pedagógica de la UGEL Chiclayo [, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49873>
- Campos, S. (2017) *Satisfacción de los usuarios atendidos en la consulta externa en el centro médico militar de la 7ma brigada de Infantería -Lambayeque*, periodo 2015. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.
- Chiavenato, I. (2018). *Parte 1 Introducción a la Teoría General de la Administración*. Brasil: Mc Graw Hill.
- Cuenca, R. y Vargas, J. (2018). *PERÚ: El estado de políticas públicas docentes*. Recuperado de: <http://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/9>
- Díaz-Canel Bermúdez, M., Alarcón Ortiz, R., & Saborido Loidi, J. R. (2020). Potencial humano, innovación y desarrollo en la planificación estratégica de la educación superior cubana 2012-2020. *Revista Cubana de Educacion Superior*, 39(3), 1–28.

- Duque, O. (2018). *Procesos administrativos*. Bogotá: AREANDINA. Fundación Universitaria del Área Andina.
- De, P. (2020). Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen, Huaral 2020 [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49200>
- Dovala, J. (2014). *Estrategias de enseñanza para el aprendizaje por competencias*. Editorial Digital UNID. <https://books.google.es/books?id=3qGNAwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es>
- Espinoza Freire, Eudaldo Enrique, & Campuzano Vásquez, John Alexander. (2019). La formación por competencias de los docentes de educación básica y media. *Conrado*, 15(67), 250-258. Epub 02 de junio de 2019. Recuperado en 16 de septiembre de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000200250&lng=es&tlng=es.
- Galarza Villalba, M. F., Mora Romero, J. L., & Zambrano Campi, H. D. (2020). Gestión administrativa, la sostenibilidad de las agrupaciones rurales en la provincia de los Ríos - Ecuador. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–20.
- Gómez, J, Gloria, M, Cárdenas D. (2016). Encuesta de satisfacción con el cuidado de la salud en las personas con enfermedad crónica. *Enferm Glob [Internet]*. 2016 [citado 8 Oct 2016];15(44):7-14. Recuperado: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000400013
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación (6ta edición ed.).
- Hernández Jácquez, L. F., & Ceniceros Cázares, D. I. (2018). Autoeficacia docente y desempeño docente, ¿una relación entre variables? (Spanish). *Journal Educational Innovation / Revista Innovación Educativa*, 18(78), 171–192.

- Hernández, F. (2020). Supervisores Escolares. Trayectorias, sensibilidades y disposiciones al acompañamiento pedagógico. *Educación*, 29(57), 211-216. <https://doi.org/10.18800/educacion.202002.010>
- Idalberto Chiavenato (2006) Introducción a la teoría general de la administración, 7ma Edición <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Izquierdo, M. (2020). Gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia 2019 [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49918>
- Leyva, M & Vásquez, C. (2019) Liderazgo pedagógico de la supervisión al acompañamiento docente. *Revista calidad en la educación*, N°. 51, págs. 225-251. Chile. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7268132>
- Mendoza-Briones, A. A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 947-964. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Meza Revatta, L. F., Torres Miranda, J. S., & Mamani-Benito, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, Puno-Perú. (Spanish). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 11(1), 23–35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- MINEDU (2014) *Resolución de Secretaria General N° 304 – 2014 – Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima
- Niebles Nuñez, W. A., Hoyos Babilonia, L. D. C., & De La Ossa Guerra, S. J. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia y Libertas*, 14(2), 283–294. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- Onorato, M. (2012). A Challenge for Leadership and Transformational Change in the Educational Sector. *Leadership & Organizational Management Journal*, 2012(1), 121–131.

