



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Calidad de gestión educativa y su incidencia en el
desempeño docente en la Institución Educativa N°
60117 de Lupuna II zona – Belén, 2017**

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

AUTORA:

Br. Tirado Herrera, Maria Esperanza

ASESORA:

Dra. Gratelli Tuesta, Blanca Luz

SECCIÓN:

Educación E Idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

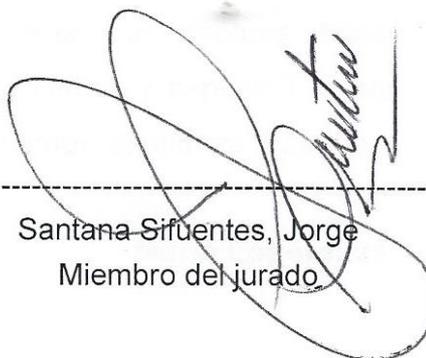
MIEMBROS DEL JURADO



Dra. Valencia Coral, Nélida
Presidente



Mg. Guerra Diaz, Eni Jacoba
Miembro del jurado



Santana-Sifuentes, Jorge
Miembro del jurado

DEDICATORIA

A mis padres: Carlomán y Mavila, por hacer de mi persona, una mujer de bien.

A mis dos tesoros hijos: Dilmer y Heltón y esposo Tito por su gran amor, confianza y apoyo.

María Esperanza.

AGRADECIMIENTOS

Deseo expresar mi agradecimiento sincero a las siguientes personas e instituciones:

- A mi profesora: Dra. Blanca Luz Gratelli Tuesta, por su asesoramiento a lo largo del desarrollo del presente estudio.
- A la directora de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017, por las facilidades prestadas.
- A los docentes de Maestría en Administración de Educación de la Universidad Cesar Vallejo, por sus sabias enseñanzas y por la entrega incondicional de su amistad y buen ejemplo.
- A mis compañeros maestristas, por darme la oportunidad de su amistad y aprender de ellos.

Muchas gracias.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Tirado Herrera, María Esperanza, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI N° 16721864, con la tesis titulada “Calidad de Gestión Educativa y su incidencia en el Desempeño Docente de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiadas ni total ni parcialmente.

- 3) La tesis no ha sido plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseado ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Trujillo, Abril del 2018



Tirado Herrera, María Esperanza
DNI N°: 16721864

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis “Calidad de gestión educativa y su incidencia en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017”, con la finalidad de determinar la calidad de gestión educativa y su incidencia en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017 en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado académico de Magister en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora.

ÍNDICE

	Pág.
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	17
1.4 Formulación del problema	40
1.5 Justificación del estudio	41
1.6 Hipótesis	41
1.7 Objetivos	42
II. MÉTODO	43
2.1 Diseño de investigación	43
2.2 Variables, operacionalización	43
2.3 Población y muestra	47
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.5 Validez y confiabilidad	48
2.6 Métodos de análisis de datos	48
2.7 Aspectos éticos	48
III. RESULTADOS	49
IV. DISCUSIÓN	63
V. CONCLUSIONES	65

VI. RECOMENDACIONES	67
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
ANEXOS	70
Nº 01 Matriz de consistencia	71
Nº 02 Cuestionario de la variable independiente.....	72
Nº 03 Cuestionario de la variable dependiente	73
Nº 04 Matriz de validación de instrumentos	77
Nº 05 Constancia que acredita de haber realizado el estudio	78

INDICE DE TABLAS

Tabla Nº	Título	Pág.
1	Planificación	49
2	Organización	50
3	Dirección	51
4	Control	52
5	Análisis global de Calidad de gestión educativa	53
6	Capacidades pedagógicas	54
7	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	55
8	Relaciones Interpersonales	56
9	Labor educativa	57
10	Formación de valores éticos	58
11	Análisis global de desempeño docente	59
12	Relación de la calidad de gestión educativa con el desempeño docente	60

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N°	Título	Pág.
1	Planificación	50
2	Organización	51
3	Dirección	52
4	Control	53
5	Análisis global de Calidad de gestión educativa	54
6	Capacidades Pedagógicas	55
7	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	56
8	Relaciones interpersonales	57
9	Labor educativa	58
10	Formación de valores éticos	59
11	Análisis global de desempeño docente	60
12	Relación de la calidad de gestión educativa con el desempeño docente	61

RESUMEN

El presente estudio se desarrolló con la finalidad de determinar la calidad de gestión educativa y su incidencia en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II zona – Belén, 2017 y estuvo orientado a comprobar la validez de la hipótesis: existe incidencia significativa de la calidad de gestión educativa en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II zona – Belén, 2017.

El estudio fue tipo no experimental, con un diseño correlacional transversal, la población de estudio estuvo conformada por todos los docentes de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017, la muestra estuvo conformada por 17 docentes y 17 estudiantes, quienes fueron seleccionados mediante la técnica de muestreo probabilístico. La técnica que se empleó para la recolección de datos fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario de preguntas y para el análisis de datos se hizo uso de recodificación calculando variables y el procedimiento categorización visual, generando nuevas variables ordinales agrupando los datos de otras variables de escala u ordinales, empleando tablas de frecuencia, porcentaje y gráficos estadísticos y la contrastación de la prueba de hipótesis.

Los resultados de evaluación de la variable: “Calidad de Gestión Educativa y su incidencia en el Desempeño Docente de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017”, permite concluir que el 88.2% de docentes indican si es buena la calidad de gestión educativa y el 47.1 dicen que siempre es bueno el desempeño docente, porque proveen oportunidades de aprendizaje y contribuyen en su formación integral.

Los datos obtenidos sobre las variables, se interpretó por medio de tablas y gráficos estadísticos de tablas cruzadas, aplicando la prueba de chi cuadrada (X^2), se obtuvo: X^2_c : 8,571^a y X^2_t = 7,815, con una confiabilidad de 95%, por lo que $X^2_c > X^2_t$, por lo que se concluye que existe incidencia significativa de la calidad de gestión educativa en el desempeño docente de la institución educativa N° 60177 de Lupuna II Zona de Belén, 2017.

Palabras claves: Calidad de gestión educativa, desempeño docente.

ABSTRACT

The present study was developed with the purpose of determining the quality of educational management and its impact on the educational performance of the Educational Institution No. 60117 of Lupuna II zone - Belén, 2017 and was aimed at verifying the validity of the hypothesis: there is a significant incidence of the quality of educational management in the teaching performance of the Educational Institution No. 60117 of Lupuna II zone - Belén, 2017.

The study was a non-experimental type, with a transversal correlational design, the study population was made up of all the teachers of the Educational Institution No. 60117 of Lupuna II Zona - Belén, 2017, the sample consisted of 17 teachers and 17 students, who were selected using the probabilistic sampling technique. The technique used for the data collection was the survey, the instrument was the questions questionnaire and for the data analysis, recoding was done by calculating variables and the visual categorization procedure, generating new ordinal variables by grouping the data of other variables of scale or ordinals, using tables of frequency, percentage and statistical graphs and the test of the hypothesis test.

The results of evaluation of the variable: "Quality of Educational Management and its impact on the Educational Performance of the Educational Institution No. 60117 of Lupuna II Zone - Belén, 2017", allows to conclude that 88.2% of teachers indicate whether the quality is good of educational management and 47.1 say that teaching performance is always good, because they provide learning opportunities and contribute to their integral formation.

The data obtained on the variables, was interpreted by means of tables and statistical graphs of crossed tables, applying the chi square test (X^2), it was obtained: X^2_c : 8.571a and $X^2_t = 7.815$, with a reliability of 95%, so that $X^2_c > X^2_t$, so it is concluded that there is a significant incidence of the quality of educational management in the teaching performance of the educational institution No. 60177 of Lupuna II Belén Area, 2017.

Keywords: Quality of educational management, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad en los escenarios de las diferentes instituciones educativas, el proceso de enseñanza aprendizaje, se ve acompañado por los elementos de la calidad educativa y el buen desempeño docente, los cuales dependen de un buen liderazgo, asesoramiento y acompañamiento y así garantizar la calidad de gestión de la institución educativa.

Un problema que se observa en las instituciones educativas es la pérdida de calidad de gestión, debido a la designación de los directores sin capacidad para decidir estrategias y objetivos de la misma y docentes que no desarrollan en forma satisfactoria sus labores educativas, los mismos que son afectadas por diversos factores, uno de ellos es la poca eficiencia de los directores y docentes, que presentan una baja capacidad intelectual, falta de responsabilidad y escasa creatividad, así como una baja autoestima.

La calidad de gestión educativa en las instituciones educativas de nuestro país adquiere el valor crítico y estratégico de la calidad de su acción, actualización y desarrollo de las capacidades humanas. En este sentido juega un papel estratégico de nuevas formas de organización y direccionamiento, que orienta su trabajo hacia el cumplimiento de las actuales demandas sociales, a través del mejoramiento de la calidad educativa. En este sentido la gestión educativa se concibe como un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos Institucionales, que ayude a fortalecer la vida institucional en el marco de las políticas educativas, y que enriquezca los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades locales, regionales y mundiales.

La calidad de gestión educativa se define una función dirigida a generar y sostener en las instituciones educativas, las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente que permita a los estudiantes desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces.

El presente trabajo de investigación consta de los siguientes capítulos:

El Capítulo I, hace referencia de la introducción, en la que se considera de la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionados al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos.

El capítulo II, se hace mención del método, donde se describe las variables, operacionalización de variables, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

En el capítulo III, se relata sobre los resultados de la investigación.

En el capítulo IV, hace referencia de la discusión de los resultados.

En el capítulo V, se menciona las conclusiones.

En el capítulo VI, se sugiere las recomendaciones.

El capítulo VII, se hace mención de las referencias bibliográficas y los anexos.

1.1 Realidad problemática

Las Instituciones Educativas en la actualidad cumplen un papel importante en la mejora de la gestión educativa impulsada por el Ministerio de Educación Nacional en la consolidación de un sistema educativo que asegura la calidad orientado a mejores oportunidades educativas; al desarrollo de competencias básicas; y la consolidación de la descentralización y la autonomía institucional mediante el fortalecimiento de la gestión de las instituciones educativas.

Dentro del marco de la educación básica regular se busca la mejora de gestión, como una acción de conducir a un grupo humano hacia el logro de sus objetivos institucionales y la práctica de propuesta pedagógica. En consecuencia, es importante una buena gestión administrativa y académica para lograr los objetivos y metas trazados a corto y mediano plazo en la Institución Educativa.

Los cambios más importantes en el sector educación durante las últimas décadas se relaciona la gestión escolar, el nivel de ejecución curricular con el desempeño docente, porque los docentes deben presentar oportunamente y de acuerdo a un cronograma, las programaciones de manera eficaz y eficiente, y del mismo modo, demostrar su desempeño óptimo.

Según la Ley General de Educación y la Ley de la Carrera Pública Magisterial establecen que el director de la Institución Educativa es la máxima autoridad y representante de la misma. En este sentido, es responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa, debiendo lograr óptimas

condiciones para el adecuado desempeño docente, a fin de que los estudiantes obtengan las competencias necesarias, según los grados de estudios.

Pese a ello es deficiente la gestión en las instituciones educativas Públicas, con mayor énfasis en las zonas rurales, donde existe una improvisación en la elaboración de instrumentos de gestión (planificación), de organización, dirección, coordinación y control, debido a la mala preparación académica y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones en forma eficiente.

No es ajeno a todo ello en la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona, donde se observa una cierta improvisación y empirismo de parte de la dirección y los docentes en el desarrollo de las actividades educativas, ya que tienen ciertas dificultades referente a la planificación, organización, dirección y control de los instrumentos de gestión de la institución, así como también de la planificación curricular. Ello afecta a los estudiantes, ya que los directores no se preocupan de velar por la institución educativa y el logro de los objetivos propuestos en el Proyecto Educativo institucional.

Ello ha motivado mi interés por desarrollar el presente trabajo de investigación titulado: Calidad de gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa N° 60117 de Lupuna II Zona.

1.2 Trabajos previos

A Nivel Internacional

(Martinez Chavéz, 2016), en su tesis titulada “Desempeño Docente y la Calidad Educativa. Universidad Autónoma de México, tuvo como muestra 41 docentes, utilizando como instrumento el cuestionario, concluye: El problema de calidad educativa que aqueja al país no se puede solucionar al establecer un concepto común para todos, así como tampoco al tomaren cuenta solamente los informes cuantitativos que presentan diferentes instituciones, o conformarse con conocer los aspectos cualitativos referentes al tema. Se necesita la participación activa de todos los actores del proceso de enseñanza aprendizaje, donde cada quien asuma su rol y lo interprete de la mejor manera: que los directores con una gran identidad por su escuela, así como un liderazgo efectivo, dirijan a su plana docente para formar una plantilla que trabaje colaborativamente para conseguir el mismo objetivo, para ello se debe reconocer que existen problemas dentro de la

institución y después elaborar un plan estratégico para contrarrestar estas problemáticas, involucrando a los alumnos de los diferentes niveles.

(Reintería Ramirez, 2009), en su tesis titulada “Diseño de una Estrategia de Gestión Educativa para mejorar los Niveles de Convivencia en el Colegio Rafael Uribe Uribe de Ciudad Bolívar – Bogotá”, con una muestra 124 docentes, utilizando como instrumento el cuestionario concluye: se reconoce y acepta por parte de los padres de familia y acudientes de la I.E. Rafael Uribe Uribe, de una participación activa y su liderazgo total en la persona de la Rectora, las Coordinadoras y de los profesores del Centro para poder realizar procesos de Gestión Educativa que mejoren los niveles de Convivencia Escolar. Los encuestados afirman que los procesos de cambios e innovación deben darse continuamente por el avance de la tecnología; el hombre que se ha comportado casi siempre como un espectador, o un sujeto pasivo de cambio, debe hacerlo hoy en día como un agente activo de cambio. Para los estudiantes es importante que los docentes asuman un liderazgo dinámico en los procesos de cambio y mejoramiento continuo frente a temas como la permanencia dentro de la institución e incluso del mismo salón de clase.

A Nivel Nacional

(Yavar Simón, 2013), en su tesis titulada “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado”, tuvo como muestra 44 docentes, utilizando como instrumento el cuestionario, concluye: que existe relación directa entre la gestión educativa y la práctica docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima, ya que se observa que $P = 0.00$ es menor que 0.05 , entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que R^2 Spearman es de 0.56 lo que nos indica que el 0.56% de la variable práctica docente está siendo explicada por la gestión educativa. Se ha demostrado que existe relación entre la gestión educativa de la dirección con la práctica docente se describieron aspectos positivos basados en el control, cumplimiento del plan del calendario y relación alumno/profesor, siendo el valor $P = 0.00$ menor que 0.05 .

(García Cruz, 2008), en su tesis titulada: “La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM”,

tuvo como muestra 419 estudiantes de la UMSM, utilizando como instrumento el cuestionario, concluye: que el Valor $p = 0.000 < 0.05$, por que se afirma que la calidad de la Gestión Académico - Administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente según los estudiantes de maestría de la Unidad de Post-Grado Facultad de Educación de la UNMSM periodo 2007-I. Esta relación es significativa, y alcanza un Nivel Aceptable de 37.5 %.

(Salinas E., Elita 2014), en su tesis titulada “La Calidad de la Gestión Pedagógica y su relación con la Práctica Docente en el Nivel Secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao-2013”, tuvo como muestra 15 docentes y 110 estudiantes de secundaria, utilizando como instrumento el cuestionario, concluye: que existe una relación significativa entre la calidad de la gestión pedagógica con la práctica docente, teniendo con valor = 0.01 por que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se afirma que existe correlación significativa entre ambas variables.

