



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gerencia educativa y aplicación del Marco del Buen
Desempeño Docente en la I.E. Daniel A. Carrión, distrito de
Chancay, Lima 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Evelyn Liset, Jorge Trujillo

ASESOR:

Dr. Juan Marciano Charry Aysanoa

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2018

Pagina del jurado

Dr. Luis Alberto Núñez Lira
Presidente

Dra. Flor de María, Sánchez Aguirre
Secretaria

Dr. Juan Marciano, Charry Aysanoa
Vocal

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi maestría.

A mi madre Alejandra que, aunque no esté físicamente con nosotros, sé que desde el cielo me cuida y guía para que todo me salga bien, a mis hijos Giorgio, Terry y Gabriela que son el motor y motivo para lograr cada uno de mis propósitos profesionales.

A mis amigos, compañeros y a todas aquellas personas que de una u otra manera han contribuido para el logro de mis objetivos.

Evelyn

Agradecimiento

Agradecer a nuestro Dios, por las bendiciones que me dio e inspiró sabiduría para concluir mi bajo de investigación.

A la institución educativa Daniel Alcides Carrión que me dio facilidades para ejecutar mi trabajo investigativo.

A mi asesor Juan Charry Aysanoa por su apoyo decidido, orientador y motivador para hacer realidad el presente trabajo de investigación.

A todos mis compañeros de la Universidad César Vallejo por haber compartido momentos valiosos e inolvidables y a todos quienes colaboraron en la concreción de esta investigación, que servirá como aporte para la mejora y servicio de la calidad educativa.

Evelyn

Declaración de autenticidad

Yo, Evelyn Liset Jorge Trujillo; estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 4163071 con la tesis titulada: Gerencia educativa y aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la I.E. Daniel A. Carrión, distrito de Chancay, Lima 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 plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.

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

Los Olivos, agosto del 2017

Br. Evelyn Liset Jorge Trujillo
DNI N°41630713

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestra en Administración de la educación, presento el trabajo de investigación denominado: Gerencia educativa y aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la I.E. Daniel A. Carrión, distrito de Chancay, Lima 2017. La investigación tiene la finalidad de determinar la relación que existe entre la gerencia educativa del equipo y el marco del Buen desempeño docente en la I.E. Daniel A. Carrión del distrito de Chancay, Lima 2017.

La investigación se inicia con la introducción donde se presentan los antecedentes y la fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis y objetivos. La segunda parte presenta el marco metodológico; la tercera describe los resultados, en la cuarta sección se presenta la discusión, en la quinta parte se presentan las conclusiones, en la sexta sección las recomendaciones; por último, en la séptima parte las referencias y los anexos.

Los resultados de la investigación dan cuenta que existe una relación media ($r = 0,529$) entre la gerencia educativa, referida al planeamiento gerencial; organización gerencial; dirección gerencial y control gerencial y el Marco del buen desempeño docente se relacionan positivamente en cuanto a la dimensión preparación para el aprendizaje; enseñanza para el aprendizaje; participación en la gestión articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada por vuestra universidad y merezca su aprobación.

La autora

Índice

	Pag
Pagina del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	18
1.3 Justificación	32
1.4 Problema	34
1.5 Hipótesis	36
1.6 Objetivos	37
II. Marco metodológico	
2.1 Variables	39
2.2 Operacionalización de variables	40
2.3 Metodología	43
2.4 Tipo de investigación	43
2.5 Diseño de investigación	43
2.6 Población, muestra y muestreo	44
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
2.8 Métodos de análisis de datos	47
2.9 Aspectos éticos	47
III. Resultados	
3.1 Descripción	49
3.2 Prueba de hipótesis	58

IV. Discusión	64
V. Conclusiones	69
VI. Recomendaciones	72
VIII. Anexos	
Anexo 1 Artículo científico	79
Anexo 2 Matriz de consistencia	87
Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	91
Anexo 4. Matriz de datos	92
Anexo 5. Instrumentos de recolección de datos	97
Anexo 6. Formato de validación de instrumentos	103

Índice de tablas

	Pag
Tabla 1. Operacionalización de la variable: Gerencia Educativa	40
Tabla 2. Operacionalización de la variable: Aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente	42
Tabla 3. Confiabilidad del instrumento	46
Tabla 4. Confiabilidad del instrumento	46
Tabla 5. Niveles de planeamiento gerencial de directivos de la I.E Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay	49
Tabla 6. Niveles de organización gerencial en la I.E Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay	50
Tabla 7. Niveles de dirección gerencial en la I.E Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay	51
Tabla 8. Niveles de dirección de control gerencial en la I.E Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay	52
Tabla 9. Niveles de la gerencia educativa a cargo de directivos en la I.E Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay	53
Tabla 10. Niveles de la dimensión: preparación para el aprendizaje de los estudiantes a cargo de los docentes de la I.E Daniel Alcides Carrión.	54
Tabla 11. Niveles de la dimensión: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes a cargo de los docentes de la I.E. Daniel Alcides Carrión	55
Tabla 12. Niveles de la dimensión: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. “Daniel Alcides Carrión” de Chancay	56

Tabla 13. Niveles de la dimensión: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E. “Daniel Alcides Carrión” de Chancay	57
Tabla 14. Niveles de cumplimiento del Marco del Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay	58
Tabla 15. Correlación entre la gerencia educativa y la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la I.E. Daniel Alcides Carrión	59
Tabla 16. Correlación entre la gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. Daniel Alcides Carrión	60
Tabla 17. Correlación entre la gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. Daniel Alcides Carrión	61
Tabla 18. Correlación entre la gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. Daniel Alcides Carrión	62
Tabla 19. Correlación entre la gerencia educativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E. Daniel Alcides Carrión	63

Índice de figuras

	Pag
Figura 1. Cuatro dominios en el marco de buen desempeño docente	31
Figura 2. Niveles de planeamiento gerencial de directivos de la I.E Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay	49
Figura 3. Niveles de organización gerencial en la I.E Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay.	50
Figura 4. Niveles de dirección gerencial en la I.E Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay	51
Figura 5. Niveles de dirección de control gerencial en la I.E Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay.	52
Figura 6. Niveles de la gerencia educativa a cargo de directivos en la I.E Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay	53
Figura 7. Niveles de la dimensión: preparación para el aprendizaje de los estudiantes a cargo de los docentes de la I.E. Daniel Alcides Carrión.	54
Figura 8. Niveles de la dimensión: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes a cargo de los docentes de la I.E. Daniel Alcides Carrión	55
Figura 9. Niveles de la dimensión: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. “Daniel Alcides Carrión” de Chancay	56
Figura 10. Niveles de la dimensión: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E. “Daniel Alcides Carrión” de Chancay	57
Figura 11. Niveles de cumplimiento del Marco del Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay	58

Resumen

La presente investigación tiene por finalidad determinar la relación entre la gerencia educativa y la aplicación del marco del buen desempeño docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 del distrito de Chancay.

Es una investigación de tipo básico, nivel descriptivo y diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 58 docentes. Para recopilar datos de la primera variable se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario con un total de 60 ítems agrupados en cuatro dimensiones: planificación gerencial, organización gerencial, dirección gerencial y control gerencial. Presenta un índice de fiabilidad de 0,93 medido con el alfa de Cronbach. Para medir la variable desempeño docente se aplicó la evaluación y como instrumento un cuestionario con un total de 40 ítems agrupados en cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Presenta un índice de fiabilidad de 0,954 medido con el alfa de Cronbach.

Los resultados reportan una relación media ($r = 0,529$) entre la gerencia educativa y la aplicación del marco del buen desempeño docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay. Asimismo, hay relaciones entre la gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje ($r = 0,541$), enseñanza para el aprendizaje ($r = 0,427$), participación en la gestión articulada a la comunidad ($r = 0,624$) y desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente ($r = 0,717$).

Palabras clave: Gerencia educativa, marco del buen desempeño docente, en educación primaria.

Abstract

The present research aims to determine the relationship between educational management and the application of the framework of good teaching performance in the Educational Institution "Daniel Alcides Carrión" of the Local Education Management Unit No. 10 of the district of Chancay.

It is a research of basic type, descriptive level and correlational design. The sample consisted of 58 teachers. To collect data from the first variable, the survey technique was applied as a questionnaire with a total of 60 items grouped into four dimensions: Management planning, management organization, management direction and management control. It presents a reliability index of 0.93 measured with Cronbach's alpha. In order to measure the variable teacher performance, the evaluation was applied as a questionnaire with a total of 40 items grouped into four dimensions: Preparation for student learning, teaching for student learning, participation in the management of the articulated school to the community and the development of professionalism and teaching identity. It presents a reliability index of 0.954 measured with Cronbach's alpha.

The results report an average relation ($r = 0.529$) between the educational management and the application of the framework of good teaching performance in the Educational Institution "Daniel Alcides Carrión" of the district of Chancay. Likewise, there is a relationship between educational management and preparation for learning ($r = 0.541$), teaching for learning ($r = 0.427$), participation in articulated community management ($r = 0.624$) and professional development teacher identity ($r = 0.717$).

Key words: Educational management, application of the framework of good teaching performance.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1 Internacionales

Galarza (2011) realizó una investigación respecto a la *gerencia educativa como actor asociado con la calidad de la educación en una institución de nivel medio*. El objetivo fue determinar en qué medida la gerencia en la institución educativa se relaciona con la calidad de la educación. El tipo de investigación fue no experimental, nivel descriptivo con diseño correlacional. De toda la población (1080 estudiantes) se eligió una muestra por selección intencional y estuvo representada por 110 estudiantes. Según los datos obtenidos, se evidencia una relación significativa entre la gerencia educativa y la calidad de la educación que se da en la institución educativa ecuatoriana. Las autoridades educativas, los padres de familia, la plana docente y los alumnos en general, están de acuerdo en que la calidad de la educación depende de varios factores, pero, principalmente de la gerencia que asumen los directivos de la institución y que tiene que ver con el esfuerzo y la colaboración de todos los agentes educativos.