- Pacheco-Granados, R. J., Robles-Algarín, C. A., & Ospino-Castro, A. J. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 259–266. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Pérez-Rolo-Acebo, M., & del Todo, A. I. E. (2019). La planificación estratégica en la gestión de relaciones públicas internas. *Innovación Tecnológica*, 25, 1–10.
- Pérez, M., Enrique, J., Carbó, J., & González, M. (2017). Formative evaluation in the teaching-learning process. *Edumecentro*, 9(3), 263-283. Recuperado en 03 de abril de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742017000300017&lng=es&tlng=en.
- Trujillo, B. (2019). Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa Generalísimo José de San Martín, Ancón, 2018 [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27041>
- Rodríguez, A., y Sánchez, Y. (2019). Competencias docentes: su impacto en el proceso formativo. *Revista Digital Universitaria*, 20(3), pp. 2-10. doi: <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2019.v20n3.a8>.
- Rosado, A. (2019). Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018 [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31465>
- Romero, R., Montt, B., Pino, B., Riquelme, I., & Gracia Romero, M. (2020). Evaluar la transferencia de la formación en liderazgo directivo: un caso chileno. (Spanish). *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 22, 1–13. <https://doi.org/10.24320/redie.2020.22.e19.2683>
- Rivero, B. A. (2017). El liderazgo educativo como modelo de gestión organizacional. *Gestión de las Personas y Tecnología*, 10(30), 6-19. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6212742>

- Salvador, M. y Sánchez, Ortega, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Suárez, I. (2017). Educación basada en competencias: perspectivas y necesidades formativas del profesorado del nivel medio modalidad general en República Dominicana. (Tesis Doctoral Inédita). Universidad de Sevilla, Sevilla
- Tobón, S. (2013). Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación (4ta. Ed.). Bogotá: ECOE. Descarga de: <https://cife.edu.mx/recursos/2019/12/04/formacion-integral-y-competencias-pensamiento-complejo-curriculo-didactica-y-evaluacion/>
- Van Dijk, HG y Thornhill, C. (2003). El uso de un sistema de gestión del desempeño para asegurar un enfoque integrado del desarrollo de recursos humanos. *Revista de Administración Pública* , 38 (4), 461-475.

Anexos

<p>educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el control de la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre la dirección de la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020</p> <p>Determinar la relación entre el control de la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020.</p>	<p>El control de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020</p>					
---	--	--	--	--	--	--	--

Variable 2: Desempeño docente					
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos	
Planificación curricular	<ul style="list-style-type: none"> - Considera las necesidades e intereses de los estudiantes - Planifica la enseñanza de forma colegia - Considera la coherencia y pertinencia en su planificación 	1-6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Baja Medio Alta	(25 - 56) (57 - 88) (89 - 120)
Competencia académica	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento teórico, didáctico - Conocimiento de investigación - Criterio motivador 	7-14			
Promoción de la participación de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Control de asistencia - Capacidad evaluadora - Comunicación eficaz. 	15-18			

			Evaluación de los aprendizajes	- Promoción de la evaluación - Criterios de evaluación - Retroalimentación	19-24		
--	--	--	--------------------------------	--	-------	--	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
ENFOQUE: Cuantitativo MÉTODO: Hipotético-deductivo TIPO: Básica NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental - Transversal	Población censal: 72 docentes	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario gestión administrativas Cuestionario desempeño docente	DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman: $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ Dónde: r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión administrativa

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Planificación	Objetivos y Propósitos Acciones y estrategias Presupuesto y recursos	1 al 6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Baja (27 - 63) Medio (64 - 99) Alta (100 - 135)
Organización	Estructura orgánica Asignación de tareas Asignación de recursos	7 al 15		
Dirección	Liderazgo Toma de decisiones. Resolución de conflictos Competencias	16 al 22		
Control	Medición de los resultados Corrección Retroalimentación	23 al 27		

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Planificación curricular	<ul style="list-style-type: none"> - Considera las necesidades e intereses de los estudiantes - Planifica la enseñanza de forma colegia - Considera la coherencia y pertinencia en su planificación 	1-6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Baja (25 - 56) Medio (57 - 88) Alta (89 - 120)
Competencia académica	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento teórico, didáctico - Conocimiento de investigación - Criterio motivador 	7-14		
Promoción de la participación de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Control de asistencia - Capacidad evaluadora - Comunicación eficaz. 	15-18		
Evaluación de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción de la evaluación - Criterios de evaluación 	19-24		

Anexo 3: Ficha técnica

Ficha técnica 1

Denominación: Cuestionario de gestión administrativa

Tomado de: Minedu (2014)

Adaptación: Minedu (2014)