A Nivel Regional o local

(Díaz Vasquez, 2017), en su tesis titulada “Calidad de Gestión Educativa en el Marco del Proceso de la Acreditación, en las Instituciones Educativas Estatales Nivel Secundaria, Zona Urbana Distrito de Iquitos 2016”, tuvo como muestra de 17 Instituciones Educativas, utilizando como instrumento de recolección de datos el cuestionario, concluye la conclusión general: que el nivel de calidad de la gestión educativa, con relación a la dirección institucional soporte al desempeño docente, trabajo conjunto con la familia y la comunidad, uso de la información e infraestructura y recursos para el aprendizaje; en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016, el 41,2 % es regular, el 29,4 % es bueno y el 29,4 % malo.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Calidad de Gestión

(DefiniciónABC, 2015), describe: Por gestión llamamos aquel conjunto de acciones que alguien o una organización llevan a cabo con la misión de administrar una empresa, un negocio o solucionar un asunto.

En tanto, la calidad es una propiedad positiva que implica que quien la ostenta presenta una superioridad con respecto a sus pares, es decir, se trata de algo excelente.

Estos dos conceptos se combinan en lo inherente a la gestión empresarial u organizacional para denominar un aspecto fundamental de la actividad, especialmente para sumarle calidad a la misma.

La gestión de calidad, denominada también como sistema de gestión de la calidad, son aquel conjunto de normas correspondientes a una organización, vinculadas entre sí y a partir de las cuales es que la empresa u organización en cuestión podrá administrar de manera organizada la calidad de la misma. La misión siempre estará enfocada hacia la mejora continua de la calidad.

Entre las mencionadas normas se destacan las siguientes: existencia de una estructura organizacional, en la cual se jerarquizan tanto los niveles directivos como los de gestión; estructuración de las responsabilidades de los individuos y de los departamentos en los que se halla dividida la empresa; los procedimientos que resultarán del plan de pautas destinado a controlar las acciones de la organización; los procesos que persiguen el objetivo específico; y los recursos, técnicos, humanos, entre otros.

El proceso se propone como fin último la satisfacción de sus clientes y que éstos forjen un vínculo fuerte, arraigado, con el producto o servicio en cuestión y esto solamente será factible cuando los mismos satisfacen y cumplen las expectativas de sus consumidores.

Si yo estoy conforme con tal o cual producto lo seguiré comprando a través del tiempo y además lo recomendaré. Pero claro, esto es posible si detrás, en la ingeniería, hay un procedimiento que apunta a darle al cliente lo mejor.

(Velasquez B., 2004), describe:

Gestión de calidad, denominada también como sistema de gestión de la calidad, son aquel conjunto de normas correspondientes a una organización, vinculadas entre sí y a partir de las cuales una institución podrá administrar de manera organizada la calidad de la misma. La misión siempre estará enfocada hacia la mejora continua de la calidad.

Entre las mencionadas normas se destacan las siguientes: existencia de una estructura organizacional, estructuración de las responsabilidades de los

trabajadores, los procedimientos que resultarán del plan de trabajo destinado a controlar las acciones de la organización, los procesos que persiguen el objetivo específico, y los recursos, técnicos, humanos, entre otros.

1.3.1.1 Calidad de Gestión Educativa

(Lic. Gómez G., Luz M. & Macedo B., Julio C. 2011), describe: sobre la democratización del sistema, entendiendo la gestión no sólo en su aspecto administrativo sino también pedagógico. De esta manera, una buena gestión implicaría el desarrollo de ciudadanos capaces de construir un país en democracia.

Concibe “gestión” como la acción de conducir a un grupo humano hacia el logro de sus objetivos institucionales, es que en esta propuesta de gestión se definen las características de la organización que ha de llevar a la práctica la propuesta pedagógica.

Es necesario señalar los procesos de gestión:

- a) Planificación: En ella puntualiza acciones como diseño, diagnóstico, objetivos, metas, estrategias, presupuesto, planes, programas, proyectos.
- b) Organización: Establece funciones, estructura, cargos, métodos, procedimientos, sistemas.
- c) Dirección: Toma de decisiones, delega funciones, desconcentra y descentraliza.
- d) Coordinación: Se plasma comités, comisiones y equipos de trabajo.
- e) Control: Acciones de supervisión y monitoreo, evaluación, verificación, orientación y retroalimentación.

1.3.1.2 Calidad de la Educación

(ISOTools, 2017), señala: Cuando hablamos de calidad en la educación nos referimos a aquel funcionamiento en los centros educativos que permite tener un control de todos los procesos llevados a cabo en los mismos, así como la correcta gestión de éstos.

Igualmente en dicha calidad en la educación, debemos considerar la existencia de herramientas que permitan conducir a la misma hacia la mejora continua.

Para lograr la calidad en la educación, los centros educativos deben abordar un proceso de implementación de procesos de gestión de la calidad.

Esta implementación de la calidad en educación implica en primer lugar identificar el sistema de gestión de calidad que se desea implementar para, una vez dado este paso, proceder a la correcta interpretación de los requisitos del mismo, de cara a adaptarlo al centro educativo en cuestión y poder lograr el correcto cumplimiento de los mismos.

Así pues, desarrollar la calidad en la educación, implica disponer de un Sistema de Gestión de Calidad, así como modelos de evaluación de los diferentes programas y centros, así como sus procedimientos y en los modelos de excelencia.

El modelo de Excelencia EFQM, es una herramienta de gran ayuda práctica para las organizaciones en su camino de búsqueda de la excelencia, ya que les permite tener un mejor auto-conocimiento de sus debilidades y las soluciones para superarlas.

A través de tales modelos de excelencia, las organizaciones hacen operativas sus metas definidas, desde la propia planificación de los procesos y su ejecución hasta la evaluación a realizar de éstos.

De este modo, el modelo de excelencia EFQM ayuda a las organizaciones a:

- * La auto-evaluación.
- * Comparar entre las mejores prácticas que realizan las organizaciones.
- * Detectar áreas a mejorar.
- * Implantar una cultura y pensamiento común.
- * Servir de estructura para los sistemas de gestión.

El objetivo de estos modelos de excelencia aplicados a la educación es ayudar a los centros a conocer su realidad para definir soluciones de mejoras en base a la misma, como lo son planes y estrategias de mejoras.

(Comerio, 2017), refiere: El diccionario asume la calidad como excelencia; es decir, el nivel más alto de un proceso, producto o resultado de un proyecto, en relación a objetivos predeterminados. La calidad en el ámbito educativo es un concepto polisémico, complejo y multifactorial. No hay un concepto unívoco de calidad en el sector educativo, aunque se reconoce dos enfoques básicos: el que se funda en instrumentos de medición (producción,

productividad, crecimiento económico), y cuyos criterios esenciales son la eficiencia, la eficacia y la pertinencia. Y el que se fundamenta en derechos, que significa el paso de un proceso de transmisión de conocimientos a otro de meta cognición, que implica no solo el desarrollo de saberes (saber, saber hacer, saber convivir) sino las competencias para fomentar el pensamiento crítico, reflexivo, y las capacidades para resolver los problemas de la vida. En este sentido, la calidad tiene directa relación con la formación integral, en un contexto dado, y en un sentido amplio aspira a construir una sociedad educadora. La Unesco plantea cinco dimensiones de la calidad educativa: la equidad (calidad para todos); la relevancia (qué y para qué de la educación); la pertinencia (para quiénes); eficiencia (en qué medida se cumplen las metas); y, eficacia (cómo se gastan los recursos).

1.3.1.3 Principios de la Gestión de Calidad

(Nuevas Normas ISO, 2017), señala:

La calidad aparece como principio de una empresa en el siglo XXI y se encuentra vinculado a aquella organización que busca consolidarse, crecer y desarrollarse para tener éxito. Los principios de gestión de calidad son las grandes premisas que se utilizan para transmitir por la alta dirección de la organización.

Los principios de la gestión de calidad no pueden ser cerrados, en el momento en el que se implemente la norma ISO 9001 la empresa no se debe resentir. Para que dicha norma le pueda ser útil a la organización tiene que tomarse no como un sistema que se debe implementar sino como un sistema de referencia. Lo deseable es que sea un proceso de mejora continua en el cual la norma ISO 9001 actúe como parte del principio de organización de la calidad.

Los ocho principios de gestión de la calidad son los siguientes:

- 1º. **Enfoque al cliente.** Las organizaciones dependen de sus clientes y por lo tanto deberían comprender sus necesidades vigentes y futuras, satisfacer los requisitos y esforzarse en exceder los intereses de los clientes.

- 2º. **Liderazgo.** Los líderes establecen unidad de propósito y la orientación de la organización. Ellos deberían crear y mantener un ambiente interno de armonía y trabajo, en el cual el personal puede llegar a involucrarse totalmente en el logro de los objetivos de la organización.
- 3º. **Participación del personal.** El personal, directivos, docentes, estudiantes, personal administrativo es decir a todos los niveles, es la esencia de la organización y su total compromiso posibilita que sus habilidades sean aplicadas para el beneficio de la organización.
- 4º. **Enfoque basado en proceso.** El resultado deseado se alcanza más eficientemente cuando las actividades y los recursos relacionados se gestionan como un proceso, respetando el contexto.
- 5º. **Enfoque de un sistema para la gestión de calidad.** Identificar, entender y gestionar los procesos interrelacionados como un sistema, contribuye a la eficacia y eficiencia de una organización en el logro de sus objetivos.
- 6º. **Mejora continua.** La mejora continua del desempeño global de la organización debería ser un objetivo permanente de ésta.
- 7º. **Enfoque basado en hechos para la toma de decisiones.** Las decisiones eficaces se basan en el análisis de la comunicación e información y los datos obtenidos.
- 8º. **Relación cliente-proveedor.** una organización y sus proveedores son interdependientes, y una relación mutuamente beneficiosa, aumenta la capacidad de ambos para crear valor.

1.3.1.4 Gestión Educativa

(EDUCANDO, 2009), menciona: La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos

educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral.

La gestión educativa consiste en:

- * Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- * Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- * Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- * Comprometer a todos los actores institucionales.
- * Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

El desarrollo del proceso es responsabilidad del director (pero no es el que realiza todas las tareas), debe:

- * Planificar
- * Controlar
- * Definir de objetivos
- * Decisiones para solucionar problemas
- * La comunicación
- * Capacitación del personal
- * La influencia del poder.

Podemos observar dos dimensiones, las establecidas en el contrato de trabajo y normativas institucionales, y las de su función en una dimensión no-tradicionista (dimensiones no formalizadas) lo que va más allá de las normas escritas, las que circulan en los pasillos de la escuela o fuera de la misma.

La noción de autoridad es un concepto necesario comprender en la relación directivo-institución. Este liderazgo puede tener base en el saber y sus habilidades, en la contención de situaciones afectivas, etc.

El rol directivo implica la gestión de los procesos formales de la institución, aquellos formulados y planificados, pero a su vez acciones sobre situaciones no planificadas como son las relacionadas con las actitudes de los actores institucionales.

El rol del director en una escuela con necesidad de cambio, en transformación educativa, pensando este proceso como una necesidad de reflexión, análisis, y cuestionamientos de sus propuestas, que orientan y reorientan la marcha institucional, con objeto de acomodarse a las necesidades de las demandas sociales de su territorio, y como también de tomar una perspectiva crítica para poder modificar en función del desarrollo positivo de la sociedad que la sostiene. Lo que implica cambios tales que se modifiquen radicalmente las configuraciones institucionales.

1.3.1.5 Importancia de Gestión en el Centro Educativo

(Turbi Pirón, 2017), describe: Gestión escolar es un proceso sistemático que procura fortalecer el funcionamiento adecuado de la institución educativa mediante la realización de un conjunto de acciones, las cuales buscan el avance del centro educativo en los diferentes aspectos fundamentales en el que este se desarrolla.

Este tipo de gestión está relacionado con las acciones que protagonizan el equipo directivo de la Institución, aunque no deja de ser vinculante para toda la comunidad educativa. La misma se depende de las diferentes planificaciones que se realizan con el fin de lograr objetivos establecidos y emanados de los diversos planes y proyectos que la escuela elabora.

La gestión escolar tiene una diferencia clara frente a la gestión educativa, ya que la primera es propiamente vinculada a los procesos que en el institución se realizan y se planifican con el propósito de lograr los objetivos emanados de la estructura interna de la escuela. En cambio, la segunda está muy ligada a la política creada desde las altas instancias del sistema social político y de las instituciones educativas vinculadas al mismo.

Para que la gestión de la institución se realice con éxito deben llevarse a cabo diversas acciones o momentos, los cuales son los siguientes:

Debe estar presente en la escuela, el espíritu colaborativo y participativo, en todos los planes y proyectos que se emprendan.

La gestión debe ir encaminada a la realización de buenas actividades educativas, a la búsqueda y puesta en acción de un modelo de enseñanza y aprendizaje acorde con las mejores prácticas docentes que requiera el momento actual. Esa gestión debe procurar el desarrollo de un eficiente método de evaluación y supervisión, que permita que dichas acciones pedagógicas se realicen dando seguridad de la obtención de excelentes resultados.

Ella debe servir como forma de incorporar a toda la comunidad educativa en la búsqueda de soluciones a todas las problemáticas educativas que el centro educativo deba enfrentar.

El centro educativo se enfrenta a múltiples situaciones a la que los docentes no pueden enfrentar solos. De ahí que surja la gran necesidad de incluir a los demás actores en el proceso de búsqueda de soluciones a los constantes obstáculos, problemas y exigencias, que solo la escuela vinculada a la comunidad puede resolver.

La gestión escolar colabora permitiendo analizar y obtener estrategias que ayuden a la búsqueda y manejo de los diferentes recursos económicos, financieros, materiales, y humanos con los que dispone la escuela para hacer realidad las políticas provenientes de otras dependencias y del Proyecto Educativo de Centro.

La gestión institucional no es una práctica única del equipo directivo de la escuela. En ella se deben involucrar todos los que se sientan comprometidos con obtener resultados confiables a nivel educativo, y con poseer una educación de verdadera calidad que permita la transformación de la sociedad en la que vivimos, y de los seres que todos los días buscan cambiar sus vidas por medio de una educación que los haga competentes en todos los espacios sociales en los que ellos estén presentes.

Así que tanto los directivos como los administrativos, docentes, los alumnos, personal de apoyo comunitarios, y grupos colaboradores debemos asumir el

compromiso de ser verdaderos gestores en beneficio de la escuela que deseamos, ya que con nuestras capacidades y vocación de servicio podemos juntos lograr la descentralización y planificación de los procesos que provoquen mejoras educativas, y la consolidación de la escuela que aspiramos todos tener.

1.3.1.6 La Gestión educativa hacia el mejoramiento de la calidad de la educación

(Mineducación, 2007), describe: Los nuevos escenarios globales inciden directamente en todas las organizaciones sociales y las obligan a transformarse de manera vertiginosa. La educación no está por fuera del alcance de estos cambios y por ello los distintos sistemas educativos del mundo se enfrentan a desafíos ineludibles, con el fin dar respuesta a las actuales demandas sociales. Estos actuales contextos exigen cambios en los procesos de formación en los ciudadanos de las distintas latitudes globales y por ello las instituciones educativas adquieren un lugar protagónico en desarrollo social de los países.

Por lo tanto, las instituciones educativas están enfrentadas al desafío de asumir nuevas formas de organización y direccionamiento, exigen una gestión educativa que les permita orientar su trabajo hacia el cumplimiento de las actuales demandas sociales, a través del mejoramiento de la calidad educativa. En este sentido la gestión educativa se concibe como un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos Institucionales, que ayude a fortalecer la vida institucional en el marco de las políticas educativas, y que enriquezca los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades locales, regionales y mundiales.

La gestión educativa, exige rigurosos procesos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y de reconocimiento de experiencias significativas en relación con el mejoramiento de la calidad educativa.