El estudio también arrojó que los actores educativos de la institución educativa han mostrado su disconformidad con los anteriores directivos, quienes tenían la condición de encargados en el puesto.

Barros (2011) en su investigación *la gerencia educativa y las tics como medio de mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes del bachillerato en Comercio y Administración del colegio José maría Velasco Ibarra del Cantón Milagro*, tuvo como finalidad reportar la relación entre la gerencia educativa y el uso de las tecnologías de información y comunicación como instrumento para mejorar el aprendizaje de los alumnos de educación básica. Es una investigación de tipo básico, nivel descriptivo y asume el diseño correlacional. Según los reportes de la investigación, hay una relación alta entre la gerencia educativa y el uso de las TIC por parte de los docentes para mejorar la enseñanza y el aprendizaje de sus estudiantes en educación básica.

El estudio dio cuenta que el docente al emplear las tecnologías de información y comunicación está contribuyendo al aprovechamiento de la tecnología de la institución educativa como una herramienta a los procesos educativos. En tal sentido, a fin de que las organizaciones educativas estén en

permanente innovación es preciso que el director, como gerente educativo, fomente el uso de las herramientas tecnológicas, que sean competitivas, planificadas e implementadas previamente y que sirvan como potentes armas para mejorar la enseñanza y, en consecuencia, el aprendizaje de los estudiantes.

Torcalt y Tabernerero (2016) realizaron una investigación con el título *Liderazgo gerencial y desempeño laboral alianza estratégica para el funcionamiento de los Centros de Educación Inicial del Estado Nueva Esparta*. Fue una investigación de tipo básico, nivel descriptivo y con un diseño correlacional, de corte transversal. El objetivo fue establecer la relación que hay entre el liderazgo que asume la gerencia educativa del equipo directivo y el rendimiento laboral de los docentes. Es una investigación con enfoque cuantitativo y se empleó como técnica la encuesta a través del cuestionario.

Según los resultados del estudio, existe una relación positiva entre el liderazgo que tienen los directores de la organización educativa y el desempeño profesional de los profesores de dicha organización educativa. no obstante, según el estudio, se requiere mayor fortalecimiento en los docentes la excelencia de la práctica pedagógica a fin de que puedan, sus estudiantes, lograr mejoras en el logro de capacidades y competencias.

Borjas y Vera (2008) realizaron una investigación con el título *Funciones gerenciales del director de las escuelas Bolivarianas*. La investigación fue descriptiva con diseño no experimental, de corte transversal y diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 12 directivos y 84 docentes. El objetivo fue conocer la relación entre las funciones gerenciales del equipo directivo y la calidad de educación en las instituciones educativas bolivarianas. Según los resultados de la investigación se reporta la existencia de una relación positiva y moderada entre la aplicación de las funciones del equipo directivo y la calidad educativa en la mencionada institución educativa. Es decir, para la aplicación moderada de las funciones directivas hay un moderado nivel de calidad de la educación.

Concluyó que los equipos directivos cumplen sus funciones mayormente en cuanto a la dimensión control, sin embargo, se presenta discrepancias en las respuestas emitidas por los docentes con respecto a las emitidas por los directivos, lo que se manifiesta en un síntoma que puede afectar el normal desarrollo de la

institución educativa si es que no se soluciona mediante la mejora del cumplimiento de las funciones directivas.

1.1.2 Antecedentes Nacionales

Santa Cruz (2015) efectuó una investigación con el título *Empowerment y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo*, Perú. Fue una investigación básica, de nivel descriptivo y con diseño correlacional y de corte transeccional. El objetivo fue determinar en qué grado se relaciona el empoderamiento con el desempeño profesional de los profesores de una institución educativa. La muestra estuvo conformada por 40 docentes. La colecta de datos se realizó a través de la aplicación de dos cuestionarios; uno para cada variable, considerándose válido y confiable. Los reportes de la investigación permitieron demostrar la relación directa, baja entre el empoderamiento y el desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa Javier Heraud de la ciudad de Trujillo, Perú. Esto es, para un nivel bajo de empoderamiento en la institución educativa le corresponde un nivel bajo de desempeño de los docentes en su labor cotidiana.

Yábar (2013) realizó la investigación *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*. El objetivo fue conocer en qué medida la gestión educativa del equipo directivo de la organización educativa tiene relación con la práctica pedagógica de los docentes. Es una investigación básica, descriptiva y asume el diseño correlacional. Los resultados dan cuenta de la existencia de una relación directa entre la gestión educativa y la práctica docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. Asimismo, se reporta la existencia de una relación directa entre la evaluación y la práctica pedagógica del docente. Asimismo, hay relación directa entre el planeamiento y la práctica docente. Demostró la existencia de una relación entre la organización de la gestión educativa y la práctica docente. Según la investigación, hay asociación entre la dimensión: dirección de la gestión educativa con el desarrollo de la praxis del profesorado. También hay relación entre la ejecución de la gestión educativa y la práctica docente; asimismo, entre el control de la gestión educativa y la práctica docente.

Buitrón (2008) realizó una investigación con el título *La gestión administrativa para elevar la calidad educativa de los centros educativos estatales de la Urbanización los Ficus del distrito de Santa Anita*. El objetivo fue en qué grado la gestión de la administración se relaciona con la calidad educativa en las organizaciones educativas del mencionado distrito limeño. Es un estudio básico, nivel descriptivo con diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por un total de tres organizaciones educativas de Santa Anita, considerándose como unidades de análisis a los directivos, al personal administrativo y docente. Se suministró un instrumento (cuestionario) para medir la gestión administrativa y otro, para evaluar la calidad educativa. Concluyó que la mitad de los encuestados consideró que ciertas disposiciones del Ministerio de Educación pasan un proceso de distorsión debido a que no se consideran de manera correcta en la normatividad interna de la institución educativa. Existe una relación moderada entre la gestión administrativa y la calidad de la educación en las organizaciones educativas de la Urbanización Los Ficus, distrito de Santa Anita.

1.2 Fundamentación científica

1.2.1 Gerencia educativa territorial

La Teoría X y la Teoría Y

Douglas Mac Gregor propuso dos puntos de vista sobre la naturaleza humana, un enfoque positivo, llamado teoría Y; y otro enfoque negativo, denominado Teoría X. Después de observar la manera en cómo los administradores se relacionaban con sus empleados, concluyó en que el administrador moldea su comportamiento para con los empleados desacuerdo a estos dos supuestos. (Robbins y De Cenzo, 1996)

Teoría X: Supuesto de que a los empleados les disgusta trabajar, son flojos, evitan la responsabilidad y se les debe de obligar a trabajar.

Teoría Y: Suposición que plantea que los empleados son creativos, buscan la responsabilidad y pueden ejercer la autodirección.

Haciendo un paralelo con la teoría de Maslow, la Teoría X supuso que las necesidades fisiológicas y de seguridad dominan al individuo. La Teoría Y considera que las necesidades de aspecto social y estima son dominantes. (Robbins y De Cenzo, 1996).

Teoría de los dos factores de Herzberg

Esta teoría se fundamenta en la existencia de dos formas de motivación. Un grupo que se denomina como “de higiene o mantención” que viene a ser exterior al trabajo, en donde se encuentran la forma de supervisión, los sueldos, las interrelaciones sociales y el ambiente laboral. El siguiente grupo se les denomina como “motivadores”, en donde se encuentran las opciones del logro del trabajador, la promoción de cargos, los estímulos y el trabajo que se hace interesante.

Gestión educativa

Para Senlle (1992) la gerencia de la institución educativa:

Constituye el accionar del directivo que permite orientar y conducir la labor docente, la administración escolar y sus relaciones con el entorno, con la principal finalidad de conseguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa. A fin de ofrecer un servicio de calidad, y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de sus proyectos comunes. (p. 43)

En tanto, Borjas (2001) sostiene que el gerente en la institución educativa es aquella autoridad que tiene la total responsabilidad de la organización, esto es, es responsable de lo que ocurre al interior de la organización, así como al establecimiento de situaciones exteriores. Esto quiere decir, que los directores, al hacer gerencia educativa, están responsabilizándose de los acontecimientos dentro y fuera de la organización con relación al funcionamiento de su institución educativa. Todo esto en el manejo de la normatividad, el establecimiento de criterios, el fomento de capacitaciones para los miembros de su organización, la optimización del desempeño de sus docentes y de sus estudiantes, entre otros.

Es importante que la institución educativa esté en plena relación con el entorno social y cultural. El colegio no debe estar desligado de su comunidad.

Como señala la Junta Nacional de Jardines Infantiles (2008):

Se plantea, de esta manera, el desafío de construir procesos educativos flexibles, que sean significativos para sujetos que son esencialmente diversos; “significa transitar desde una pedagogía de

la homogeneidad hacia una pedagogía de la diversidad, aprovechando ésta como una oportunidad de enriquecimiento y de inclusión efectiva. (p. 7)

En tanto, Blanco (2005) sostuvo que “una educación es de calidad si es pertinente y significativa para las personas de distintos estratos sociales y culturas, y con diferentes talentos, de forma que puedan constituirse como sujetos en la sociedad y desarrollar su propia identidad”. (p. 14)

De hecho, los estilos de vida de las personas, la organización de la sociedad y el aspecto y cultural de las personas que viven en un territorio son sostenidos a través del tiempo y experimentan un constante cambio que contribuyen a la respuesta a los cambiantes intereses y las necesidades de los pobladores y asociaciones que las sostienen.

Peralta (2005) sostuvo al respecto:

Muchas veces, al proponerse desarrollar procesos educativos pertinentes se tiende equivocadamente a restringirlos a su dimensión en el pasado, el cual es importante, sin duda, pero no significa que se deban olvidar los aportes de estas culturas en el presente, e incluso las proyecciones que ya están surgiendo de su continuidad a futuro. (p. 27)

En ese sentido, los aspectos sociales y culturales se generan y se dan en lugares específicos y poseen, por lo tanto, un espacio. Los sitios y sus pobladores se caracterizan por sus estilos de vida que se dan en los contextos, tanto sociales como culturales y, en consecuencia se convierten en potencialidades de logro de capacidades y competencias en los alumnos.