Ámbito de Aplicación: Institución Educativa Julio Cesar Tello, Huaura

Tiempo : 40 minutos

Forma de Administración: Virtual formulario google

Ficha técnica 2

Denominación : Cuestionario de desempeño docente

Autora : Minedu (2014)

Adaptación : Minedu (2014)

Ámbito de Aplicación: Institución Educativa Julio Cesar Tello, Huaura

Tiempo : 40 minutos

Forma de Administración: Virtual formulario google

Anexo 4: Instrumentos

Cuestionario sobre la gestión administrativa

INSTRUCCIONES: Estimado **Directivo** sin el ánimo de incomodar, el presente cuestionario que tiene por finalidad conocer aspectos relacionados a la “GESTIÓN ADMINISTRATIVA” que se desarrolla en la I.E Julio Cesar Tello; la información que nos proporcione es válida, es con fines de estudio y será tratado de manera confidencial, se le agradece por su gentil apoyo y colaboración.

Lea las preguntas y en honor a la verdad marque con un aspa (x) un solo casillero la respuesta que crea conveniente, por favor marcar los todos los Ítems.

CATEGORIA	ESCALA
SIEMPRE	5
CASI SIEMPRE	4
A VECES	3
CASI NUNCA	2
NUNCA	1

VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
Dimensión: PLANIFICACIÓN		ESCALA				
ÍTEMS		5	4	3	2	1
1	Muestra consistencia la visión, misión y objetivos de la I.E. en el PEI					
2	Demuestra valores y principios en la I.E las acciones de los docentes.					
3	Propicia de forma activa la participación de los docentes en la construcción del PEI.					
4	Formula planes de evaluación para monitorear los Planes y Proyectos que se están desarrollando en la I.E					
5	Aprueba de manera oportuna los documentos de gestión y se hace operativo					
6	Ejecuta planes para evaluar la calidad de los servicios de desempeño docente					
Dimensión: ORGANIZACIÓN		CATEGORIAS				
ÍTEMS		5	4	3	2	1
7	Organiza a los docentes en equipos de trabajo para la realización de planes y proyectos en la I.E					
8	Otorga autonomía y facilidades para sumir las funciones para la organización					
9	Los equipos organizados en la I.E están representados por aquellos que tienen el perfil de la función o cargo que desempeñan					
10	Distribuye los recursos materiales y económicos de acuerdo a las necesidades requeridas en los planes y proyectos					
11	Los docentes se sienten satisfechos de los recursos asignados por el directivo en la ejecución de los planes					

12	Organiza y desarrolla acciones de actualización y capacitación docente en beneficio de mejorar los servicios pedagógicos					
13	Asigna a los docentes materiales de manera rápida cuando lo solicitan					
14	Organiza, ejecuta, evalúa e informa las actividades con los padres de familia					
15	Los docentes se sienten satisfechos de quienes conforman la plana directiva de la I.E					
Dimensión: DIRECCIÓN		CATEGORIAS				
ÍTEMS		5	4	3	2	1
16	Existe un liderazgo eficaz de parte del director que satisface las expectativas de los todos los docentes					
17	Siente un clima de satisfacción por las acciones que ejecutan los directivos al interior y exterior de la I.E					
18	El directivo realiza su trabajo de acuerdo a los planes establecidos con los docentes					
19	Existe improvisación de parte de los que dirigen al I.E en dar a conocer los comunicados emitidos por las instituciones o autoridades superiores					
20	Toma de decisiones tomadas por el directivo durante su gestión con frecuencia es asertiva					
21	El directivo resuelve problemas en corto tiempo usando los recursos de manera efectiva					
22	El personal directivo tiene las competencias necesaria para realizar su función					
Dimensión: CONTROL		CATEGORIAS				
ÍTEMS		5	4	3	2	1
23	Realiza una medición de resultados de la gestión administrativa y pedagógica con objetividad y coherencia					
24	Son oportunas las mediciones de resultados de la gestión y técnico pedagógico					
25	El directivo solicita una evaluación de su gestión a los docentes para mejorar y corregir errores					
26	Participan todos los sujetos de la IE en plantear alternativas eficaces para la realización de la retroalimentación y corregir errores					
27	Los Directivos estimulan a la realización de una autoevaluación institucional que ayude a mejorar dificultades					

Cuestionario sobre desempeño docente

INSTRUCCIONES: Estimado Docente, el presente cuestionario tiene por finalidad conocer aspectos relacionados al “DESEMPEÑO DOCENTE” que se desarrolla en el I.E Julio Cesar Tello; la información que nos proporcione debe con total sinceridad, es con fines de estudio y será tratado de manera confidencial, se le agradece por su gentil apoyo y colaboración.