Por esta razón, las instituciones educativas deben tener altas expectativas sobre las capacidades de todos los estudiantes, a partir de la idea fundamental que todos pueden aprender. Deben saber hacia dónde van a través de la concertación con sus comunidades de una misión, visión y

valores institucionales, los cuales permitan definir los objetivos y la estrategia pedagógica. Tener un plan de estudios concreto y articulado que refleje los principios y objetivos del PEI, así como tener como referentes los lineamientos que el país ha establecido acerca de lo que todos los estudiantes deben saber y saber hacer. Ofrecer muchas oportunidades para aprender y asegurar que los estudiantes sigan aprendiendo permanentemente y de manera autónoma, y puedan transferir lo que aprendieron a otras situaciones y contextos. Con esto en mente se deben estructurar los contenidos de cada área y grado, los proyectos transversales, las actividades didácticas, los recursos que se emplearán y las estrategias de evaluación.

Es también en la institución educativa donde se materializan el PEI, el diseño curricular y el plan de mejoramiento, y se concretan la planeación curricular, las actividades pedagógicas, las evaluaciones, la gestión de los diferentes componentes y las relaciones con las diferentes entidades, autoridades e instancias de la comunidad educativa.

Todas ellas son estudios son herramientas para orientar las acciones escolares hacia el logro de las metas que el equipo directivo definió, juntamente con los demás integrantes de la comunidad educativa. Este conjunto de propósitos, metas y acciones es el que permite que una institución tenga una “carta de navegación”, conocida por toda la comunidad, para lograr el compromiso de cada uno, bajo el liderazgo del rector y de su equipo directivo. Este compromiso incluye la movilización y canalización del trabajo hacia el alcance de los objetivos en los plazos establecidos para ello, así como el seguimiento y la evaluación permanentes de los planes y acciones para saber si lo que se está haciendo permite alcanzar las metas y los resultados propuestos, y qué ajustes hay que introducir para corregir el rumbo oportunamente.

1.3.2 Desempeño Docente

(Salluca S., 2010), señala: El desempeño es el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, a los alumnos y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en

diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una acción mediante una acción reflexiva”. Y más adelante agrega él porque es importante medir este desempeño: “El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y calificar la profesión docente.

Según Valdés (2004) el desempeño docente es el quehacer educativo, referido a la práctica de los conocimientos adquiridos en su formación profesional, en donde las competencias del docente son el dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana, actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas, dominio de la materia a desarrollar y Conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje.

Asimismo, Valdés (2009), señala que: La evaluación del desempeño de los docentes, se entiende como el conjunto de principios, supuestos, conceptos, así como de métodos, procedimientos e instrumentos que ponen en marcha los directivos, ordenadamente, relacionados entre sí, contribuyen a recoger y sistematizar la información que previamente se ha considerado relevante a los efectos de alcanzar juicios justificados de valor sobre la calidad del desempeño profesional de estos últimos. Tales juicios de valor deben tomarse en cuenta a efectos de cualquier decisión que se adopte sobre la situación laboral de los docentes y su plan de capacitación profesional.

Según Montenegro (2003) menciona que “el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno”.

De la misma manera, Montenegro (2003) se refiere “El proceso del desempeño laboral del docente que ésta centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación”, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación.

Orellana, (2003) citado por Zarate, D. (2011) señala que el docente es un profesional especializado en la enseñanza y el aprendizaje sobre determinado conocimiento del campo de la ciencia, la humanística o el arte. Como especialista de un determinado conocimiento y en el ejercicio del saber que lo capacita para relacionar los conocimientos, diseña contenidos de la enseñanza de la mejor manera posible, ya sea empleando los instrumentos mediadores de la palabra o estrategias icónicas que incidan en el aprendizaje del alumno, configurando un proceso denominado de enseñanza-aprendizaje.

El docente es una persona profesional que ha sido formada y especializada para poder enseñar a los alumnos un determinado conocimiento o área de la ciencia, humanística o arte. Igualmente ha sido formado para facilitar técnicas o métodos de trabajo que debe desarrollar el alumno para el logro de su aprendizaje.

El trabajo del docente incluye el uso del diseño curricular, de la cual se vale para adecuar los temas a enseñar, de la misma el plantear estrategias, medios y materiales, con ello evaluar con el fin de la búsqueda de la comprensión y adquisición de los nuevos conocimientos y lograr el aprendizaje eficaz en el alumno.

Conjuntamente existe otro aspecto primordial que desarrolla el docente, como es la planificación de la clase y métodos para el logro del aprendizaje. En virtud de la formación recibida y la preparación continúa por el docente con el fin de ejercer sus funciones con capacidad, conocimiento y destreza.

1.3.2.1 Visión de la profesión docente

(Ministerio de Educación 2012), describe: Las transformaciones que se han producido en las sociedades contemporáneas en la segunda mitad del siglo XX han colocado en el debate dos modelos de profesionalización: uno que se inclina por predeterminar medios y fines desde una lógica de causa-efecto y estandarizar tanto objetivos como procedimientos, preocupado por la eficiencia; y otro que reconoce la diversidad y asume la necesidad de responder a ella desde una lógica menos predefinida, más

interactiva, basada en consideraciones culturales, ético-morales y políticas, que no son las mismas en todos los casos y que exigen adecuación constante como condición de eficacia y calidad.

Esta segunda opción es la que evidencia y reconoce a la docencia como un quehacer complejo. Como expresión de esta complejidad, la docencia exhibe un conjunto de dimensiones que comparte con otras profesiones: su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto del saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto. Además, es una profesión que se realiza necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar. También exige una actuación colectiva con sus pares para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica. Y es una función éticamente comprometida. Éstas son las características que la docencia comparte con otras profesiones. Por otra parte, la docencia se distingue en particular por tres dimensiones integradas entre sí: pedagógica, cultural y política.

1.3.2.2 Marco de un buen desempeño docente

(Ministerio de Educación 2012), describe: El Marco de Buen Desempeño Docente, se define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

1.3.2.3 Propósitos específicos de buen Desempeño Docente

(Ministerio de Educación 2012), describe:

- a) Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.

- b) Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- c) Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- d) Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

1.3.2.4 Dominios del desempeño docente

(Ministerio de Educación:, 2012), describe: Agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad.

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales—materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que

valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

1.3.2.5 Las competencias de desempeño docente

(Ministerio de Educación 2012), describe: Se entiende por competencia un conjunto de características que se atribuyen al sujeto que actúa en un ámbito determinado. Fernández (s/f) reúne un grupo de conceptos de competencia y, tras examinarlos, encuentra elementos comunes: De todas ellas se pueden deducir los elementos esenciales: (1) Son características o atributos personales: conocimientos, habilidades,

aptitudes, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo. (2) Están causalmente relacionadas con ejecuciones que producen resultados exitosos. Se manifiestan en la acción. (3) Son características subyacentes a la persona que funcionan como un sistema interactivo y globalizador, como un todo inseparable que es superior y diferente a la suma de atributos individuales. (4) Logran resultados en diferentes contextos.

En esta línea de reflexión, identificamos un conjunto de elementos que este concepto articula: recursos, capacidad de movilizarlos, finalidad, contexto, eficacia e idoneidad.

Para efectos del presente documento, establecemos la competencia como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos; no solo como la facultad para poner en práctica un saber. Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. Si concebimos la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. La competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones.

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Competencia 2: Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 3: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Competencia 4: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Competencia 5: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Competencia 6: Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad.

Competencia 7: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Competencia 8: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.

Competencia 9: Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

1.3.2.6 Evaluación del Desempeño Docente

(Valdés Veloz, 2004), describe: La evaluación del desempeño docente es algo que varía en la forma, pero no en la base o fondo de las diferentes teorías. Asimismo, la evaluación del desempeño docente es tan importante y necesaria como la evaluación del alumno. En la medida que la evaluación arroje resultados con mínimo margen de error, es posible que la toma de decisiones, sobre la base de estos resultados, contribuyan a mejorar la calidad de la enseñanza y, consecuentemente, del aprendizaje.

Según Mateo (2005) indica que “la evaluación del profesor juega un papel importante en la mejora, de hechos las comunicaciones educativas no pueden sustraerse y es evidente que existe la convicción de que detrás de cualquier mejora significativa en la escuela subyace la actividad del profesorado”.

Del mismo modo continúa diciendo “que hay una conexión nacional entre los vértices del triángulo, evaluación de la docencia-mejora y desarrollo profesional del profesorado -mejora de la calidad de la institución educativa, es fundamental para introducir acciones sustantivas de gestión de calidad”.

Por otro lado, Valdés (2009) en su manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes, menciona “es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales de la comunidad educativa”.

En esa línea se interpreta el aporte de Valdés (2004), en la medida que busca construir una cultura que permita ver la evaluación como una herramienta que lleva a la reflexión sobre la acción realizada y los resultados obtenidos, con el fin de diseñar planes de mejoramiento institucional encaminados a superar de manera sistemática las dificultades en el alcance de los objetivos.

Murillo y Cuenca (2007) señalan que “es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa”.

La evaluación se ha convertido en un tema prioritario de las políticas referidas a docentes en muchos países, particularmente en aquellos del mundo desarrollado. Esto se explica por varias razones, algunas de las cuales se relacionan directamente con la necesidad de mejorar los resultados de aprendizaje del sistema educativo y el supuesto que los maestros tienen un rol decisivo en el logro de los resultados.

Se ha aceptado por demasiado tiempo que los docentes sean autónomos en su gestión de aula, situación que debería empezar a cambiar, en cuanto a rendir cuentas respecto a la calidad de sus actividades y que la evaluación de su desempeño es una forma de asegurar que esto ocurra.

Finalmente, podemos decir que la evaluación del desempeño docente significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que tiene, en un tiempo determinado y conforme a los resultados que se esperan en la institución.

1.3.2.7 Funciones de la evaluación del desempeño docente

(Valdés V. Héctor 2009), define: Como un instrumento para impulsar una mejora formativa para todos los implicados en las acciones evaluadoras.

Por ello, es importante analizar, debatir en conjunto todas las evidencias que salgan durante el proceso de evaluación, razón por la cual se debe precisar las funciones que debería cumplir la evaluación del desempeño docente. En este sentido Valdez (2001) establece las siguientes:

- La función de diagnóstico, principales aciertos y desaciertos del maestro en un periodo de tiempo, y esto servirá de guía para el director, jefe de área o al propio docente para que se capacite y mejore.

- La función instructiva, produce una síntesis de indicadores de desempeño del maestro a fin de favorecer una experiencia de aprendizaje laboral.
- Función educativa, permite al docente conocer como es percibido su trabajo y erradicar las insuficiencias.
- La función desarrolladora, permite que el docente madure y sea consciente de sus aciertos y errores laborales, orientándose de manera constante hacia la autoevaluación crítica.

1.3.2.8 Fines de la evaluación de desempeño docente

(Valdés, V. Héctor 2009), describe: El principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del profesor. Por ello, se ha identificado los fines de la evaluación como; el mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula, este fin tiene un crecimiento educativo continuo a través del cual la persona puede mejorar, y así cambiar las evaluaciones sumativas por formativas. La mayor eficacia se logra cuando hay una buena integración de desarrollo personal, evaluación de docentes y mejora de la escuela.

Para Mateo (2000): Las diversas experiencias de evaluación del desempeño docente nos demuestran que las finalidades o las razones por las que se puede implementar un sistema de evaluación del desempeño docente son varias, y estas mismas experiencias nos demuestran que no se trata de alternativas excluyentes ya que todas ellas contribuirían, unas más y otras menos, a mejorar la calidad de la docencia y con ello la calidad de los procesos educativos y de la educación en general.

Según Valdés (2004) manifiesta que las iniciativas de mejora de las escuelas que suelen tener éxito son los esfuerzos basados en la escuela que centra su atención en un número realista de objetivos prioritarios que abordan las necesidades del alumno y motivan a su personal.

Estos objetivos prioritarios proporcionan al centro de atención para las actividades de mejora, que se pueden integrar en el proceso de evaluación.

Otro fin de la evaluación del desempeño docente es la responsabilidad y desarrollo profesional, podemos ver que el mayor defensor de este punto vista son los maestros, porque tienen una fuerte visión de la enseñanza como profesión con sus propios estándares, ética e incentivos Íntimos para el docente.

Esta evaluación se centra en la reunión de datos para ayudar a mejorar a los profesores que tienen deficiencia en su trabajo.

1.3.2.9 Dimensiones del desempeño docente

(Valdés, V. Héctor 2009), describe: El desempeño docente presenta muchas dimensiones de las cuales se ha considerado sólo algunas para la investigación.

La dimensión del desempeño docente está enmarcada en ciertos indicadores para este estudio, siendo considerados los siguientes:

Capacidades pedagógicas: (rasgos profesionales y académicos): atributos relacionados con el conocimiento que el docente tiene sobre la especialidad en su formación profesional, y la forma como transmite sus conocimientos y fomenta la participación de los estudiantes, lo cual lo realiza con la pertinencia, es decir, que existe correspondencia entre los fines de la formación profesional y los requerimientos de la sociedad, establecida de manera crítica y creativa, atendiendo el contexto inmediato y a horizontes de referencia espacio temporales de largo alcance.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones: atributos relacionados con la asistencia, puntualidad y cumplimiento de sus funciones.

Relaciones Interpersonales. (Institución Educativa): Atributos respecto a las relaciones interpersonales del docente con sus alumnos y flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión.

Resultado de su labor educativa. Atributos relacionados a los resultados obtenidos en la enseñanza - aprendizaje de los estudiantes.

Formación en valores éticos: Atributo relacionado a la práctica de valores éticos en la sociedad. Los Valores constituyen el sustento que orienta la

conducta y el comportamiento individual y grupal de las personas, se expresan mediante las actitudes que se muestran en los diferentes actos de vida.

1.3.2.10 Dimensiones Específicas de la Docencia

(Ministerio de Educación 2012), describe: La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación. En esta dimensión pueden distinguirse cuando menos tres aspectos fundamentales.

- a) El juicio pedagógico, que supone tener criterios —variados, multidisciplinares e interculturales— para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto necesidades y posibilidades de aprendizaje, así como para discernir la mejor opción de respuesta en cada contexto y circunstancia.
- b) El liderazgo motivacional, que implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural.
- c) La vinculación, que tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los estudiantes, en particular con su dimensión subjetiva, así como con la generación de vínculos significativos entre ellos. Etimológicamente, “vínculo” significa “atadura” y “compromiso”, y supone entonces intercomunicación afectiva, empatía, involucramiento, cuidado e interés por el otro, apertura para hallar siempre lo mejor de cada uno.

Dimensión cultural. Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes.

Dimensión política. Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos.

El Marco de Buen Desempeño Docente expresa esta visión, y particularmente estas tres dimensiones específicas que dan cuenta de la singularidad de la profesión docente y su carácter de praxis situada y exigente en creatividad y criticidad. La combinación de estas tres dimensiones hace de la docencia una profesión difícil de desenvolverse de manera estandarizada, aun cuando para determinados aprendizajes se pueda recurrir a procedimientos similares.

Por eso, el Marco no es un mero objeto normativo e instrumental, sino, y sobre todo, una herramienta que permite formar para la docencia, evaluar su ejercicio de modo riguroso, reconocer el buen desempeño y las buenas prácticas de enseñanza y promover, en suma, el permanente desarrollo profesional docente.

1.4 Formulación del problema

¿Cómo la calidad de gestión educativa incide en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017?

1.5 Justificación del estudio

Se justifica en la medida de nos permitirá conocer la gestión educativa de calidad y su incidencia en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017.

Es de conveniencia la investigación de la calidad de gestión educativa, ya que juega un papel importante dentro de nuestra sociedad, ya que en la actualidad requiere de directores eficientes y con conocimiento de gestión de su labor en la institución educativa y de docentes comprometidos con el quehacer cotidiano.