Como señaló Peralta (2005):

Es importante atender a la existencia de distintos ámbitos o escalas territoriales, que van desde una cultura “universal” (que es aquella que comparten todos los seres humanos) hasta la cultura “local” (que tiene un carácter más específico y diferenciado, siendo más propio de una comunidad determinada), pasando además por la cultura occidental, latinoamericana, nacional y regional. (p. 27)

En tal sentido, es pertinente rescatar lo mejor y valioso de cada uno de los espacios territoriales y vincularlos a la institución educativa para que los estudiantes se beneficien y logren aprendizajes significativos para su vida académica y social.

En cuanto a la participación social del territorio en el marco de los procesos educativos, el cual representa una de las dimensiones relevantes de la calidad de la educación en la medida que los actores participan en ella, Martinic (2006) sostuvo:

La profundización de los procesos de participación nos remite al ámbito de las interacciones que se producen entre los actores del proceso educativo y plantea la necesidad de avanzar en la transformación de estas relaciones en un sentido de mayor apertura, horizontalidad y corresponsabilidad frente a la tarea de educar y potenciar el desarrollo integral de niños y niñas. Para avanzar en esta transformación se requiere cumplir –al menos con dos condiciones: 1) el desarrollo de una confianza mutua que facilite el establecimiento de una relación de colaboración más estrecha y 2) una interpretación compartida de los problemas que es necesario abordar y sobre la forma en la que debiese hacerse. (p. 120)

En consecuencia, se requiere generar mayores y mejores espacios de participación de los distintos actores de la comunidad involucrados en el diseño y ejecución de las políticas, programas y proyectos educativos.

Para Senlle (1992) la gerencia de la institución educativa:

Constituye el accionar del directivo que permite orientar y conducir la labor docente, la administración escolar y sus relaciones con el entorno, con la principal finalidad de conseguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa. A fin de ofrecer un servicio de calidad, y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de sus proyectos comunes. (p. 43)

En tanto, Borjas (2001) sostiene que el gerente en la institución educativa es aquella autoridad que tiene la total responsabilidad de la organización, esto es, es

responsable de lo que ocurre al interior de la organización, así como al establecimiento de situaciones exteriores. Esto quiere decir, que los directores, al hacer gerencia educativa, están responsabilizándose de los acontecimientos dentro y fuera de la organización con relación al funcionamiento de su institución educativa. Todo esto en el manejo de la normatividad, el establecimiento de criterios, el fomento de capacitaciones para los miembros de su organización, la optimización del desempeño de sus docentes y de sus estudiantes, entre otros.

Es importante que la institución educativa esté en plena relación con el entorno social y cultural. El colegio no debe estar desligado de su comunidad.

Como señala la Junta Nacional de Jardines Infantiles (2008):

Se plantea, de esta manera, el desafío de construir procesos educativos flexibles, que sean significativos para sujetos que son esencialmente diversos; “significa transitar desde una pedagogía de la homogeneidad hacia una pedagogía de la diversidad, aprovechando ésta como una oportunidad de enriquecimiento y de inclusión efectiva. (p. 7)

En tanto, Blanco (2005) sostuvo que “una educación es de calidad si es pertinente y significativa para las personas de distintos estratos sociales y culturas, y con diferentes talentos, de forma que puedan constituirse como sujetos en la sociedad y desarrollar su propia identidad”. (p. 14)

De hecho, los estilos de vida de las personas, la organización de la sociedad y el aspecto y cultural de las personas que viven en un territorio son sostenidos a través del tiempo y experimentan un constante cambio que contribuyen a la respuesta a los cambiantes intereses y las necesidades de los pobladores y asociaciones que las sostienen.

Peralta (2005) sostuvo al respecto:

Muchas veces, al proponerse desarrollar procesos educativos pertinentes se tiende equivocadamente a restringirlos a su dimensión en el pasado, el cual es importante, sin duda, pero no significa que se deban olvidar los aportes de estas culturas en el presente, e incluso las proyecciones que ya están surgiendo de su continuidad a futuro. (p. 27)

En ese sentido, los aspectos sociales y culturales se generan y se dan en lugares específicos y poseen, por lo tanto, un espacio. Los sitios y sus pobladores se caracterizan por sus estilos de vida que se dan en los contextos, tanto sociales como culturales y, en consecuencia, se convierten en potencialidades de logro de capacidades y competencias en los alumnos.

Como señaló Peralta (2005):

Es importante atender a la existencia de distintos ámbitos o escalas territoriales, que van desde una cultura “universal” (que es aquella que comparten todos los seres humanos) hasta la cultura “local” (que tiene un carácter más específico y diferenciado, siendo más propio de una comunidad determinada), pasando además por la cultura occidental, latinoamericana, nacional y regional. (p. 27)

En tal sentido, es pertinente rescatar lo mejor y valioso de cada uno de los espacios territoriales y vincularlos a la institución educativa para que los estudiantes se beneficien y logren aprendizajes significativos para su vida académica y social.

En cuanto a la participación social del territorio en el marco de los procesos educativos, el cual representa una de las dimensiones relevantes de la calidad de la educación en la medida que los actores participan en ella, Martinic (2006) sostuvo:

La profundización de los procesos de participación nos remite al ámbito de las interacciones que se producen entre los actores del proceso educativo y plantea la necesidad de avanzar en la transformación de estas relaciones en un sentido de mayor apertura, horizontalidad y corresponsabilidad frente a la tarea de educar y potenciar el desarrollo integral de niños y niñas. Para avanzar en esta transformación se requiere cumplir –al menos con dos condiciones: 1) el desarrollo de una confianza mutua que facilite el establecimiento de una relación de colaboración más estrecha y 2) una interpretación compartida de los problemas que es necesario abordar y sobre la forma en la que debiese hacerse. (p. 120)

En consecuencia, se requiere generar mayores y mejores espacios de participación de los distintos actores de la comunidad involucrados en el diseño y ejecución de las políticas, programas y proyectos educativos.

Importancia de la vinculación comunidad - escuela

Vincular la comunidad a la institución educativa es importante y necesario para el logro de los aprendizajes de los estudiantes. Es un elemento esencial, puesto que los espacios sociales son parte esencial que los estudiantes deben conocer y participar en ellos.

Según el Gobierno de Chile (2010):

Responde a un proceso de reflexión interna acerca de la propia práctica institucional, que destaca la necesidad de promover una visión más integral de niños, niñas, familias y comunidades educativas, que reconozca las particularidades de cada realidad social y cultural donde están insertos los actores del proceso educativo. Se plantea el desafío de fortalecer una visión multidimensional de los sujetos, de las comunidades educativas, haciendo más pertinente el aporte de los diversos programas educativos que la institución implementa en los espacios locales, a fin de optimizar la calidad de la educación. (p. 13)

Dimensiones de la gerencia educativa

Dimensión 1. Planificación

En esta primera fase del proceso gerencial, el equipo directivo determina qué hacer y cómo hacer tal actividad con la finalidad de que su institución educativa se transforme en una excelente organización en el aspecto pedagógico. Para ello tendrá en cuenta los documentos de gestión, por ejemplo, el Proyecto Educativo Institucional, sobre la base del diagnóstico situacional de la organización educativa, la formulación de objetivos estratégicos, entre otros (Graffe, 2000, p. 68). También se utiliza como insumo principal a los demás ciclos del proceso de la gerencia.

En cuanto a la planificación como estrategia para la mejora continua, Manes (2011), considera como requisitos esenciales:

- La dirección de la institución educativa debe estar realmente de acuerdo de lo es factible mejorar la gestión organizacional.
- La vía más apropiada para la obtención del compromiso hacia el cambio de mejorar la organización en su conjunto debe llevarse a cabo a partir de propiciar una gestión de participación y que sea de acuerdo a un sistema de comunicación.
- El proceso de la mejora continua de la organización debe adecuarse en la organización educativa siempre con el respeto de los beneficios que se buscan con los demás actores educativos a fin de persistir en los estándares de calidad educativa.
- La prevención debe ser una medida que debe ser atendida por todos los actores educativos de la organización en un afán de mejora continua y que se direcciona a mejorar la calidad educativa.

En este sentido, estos aspectos fundamentales se consideran como el comienzo para la mejora de la organización educativa que busca mejorar su calidad de servicio.

Dimensión 2. Organización

La organización educativa que forma parte del diseño de la estructura organizacional es componente principal de la gestión educativa lo que permite facilitar la integración y la coordinación de diversas acciones del profesorado, de los alumnos y de los padres de familia y comunidad en general. Como señala Amarante (2000) “el empleo de los recursos para desarrollar los procesos, programas y proyectos, que involucran la división del trabajo y de funciones, a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad y un esquema de las relaciones entre sus actores y con su entorno” (p. 182)

En la organización es conveniente trabajar con equipos. El trabajo en equipo, según Manes (2011) “es aquel que realizan sus miembros; en él todos subordinan sus intereses personales a la noción de equipo”. (p. 91)

Al respecto, debe primar la confianza en los actores educativos de la organización a fin de que el trabajo que se realice sea efectivo y eficaz. Los

miembros de la organización deben desarrollar la colaboración y la cooperación como pilares organizacionales, tomar decisiones importantes generadas en consensos. Los medios de comunicación organizacional deben estar disponibles y mantener vigente el compromiso de la organización hacia el logro de las metas.

Refiriéndose al cambio en la organización, Katszenbach y Smith (1993), sostuvieron lo siguiente:

Las bases del desarrollo efectivo de trabajo en equipo dependen de las habilidades de sus miembros, de la responsabilidad mutua y del compromiso en relación a las metas comunes consensuadas por el grupo. Esto permite el desarrollo personal, el desarrollo de proyectos colectivos y el logro de las metas esperadas.