Lea las preguntas y en honor a la verdad marque con un aspa (x) un solo casillero la respuesta que crea conveniente, por favor marcar los todos los ítems.

ESCALA VALORATIVA

CATEGORÍA	ESCALA
SIEMPRE	5
CASI SIEMPRE	4
A VECES	3
CASI NUNCA	2
NUNCA	1

VARIABLE : DESEMPEÑO DOCENTE						
Dimensión : Planificación curricular		CATEGORIA				
Nº	ÍTEMS	5	4	3	2	1
1	Planifica y presenta la programación curricular en forma oportuna					
2	El director da visto bueno de la programación curricular, presentada por los docentes de manera oportuna					
3	Presenta y expone a los alumnos la programación anual, priorizando los temas transversales, valores, actitudes y criterios de evaluación al inicio del año escolar					
4	Prepara sus sesiones de clase diarias o con anticipación					
5	Emplea y recomienda el uso de bibliografía actualizada y relevante					
6	Asiste puntualmente cumpliendo las horas efectivas de clases					
Dimensión: Competencia Académica		CATEGORIAS				
Nº	ÍTEMS	5	4	3	2	1
7	Demuestra conocimiento teórico, práctico y científico actualizado en el desarrollo de su área					
8	Hace uso de las estrategias didácticas adecuadas en el desarrollo de la sesión de aprendizaje					

9	Utiliza diversas estrategias orientadas a recuperar los saberes y experiencias previas de los estudiantes					
10	Utiliza estrategias para desarrollar procesos cognitivos (nivel de entrada, elaboración y repuesta) en función de las capacidades previstas					
11	Promueve la investigación para el reforzamiento de los conocimientos brindados en clase					
12	Promueve diversas fuentes de información: libros, revistas, periódicos, internet, separatas, textos del M.E.D. Para el desarrollo de los aprendizajes esperados					
Dimensión: Promoción de la participación de los estudiantes		CATEGORÍA				
Nº	ÍTEMS	5	4	3	2	1
13	Controla la asistencia y puntualidad a clase de los estudiantes diariamente					
14	Estimula la participación, esfuerzo y dedicación de los estudiantes en clase y de actividades programadas por la Institución educativa					
15	Mantiene una comunicación constante con sus estudiantes					
16	Implementa las TIC para hacer efectivo los aprendizajes esperados					
17	El entusiasmo del docente favorece el aprendizaje de los estudiantes					
18	Respeto y gestiona las ideas de los estudiantes de forma asertiva en un dialogo fluido.					
Dimensión: Evaluación de Aprendizajes		CATEGORIA				
Nº	ÍTEMS	5	4	3	2	1
19	Realiza una retroalimentación por descubrimiento de forma permanente					
20	Utiliza la información de las evidencias para programar planes de mejora de los aprendizajes de los estudiantes.					
21	Promueve actividades de autoevaluación, coevaluación, y heteroevaluación					
22	Organiza y hace uso de su instrumento de evaluación para registrar los resultados obtenidos en el proceso de enseñanza aprendizaje					
23	Informa de manera oportuna a los padres de familia sobre los aprendizajes de los estudiantes					
24	Desarrolla una evaluación formativa en todo el proceso de formación de los estudiantes					