Las instituciones educativas, es de relevancia social dentro de la comunidad, ya que vivimos en proceso de cambio constante y la gestión educativa amplia las posibilidades de organización para resolver situaciones y un conjunto de acciones para el logro de objetivos previstos, ya que contribuye al mejoramiento de la gestión educativa.

En la práctica, la investigación establecerá algunos procesos que determinan las acciones a seguir (planificación) según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambio deseado, nuevas acciones y la forma como se realizan estas acciones (estrategia-acción) y los resultados que se logran.

En el aspecto metodológico, se desarrollará en enfoque estratégico de dirección, cuyo objetivo es obtener la organización de la institución educativa, a través de un conjunto de acciones dirigidas en todo momento el nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de resultados del trabajo administrativo y pedagógico y ofrecer un ambiente adecuado a los docentes y estudiantes.

Los resultados obtenidos servirán de base a las futuras investigaciones y para tomar las medidas correctivas en el aspecto administrativo y pedagógico de la Institución Educativa.

1.6 Hipótesis

H1 = La calidad de gestión educativa tiene incidencia significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017.

Ho = La calidad de gestión educativa no tiene incidencia significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017.

1.7 Objetivos

1.1.1 Objetivos Generales

Determinar la calidad de gestión educativa y su incidencia en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017.

1.1.2 Objetivos Específicos

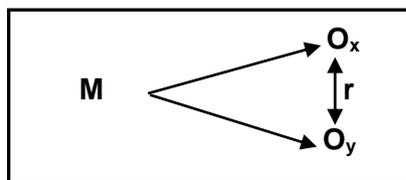
- Describir la calidad de gestión educativa que se viene realizando en la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017.
- Identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017.
- Establecer la relación entre la calidad de gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental, correlacional transversal, porque no se manipula las variables de estudio y los datos se obtuvieron en un solo momento.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M : Representa la Muestra.

O₁: La variable independiente (x): Calidad de gestión educativa.

r : Posible relación entre las variables.

O₂ : La variable dependiente (y): Desempeño docente.

2.2 Variables, operacionalización

Variable independiente (X): Calidad de Gestión educativa

La gestión de calidad, denominada también como sistema de gestión de la calidad, es el conjunto de normas correspondientes a una organización, vinculadas entre sí y a partir de las cuales es que la empresa u organización en cuestión podrá administrar de manera organizada la calidad de la misma. La misión siempre estará enfocada hacia la mejora continua de la calidad.

Variable dependiente (Y): Desempeño docente

Es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador. (Torres, 2008).

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de medición
Independiente (X) Calidad de Gestión Educativa	Es la acción de conducir a un grupo humano hacia el logro de sus objetivos institucionales, es que en esta propuesta de gestión se definen las características de la organización que ha de llevar a la práctica la propuesta pedagógica. (Gómez, Luz & Macedo, Julio. 2011)	Son las acciones que se toman en cuenta para la evaluación, mediante la escala medición: Si (2) y No (1).	Planificación: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Analiza las necesidades e interés de la comunidad para la planificación estratégica del PEI. ✓ Comunica la planificación de instrumentos de gestión de la I.E. ✓ Considera la visión, misión en la planificación del PEI de la I.E. ✓ Considera los objetivos, metas y el diagnóstico situacional en relación con los compromisos en la planificación de instrumentos de gestión. ✓ Planifica propuesta pedagógica teniendo en cuenta los lineamientos de la política educativa. 	No = 1 Si = 2
			Organización: <ul style="list-style-type: none"> ✓ La dirección ha seleccionado el personal adecuado. ✓ La dirección a generado buen clima institucional. ✓ La dirección ha capacitado al personal docente y administrativo dirección. ✓ Propone las actividades para lograr los objetivos. ✓ Delegar la autoridad y responsabilidad necesarias para el desarrollo de las actividades. ✓ Realiza control de la productividad y la premiación oportuna. 	
			Dirección: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cree que la dirección ha cumplido con el plan del PEI y otros instrumentos de gestión. ✓ Considera que la dirección toma decisiones de mando. ✓ Impulsa la unidad del grupo, la solidaridad y conciencia colectiva de sus miembros. ✓ Fomenta los principios para la creación de la conciencia al servicio de los estudiantes y la comunidad. ✓ Coordina el acompañamiento pedagógico al aula de los docentes. ✓ Garantiza el cumplimiento de la planificación docente de acuerdo con las orientaciones 	No = 1 Si = 2

			para la realización de las mismas.	
			Control ✓ Usted considera que la dirección establece diagnósticos continuos de las actividades. ✓ Considera que la dirección supervisa y evalúa las actividades del personal a su cargo. ✓ La dirección realiza la corrección de las actividades si están mal realizadas. ✓ Considera que la dirección propone y sugiere alternativas administrativas.	No = 1 Si = 2
Variable independiente (Y): Desempeño docente	Es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. (Torres, 2008).	Implica la práctica educativa, así como el profesionalismo que se evidencie en el manejo de instrumentos propios de su labor docente, los mismos que se medirán con la escala de medición: Nunca (1), Algunas veces (2), Frecuentemente (3) y Siempre (4).	Capacidades pedagógicas - Realiza actividades tomando en cuenta las características y necesidades individuales y del grupo. - Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes. - Explica las relaciones que existen entre diversos temas o conocimientos. - Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes comprendan. - Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior. - Propone estrategias y actividades en el desarrollo del proceso de aprendizaje. - Socializa los aprendizajes esperados de la unidad desarrollada. - Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase. - Toma en cuenta los tres momentos de la sesión de aprendizaje: inicio, desarrollo y cierre. - Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	- Nunca (1) - Algunas veces (2) - Frecuentemente (3) - Siempre (4)
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones: - Asiste puntalmente al cumplimiento de sus labores. - Muestra presencia personal acorde a su rol - Planifica su sesión de aprendizaje. - Asume su rol de guía, mediador	- Nunca (1) - Algunas veces (2) - Frecuentemente (3). - Siempre (4).

		<ul style="list-style-type: none"> - , facilitador, líder, evaluador e investigación. - Muestra tener compromiso con su labor en el aula. - Cumple con la jornada pedagógica. - Cumple con las actividades programadas por la institución educativa. - Entrega oportunamente los documentos técnico-pedagógicas a la dirección. - Se preocupa inasistencia de los estudiantes y llama la atención a los padres de familia. 	
		<p>Relaciones Interpersonales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promueve el respeto a las demás personas. - Enseña a no discriminar a sus compañeros por ningún motivo. - Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes y docente. - Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes. - Trata a los estudiantes con cortesía y respeto. - Fomenta relaciones democráticas, solidarias y de cooperación entre los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nunca (1) - Algunas veces (2) - Frecuentemente (3). - Siempre (4)
		<p>Resultados de su labor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Propone actividades de retroalimentación. - Promueve a los estudiantes para que reflexionen sobre sus aprendizajes. - Identifica necesidades de apoyo en sus alumnos. - Decide acciones de apoyo con los padres de familia de manera conjunta. - Informa a los estudiantes sus avances, progresos y aspectos que hay que mejorar. - Informa a los padres de familia los avances y progresos y aspectos en los que es necesario apoyar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nunca (1) - Algunas veces (2) - Frecuentemente (3). - Siempre (4)
		<p>Formación de valores éticos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Propicia la práctica de valores en la Institución Educativa y fuera de ella. - Promueve la Interacción armónica con otras personas conservando la autonomía y desarrollo de lazos de afecto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nunca (1) - Algunas veces (2) - Casi Siempre (3). - Siempre (4)

			<ul style="list-style-type: none"> - Acepta la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos, teniendo en cuenta las diferencias de género, raza y situación socioeconómica. - Promueve los valores institucionales. - Satisface a los estudiantes la forma de enseñanza del docente. - Nivel de rendimiento alcanzado por los estudiantes. 	-
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Estuvo conformada por todos los docentes y estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017, que suman 17 docentes y 17 estudiantes.

Distribución de docentes de Secundaria por sexo

Docentes	Estudiantes	Total
17	17	34

2.3.2 Muestra

La muestra estuvo conformada por el 100% de la población, que hacen un total de 17 docentes y 17 estudiantes del 3er, 4to y 5ro de secundaria de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017.

Distribución de docentes de Secundaria por sexo

Docentes	Estudiantes	Total
17	17	34

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

2.4.1 Técnicas

La técnica de recolección de la información a emplear fue la encuesta, dirigido a los docentes y estudiantes de secundaria de la

Institución Educativa “Nº 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017, para ambas variables.

2.4.2 Instrumento

El instrumento a utilizar fue el cuestionario para ambas variables.

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario para los docentes de primaria y secundaria, es decir sobre Calidad gestión educativa.
Encuesta	Cuestionario para los estudiantes de secundaria, es decir sobre el desempeño docente.

2.5 Validez y confiabilidad

Los instrumentos fueron validados mediante el método de juicio de (03) expertos y la confiabilidad fue comprobada mediante el método de Test Likert y el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach.

2.6 Métodos de análisis de datos

En el presente estudio se utilizó la técnica de análisis e interpretación de la información, el análisis descriptivo, frecuencia, promedio, porcentajes, el análisis inferencial, para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi cuadrado (X^2), con $X = 0.05$ y nivel de confianza de $= 0.95\%$. Todos los análisis estadísticos serán efectuados a través del Programa Estadístico SPSS. Versión 22, para Windows 10.

2.7 Aspectos de éticos

Las opiniones de los docentes y estudiantes, su evaluación en la mencionada institución educativa, se guardará absoluta reserva y será en forma anónima, y respetando los derechos humanos.

III. RESULTADOS

Análisis Univariado

Para obtener los resultados de la investigación sobre la calidad de gestión educativa y su incidencia en el desempeño docente de la Institución Educativa influencia N° 60117 de Lupuna II Zona - Belén, 2017, se aplicó los instrumentos para la variable calidad de gestión educativa y desempeño docente, posteriormente, luego se ingresaron los resultados en una base de datos para el procesamiento correspondiente utilizando el software estadístico SPSS; después se presentan los resultados obtenidos en cuadros y gráficos estadísticos con su interpretación y síntesis respectivo, de acuerdo con los objetivos e hipótesis de investigación planteados.

Para el análisis e interpretación de datos se utilizó el procedimiento de recodificación automática de la información contenida en las variables que se encuentra en el formato de texto de SPSS y pueda realizar los cálculos estadísticos con ella. Posteriormente se incluye el nuevo método de categorización visual en SPSS mejorado, el cual no sólo realiza la agrupación de valores categóricas de las variables de escala, sino que además nos permite agrupar variables categóricas.

3.1 Tablas y Gráficas Estadísticas de Calidad de Gestión Educativa

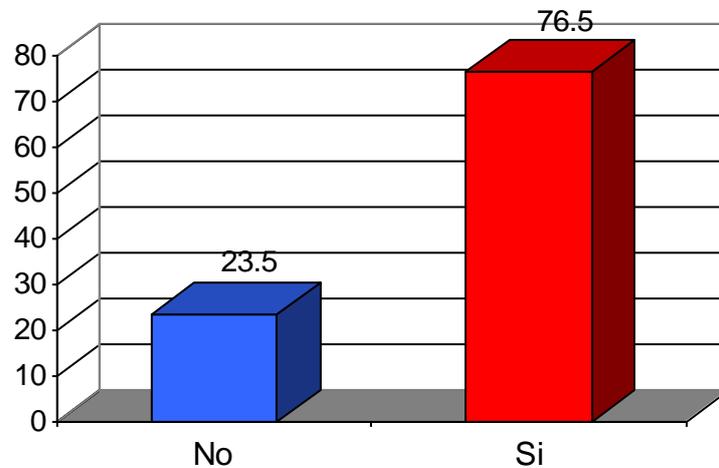
Tabla N° 01

Planificación

Planificación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	4	23,5	23,5
Si	13	76,5	100,0
Total	17	100,0	

Fuente: Encuesta aplicado a los docentes el 30 de noviembre del 2017.

**Gráfico N° 01
Planificación**



Fuente: Tabla N° 01

Como se aparecía en la tabla y gráfico N° 01, del 100% de docentes encuestados de la Institución Educativa 60117 de Lupuna II Zona – distrito de Belén, 2017, el 76.5% mencionan que si se realiza la planificación de los instrumentos de gestión de la I.E. (PEI, PAT, RI, PCI, PCA, UD y SA), utilizando métodos y técnicas eficientes de planificación estratégica educativa y el 23.5% dicen que no.

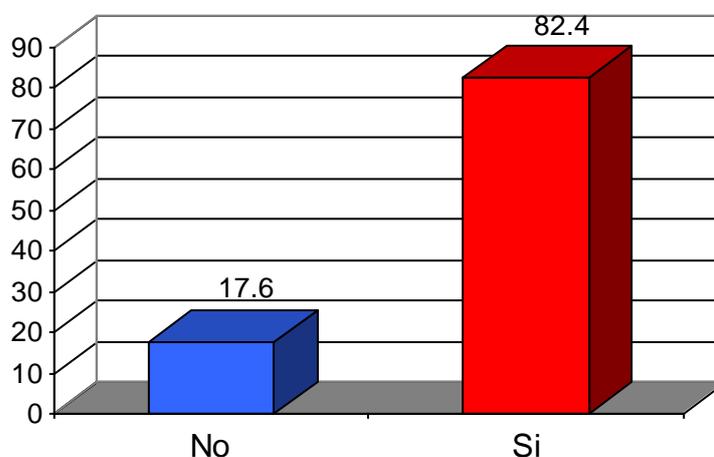
Tabla N° 02

Organización

Planificación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	3	17,6	17,6
Si	14	82,4	100,0
Total	17	100,0	

Fuente: Encuesta aplicado a los docentes el 30 de noviembre del 2017.

Gráfico N° 02
Organización



Fuente: Tabla N° 02

Como se observa en la tabla y gráfico N° 02, del 100% de docentes encuestados de la Institución Educativa 60117 de Lupuna II Zona – distrito de Belén, 2017, el 82,4% señalan que si la organización escolar es buena, ya hacen referencia fundamentalmente a los aspectos de estructuración de selección de personal, clima institucional, capacitación docente, logro de objetivos de las actividades y resguardar su cumplimiento, delegar de responsabilidades, entre otros y el 17.6% manifiestan que no es buena la organización de la institución educativa.

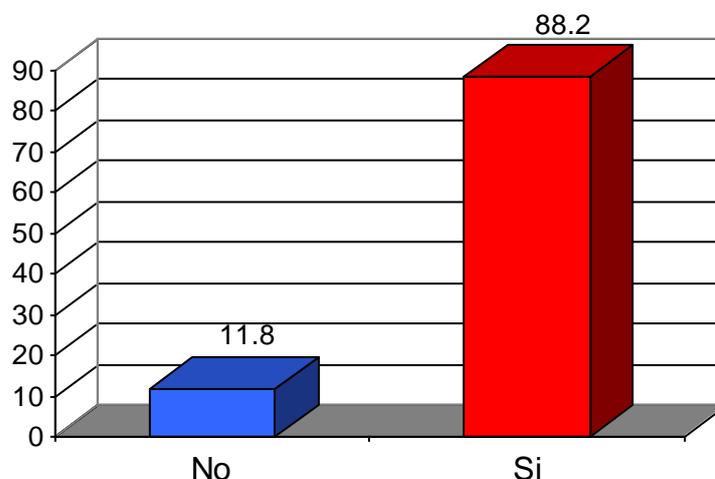
Tabla N° 03

Dirección

Planificación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	2	11,8	11,8
Si	15	88,2	100,0
Total	17	100,0	

Fuente: Encuesta aplicado a los docentes el 30 de noviembre del 2017.