Ahora bien, en lo que respecta a las habilidades de los integrantes de la organización respecto a la búsqueda de las metas de la organización, es significativo analizar la habilidad técnica de cada miembro de la institución educativa, así como la creatividad que poseen en cuanto a solución de problemas y la disponibilidad a las relaciones sociales.

Dimensión 3. Dirección

La dirección, asociada con el liderazgo, la motivación y la creación de un clima organizacional por parte del directivo, que integre las potencialidades de los diferentes sujetos, a partir del compromiso de todos con el proyecto educativo para mejorar la docencia y la administración de los recursos de la institución educativa (Graffe, 2000).

Dimensión 4. Control

El control y seguimiento de la gestión, para asegurar la ejecución de la programación de acuerdo al esquema de responsabilidades y distribución del trabajo que se diseñó, para lograr los objetivos y metas asignados a los diferentes actores o unidades de la institución educativa, e introducir ajustes a la programación y a la asignación de recursos. (Ruiz, 2000)

1.2.2 Aplicación del marco del buen desempeño docente

Teorías implícitas y explícitas del buen desempeño docente

Según Pozo (1996) el conocimiento de los docentes:

Se desarrolla en dos ámbitos de saberes claramente diferenciados: uno, es el saber formal que es producto de la escolarización, que sirve para comprender y analizar los fenómenos; y otro, es el que se origina en el plano de las experiencias personales, que es una manifestación de la educación informal. (p. 89)

El autor denomina al primer grupo del conocimiento como teorías explícitas, las mismas que tienen la característica de mejorar la competitividad del saber decir; y, el otro grupo, como teorías implícitas, las mismas que consisten en brindar al trabajador una forma de hacer las cosas y que va más allá del decir. Presentan una naturaleza inconsciente en las personas.

Al respecto, Roa (2014) hizo la siguiente precisión:

Estas dos formas de conocimiento forman parte de la cultura de la persona y de una manera u otra, determinan sus actuaciones y concepciones sobre el mundo. Al visualizar y aplicar estos planteamientos al modelo formativo de los profesores del área de solfeo, se puede entender que los docentes tienen una teoría explícita acerca de la enseñanza y paralelamente, poseen una teoría implícita sobre ella. Esto demuestra que, dentro del acontecer educativo, las teorías implícitas tienen mayor relevancia que las explícitas, dado que reflejan las verdaderas posturas de tipo práctico que ejercen los profesores. (p. 178)

En ese sentido, es necesario un proceso de reflexión docente a fin de cambiar las prácticas pedagógicas tradicionales por prácticas acorde a los cambios científicos y tecnológicos de la actualidad. Se trata de mejorar la práctica profesional de los docentes sobre la base de la auto-reflexión.

De hecho, las concepciones de los docentes tienen raíces sociales y culturales y son consecuencia de la acción y del intercambio diario, lo que hace que todo

docente posee un bagaje cultural que van a enriquecer su práctica profesional en la institución educativa.

Al respecto, Pozo et al. (2006) sostuvo lo siguiente:

Todos tenemos creencias o teorías profundamente asumidas y tal vez nunca discutidas, sobre lo que es aprender y enseñar, que rigen nuestras acciones al punto de constituir un verdadero currículo oculto que guía, a veces sin nosotros saberlo, nuestra práctica educativa.
(p. 34)

En ese sentido, la teoría implícita se manifiesta en el pensamiento del docente con relación a las demandas de las situaciones en que se encuentre y sus acciones están direccionadas por estas teorías así no sea de forma explícita.

No obstante, como lo señalaron López y Basto (2010), hay una cantidad grande de docentes que no muestran coherencia entre el actuar y su principio pedagógico. Se debe tener en cuenta que para la enseñanza y el aprendizaje se dan ciertos aspectos de la cotidianidad de la vida, lo que se da de manera implícita, es decir no consciente y se generan por la repetición continua en diversos contextos de aprendizaje para los estudiantes. (p. 89)

Teoría que sustenta el desempeño docente

La teoría de la Autoeficacia

Esta teoría representa un significativo aporte para comprender la adaptación y el cambio humano. Su desarrollo teórico y metodológico, a lo largo del tiempo, la han posicionado como una teoría válida y confiable para explicar cómo sus componentes (mecanismos, fuentes y procesos) se encuentran mediados por la autoeficacia.

Asimismo, niveles de autoeficacia positivos o negativos, pueden marcar profundas consecuencias en el desempeño personal y/o profesional de las personas. Por otro lado, independiente, de los solapamientos o de las divergencias iniciales, en cuanto a materia teórica o metodológica, el sentimiento de autoeficacia bajo el enfoque de la teoría social.

Los docentes en actividad están en constante desarrollo de autoeficacia, mayormente positivos, a fin de realizar un mejor trabajo pedagógico con sus estudiantes.

Como señalan Covarrubias y Mendoza (2013), al referirse a esta teoría en los docentes:

Su influencia resulta poderosa en los desempeños pedagógicos, ya sea favoreciendo o entorpeciendo el aprendizaje y el logro académico en los estudiantes. Aún más, los estudios expuestos avalan que sentimientos de autoeficacia positivos fomentan el uso de estrategias de enseñanza y aprendizaje variadas; la adaptación de la enseñanza a las singularidades educativas de los aprendices; el manejo eficaz de los conflictos de aula; y la promoción de la participación en los estudiantes. (p. 34)

Definición del marco del buen desempeño docente

Según el Ministerio de Educación (2013):

El marco de buen desempeño docente se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla evitando reducir el concepto de Marco a una de lista de cotejo. A continuación, presentamos esta visión de docencia y los elementos que componen el Marco. La estructura de éste se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños. (p 26)

Esta herramienta da cuenta además de determinados dominios, así como competencias y desempeños que los profesores deben tener en cuenta durante las sesiones de aprendizaje que desarrolla en el aula. Estos componentes son exigidos para su cumplimiento en la educación básica.

Los docentes de la educación básica deben dominar los contenidos en el marco del buen desempeño docente a fin de que su trabajo pedagógico guarde relación con los objetivos y principios educativos. En todo caso, constituye una herramienta vital en la política de mejora de la práctica pedagógica del docente.

Finalidad del marco de buen desempeño docente

El documento en referencia presenta los siguientes propósitos:

Determinar un lenguaje universal entre los profesores en actividad y la población para distinguir los diversos procesos en la acción de enseñar a los estudiantes.

Promover que los profesores tomen reflexión respecto a su labor pedagógica y se adueñen de los desempeños que van a caracterizar su profesión y, sobre la base de ello, puedan construir una visión que se comparta respecto a la enseñanza.

Destacar la revaloración social y profesional de los profesores con la finalidad de fortalecer la imagen de profesional educativo y que están en proceso de mejora continua y puedan mejorar la acción de enseñanza.

Orientar y mejorar el diseño educativo y brindar mejoras en su implementación de política de formación continua, así como la evaluación, el reconocimiento del docente profesional y el desarrollo de las condiciones del trabajo pedagógico.

Dimensiones del marco de buen desempeño docente

El marco de buen desempeño docente presenta un total de cuatro dimensiones, los mismos que consisten en campos o ámbitos del ejercicio pedagógico que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que van a favorecer los ocho aprendizajes fundamentales.

Según el Ministerio de Educación (2013):

En cada uno de los cuatro dominios se dan el carácter ético de la enseñanza que se fundamenta en un servicio educativo público de calidad y en la formación integral de los estudiantes. A continuación, se presentan los cuatro dominios. (p. 18)



Figura 1. Cuatro dominios en el marco de buen desempeño docente

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Esta dimensión contiene el planeamiento del trabajo pedagógico mediante la planificación y elaboración de la programación curricular, de las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje. Todo esto debe realizarse en un contexto de interculturalidad e inclusividad. Para el Ministerio de Educación (2013):

Toma en cuenta conocimiento de las características sociales fundamentales, así como los materiales y las inmateriales, así como los aspectos cognitivos de los estudiantes. También toma en cuenta el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales didácticos, métodos y técnicas de enseñanza y la evaluación continua del logro de capacidades y competencias en los estudiantes. (p. 18)

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Esta dimensión considera el manejo del proceso de enseñanza por parte de los docentes en un marco de inclusividad y de diversidad en sus diferentes expresiones. Toma en cuenta la intervención de docente a través de su labor pedagógica fomentando un clima escolar adecuado para el aprendizaje. Según el Ministerio de Educación (2013) se “Considera además el dominio de contenidos temáticos, brindar motivación constante, desarrollar diversas estrategias de

enseñanza y para la evaluación, utilizar recursos educativos apropiados y que sean relevantes, todo esto para el logro de capacidades y competencias en los estudiantes”. (p. 19)

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Esta dimensión tiene en cuenta la intervención del docente en la gestión de la institución educativa asociada a la comunidad del contexto. Se tiene en cuenta la democracia como perspectiva de desarrollo del aprendizaje de los estudiantes. Tiene en cuenta también la adecuada comunicación efectiva entre los diferentes miembros de la institución educativa, así como la intervención en la construcción, aplicación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional. Según el Ministerio de Educación (2013) “También considera el desarrollo de un adecuado clima escolar a nivel de la institución educativa, así como asignarle valor y respeto a la comunidad en general”. (p. 19)

Dimensión 4: 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. El Ministerio de Educación (2013) precisa:

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. (p. 19)

1.3 Justificación

1.3.1 Teórica

La investigación va a enriquecer el conocimiento científico al demostrarse la existencia de la relación entre la gerencia educativa y la aplicación del marco del buen desempeño docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaura, departamento de Lima. Sobre la base de esto se podrán realizar otras investigaciones con la finalidad de contribuir al

desarrollo de la educación básica a través de solución de diversos problemas que aquejan al sector, especialmente a la gestión educativa.