Anexo 5: Certificados de validez de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PLANIFICACIÓN							
1	Muestra consistencia la visión, misión y objetivos de la I.E. en el PEI	✓		✓		✓		
2	Demuestra valores y principios en la I.E las acciones de los docentes.	✓		✓		✓		
3	Propicia de forma activa la participación de los docentes en la construcción del PEI.	✓		✓		✓		
4	Formula planes de evaluación para monitorear los Planes y Proyectos que se están desarrollando en la I.E	✓		✓		✓		
5	Aprueba de manera oportuna los documentos de gestión y se hace operativo	✓		✓		✓		
6	Ejecuta planes para evaluar la calidad de los servicios de desempeño docente	✓		✓		✓		
	ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Organiza a los docentes en equipos de trabajo para la realización de planes y proyectos en la I.E	✓		✓		✓		
8	Otorga autonomía y facilidades para asumir las funciones para la organización	✓		✓		✓		
9	Los equipos organizados en la I.E están representados por aquellos que tienen el perfil de la función o cargo que desempeñan	✓		✓		✓		
10	Distribuye los recursos materiales y económicos de acuerdo a las necesidades requeridas en los planes y proyectos	✓		✓		✓		
11	Los docentes se sienten satisfechos de los recursos asignados por el directivo en la ejecución de los planes	✓		✓		✓		
12	Organiza y desarrolla acciones de actualización y capacitación docente en beneficio de mejorar los servicios pedagógicos	✓		✓		✓		
13	Asigna a los docentes materiales de manera rápida cuando lo solicitan	✓		✓		✓		
14	Organiza, ejecuta, evalúa e informa las actividades con los padres de familia	✓		✓		✓		
15	Los docentes se sienten satisfechos de quienes conforman la plana directiva de la I.E	✓		✓		✓		
	DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Existe un liderazgo eficaz de parte del director que satisface las expectativas de los todos los docentes	✓		✓		✓		

17	Siente un clima de satisfacción por las acciones que ejecutan los directivos al interior y exterior de la I.E	✓		✓		✓		
18	El directivo realiza su trabajo de acuerdo a los planes establecidos con los docentes	✓		✓		✓		
19	Existe improvisación de parte de los que dirigen al I.E en dar a conocer los comunicados emitidos por las instituciones o autoridades superiores	✓		✓		✓		
20	Toma de decisiones tomadas por el directivo durante su gestión con frecuencia es asertiva	✓		✓		✓		
21	El directivo resuelve problemas en corto tiempo usando los recursos de manera efectiva	✓		✓		✓		
22	El personal directivo tiene las competencias necesaria para realizar su función	✓		✓		✓		
	CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Realiza una medición de resultados de la gestión administrativa y pedagógica con objetividad y coherencia	✓		✓		✓		
24	Son oportunas las mediciones de resultados de la gestión y técnico pedagógico	✓		✓		✓		
25	El directivo solicita una evaluación de su gestión a los docentes para mejorar y corregir errores	✓		✓		✓		
26	Participan todos los sujetos de la IE en plantear alternativas eficaces para la realización de la retroalimentación y corregir errores	✓		✓		✓		
27	Los Directivos estimulan a la realización de una autoevaluación institucional que ayude a mejorar dificultades	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

19 de julio del 2021

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Dr. Layme Condori Eloy


DNI: 10008948

Especialidad del evaluador: Dr. en Administración de la Educación – Metodología de la investigación científica.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Dr. Layme Condori Eloy
DNI: 10008948

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

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

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PLANIFICACIÓN CURRICULAR								
1	Planifica y presenta la programación curricular en forma oportuna	✓		✓		✓		
2	El director da visto bueno de la programación curricular, presentada por los docentes de manera oportuna	✓		✓		✓		
3	Presenta y expone a los alumnos la programación anual, priorizando los temas transversales, valores, actitudes y criterios de evaluación al inicio del año escolar	✓		✓		✓		
4	Prepara sus sesiones de clase diarias o con anticipación	✓		✓		✓		
5	Emplea y recomienda el uso de bibliografía actualizada y relevante	✓		✓		✓		
6	Asiste puntualmente cumpliendo las horas efectivas de clases	✓		✓		✓		
COMPETENCIA ACADÉMICA		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Demuestra conocimiento teórico, práctico y científico actualizado en el desarrollo de su área	✓		✓		✓		
8	Hace uso de las estrategias didácticas adecuadas en el desarrollo de la sesión de aprendizaje	✓		✓		✓		
9	Utiliza diversas estrategias orientadas a recuperar los saberes y experiencias previas de los estudiantes	✓		✓		✓		
10	Utiliza estrategias para desarrollar procesos cognitivos (nivel de entrada, elaboración y repuesta) en función de las capacidades previstas	✓		✓		✓		
11	Promueve la investigación para el reforzamiento de los conocimientos brindados en clase	✓		✓		✓		
12	Promueve diversas fuentes de información: libros, revistas, periódicos, internet, separatas, textos del M.E.D. Para el desarrollo de los aprendizajes esperados	✓		✓		✓		
PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACION DE LOS ESTUDIANTES		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Controla la asistencia y puntualidad a clase de los estudiantes diariamente	✓		✓		✓		
14	Estimula la participación, esfuerzo y dedicación de los estudiantes en clase y de actividades programadas por la Institución educativa	✓		✓		✓		
15	Mantiene una comunicación constante con sus estudiantes	✓		✓		✓		
16	Implementa las TIC para hacer efectivo los aprendizajes esperados	✓		✓		✓		
17	El entusiasmo del docente favorece el aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		