Gráfico N° 03
Dirección



Fuente: Tabla N° 03

En la tabla y gráfico N° 03, se observa que del 100% de docentes encuestados de la Institución Educativa 60117 de Lupuna II Zona – distrito de Belén, 2017, el 88.2% manifiestan que si la dirección cumple con lograr con sus funciones planificando los instrumentos de gestión, toma decisiones de mando, impulsa unidad del grupo, fomenta principios de servicio, realiza acompañamiento pedagógico, y garantiza el cumplimiento de la planificación docente y el 11.8% mencionan que no es buena la dirección de gestión de la institución educativa.

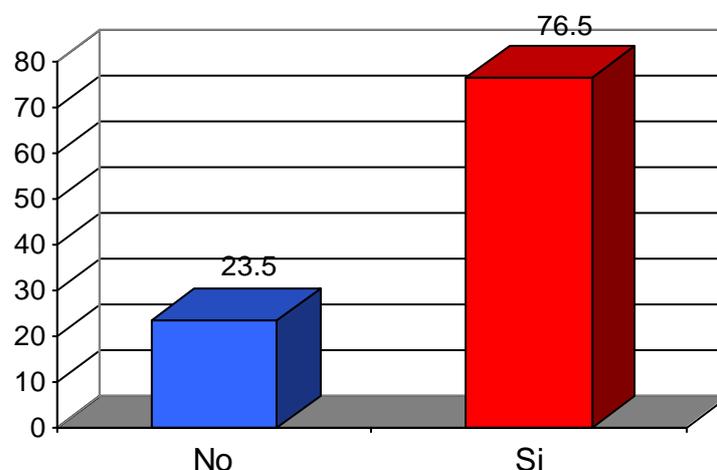
Tabla N° 04

Control

Planificación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	4	23,5	23,5
Si	13	76,5	100,0
Total	17	100,0	

Fuente: Encuesta aplicado a los docentes el 30 de noviembre del 2017.

**Gráfico N° 04
Control**



Fuente: Tabla N° 04

Se aprecia en la tabla y gráfico N° 04, que el 100% de docentes encuestados de la Institución Educativa 60117 de Lupuna II Zona – distrito de Belén, 2017, el 76.5% indican que la dirección realiza de mecanismos para la evaluación de las estrategias, objetivos propuestos de eficiencia de la organización, efectuando diagnósticos continuos de las actividades, supervisión y evaluación de actividades, corrección de las actividades y propone alternativas de solución administrativa y el 23.5% dice que no efectúa el control en la institución educativa.

3.2 Análisis global de la Calidad de Gestión Educativa

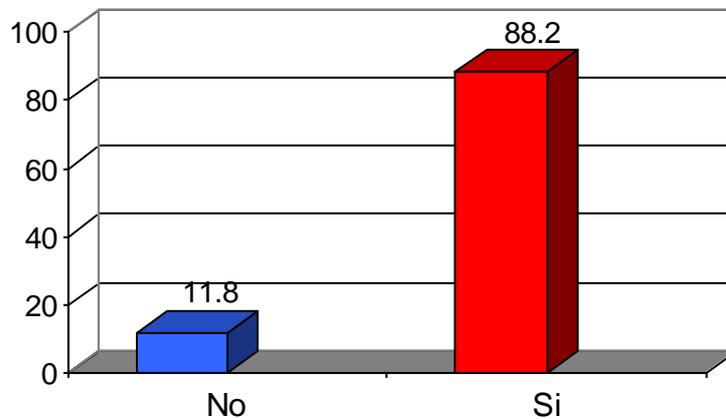
Tabla N° 05

Análisis global de Calidad de Gestión Educativa

Planificación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	2	11,8	11,8
Si	15	88,2	100,0
Total	17	100,0	

Fuente: Encuesta aplicado a los docentes el 30 de noviembre del 2017.

Gráfico N° 05
Resumen de Calidad de Gestión Educativa



Fuente: Tabla N° 05

Como se aprecia en la tabla y gráfico N° 05, que el 100% de docentes encuestados de la Institución Educativa 60117 de Lupuna II Zona – distrito de Belén, 2017, referente a la calidad de gestión educativa, el 88.2% opinan que si en institución educativa se cumplen con la planificación de instrumentos de gestión, con una organización eficiente, control de las actividades programadas, supervisión y se plantea alternativas de solución y el 11.8% señala que no observa mejoras de prestación de servicios a los estudiantes de acuerdo a la propuesta de innovación del Ministerio de Educación.

3.3 Tablas y gráficas estadísticas de Desempeño Docente

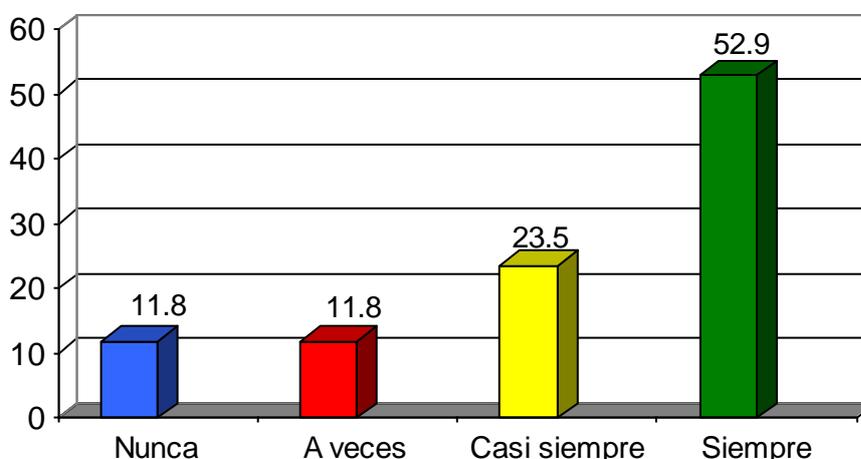
Tabla N° 06

Capacidades pedagógicas

Capacidades pedagógicas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	11,8	11,8
A Veces	2	11,8	23,5
Casi Siempre	4	23,5	47,1
Siempre	9	52,9	100,0
Total	17	100,0	

Fuente: Encuesta aplicado a los estudiantes del 3º, 4º y 5º de Secundaria el 1 de diciembre del 2017

Gráfico N° 06
Capacidades Pedagógicas



Fuente: Tabla N° 06

En la tabla y gráfico N° 06 se observa, que del 100% de estudiantes encuestados, el 52.9% señalan que siempre los docentes desarrollan las actividades teniendo en cuenta las necesidades e interés de su entorno, preparan las clases en función a las necesidades de los estudiantes, explican los temas y conocimientos, utilizan un lenguaje adecuado, proponen estrategias en el desarrollo de proceso de aprendizaje toma en cuenta los momentos de la sesión de aprendizaje y realiza evaluaciones al finalizar la clase, el 23.5% menciona que casi siempre, el 11.8% dice a veces y el 11.8% indica que nunca.

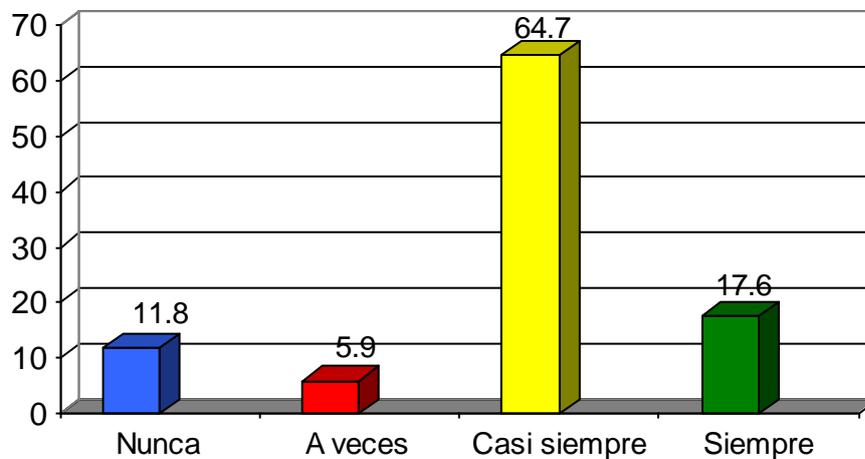
Tabla N° 07

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	11,8	11,8
A Veces	1	5,9	17,6
Casi Siempre	11	64,7	82,4
Siempre	3	17,6	100,0
Total	17	100,0	

Fuente: Encuesta aplicado a los estudiantes del 3º, 4º y 5º de Secundaria el 1 de diciembre del 2017

Gráfico N° 07
Responsabilidad en desempeño de sus funciones



Fuente: Tabla N° 07

La tabla y gráfico N° 07 nos muestra, que del 100% de estudiantes encuestados, el 64.7% indica que casi siempre los docentes asisten puntualmente a clases, planifican sus sesión de aprendizaje, asumen su rol de guía, mediador o facilitador, cumple la jornada pedagógica, cumple las actividades programadas, entrega oportunamente sus documentos, se preocupa por la inasistencia de los estudiantes y llama la atención a los padres, el 17.6% dice que siempre, el 11.8% señala que nunca y el 5.9% manifiesta que a veces.

Tabla N° 08

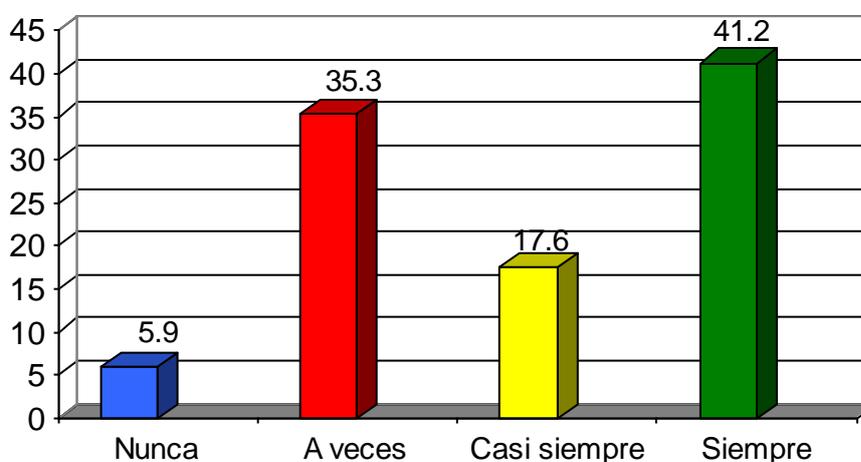
Relaciones interpersonales

Relaciones interpersonales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	5,9	5,9
A Veces	6	35,3	41,2
Casi Siempre	3	17,6	58,8
Siempre	7	41,2	100,0
Total	17	100,0	

Fuente: Encuesta aplicado a los estudiantes del 3º, 4º y 5º de Secundaria el

1 de diciembre del 2017

Gráfico N° 08
Relaciones interpersonales



Fuente: Tabla N° 08

Se observa en la tabla y gráfico N° 08, que del 100% de estudiantes encuestados, el 41.2% mencionan que siempre promueven el respeto, enseñan a no discriminar a sus compañeros, enseñan a mantener buenas relaciones entre estudiantes y docentes, reciben sugerencias y opiniones de los estudiantes, trata a los estudiantes con cortesía y respeto y fomenta relaciones democráticas, solidarias y de cooperación, el 35.3% manifiestan que a veces, el 17.6% indican que casi siempre y el 5.9% dicen que nunca.

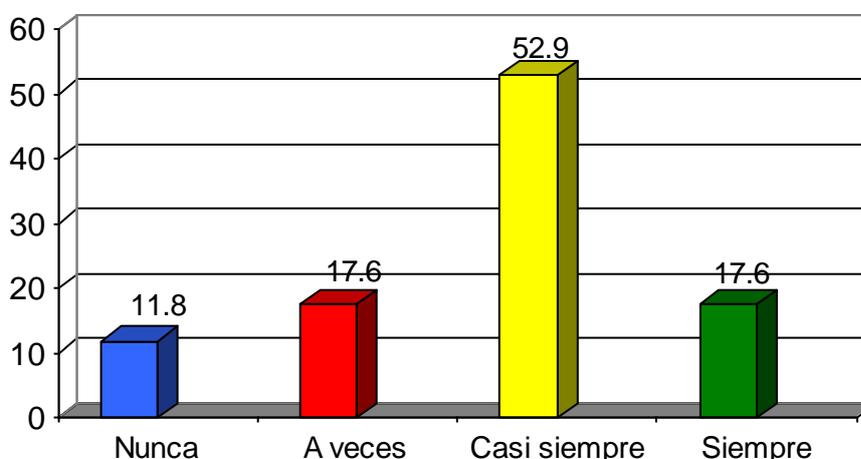
Tabla N° 09

Resultados de su labor educativa

Resultados de su labor educativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	11,8	11,8
A Veces	3	17,6	29,4
Casi Siempre	9	52,9	82,4
Siempre	3	17,6	100,0
Total	17	100,0	

Fuente: Encuesta aplicado a los estudiantes del 3º, 4º y 5º de Secundaria el 1 de diciembre del 2017

Gráfico N° 09
Resultados de su labor educativa



Fuente: Tabla N° 09

Se puede apreciar en la tabla y gráfico N° 09, que del 100% de estudiantes encuestados, el 52.9% manifiestan que casi siempre realizan actividades de retroalimentación, promueven la reflexión de los estudiantes, identifica necesidades de apoyo en sus alumnos, informa a los estudiantes los avances y progresos de los estudiantes y padres de familia, el 17.6% mencionan que siempre, el 17.6% indican que a veces y el 11.8% dicen que nunca.

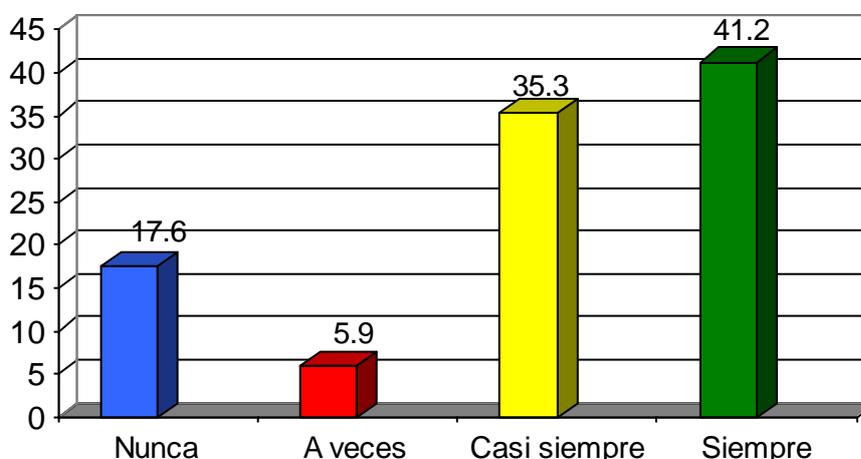
Tabla N° 10

Formación de valores éticos

Formación de valores éticos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	17,6	17,6
A Veces	1	5,9	23,5
Casi Siempre	6	35,3	58,8
Siempre	7	41,2	100,0
Total	17	100,0	

Fuente: Encuesta aplicado a los estudiantes del 3º, 4º y 5º de Secundaria el 1 de diciembre del 2017

Gráfico N° 10
Formación de valores éticos



Fuente: Tabla N° 10

Como se aprecia en la tabla y gráfico N° 10, del 100% de estudiantes encuestados, el 41.2% mencionan que siempre los docentes propician las practica de valores, promueven la interacción con otras personas y lazos de afecto, acepta la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos, promueven valores institucionales, satisfacen a los estudiantes la forma de enseñar y nivel de rendimiento, el 35.3% señalan que casi siempre, el 17.6% indican que nunca y el 5.9% indican que a veces.