La investigación tiene su justificación en la teoría X y la teoría Y, la misma que existen dos puntos sobre la naturaleza humana. La Teoría X: Supuesto de que a los empleados les disgusta trabajar, son flojos, evitan la responsabilidad y se les debe de obligar a trabajar; la Teoría Y: Suposición que plantea que los empleados son creativos, buscan la responsabilidad y pueden ejercer la autodirección. También se fundamenta en la teoría de los dos factores de Herzberg la que se explica por la existencia de dos formas de motivación. Un grupo que se denomina como “de higiene o mantención” que viene a ser exterior al trabajo, en donde se encuentran la forma de supervisión, los sueldos, las interrelaciones sociales y el ambiente laboral. El siguiente grupo se les denomina como “motivadores”, en donde se encuentran las opciones del logro del trabajador, la promoción de cargos, los estímulos y el trabajo que se hace interesante.

En cuanto al desempeño docente, la investigación se sustenta en la teoría de la Autoeficacia, la misma que representa un significativo aporte para comprender la adaptación y el cambio humano. Su desarrollo teórico y metodológico, a lo largo del tiempo, la han posicionado como una teoría válida y confiable para explicar cómo sus componentes (mecanismos, fuentes y procesos) se encuentran mediados por la autoeficacia.

1.3.2 Metodológica

La investigación va a validar dos instrumentos de colecta de datos, uno referido a la gestión educativa territorial y otro, a la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente, con el propósito de que se realicen más investigaciones en el campo de la educación, especialmente desde la gestión educativa.

1.3.3 Práctica

La ejecución del presente trabajo de investigación es de gran utilidad en razón que en actualmente en la gerencia educativa se dan limitaciones, deficiencias y, sobre todo, falta de apoyo para dar un mejor servicio. En la medida que se mejore la gerencia educativa se podrá mejorar el desempeño de los docentes al aplicarse el

marco del buen desempeño docente que orienta las acciones pedagógicas en el aula.

1.4 Problema

Las instituciones educativas en la actualidad están adquiriendo mayor énfasis en la parte gerencial. Es decir, se está dando mayor importancia a la gestión escolar centrada en los aprendizajes de los estudiantes, fin principal del sistema educativo.

En tal sentido, actualmente la gestión escolar está referida a la gestión pedagógica del equipo directivo en las instituciones educativas, evidenciado en que el equipo directivo no solamente debe administrar los recursos humanos, materiales y financieros, sino debe centrar su atención en el aspecto pedagógico a fin de que sus docentes planifiquen y ejecuten un trabajo pedagógico eficiente y eficaz.

En ese contexto toman mayor dinamismo diversos procesos de la gestión escolar: Enfoque basado en los procesos, enfoque Transformacional, enfoque Territorial, entre otros. Así, el enfoque Territorial consiste en que se debe tener en cuenta el territorio, el espacio, lugares, etc., que deben contribuir al logro de los aprendizajes en los estudiantes.

Sin embargo, la realidad demuestra que existen diversos factores que están asociados al problema de la gerencia educativa y del desempeño de los docentes.

A esto se suma la aplicación del marco del buen desempeño docente, documento oficial que orienta el trabajo de los docentes en las instituciones educativas estatales, evidenciándose que se está trabajando, en algunos casos, sin considerar los procesos pedagógicos, los dominios que cada docente debe cumplir en su práctica pedagógica, entre otros. Este documento o herramienta debe servir no como una camisa de fuerza sino como una guía que desarrolle sus capacidades pedagógicas de enseñanza.

Tal es el caso de la Institución Educativa “Daniel A. Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, en donde los docentes, en su mayoría, consideran que la gerencia educativa se viene realizando de forma limitada y que no se está aplicando de manera efectiva y continua el Marco del Buen Desempeño Docente, pese a que es un documento del Ministerio de

Educación que orienta las actividades pedagógicas para el logro de las capacidades y competencias de los estudiantes.

Algunos docentes manifestaron que el equipo directivo convoca muy poco a las reuniones de coordinación, a encuentros colegiados para solucionar diversos problemas de carácter pedagógico y técnico. También señalaron que reciben muy pocas orientaciones sobre la manejo del marco del buen desempeño docente, el cual consideraron como importante y necesario para desempeñar su función pedagógica.

1.4.1 Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la gerencia educativa y la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017?

1.4.2 Problemas específicos

Problemas específicos 1

¿Qué relación existe entre la gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017?

Problemas específicos 2

¿Qué relación existe entre la gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017?

Problemas específicos 3

¿Qué relación existe entre la gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017?

Problemas específicos 4

¿Qué relación existe entre la gerencia educativa y el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Existe relación positiva y significativa entre la gerencia educativa y la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017.

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación positiva y significativa entre la gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación positiva y significativa entre la gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación positiva y significativa entre la gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017.

Hipótesis específica 4

Existe relación positiva y significativa entre la gerencia educativa y el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gerencia educativa y la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre la gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017.

Objetivo específico 4

Establecer la relación entre la gerencia educativa y el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017.

II. Marco metodológico

2.1 Variables

2.1.1 Gerencia educativa

Definición conceptual

Para Ruiz (1999) la gerencia educativa es entendida como el proceso que comienza con la formulación de una idea, organización y empleo de recursos para lograr los objetivos correspondientes en la organización, con la máxima eficiencia en sus operaciones, al llevar a cabo eficientemente las misiones que se asignan. Se tiene en cuenta el planeamiento, la organización, la dirección y el control institucionales para que la organización pueda desarrollarse adecuadamente. (p. 48)

Definición operacional

La gerencia educativa territorial está referida a lo que realiza el equipo directivo respecto a planeamiento gerencial, organización gerencial, dirección gerencial territorial y control gerencial en la institución educativa que dirige.

2.1.2 Aplicación del marco del buen desempeño docente

2.1.3 Definición Operacional

Tabla 1.

Operacionalización de la variable: Gerencia Educativa

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Planeamiento	Planeamiento del PEI	1-5		
	Planeamiento del PCI			
	Planeamiento del Plan Anual de Trabajo			
	Diagnóstico situacional	6		
	Identificación de necesidades	7		
	Planificación de la Matriz FODA			
	Programación anual de trabajo			
Organización	Organización del PEI	8-17		
	Organización del PCI			
	Organización del Plan Anual de Trabajo			
			4 = Muy bien	Nivel bajo: 60 – 120
			3 = Bien	Nivel medio: 121 – 180
			2 = Regular	
			1 = Deficiente	
Dirección	Dirección del PEI	18 - 31		
	Dirección del PCI			
	Dirección del Plan Anual de Trabajo	32 - 45		
				Nivel alto: 181 - 240
Control	Control del PEI	46 - 60		
	Control del PCI			
	Control del Plan Anual de Trabajo			

2.1.2 Aplicación del marco del buen desempeño docente

Definición conceptual

Según el Ministerio de Educación (2016), el Marco del Buen Desempeño Docente define los dominios, las competencias y los desempeños que tipifican una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito

de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Es decir, se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. (p. 24)

Definición operacional

El Marco del Buen Desempeño Docente es una herramienta que orienta a los docentes la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable: Aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje	Programación curricular	1-10		
Enseñanza para el aprendizaje	Ejecución de programación	11-29		
Participación en la gestión articulada a la comunidad	Interactuación colaborativa Compartimiento con familias y comunidad	30-34	4 = Muy bien 3 = Bien 2 = Regular 1 = Deficiente	Nivel bajo: 40 – 80 Nivel medio: 81 – 120 Nivel alto: 121 - 160
	Experiencias significativas Principios de ética	35-40		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente				

2.3 Metodología

La investigación asume el paradigma Positivista, método hipotético-deductivo. Es una investigación básica debido a que los resultados aportan a las teorías científicas educativas.

2.4 Tipo de investigación

El tipo de investigación que asume la presente es básico, en razón que los resultados obtenidos contribuirán a enriquecer el conocimiento científico en el campo de la administración de la educación, específicamente en la gerencia educativa territorial y la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en una institución educativa estatal del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima. Es de naturaleza descriptiva y correlacional, en razón a que en un primer momento se describe y caracteriza la dinámica de cada una de las variables de estudio.

La investigación correlacional tiene como finalidad establecer la relación entre las dos variables de estudio.

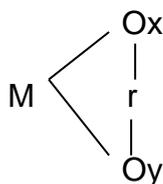
2.5 Diseño de investigación

La investigación asume el diseño descriptivo, en razón que busca la relación o asociación entre las dos variables de investigación: Gerencia educativa y la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en una muestra conformada por 70 docentes de la mencionada institución educativa.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014): “El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal correlacional debido a que se describen la relación entre dos variables en un momento determinado”. (p.152)

Esquema:

El diagrama es como sigue:



Donde:

M es la muestra de investigación

Ox es la observación de la variable: Gerencia educativa

Oy es la observación de la variable: Marco del Buen Desempeño Docente

r es el grado de relación entre ambas variables

2.6 Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por 60 docentes en los niveles de inicial, primaria y secundaria de menores que laboran en la Institución Educativa “Daniel A. Carrión” en la modalidad de la Educación Básica Regular correspondiente a la UGEL 10, del distrito de Chancay, departamento de Lima.

La muestra estuvo representada por 58 docentes con asistencia regular a la institución educativa y de quienes aceptaron participar de la investigación. La elección se hizo de manera intencional no probabilística. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), en las muestras probabilísticas todos los elementos de una población poseen la misma posibilidad de ser elegidos para conformar la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y también el tamaño de la muestra de estudio, y a través de una selección aleatoria de las unidades de análisis de la investigación. (p. 241)

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para medir la variable: Gestión educativa y la variable Marco del Buen Desempeño Docente se aplicó la técnica de la encuesta, la misma que se valió de dos instrumentos de colecta de datos (cuestionarios) que fueron aplicados a la muestra de investigación.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), un cuestionario es definido como el conjunto de preguntas respecto de una o más variables de investigación a medir. Es posible que sea el instrumento más empleado en las investigaciones sociales para recolectar datos; consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. (p. 310)

Ficha técnica de gerencia educativa

Cuestionario para determinar la gerencia educativa

Título: Cuestionario para determinar la gerencia educativa

Autor: Br. Evelyn Liset Jorge Trujillo

Año: 2017

Objetivo: Medir la gerencia educativa en la Institución Educativa “Daniel A. Carrión” del distrito de Chancay, Lima

Descripción: El instrumento mide cuatro dimensiones: D₁: Planeamiento gerencial (17 ítems); D₂: Organización gerencial (14 ítems); D₃: Dirección gerencial (14 ítems) y D₄: Control gerencial (15 ítems). El instrumento consta de un total de 60 ítems.