18	Respeto y gestiona las ideas de los estudiantes de forma asertiva en un dialogo fluido.	✓		✓		✓		
EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Realiza una retroalimentación por descubrimiento de forma permanente	✓		✓		✓		
20	Utiliza la información de las evidencias para programar planes de mejora de los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
21	Promueve actividades de autoevaluación, coevaluación, y heteroevaluación	✓		✓		✓		
22	Organiza y hace uso de su instrumento de evaluación para registrar los resultados obtenidos en el proceso de enseñanza aprendizaje	✓		✓		✓		
23	Informa de manera oportuna a los padres de familia sobre los aprendizajes de los estudiantes	✓		✓		✓		
24	Desarrolla una evaluación formativa en todo el proceso de formación de los estudiantes	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia


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

19 de mayo de 2021

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Dr. Layme Condori Eloy

DNI: 10008948

Especialidad del evaluador: Dr. Ciencias de la educación – Metodología de la investigación científica.



Dr. Layme Condori Eloy
DNI: 10008948

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PLANIFICACIÓN							
1	Muestra consistencia la visión, misión y objetivos de la I.E. en el PEI	✓		✓		✓		
2	Demuestra valores y principios en la I.E las acciones de los docentes.	✓		✓		✓		
3	Propicia de forma activa la participación de los docentes en la construcción del PEI.	✓		✓		✓		
4	Formula planes de evaluación para monitorear los Planes y Proyectos que se están desarrollando en la I.E	✓		✓		✓		
5	Aprueba de manera oportuna los documentos de gestión y se hace operativo	✓		✓		✓		
6	Ejecuta planes para evaluar la calidad de los servicios de desempeño docente	✓		✓		✓		
	ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Organiza a los docentes en equipos de trabajo para la realización de planes y proyectos en la I.E	✓		✓		✓		
8	Otorga autonomía y facilidades para asumir las funciones para la organización	✓		✓		✓		
9	Los equipos organizados en la I.E están representados por aquellos que tienen el perfil de la función o cargo que desempeñan	✓		✓		✓		
10	Distribuye los recursos materiales y económicos de acuerdo a las necesidades requeridas en los planes y proyectos	✓		✓		✓		
11	Los docentes se sienten satisfechos de los recursos asignados por el directivo en la ejecución de los planes	✓		✓		✓		
12	Organiza y desarrolla acciones de actualización y capacitación docente en beneficio de mejorar los servicios pedagógicos	✓		✓		✓		
13	Asigna a los docentes materiales de manera rápida cuando lo solicitan	✓		✓		✓		
14	Organiza, ejecuta, evalúa e informa las actividades con los padres de familia	✓		✓		✓		
15	Los docentes se sienten satisfechos de quienes conforman la plana directiva de la I.E	✓		✓		✓		
	DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Existe un liderazgo eficaz de parte del director que satisface las expectativas de los todos los docentes	✓		✓		✓		