3.4 Análisis global de Desempeño Docente

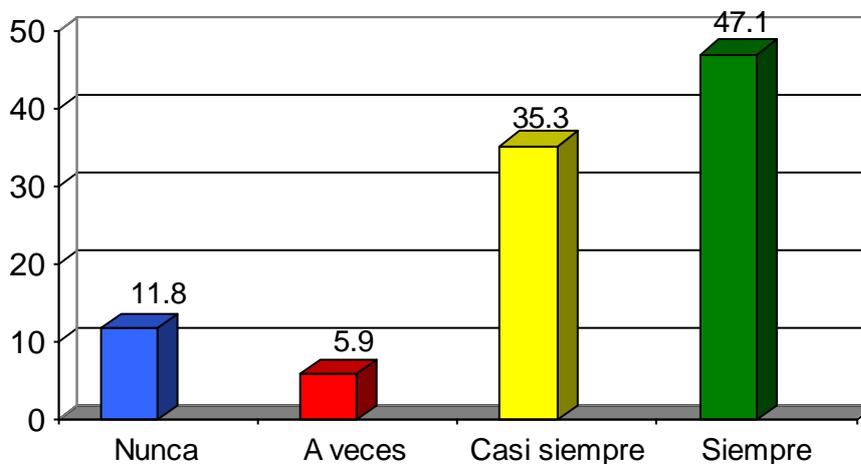
Tabla N° 11

Análisis Global de Desempeño docente

Análisis global de desempeño docente	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	11,8	11,8
A Veces	1	5,9	17,6
Casi Siempre	6	35,3	52,9
Siempre	8	47,1	100,0
Total	17	100,0	

Fuente: Encuesta aplicado a los estudiantes del 3º, 4º y 5º de Secundaria el 1 de diciembre del 2017

Gráfico N° 11
Análisis Global de Desempeño Docente



Fuente: Tabla N° 11

Como se aprecia en la tabla y gráfico N° 11, del 100% de estudiantes encuestados, el 47.1% manifiestan que siempre los docentes fomentan en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen su formación integral, desarrollando sus capacidades pedagógicas, su responsabilidad de sus funciones, relaciones interpersonales, resultados positivos de su labor educativa y la formación de valores éticos, el 35.3% señalan que casi siempre, el 11.8% indican que nunca y el 5.9% señalan que a veces.

3.5 Incidencia de la Calidad de Gestión Educativa en el Desempeño Docente

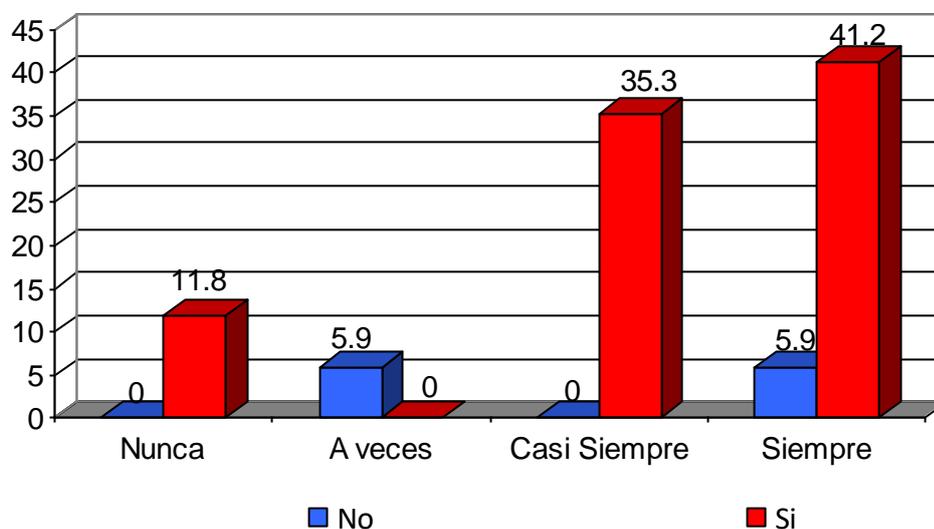
Tabla N° 12

Relación de la Calidad de Gestión Educativa en el Desempeño Docente (Agrupado)

Calidad de Gestión Educativa	Desempeño Docente								Total	
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
No	0	-.	1	5.9	0	-.	1	5.9	2	11.8
Si	2	11.8	0	.-	6	35.2	7	41.2	15	88.2
Total	2	11.8	1	5.9	6	35.2	8	47.1	17	100.0

Fuente: Tabla y Gráfico N° 05 y 11.

Gráfico N° 12
Relación de la Calidad de Gestión Educativa en el
Desempeño Docente (cruzada)



Fuente: Tabla N° 12

En la Tabla y Gráfico N° 12, se observa, la relación de la calidad gestión educativa y su incidencia en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017, como se detalla a continuación:

De los docentes que opinan que la calidad de gestión educativa no es buena, el 5,9% de los estudiantes señalan a veces el desempeño docente es bueno y el 5,9% indican que siempre es bueno.

De los docentes que opinan que la calidad de gestión educativa si buena, el 41.2% de los estudiantes manifiestan que siempre el desempeño docente es bueno, el 35.3% mencionan que casi siempre es bueno y el 11.8% indica que no es bueno.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	8,571 ^a	3	,036
Razón de verosimilitud	6,287	3	,098
Asociación lineal por lineal	,069	1	,793
N de casos válidos	17		

a. 6 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

Por la que evidencia existe incide significativamente la calidad de gestión educativa en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017, al 95% de confianza, con lo que se establece la validez de la hipótesis planteada en la investigación.

Existe una incidencia directa de la calidad de gestión educativa en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017.

IV. DISCUSIÓN

Es importante destacar que esta investigación tiene como propósito determinar la la Calidad de gestión educativa y su incidencia en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017 y comparar los resultados con otros trabajos de investigación realizados en diferentes lugares. Cabe resaltar que con el presente trabajo se procura que el director mejore la calidad de gestión educativa, para que los docentes se involucren en el campo del ejercicio docente e incidan favorablemente en el aprendizaje de los estudiantes.

Al realizar el análisis inferencial en la investigación, ver tabla N° 12 se empleó la prueba no paramétrica denominada chi cuadrada obteniendo el resultado siguiente: α 0.05%, con el gl 3, permite deducir que $X^2_c = 8,571^a > X^2_t = 7,815$ y $P = 0,036$. Confirmando con el 95% confianza de la hipótesis investigación, observando la incidencia de la Calidad de gestión educativa en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017.

Resultado que refuerza con los estudios encontrados como de Salinas E., Elita V. (2014), en su tesis titulada “La Calidad de la Gestión Pedagógica y su relación con la Práctica Docente en el Nivel Secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao-2013”, tuvo como muestra 15 docentes y 110 estudiantes de secundaria, utilizando como instrumento el cuestionario, llegó a las siguientes conclusiones: en la presente investigación, se contestó la hipótesis general de que sí existe una relación significativa entre la calidad de la gestión pedagógica con la práctica docente, la significancia es 0.01 es decir se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna general, se afirma que existe correlación significativa entre ambas variables. Se halló una correlación significativa al nivel 0.01 que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica alterna, se afirma que existe correlación significativa entre el currículo la práctica docente en la Institución Educativa Pública PNP “Juan Linares Rojas.

Díaz V., Selva L. (2017), en su tesis titulada “Calidad de la Gestión Educativa en el Marco del Proceso de la Acreditación, en las Instituciones Educativas Estatales Nivel Secundaria, Zona Urbana Distrito de Iquitos 2016”, tuvo como muestra de 17 Instituciones Educativas, utilizando como instrumento de recolección de datos

el cuestionario, llegó a las siguiente conclusión: El nivel de calidad de la gestión educativa, con relación a la dirección institucional soporte al desempeño docente, trabajo conjunto con la familia y la comunidad, uso de la información e infraestructura y recursos para el aprendizaje; en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016, el 41,2 % es regular, el 29,4 % es bueno y el 29,4 % malo.

El análisis respecto a la variable calidad de gestión educativa: el 88.2% opina que es bueno, porque tiene una buena comunicación efectiva, demuestra liderazgo democrático, perfil creativo, informa acciones a desarrollar, asegura la planificación de acciones docente.

El análisis respecto a la variable desempeño docente: el 47.1% de los estudiantes manifiestan siempre es bueno, porque los docentes proveen oportunidades de aprendizaje y contribuyen en su formación integral. El desempeño docente fomenta en el aula una enseñanza que alcanza los perfiles de una educación básica y desarrolla un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad.

Respecto a la validez de hipótesis de la investigación, los resultados de aplicación del chi cuadrada con un margen de α 0.05%, con gl. 3, permite inferir que $X^2_c = 8,571^a > X^2_t = 7,815$ y $P = 0.036$; aceptándose la hipótesis que he planteado, existe una relación significativa entre la calidad de gestión educativa y su incidencia en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna – II Zona – Belén, 2017.

V. CONCLUSIONES

Al término del presente trabajo de investigación he llegado a las siguientes conclusiones:

A nivel de objetivo general

Se ha determinado la calidad de gestión educativa y su incidencia en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017, de acuerdo con los resultados de la investigación realizada, la opinión de los docentes y estudiantes.

A nivel de objetivos específicos

Se ha descrito la calidad de gestión educativa en la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017, teniendo como resultado que el 88.2% de los docentes consideran que es buena la calidad de gestión educativa, ya que tiene una buena planificación, organización, dirección, control y una buena comunicación entre los agentes de la educación.

Se ha verificado el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017, teniendo como resultado que el 47.1% de los estudiantes indican que siempre es bueno el desempeño docente, ya que tienen un buen desarrollo de las capacidades pedagógicas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, buenas relaciones interpersonales, resultados favorables en su labor educativa y una buena formación de valores éticos.

Se ha establecido la incidencia entre la calidad de gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017, teniendo como resultado que la calidad de gestión educativa incidencia significativa en el desempeño docente como se observa en la tabla y gráfica N° 12.

A nivel de hipótesis

Se firma nuestra hipótesis planteada, ya que existe una incidencia directa de la calidad de gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017, lo que se demuestra

mediante la prueba de chi cuadrada α 0.05%, con el gl 3, permite inferir que $X^2_c = 8,571^a > X^2_t = 7,815$ y $P = 0,036$.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda al director de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna – Il Zona, que sea un líder, que sepa escuchar las opiniones de los docentes, y no realice en forma personal lo que le parezca mejor, que no sea autoritario, debe hacer participar a todo el personal docente, con el propósito de mejorar la calidad de gestión y el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

A los docentes de la institución educativa participar activamente en la planificación, ejecución y evaluación del proceso de mejoramiento de la calidad institucional con la finalidad de mejorar la calidad de gestión educativa.

A los docentes de la institución educativa para que se actualicen y capaciten en estándares de calidad educativa y marco de buen desempeño docente para difundir en nuevo modelo de acreditación de educación básica regular.

Al director que propicie un buen liderazgo y clima institucional en la institución educativa, a fin mejor la calidad de gestión educativa y el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- Comerio, D. (2017). La calidad educativa: Enfoques y desafíos estructurales. *La silla vacía*. doi:<http://www.elcomercio.com/blogs/la-silla-vacia/calidad-educativa-enfoques-desafios-estructurales.html>
- Correa de Urrea, A., Alvarez Atehortúa, A., & Correa Valderrama, S. (2009). *La Gestión educativa un nuevo paradigma*. Colombia: S.E.
- DefiniciónABC. (2015). *Definición acerca de gestión de calidad*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/economia/gestion-de-calidad.php>
- Díaz Vasquez, S. L. (2017). *Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación en las instituciones educativas estatales nivel secundaria, zona Urbana del Distrito de Iquitos*. Iquitos - Loreto: S.E.
- EDUCANDO. (Octubre de 2009). *La gestión Educativa*. Obtenido de educando@educando.edu.do:
<http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>
- García Cruz, J. A. (2008). *La Calidad de la gestión académica administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post Grado de la facultad de Educación de la UNMSM*. Lima: S.E.
- ISOTools. (15 de Marzo de 2017). *Software de gestión para excelencia empresarial*. Recuperado el Recuperado Pag.web, de <https://www.isotools.org/2017/03/25/la-calidad-en-la-educacion-principales-conceptos/>
- Lic. Gómez Gallardo, L. M., & Macedo Buleje, J. C. (2011). *Hacia una mejor calidad de la gestión Educativa peruana en el siglo XXI*. Lima: S.E.
- Martínez Chavéz, G. I. (2016). *El desempeño Docente y la calidad educativa*. Universidad Autónoma de México. México: S.E.
- Mineducación. (Noviembre de 2007). *La gestión educativa hacia el mejoramiento de la calidad educación*. (Altablero, Editor, & J. Valderrama R., Productor) Obtenido de <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-137440.html>
- Ministerio de Educación:. (2012). *Marco de un buen desempeño docente. Documento de trabajo*. Lima: Gráfica Navarrete Carretera Central 759 km. 2 Sta. Anita - Lima 43.

- Nuevas Normas ISO. (25 de Julio de 2017). *Principios de gestión de calidad*.
Obtenido de <https://www.nueva-iso-9001-2015.com/2017/07/principios-de-gestion-de-la-calidad/>
- Reintería Ramirez, L. F. (2009). *Diseño de una Estrategia de Gestión Educativa para mejorar los niveles de convivencia en el Colegio Rafael Uribe Uribe de la ciudad Bolivar*. Bogotá: S.E.
- Salinas Erazo, E. V. (2014). *La calidad de gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa Policía Nacional del Perú "Juan Linares Rojas"*. Callo - Lima: S.E.
- Salluca S., L. (2010). *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callao*. Callao - Lima: S.E.
- Turbi Pirón, L. M. (12 de Octubre de 2017). *La importancia de la gestión en el centro educativo*. Obtenido de <http://notifica.do/educativo/9432/la-Importancia-de-la-gestion-en-el-educativo.html>.
- Valdés Veloz, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Editorial Pueblo y educación.
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Consejo Nacional de Educación. Lima: S.E.
- Velasquez B., L. E. (2004). *Calidad de la egstión y gestión de la calidad*. Colombia: Casa editorial el Tiempo.
- Yavar Simón, I. (2013). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santas Isabel de Hungría*. Lima: S.E.

ANEXOS

**ANEXO Nº 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TITULO: “CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 60117 DE LUPUNA II ZONA – BELÉN, 2017”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADOR	ÍNDICE	METODOLOGIA
¿Cómo la calidad de gestión educativa incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nº 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017?	<p>Objetivo Determinar la calidad de gestión educativa y su incidencia en el desempeño docente de la Institución Educativa Nº 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describir la calidad de gestión educativa que viene realizando en la Institución Educativa Nº 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017. - Identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Nº 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017. - Establecer la incidencia entre la calidad de gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Nº 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017. 	<p>H1 = La calidad de gestión educativa tiene incidencia significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa Nº 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017.</p> <p>Ho = La calidad de gestión educativa no tiene incidencia significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa Nº 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017.</p>	<p>Independiente X: Calidad de Gestión Educativa</p> <p>Dependiente Y: Desempeño docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Organización - Dirección - Control <ul style="list-style-type: none"> - Capacidades Pedagógicas - Responsabilidad en el desempeño de sus funciones - Relaciones interpersonales. - Resultados de su labor - Formación de valores éticos. 	<p>Si No</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nunca (1) - Algunas veces (2) - Casi siempre (3). - Siempre (4) 	<p>Tipo de investigación: Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño de la investigación: Diseño correlacional. Esquema:</p> <pre> graph LR M --> Ox M --> Oy </pre> <p>Población: La población estará conformada por los docentes y estudiantes de secundaria de la Institución Educativa Nº 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017.</p> <p>Muestra: Estará conformada por 17 docentes y 35 estudiantes de secundaria Institución Educativa Nº 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017.</p> <p>Técnicas e Instrumentos Se utilizará la técnica de Encuesta para ambas variables. Los instrumentos para la recolección de datos será el Cuestionario.</p> <p>Técnica de interpretación de datos: Estadística descriptiva simple, cuadros, gráficas.</p>

ANEXO N° 02

VARIABLE INDEPENDIENTE: CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA CUESTIONARIO

(Para docentes)

I. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre la calidad de la gestión educativa y su incidencia en el desempeño docente de la institución educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, el que servirá para elaborar la tesis conducente a la obtención del grado académico de Maestría en Administración de la Educación.