Administración: Individual y/o colectiva

Tiempo de aplicación: Promedio 20 minutos

Escala:

4 = Muy bien

3 = Bien

2 = Regular

1 = Deficiente

Baremos del cuestionario

Deficiente:

Regular:

Eficiente:

Validez del instrumento: el instrumento ha sido validado mediante juicio de expertos (dos jueces) y se le otorgó la validez correspondiente

Confiabilidad: Se determinó la confiabilidad de 0,846 para el instrumento, analizado con el alfa de Cronbach.

Tabla 3.

Confiabilidad del instrumento

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	59

Tabla 4.

Confiabilidad del instrumento

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	40

Ficha técnica del marco del buen desempeño docente

b) Cuestionario para determinar el acompañamiento pedagógico

Título: Cuestionario para determinar la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente

Autor: Br. Evelyn Liset Jorge Trujillo

Año: 2017

Objetivo: Determinar la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente por parte de los docentes de la Institución Educativa “Daniel A. Carrión” del distrito de Chancay, Lima

Descripción: El instrumento mide cuatro dimensiones: D₁: Preparación para el aprendizaje (10 ítems); D₂: Enseñanza para el aprendizaje (19 ítems); D₃: Participación en la gestión articulada a la comunidad (seis ítems) y D₄: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente (cinco ítems). El instrumento consta de un total de 40 ítems.

Administración: Individual y/o colectiva

Tiempo de aplicación: Promedio 20 minutos

2.8 Métodos de análisis de datos

Los datos obtenidos en el trabajo de campo han sido analizados e interpretados con el SPSS versión 21, software que sirvió para elaborar tablas de frecuencias y figuras. Asimismo, se procedió a la prueba de hipótesis con el Rho de Spearman debido a que las variables son cualitativas.

2.9 Aspectos éticos

Para el presente trabajo de investigación se contó con la autorización de los directivos y docentes de la IE N° 20799, UGEL 10, Distrito de Chancay, además de la firma del consentimiento informado por parte de los encuestados, en donde prima los principios de confidencialidad, voluntariedad e intimidad de la información prestada.

III. Resultados

3.1 Resultado Descriptivo

3.1.1 Gerencia educativa

Tabla 5.

Niveles de planeamiento gerencial de directivos de la I.E Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Deficiente	2	3,4
Regular	31	53,4
Eficiente	25	43,1
Total	58	100,0

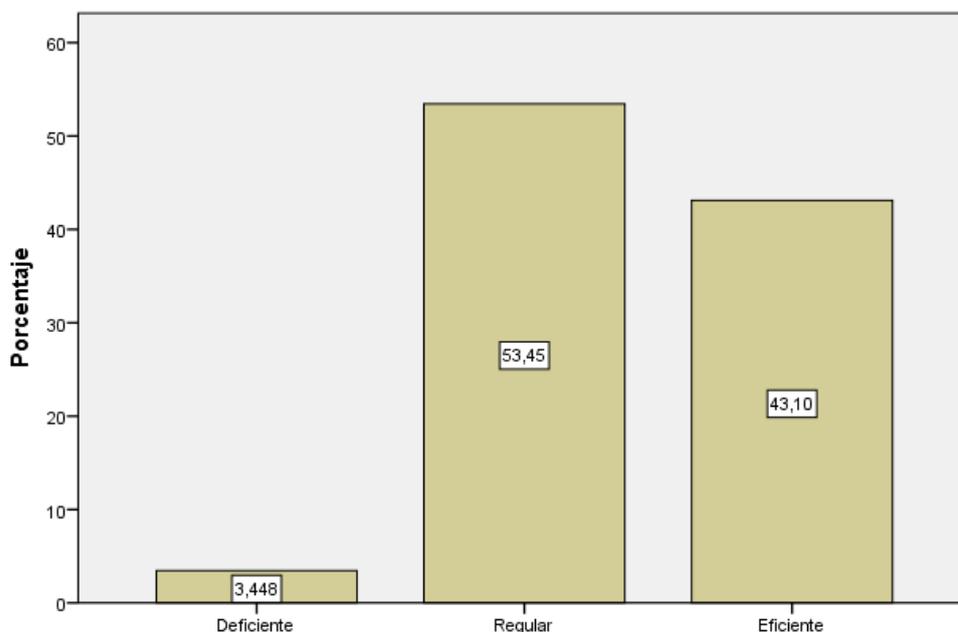


Figura 2. Niveles de planeamiento gerencial de directivos de la I.E Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay

Los datos que se muestran en la tabla de frecuencias 1 indican que el 53,45% de los docentes de la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 del distrito de Chancay refiere que los directivos realizan, en un nivel medio, el planeamiento gerencial en el componente. El 43,10% lo hace en un nivel óptimo y solamente el 3,45% en un nivel bajo.

3.1.2. Organización gerencial

Tabla 6.

Niveles de organización gerencial en la I.E Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	1	1,7
	Regular	35	60,3
	Eficiente	22	37,9
	Total	58	100,0

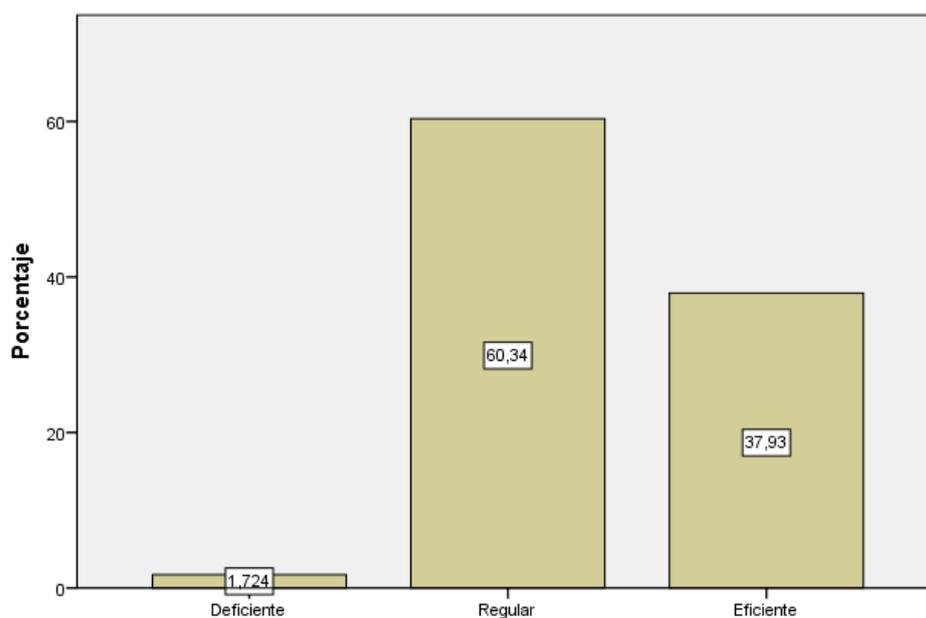


Figura 3. Niveles de organización gerencial en la I.E Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay.

Los resultados de la investigación reportan que el 60,3% de los docentes encuestados de la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” de Chancay ubica en un nivel medio el trabajo de organización gerencial territorial que viene realizando; el 37,9% lo ubica en un nivel alto y solamente el 1,7% en un nivel bajo.

31.3. Dirección gerencial

Tabla 7.

Niveles de dirección gerencial en la I.E Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Deficiente	4	6,9
Regular	33	56,9
Eficiente	21	36,2
Total	58	100,0

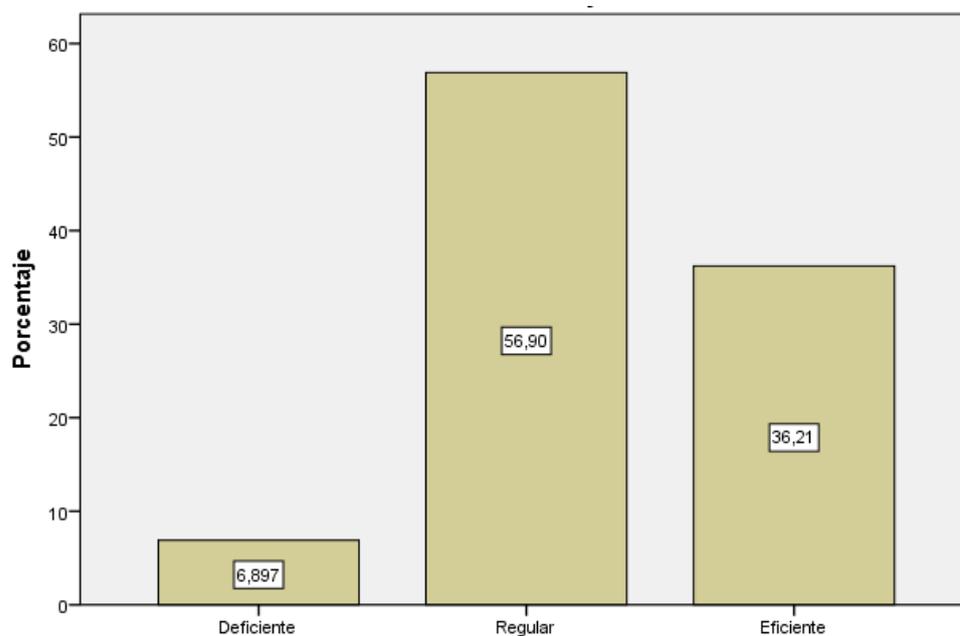


Figura 4. Niveles de dirección gerencial en la I.E Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay

Los datos que se muestran en la tabla de frecuencias 3 dan cuenta que el 56,9% de los docentes encuestados ubica a sus directivos en un nivel medio en cuanto a la dirección gerencial en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay. El 36,2% los ubica en el nivel alto y un 6,9% en un nivel bajo

Tabla 8.