17	Siente un clima de satisfacción por las acciones que ejecutan los directivos al interior y exterior de la I.E	✓		✓		✓		
18	El directivo realiza su trabajo de acuerdo a los planes establecidos con los docentes	✓		✓		✓		
19	Existe improvisación de parte de los que dirigen al I.E en dar a conocer los comunicados emitidos por las instituciones o autoridades superiores	✓		✓		✓		
20	Toma de decisiones tomadas por el directivo durante su gestión con frecuencia es asertiva	✓		✓		✓		
21	El directivo resuelve problemas en corto tiempo usando los recursos de manera efectiva	✓		✓		✓		
22	El personal directivo tiene las competencias necesaria para realizar su función	✓		✓		✓		
	CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Realiza una medición de resultados de la gestión administrativa y pedagógica con objetividad y coherencia	✓		✓		✓		
24	Son oportunas las mediciones de resultados de la gestión y técnico pedagógico	✓		✓		✓		
25	El directivo solicita una evaluación de su gestión a los docentes para mejorar y corregir errores	✓		✓		✓		
26	Participan todos los sujetos de la IE en plantear alternativas eficaces para la realización de la retroalimentación y corregir errores	✓		✓		✓		
27	Los Directivos estimulan a la realización de una autoevaluación institucional que ayude a mejorar dificultades	✓		✓		✓		

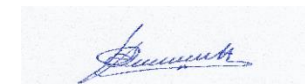
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

19 de julio del 2021

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Valenzuela Huerta Zacarías Clemente

DNI: 08463792



Especialidad del evaluador: Dr. en Administración de la Educación – Metodología de la investigación científica.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

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

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PLANIFICACIÓN CURRICULAR								
1	Planifica y presenta la programación curricular en forma oportuna	✓		✓		✓		
2	El director da visto bueno de la programación curricular, presentada por los docentes de manera oportuna	✓		✓		✓		
3	Presenta y expone a los alumnos la programación anual, priorizando los temas transversales, valores, actitudes y criterios de evaluación al inicio del año escolar	✓		✓		✓		
4	Prepara sus sesiones de clase diarias o con anticipación	✓		✓		✓		
5	Emplea y recomienda el uso de bibliografía actualizada y relevante	✓		✓		✓		
6	Asiste puntualmente cumpliendo las horas efectivas de clases	✓		✓		✓		
COMPETENCIA ACADÉMICA		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Demuestra conocimiento teórico, práctico y científico actualizado en el desarrollo de su área	✓		✓		✓		
8	Hace uso de las estrategias didácticas adecuadas en el desarrollo de la sesión de aprendizaje	✓		✓		✓		
9	Utiliza diversas estrategias orientadas a recuperar los saberes y experiencias previas de los estudiantes	✓		✓		✓		
10	Utiliza estrategias para desarrollar procesos cognitivos (nivel de entrada, elaboración y repuesta) en función de las capacidades previstas	✓		✓		✓		
11	Promueve la investigación para el reforzamiento de los conocimientos brindados en clase	✓		✓		✓		
12	Promueve diversas fuentes de información: libros, revistas, periódicos, internet, separatas, textos del M.E.D. Para el desarrollo de los aprendizajes esperados	✓		✓		✓		
PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACION DE LOS ESTUDIANTES		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Controla la asistencia y puntualidad a clase de los estudiantes diariamente	✓		✓		✓		
14	Estimula la participación, esfuerzo y dedicación de los estudiantes en clase y de actividades programadas por la Institución educativa	✓		✓		✓		
15	Mantiene una comunicación constante con sus estudiantes	✓		✓		✓		
16	Implementa las TIC para hacer efectivo los aprendizajes esperados	✓		✓		✓		
17	El entusiasmo del docente favorece el aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		

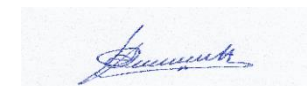
18	Respeto y gestiona las ideas de los estudiantes de forma asertiva en un dialogo fluido.	✓		✓		✓		
EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Realiza una retroalimentación por descubrimiento de forma permanente	✓		✓		✓		
20	Utiliza la información de las evidencias para programar planes de mejora de los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
21	Promueve actividades de autoevaluación, coevaluación, y heteroevaluación	✓		✓		✓		
22	Organiza y hace uso de su instrumento de evaluación para registrar los resultados obtenidos en el proceso de enseñanza aprendizaje	✓		✓		✓		
23	Informa de manera oportuna a los padres de familia sobre los aprendizajes de los estudiantes	✓		✓		✓		
24	Desarrolla una evaluación formativa en todo el proceso de formación de los estudiantes	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