II. DATOS GENERALES

1. II.EE : -----
2. Docente : -----
3. Sexo : -----
4. Fecha : -----

III. INSTRUCCIONES

- ✓ Lea cuidadosamente cada formulación antes de responder. Marque con una equis (x) el número que mejor exprese su opinión, de acuerdo con la siguiente escala:

1	2
Si	No

IV. CONTENIDO

N°	Ítems	No	Si
	Planificación	1	2
1.	Analiza las necesidades e interés de la comunidad para la planificación estratégica del PEI.		
2.	Comunica la planificación de instrumentos de gestión de la I.E. a los docentes y padres de familia.		
3.	Considera la visión, misión en la planificación del PEI de la I.E.		
4.	Considera los objetivos, metas y el diagnóstico situacional en relación con los compromisos en la planificación de		

	instrumentos de gestión		
5.	Planifica la propuesta pedagógica teniendo en cuenta los lineamientos de la política educativa.		
	Organización		
6.	La dirección ha seleccionado el personal adecuado.		
7.	La dirección a generado buen clima institucional.		
8.	La dirección ha capacitado al personal docente y administrativo dirección.		
9.	Propone las actividades para lograr los objetivos.		
10.	Delegar la autoridad y responsabilidad necesarias para el desarrollo de las actividades.		
11.	La dirección ha realizado control de la productividad y la premiación oportuna.		
	Dirección		
12.	Cree que la dirección ha cumplido con el plan del PEI y otros instrumentos de gestión.		
13.	Considera que la dirección toma decisiones de mando.		
14.	Impulsa la unidad del grupo, la solidaridad y conciencia colectiva de sus miembros.		
15.	Fomenta los principios para la creación de la conciencia al servicio de los estudiantes y la comunidad.		
16.	Coordina el acompañamiento pedagógico al aula de los docentes.		
17.	Garantiza el cumplimiento de la planificación docente de acuerdo con las orientaciones para la realización de las mismas.		
	Control		
18.	Usted considera que la dirección establece diagnósticos continuos de las actividades.		
19.	Considera que la dirección supervisa y evalúa las actividades del personal a su cargo.		
20.	La dirección realiza la corrección de las actividades si están mal realizadas.		
21.	Considera que la dirección propone y sugiere alternativas administrativas.		

ANEXO N° 03

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DOCENTE

(para los estudiantes de secundaria)

I. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre el desempeño docente de la institución educativa N° 60117 de Iyupuna II Zona – Belén, el que servirá para elaborar la tesis conducente a la obtención del grado académico de Maestría en Administración de la Educación.

II. DATOS GENERALES

- a. II.EE : -----
- b. Docente : -----
- c. Sexo : -----
- d. Fecha : -----

III. INSTRUCCIONES

- ✓ Lea cuidadosamente cada formulación antes de responder. Marque con una equis (x) el número que mejor exprese su opinión, de acuerdo con la siguiente escala:

1	2	3	4
Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

IV. CONTENIDO

N°	Items	N	AV	CS	S
		1	2	3	4
	Capacidades Pedagógicas				
1.	Realiza actividades tomando en cuenta las características y necesidades individuales y del grupo.				
2.	Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.				
3.	Explica las relaciones que existen entre diversos temas o conocimientos.				
4.	Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes comprendan.				
5.	Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.				

6.	Propone estrategias y actividades en el desarrollo del proceso de aprendizaje.				
7.	Socializa los aprendizajes esperados de la unidad desarrollada.				
8.	Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.				
9.	Toma en cuenta los tres momentos de la sesión de aprendizaje: inicio, desarrollo y cierre.				
10.	Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.				
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones				
11.	Asiste puntalmente al cumplimiento de sus labores.				
12.	Muestra presencia personal acorde a su rol				
13.	Planifica su sesión de aprendizaje.				
14.	Asume su rol de guía, mediador, facilitador, líder, evaluador e investigación.				
15.	Muestra tener compromiso con su labor en el aula.				
16.	Cumple con la jornada pedagógica.				
17.	Cumple con las actividades programadas por la institución educativa.				
18.	Entrega oportunamente los documentos técnico-pedagógicas a la dirección.				
19.	Se preocupa inasistencia de los estudiantes y llama la atención a los padres de familia.				
	Relaciones Interpersonales				
20.	Promueve el respeto a las demás personas.				
21.	Enseña a no discriminar a sus compañeros por ningún motivo.				
22.	Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes y docente.				
23.	Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.				
24.	Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.				
25.	Fomenta relaciones democráticas, solidarias y de cooperación entre los estudiantes				
	Resultados de su labor educativa				
26.	Propone actividades de retroalimentación.				
27.	Promueve a los estudiantes para que reflexionen sobre sus aprendizajes.				
28.	Identifica necesidades de apoyo en sus alumnos.				
29.	Decide acciones de apoyo con los padres de familia de manera conjunta.				

30.	Informa a los estudiantes sus avances, progresos y aspectos que hay que mejorar.				
31.	Informa a los padres de familia los avances y progresos y aspectos en los que es necesario apoyar.				
	Formación de valores éticos				
32.	Propicia la práctica de valores en la Institución Educativa y fuera de ella.				
33.	Promueve la Interacción armónica con otras personas conservando la autonomía y desarrollo de lazos de afecto.				
34.	Acepta la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos, teniendo en cuenta las diferencias de género, raza y situación socioeconómica.				
35.	Promueve los valores institucionales.				
36.	Satisface a los estudiantes la forma de enseñanza del docente.				
37.	Nivel de rendimiento alcanzado por los estudiantes.				

Anexo N° 04: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Ficha de Observación

OBJETIVO : Determinar la calidad de la gestión educativa y su incidencia en el desempeño docente de la institución educativa N° 60117 de Iupuna II Zona – Belén, 2017.

DIRIGIDO A : Docentes de la institución educativa secundaria “sagrado corazón” - Iquitos

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dra. GRATELLI TUESTA BLANCA LUZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister Doctor

VALORACIÓN : Muy Alto Alto Medio Bajo Muy Bajo



“MATRIZ DE VALIDACIÓN”

TITULO DEL PROYECTO: CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 60117 DE LUPUNA II ZONA – BELÉN

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta				Criterios de Evaluación								Observación y/o Recomendaciones							
				SI	NO			Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta									
Variable independiente (X): Calidad de Gestión Educativa	Gestión Educativa	Planificación	Analiza las necesidades e interés de la comunidad para la planificación estratégica del PEI.																				
			Comunica la planificación de instrumentos de gestión de la I.E. a los docentes y padres de familia.																				
			Considera la visión, misión en la planificación del PEI de la I.E.																				
			Considera los objetivos, metas y el diagnóstico situacional en relación con los compromisos en la planificación de instrumentos de gestión																				
			Planifica la propuesta pedagógica teniendo en cuenta los lineamientos de la política educativa.																				
			Analiza las necesidades e interés de la comunidad para la planificación estratégica del PEI.																				
	Organización	La dirección ha seleccionado el personal adecuado.																					
		La dirección a generado buen clima																					

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta	Criterios de Evaluación										Observación y/o Recomendaciones					
		dad en el desempeño de sus funciones	Asume su rol de guía, mediador, facilitador, líder, evaluador e investigación.																	
			Muestra tener compromiso con su labor en el aula.																	
			Cumple con la jornada pedagógica.																	
			Cumple con las actividades programadas por la institución educativa.																	
			Entrega oportunamente los documentos técnico-pedagógicas a la dirección.																	
			Se preocupa inasistencia de los estudiantes y llama la atención a los padres de familia.																	
		Relaciones interpersonales	Enseña a no discriminar a sus compañeros por ningún motivo.																	
			Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes y docente.																	
			Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.																	
			Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.																	
			Fomenta relaciones democráticas, solidarias y de cooperación entre los estudiantes																	
		Resultados de su labor educativa	Propone actividades de retroalimentación.																	
			Promueve a los estudiantes para que reflexionen sobre sus aprendizajes.																	
			Identifica necesidades de apoyo en sus alumnos.																	
			Decide acciones de apoyo con los padres de familia de manera conjunta.																	
			Informa a los estudiantes sus avances, progresos y aspectos que hay que mejorar.																	
		Informa a los padres de familia los																		

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta				Criterios de Evaluación								Observación y/o Recomendaciones			
			avances y progresos y aspectos en los que es necesario apoyar.																
		Formación de valores éticos	Propicia la práctica de valores en la Institución Educativa y fuera de ella.																
			Promueve la Interacción armónica con otras personas conservando la autonomía y desarrollo de lazos de afecto.																
			Acepta la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos, teniendo en cuenta las diferencias de género, raza y situación socioeconómica.																
			Promueve los valores institucionales.																
			Satisface a los estudiantes la forma de enseñanza del docente.																
			Nivel de rendimiento alcanzado por los estudiantes.																

ANEXO N° 01 ARTÍCULO CIENTÍFICO

Título:

“Calidad de Gestión Educativa y su incidencia en el Desempeño Docente de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017”

TIRADO HERRERA, María Esperanza

Correo electrónico:

RESUMEN

El presente estudio se desarrolló con la finalidad de determinar la calidad de gestión educativa y su incidencia en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II zona – Belén, 2017 y estuvo orientado a comprobar la validez de la hipótesis: existe incidencia significativa de la calidad de gestión educativa en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II zona – Belén, 2017.

El estudio fue tipo no experimental, con un diseño correlacional transversal, la población de estudio estuvo conformada por todos los docentes de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017, la muestra estuvo conformada por 17 docentes y 17 estudiantes, quienes fueron seleccionados mediante la técnica de muestreo probabilístico. La técnica que se empleó para la recolección de datos fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario de preguntas y para el análisis de datos se hizo uso de recodificación calculando variables y el procedimiento categorización visual, generando nuevas variables ordinales agrupando los datos de otras variables de escala u ordinales, empleando tablas de frecuencia, porcentaje y gráficos estadísticos y la contrastación de la prueba de hipótesis.

Los resultados de evaluación de la variable: “Calidad de Gestión Educativa y su incidencia en el Desempeño Docente de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017”, permite concluir que el 88.2% de docentes indican si es buena la calidad de gestión educativa y el 47.1 dicen que siempre es bueno el desempeño docente, porque proveen oportunidades de aprendizaje y contribuyen en su formación integral.

Los datos obtenidos sobre las variables, se interpretó por medio de tablas y gráficos estadísticos de tablas cruzadas, aplicando la prueba de chi cuadrada (X^2), se obtuvo: X^2_c : 8,571^a y X^2_t = 7,815, con una confiabilidad de 95%, por lo que $X^2_c > X^2_t$, por lo que se concluye que existe incidencia significativa de la calidad de gestión educativa en el desempeño docente de la institución educativa N° 60177 de Lupuna II Zona de Belén, 2017.

Palabras claves: Calidad de gestión educativa, desempeño docente.

ABSTRACT

The present study was developed with the purpose of determining the quality of educational management and its impact on the educational performance of the Educational Institution No. 60117 of Lupuna II zone - Belén, 2017 and was aimed at verifying the validity of the hypothesis: there is a significant incidence of the quality of educational management in the teaching performance of the Educational Institution No. 60117 of Lupuna II zone - Belén, 2017.

The study was a non-experimental type, with a transversal correlational design, the study population was made up of all the teachers of the Educational Institution No. 60117 of Lupuna II Zona - Belén, 2017, the sample consisted of 17 teachers and 17 students, who were selected using the probabilistic sampling technique. The technique used for the data collection was the survey, the instrument was the questions questionnaire and for the data analysis, recoding was done by calculating variables and the visual categorization procedure, generating new ordinal variables by grouping the data of other variables of scale or ordinals, using tables of frequency, percentage and statistical graphs and the test of the hypothesis test.

The results of evaluation of the variable: "Quality of Educational Management and its impact on the Educational Performance of the Educational Institution No. 60117 of Lupuna II Zone - Belén, 2017", allows to conclude that 88.2% of teachers indicate whether the quality is good of educational management and 47.1 say that teaching performance is always good, because they provide learning opportunities and contribute to their integral formation.

The data obtained on the variables, was interpreted by means of tables and statistical graphs of crossed tables, applying the chi square test (X^2), it was obtained: X^2_c : 8.571a and $X^2_t = 7.815$, with a reliability of 95%, so that $X^2_c > X^2_t$, so it is concluded that there is a significant incidence of the quality of educational management in the teaching performance of the educational institution No. 60177 of Lupuna II Belén Area, 2017.

Keywords: Quality of educational management, teaching performance.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad en los escenarios de las diferentes instituciones educativas, el proceso de enseñanza aprendizaje, se ve acompañado por las variables de la calidad de gestión educativa y el desempeño docente, los cuales dependen de un buen liderazgo, asesoramiento y acompañamiento en las aulas, para así garantizar el aprendizaje significativo de los estudiantes.

El desempeño docente en estos últimos años se ha visto afectada por diversos factores, uno de ellos es la poca eficiencia de los docentes, que presentan una baja capacidad intelectual, falta de responsabilidad y escasa creatividad, así como una baja autoestima y poca motivación por la profesión elegida.

Por lo tanto, las instituciones educativas del país están enfrentadas al desafío de asumir nuevas formas de organización y direccionamiento, por lo tanto, exigen una calidad de gestión educativa que les permita orientar su trabajo hacia el cumplimiento de las actuales demandas sociales, a través del mejoramiento de la calidad educativa. En este sentido la gestión educativa se concibe como un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos Institucionales, que ayude a fortalecer la vida institucional en el marco de las políticas educativas, y que enriquezca los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades locales, regionales y mundiales.

La calidad de gestión educativa exige rigurosos procesos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y de reconocimiento de experiencias significativas en relación con el mejoramiento de la calidad educativa.

Método: Se empleó en el presente estudio el enfoque cuantitativo no experimental, diseño correlacional transaccional, porque busca establecer la relación de variables medidas en una muestra, en un único momento del tiempo.

Población: Estuvo conformada por todos los docentes y estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017.

Muestra: Estuvo conformada por el 100% de la población, que hacen un total de 17 docentes y 17 estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017.

Técnica: La técnica que se empleó para la recolección de datos fue: la encuesta.

Instrumentos: Los instrumentos para la recolección de datos fueron el cuestionario.

RESULTADOS

El estudio correlacional de la Calidad de gestión educativa y su incidencia en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, en la que se consideró 17 docentes y 17 estudiantes, obteniendo información de instrumentos de evaluación aplicados a la muestra de estudio.

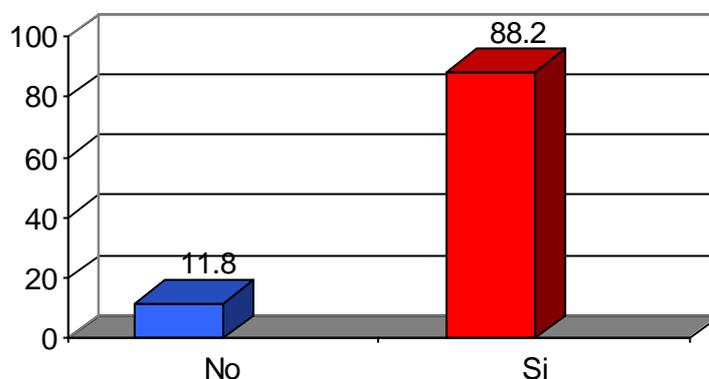
Tabla N° 05

Análisis global de Calidad de Gestión Educativa

Planificación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	2	11,8	11,8
Si	15	88,2	100,0
Total	17	100,0	

Fuente: Encuesta aplicado a los docentes el 30 de noviembre del 2017.