Niveles de dirección de control gerencial en la I.E Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Deficiente	4	6,9
Regular	39	67,2
Eficiente	15	25,9
Total	58	100,0

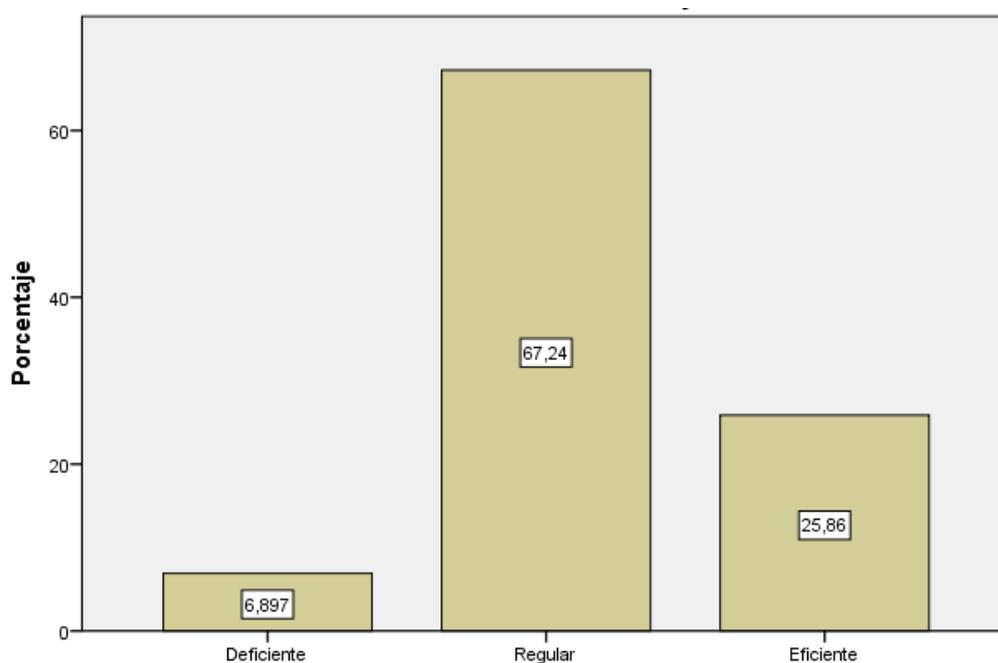


Figura 5. Niveles de dirección de control gerencial en la I.E Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay.

Los resultados de la investigación reportan que el 64,81% de los docentes encuestados de la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” de Chancay ubica en un nivel medio el trabajo de dirección gerencial territorial que viene realizando su equipo directivo; el 27,78% lo ubica en un nivel alto y solamente el 7,41% en un nivel bajo.

Tabla 9.

Niveles de la gerencia educativa a cargo de directivos en la I.E Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Deficiente	2	3,4
Regular	34	58,6
Eficiente	22	37,9
Total	58	100,0

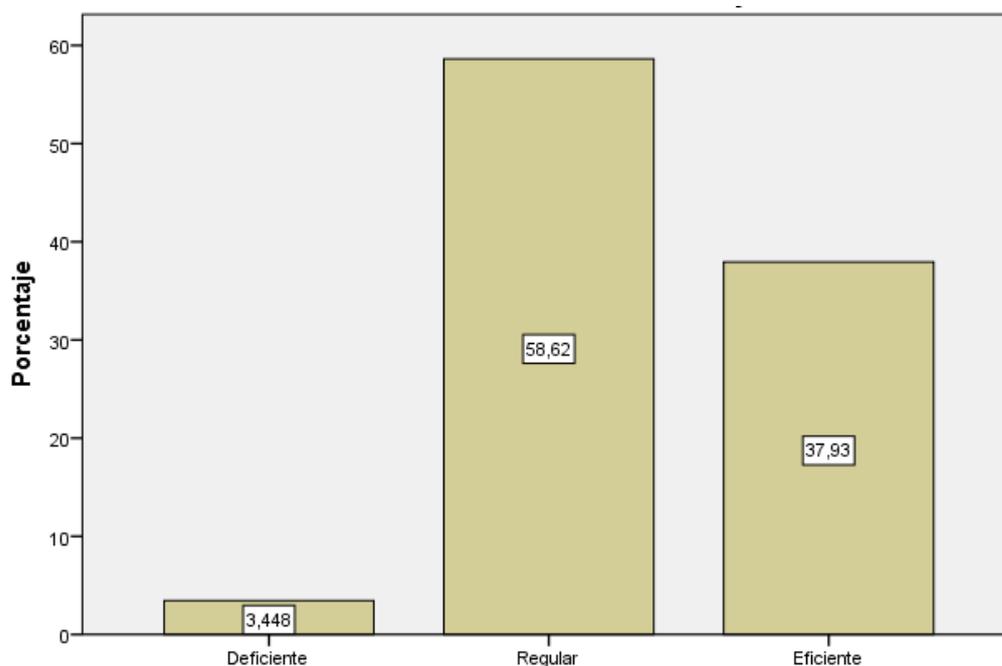


Figura 6. Niveles de la gerencia educativa a cargo de directivos en la I.E Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay

Los datos que se muestran en la tabla de frecuencias 5 dan cuenta que el 59,65% de los docentes encuestados ubican a sus directivos en un nivel medio en cuanto a la gerencia educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay. El 38,6% los ubica en el nivel alto y el 1,75% en un nivel bajo

Tabla 10.

Niveles de la dimensión: preparación para el aprendizaje de los estudiantes a cargo de los docentes de la I.E Daniel Alcides Carrión.

		Frecuencia	Porcentaje
	Regular	22	37,9
Válidos	Eficiente	36	62,1
	Total	58	100,0

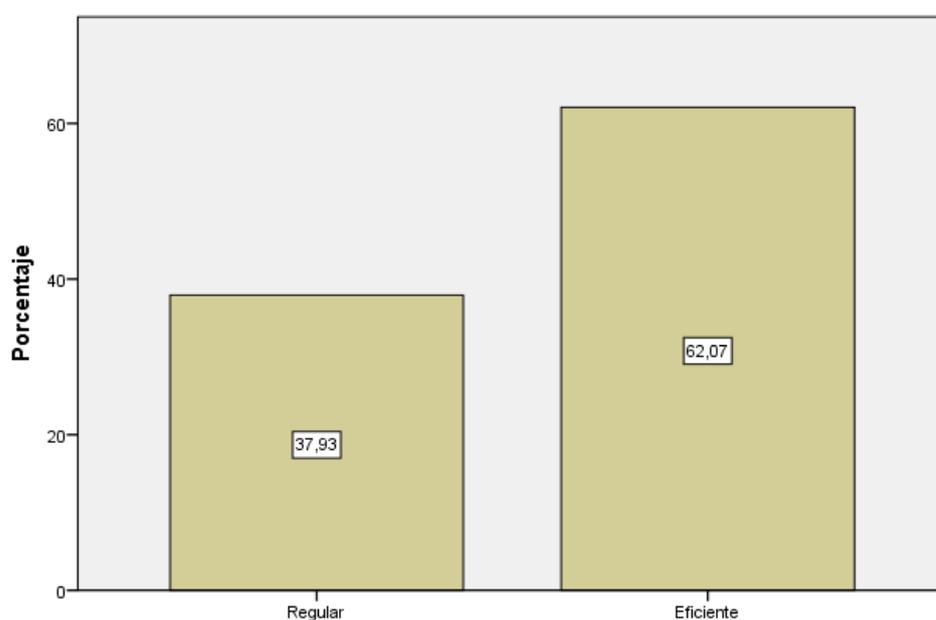


Figura 7. Niveles de la dimensión: preparación para el aprendizaje de los estudiantes a cargo de los docentes de la I.E. Daniel Alcides Carrión.

Los resultados de la investigación reportan que el 62,1% de los docentes se ubica en un nivel alto en cuanto a la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente, respecto a la preparación para el aprendizaje de sus estudiantes de la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay. El 37,9% se ubica en un nivel medio.

Tabla 11.

Niveles de la dimensión: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes a cargo de los docentes de la I.E. Daniel Alcides Carrión

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Regular	16	27,6
	Eficiente	42	72,4
	Total	58	100,0

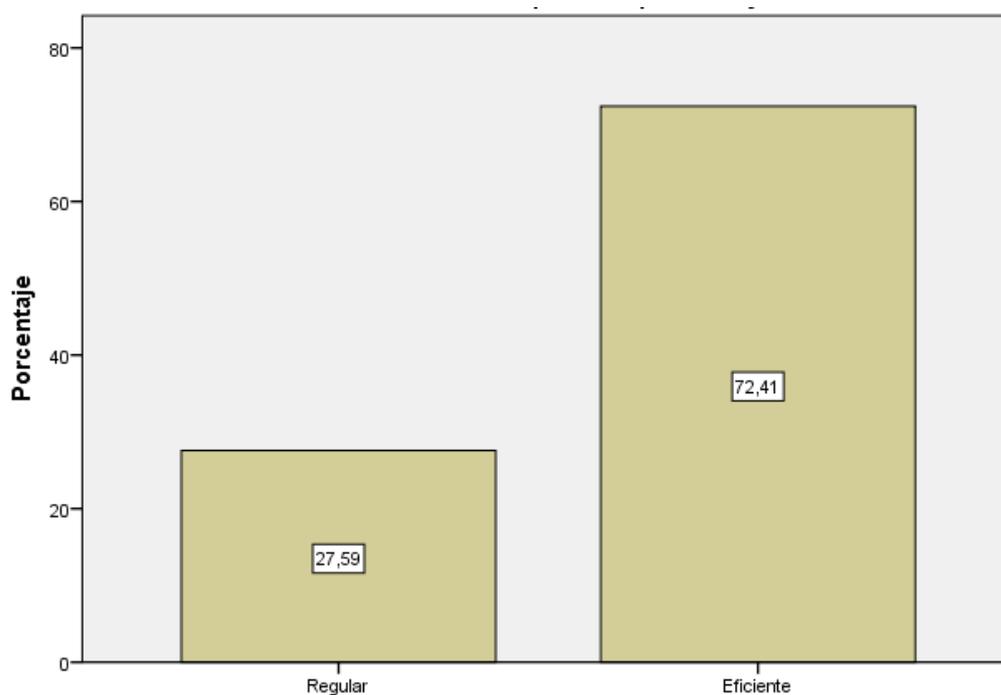


Figura 8. Niveles de la dimensión: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes a cargo de los docentes de la I.E. Daniel Alcides Carrión

Los datos que se muestran en la tabla de frecuencias N° 7 dan cuenta que el 72,4% de los docentes se ubica en un nivel alto en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje de sus estudiantes en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay. El 27,6% de los profesores se ubica en el nivel medio.