19 de mayo de 2021

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Dr. Valenzuela Huerta Zacarías Clemente



DNI: 08463792

Especialidad del evaluador: Dr. Ciencias de la educación – Metodología de la investigación científica.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Anexo 6: Confiabilidad de la variable 1 y 2:

*CONFIABILIDAD GESTIÓN ADMINISTRATIVA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1 : P26 4

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	
1	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	5	4	2	2	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	
3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
6	3	1	3	3	4	5	3	5	2	3	1	3	1	1	4	3	4	4	3	3	3	1	4	3	3	4	5	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
8	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	
9	3	4	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
11	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
14	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	2	4	4	3	4	4	
15	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
16	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
17	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	3	2	2	3	3	5	1	1	4	2	
18	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	3	
19	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	
20	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	

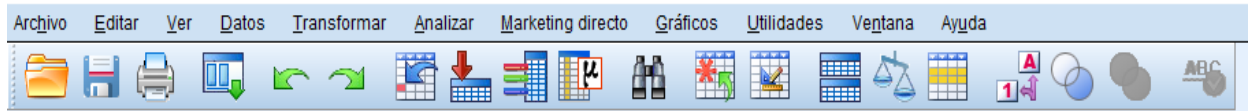
Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	27



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	5	4	2	2	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5
3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
6	3	1	3	3	4	5	3	5	2	3	1	3	1	1	4	3	4	4	3	3	3	1	4	3	3	4	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
8	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4
9	3	4	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
11	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
14	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	2	4	4	3	4	4
15	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
16	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
17	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	3	2	2	3	3	5	1	1	4	2
18	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	3
19	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
20	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	14	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	24

Anexo 7: Base de datos de la variable 1 y 2:

Gestión administrativa																										
Planificación						Organización									Dirección						Control					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	5	4	2	2	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5
3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	1	3	3	4	5	3	5	2	3	1	3	1	1	4	3	4	4	3	3	3	1	4	3	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4
3	4	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	2	4	4	3	4	4
4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	5	1	1	4	2
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	3
4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5

5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 4 5 5 5 5 5 4 5
5 5 4 4 5 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 4 5
4 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 4 5
4 3 4 4 3 3 4 4 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 4 4 5
5 4 4 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 4 5 4 5
5 4 5 4 5 5 5 5 4 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 4 5
5 5 5 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4 4
4 4 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 4 5 5
5 5 5 4 4 5 5 5 4 4 5 5 4 5 5 4 5 5 5 5 5 4 5 5 5
5 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5
5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5
4 4 5 5 4 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 3 5 5 5
5 5 5 5 4 5
5 4 5 5 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5
5 3 2 3 3 2 4 5 3 4 4 2 3 3 4 5 5 4 4 4 4 5 3 5 5
5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 5 5 4 4 4 5 5 5 5 5
5
5 5 5 5 4 4 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 5 5
5
5
5 5 5 4 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
5 5 4 5 4 4 5 4 5 4 5 4 5 5 5 4 5 5 5 4 4 5 4 4 5
4 5 5 5 4 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 4 4 4
4 5
4
2 2 2 3 3 2 3 3 3 2 3 3 3 3 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 4 4 4 4 4 4 5 4 5 4
4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 5 4 3 4 4 4 4 4 4 5 5 5
5 5 4 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 4 5 5
4
5 3 3 3 3 5 3 5 2 4 5 5 5 3 5 5 5 3 5 5 5 4 5 5 5
3 3 4 3 3 3 3 4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
5 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
3 3 3 3 3 3 5 5 5 3 3 5 4 2 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5
5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 3 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5
5 5 4 4 4 5
5 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
4 3 3 3 3 3 4 4 3 3 3 3 3 4 3 3 4 3 3 3 3 4 4 3 4
4 4 3 3 3 4 3 4 5 5 4 4 3 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4
5 5 5 5 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
4 3 3 3 3 3 4 3 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
5 5 5 5 4 4 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5