Gráfico N° 05
Resumen de Calidad de Gestión Educativa



Fuente: Tabla N° 05

Como se aprecia en la tabla y gráfico N° 05, que el 100% de docentes encuestados de la Institución Educativa 60117 de Lupuna II Zona – distrito de Belén, 2017, referente a la calidad de gestión educativa, el 88.2% opinan que si en institución educativa se cumplen con la planificación de instrumentos de gestión, con una organización eficiente, control de las actividades programadas, supervisión y se plantea alternativas de solución y el 11.8% señala que no observa mejoras de prestación de servicios a los estudiantes de acuerdo a la propuesta de innovación del Ministerio de Educación.

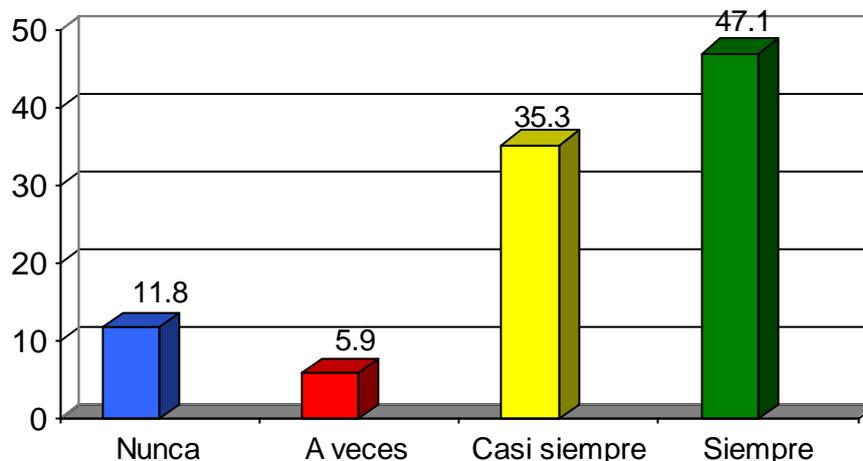
Tabla N° 11

Análisis Global de Desempeño docente

Análisis global de desempeño docente	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	11,8	11,8
A Veces	1	5,9	17,6
Casi Siempre	6	35,3	52,9
Siempre	8	47,1	100,0
Total	17	100,0	

Fuente: Encuesta aplicado a los estudiantes del 3º, 4º y 5º de Secundaria el 1 de diciembre del 2017

Gráfico N° 11
Análisis Global de Desempeño Docente



Fuente: Tabla N° 11

Como se aprecia en la tabla y gráfico N° 11, del 100% de estudiantes encuestados, el 47.1% manifiestan que siempre los docentes fomentan en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen su formación integral, desarrollando sus capacidades pedagógicas, su responsabilidad de sus funciones, relaciones interpersonales, resultados positivos de su labor educativa y la formación de valores éticos, el 35.3% señalan que casi siempre, el 11.8% indican que nunca y el 5.9% señalan que a veces.

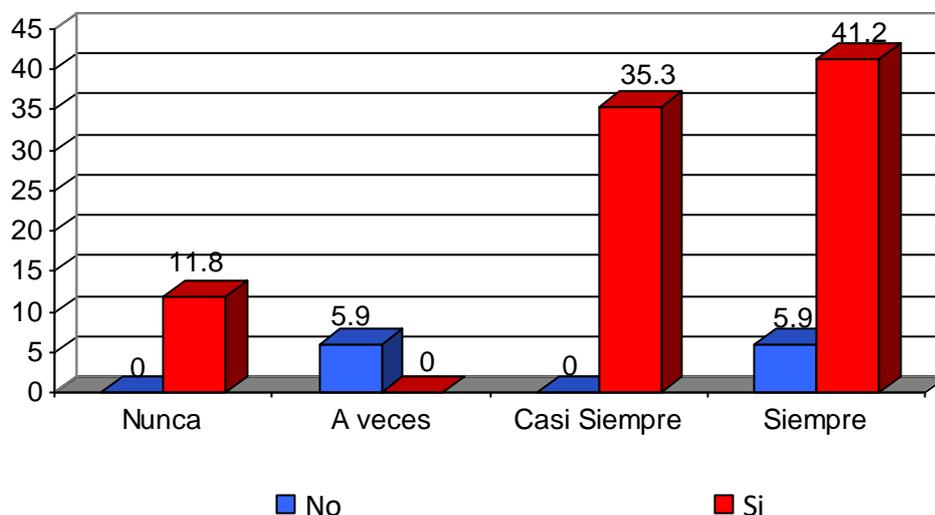
Tabla N° 12

Relación de la Calidad de Gestión Educativa en el Desempeño Docente (Agrupado)

Calidad de Gestión Educativa	Desempeño Docente								Total	
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
No	0	--	1	5.9	0	--	1	5.9	2	11.8
Si	2	11.8	0	.-	6	35.2	7	41.2	15	88.2
Total	2	11.8	1	5.9	6	35.2	8	47.1	17	100.0

Fuente: Tabla y Gráfico N° 05 y 11.

Gráfico N° 12
Relación de la Calidad de Gestión Educativa en el
Desempeño Docente (cruzada)



Fuente: Tabla N° 12

En la Tabla y Gráfico N° 12, se observa, la relación de la calidad gestión educativa y su incidencia en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017, como se detalla a continuación:

De los docentes que opinan que la calidad de gestión educativa no es buena, el 5,9% de los estudiantes señalan a veces el desempeño docente es bueno y el 5,9% indican que siempre es bueno.

De los docentes que opinan que la calidad de gestión educativa si buena, el 41.2% de los estudiantes manifiestan que siempre el desempeño docente es bueno, el 35.3% mencionan que casi siempre es bueno, el 11.8% indica que no es bueno y el 5,9% dicen que a veces es bueno.

DISCUSIÓN

Es importante destacar que esta investigación tiene como propósito determinar la la Calidad de gestión educativa y su incidencia en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017 y comparar los resultados con otros trabajos de investigación realizados en diferentes lugares. Cabe resaltar que con el presente trabajo se procura que el director mejore la calidad de gestión educativa, para que los docentes se

involucren en el campo del ejercicio docente e incidan favorablemente en el aprendizaje de los estudiantes.

Al realizar el análisis inferencial en la investigación, ver tabla N° 12 se empleó la prueba no paramétrica denominada chi cuadrada obteniendo el resultado siguiente: α 0.05%, con el gl 3, permite deducir que $X^2_c = 8,571^a > X^2_t = 7,815$ y $P = 0,036$. Confirmando con el 95% confianza de la hipótesis investigación, observando la incidencia de la Calidad de gestión educativa en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017.

Resultado que refuerza con los estudios encontrados como de Salinas E., Elita V. (2014), en su tesis titulada “La Calidad de la Gestión Pedagógica y su relación con la Práctica Docente en el Nivel Secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao-2013”, tuvo como muestra 15 docentes y 110 estudiantes de secundaria, utilizando como instrumento el cuestionario, llegó a las siguientes conclusiones: en la presente investigación, se contestó la hipótesis general de que sí existe una relación significativa entre la calidad de la gestión pedagógica con la práctica docente, la significancia es 0.01 es decir se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna general, se afirma que existe correlación significativa entre ambas variables. Se halló una correlación significativa al nivel 0.01 que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica alterna, se afirma que existe correlación significativa entre el currículo la práctica docente en la Institución Educativa Pública PNP “Juan Linares Rojas.

Díaz V., Selva L. (2017), en su tesis titulada “Calidad de la Gestión Educativa en el Marco del Proceso de la Acreditación, en las Instituciones Educativas Estatales Nivel Secundaria, Zona Urbana Distrito de Iquitos 2016”, tuvo como muestra de 17 Instituciones Educativas, utilizando como instrumento de recolección de datos el cuestionario, llegó a las siguiente conclusión: El nivel de calidad de la gestión educativa, con relación a la dirección institucional soporte al desempeño docente, trabajo conjunto con la familia y la comunidad, uso de la información e infraestructura y recursos para el aprendizaje; en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016, el 41,2 % es regular, el 29,4 % es bueno y el 29,4 % malo.

El análisis respecto a la variable calidad de gestión educativa: el 88.2% opina que es bueno, porque tiene una buena comunicación efectiva, demuestra liderazgo democrático, perfil creativo, informa acciones a desarrollar, asegura la planificación de acciones docente.

El análisis respecto a la variable desempeño docente: el 47.1% de los estudiantes manifiestan siempre es bueno, porque los docentes proveen oportunidades de aprendizaje y contribuyen en su formación integral. El desempeño docente fomenta en el aula una enseñanza que alcanza los perfiles de una educación básica y desarrolla un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad.

Respecto a la validez de hipótesis de la investigación, los resultados de aplicación del chi cuadrada con un margen de α 0.05%, con gl. 3, permite inferir que $X^2_c = 8,571^a > X^2_t = 7,815$ y $P = 0.036$; aceptándose la hipótesis que he planteado, existe una relación significativa entre la calidad de gestión educativa y su incidencia en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna – II Zona – Belén, 2017.

CONCLUSIONES

Al término del presente trabajo de investigación he llegado a las siguientes conclusiones:

A nivel de objetivo general

Se ha determinado la calidad de gestión educativa y su incidencia en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017, de acuerdo con los resultados de la investigación realizada, la opinión de los docentes y estudiantes.

A nivel de objetivos específicos

Se ha establecido la relación que existe de la calidad de gestión educativa en la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017, teniendo como resultado que el 88.2% de los docentes consideran que es buena la calidad de gestión educativa, ya que tiene una buena planificación, organización, dirección, control y una buena comunicación entre los agentes de la educación.

Se ha descrito el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017, teniendo como resultado que el 47.1%

de los estudiantes indican que siempre es bueno el desempeño docente, ya que tienen un buen desarrollo de las capacidades pedagógicas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, buenas relaciones interpersonales, resultados favorables en su labor educativa y una buena formación de valores éticos.

Se ha establecido la incidencia entre la calidad de gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017, teniendo como resultado que la calidad de gestión educativa incidencia significativa en el desempeño docente como se observa en la tabla y gráfica N° 12.

A nivel de hipótesis

Se firma nuestra hipótesis planteada, ya que existe una incidencia directa de la calidad de gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna II Zona – Belén, 2017, lo que se demuestra mediante la prueba de chi cuadrada α 0.05%, con el gl 3, permite inferir que $X^2_c = 8,571^a > X^2_t = 7,815$ y $P = 0,036$.

RECOMENDACIONES

Se recomienda al director de la Institución Educativa N° 60117 de Lupuna – II Zona, que sea un líder, que sepa escuchar las opiniones de los docentes, y no realice en forma personal lo que le parezca mejor, que no sea autoritario, debe hacer participar a todo el personal docente, con el propósito de mejorar la calidad de gestión y el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

A los docentes de la institución educativa participar activamente en la planificación, ejecución y evaluación del proceso de mejoramiento de la calidad institucional con la finalidad de mejorar la calidad de gestión educativa.

A los docentes de la institución educativa para que se actualicen y capaciten en estándares de calidad educativa y marco de buen desempeño docente para difundir en nuevo modelo de acreditación de educación básica regular.

Al director que propicie un buen liderazgo y clima institucional en la institución educativa, a fin mejor la calidad de gestión educativa y el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Barreda Colán, Brigitte Ivonne (2007), La Calidad Académica y su relación con la Gestión Académica en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca.
- Correa de Urrea, Amanda - Álvarez Atehortúa, Angélica - Correa Valderrama, Sonia (2009), La Gestión Educativa un nuevo paradigma. Colombia.
- Díaz Vásquez, Selva Libertad (2017), en su tesis titulada “Calidad de la Gestión Educativa en el Marco del Proceso de la Acreditación, en las Instituciones Educativas Estatales Nivel Secundaria, Zona Urbana Distrito de Iquitos 2016”.
- García Cruz, Josefina Arimatea (2008), en su tesis titulada: “La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM”.
- García Cruz, Josefina Arimatea (2008), La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM.
- Lic. Luz Marina Gómez Gallardo y Julio César Macedo Buleje (2011), Hacia una mejor Calidad de la Gestión Educativa Peruana en el Siglo XXI.
- Martínez - Chairez, Guadalupe Iván y otros (2016), en su trabajo de investigación titulada “El Desempeño Docente y la Calidad Educativa. Universidad Autónoma de México.
- Ministerio de Educación (2012), Marco de un buen desempeño docente. Documento de trabajo. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación. Instructivo, Lineamientos Básicos para la autoevaluación de la Gestión Institucional y pedagógica-2006.
- Montenegro (2003), Evaluación del Desempeño Docente. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Piña Sangama Rafael (2010), en su tesis titulada “El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos, año 2010.

- Rentería Ramírez, Luis Felipe (2009), en su tesis titulada “Diseño de una Estrategia de Gestión Educativa para mejorar los Niveles de Convivencia en el Colegio Rafael Uribe Uribe de Ciudad Bolívar – Bogotá.
- Rivas Diaz, Luisa Hortensia (2010), en su tesis titulada “Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010”. Lima.
- Rodriguez Eusebio, Nicolas (2009), en su tesis titulada “Desempeño docente y nivel académico de los estudiantes del nivel de secundario I.E Augusto Salazar Bondy”.
- Salinas Erazo, Elita Veronika (2014), en su tesis titulada “La Calidad de la Gestión Pedagógica y su relación con la Práctica Docente en el Nivel Secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao-2013”.
- Salluca, S. L. (2010), Relación entre Niveles de Satisfacción Laboral y Desempeño docente en Instituciones Educativas del Cercado Callao.
- Tituaña Lujé, Ángel María (2013), en su tesis titulada “Desempeño Docente y su influencia en el Rendimiento Académico de los estudiantes del Centro de Educación Básica Dr. Luís Eguiguren de la Parroquia de Amaguaña, Cantón, Quito, Provincia Pichincha”- Ecuador.
- Turbí Pirón, Luis María (2017), La Importancia de la Gestión en el Centro Educativo. Recuperado el 12/10/17. [http://notifica.do/educacion/9432/ la-importancia-de-la-gestion-en-el-centro-educativo.html](http://notifica.do/educacion/9432/la-importancia-de-la-gestion-en-el-centro-educativo.html).
- Valderrama R., James (2002), La gestión educativa hacia el mejoramiento de la calidad educación. Lima.
- Valdés, H. (2004). Desempeño del maestro y su evaluación. Cuba: Editorial pueblo y educación.
- Valdés, H. (2009), Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Velásquez B., Luis Emilio (2004), Calidad de la gestión y gestión de la calidad. Casa editorial el Tiempo.com todas las noticias principales de Colombia y el Mundo.
- Yábar Simón, Imelda (2013) en su tesis titulado “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado.

BASE DE DATOS DE CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IEM N° 60117 DE LUPUNA II ZONA – BELÉN, 2017

N°	VARIABLE: CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA																				
	D1					D2						D3						D4			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
5	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
13	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE																								
D1										D2										D3				
P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	2	4	3	2	2	1	4	2	2	4	4	3	2	3	3	4	4	2	4	3	3	4
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	2	4	4	2	3	4	4	2
4	2	3	4	2	3	4	3	2	3	4	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2
2	4	3	4	1	4	2	4	3	4	4	1	2	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4
2	3	4	4	3	2	2	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	2
4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3
4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	2	4	2
2	3	3	4	1	2	1	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	4	4	2	3	3	4
2	2	1	4	1	3	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	3	3	1	4	3	2	3	2	2
2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE										
D4						D5				
P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57
3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4
3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4
4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4
4	3	4	4	4	2	4	2	4	3	4
2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4
3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	1
2	3	4	2	2	1	2	2	4	3	4
4	4	3	2	2	1	3	2	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4
1	3	4	1	3	4	4	2	4	4	4
2	2	1	3	1	1	2	3	2	3	1
2	1	1	2	2	1	1	2	4	3	3
3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