Tabla 12.

Niveles de la dimensión: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. “Daniel Alcides Carrión” de Chancay

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Deficiente	2	3,4
Regular	26	44,8
Eficiente	30	51,7
Total	58	100,0

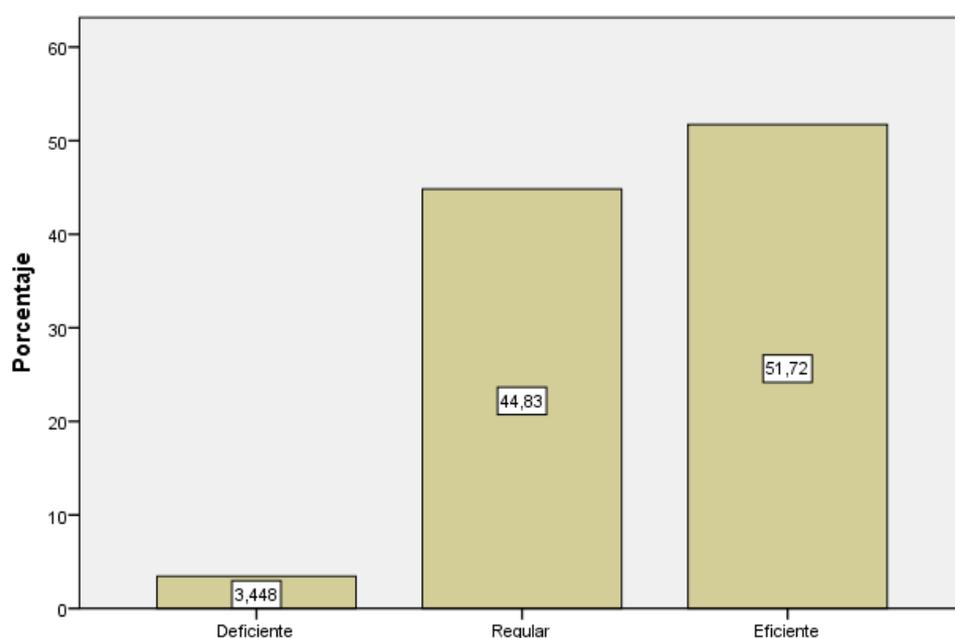


Figura 9. Niveles de la dimensión: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. “Daniel Alcides Carrión” de Chancay

Los resultados de la investigación reportan que el 51,7% de los docentes se ubica en un nivel alto en cuanto a la participación en la gestión articulada a la comunidad en cumplimiento del Marco del Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay. El 44,8% se ubica en un nivel medio y solamente el 3,4% en el nivel bajo.

Tabla 13.

Niveles de la dimensión: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E. “Daniel Alcides Carrión” de Chancay

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Deficiente	2	3,4
Regular	30	51,7
Eficiente	26	44,8
Total	58	100,0

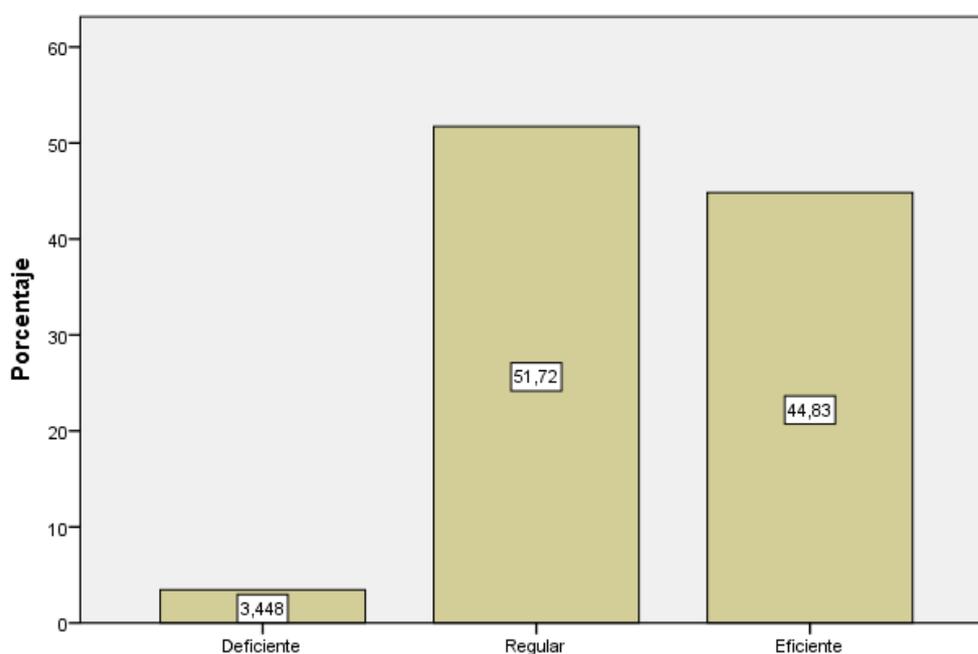


Figura 10. Niveles de la dimensión: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E. “Daniel Alcides Carrión” de Chancay

Los datos que se muestran en la tabla de frecuencias N° 9 dan cuenta que el 51,7% de los docentes se ubica en un nivel medio en cuanto al desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay. El 44,8% de los profesores se ubica en el nivel alto y solamente el 3,4% en un nivel bajo.

Tabla 14.

Niveles de cumplimiento del Marco del Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay

		Frecuencia	Porcentaje
	Regular	19	32,8
Válidos	Eficiente	39	67,2
	Total	58	100,0

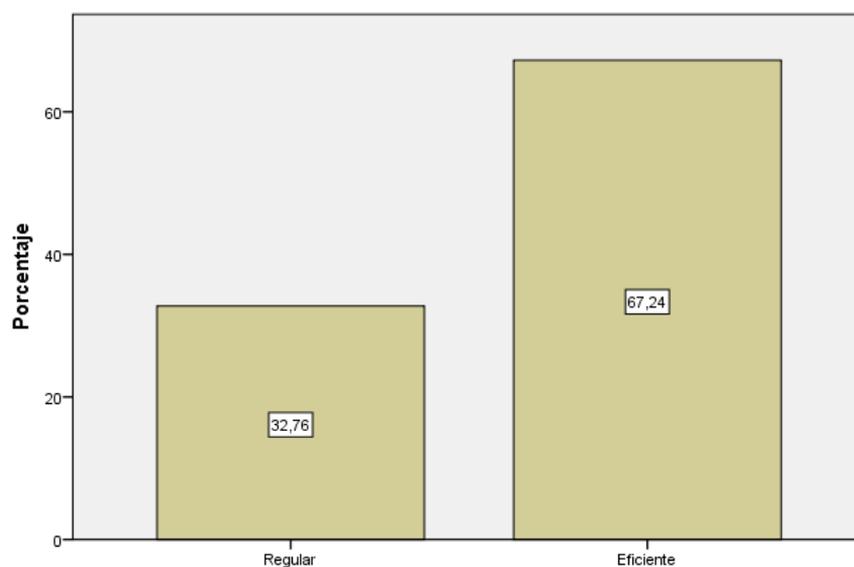


Figura 11. Niveles de cumplimiento del Marco del Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay

Los resultados de la investigación reportan que el 67,2% de los docentes se ubica en un nivel alto en cuanto al cumplimiento del Marco del Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay. El 32,8% se ubica en un nivel medio.

3.2 Resultado correlacional

3.2.1 Gerencia educativa y aplicación del marco del buen desempeño docente

H_0 : No existe relación positiva ni significativa entre la gerencia educativa y la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre la gerencia educativa y la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017.

Tabla 15.

Correlación entre la gerencia educativa y la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la I.E. Daniel Alcides Carrión

		Gerencia educativa	Marco del Buen desempeño docente
Rho de Spearman	Gerencia educativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,529**
		N	. 58
	Marco del Buen desempeño docente	Coeficiente de correlación	,529**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000 58

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

Los resultados de la investigación reportan una relación positiva media ($r = 0,529$) entre la gerencia educativa y la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente. Al tenerse una significancia de 0,000 la misma que es menor de 0,05 se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto existe relación positiva y media entre la gerencia educativa territorial y la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la mencionada Institución Educativa.

3.2.2 Gerencia educativa y preparación para el aprendizaje

hipótesis específica 1

H₀: No existe relación positiva y significativa entre la gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017.

H₁: Existe relación positiva y significativa entre la gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes

en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017.

Tabla 16.

Correlación entre la gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. Daniel Alcides Carrión

		Gerencia educativa	Preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	Gerencia educativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,541**
		N	58
Preparación para el aprendizaje		Coeficiente de correlación	,541**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	58

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

Los resultados de la investigación reportan una relación positiva media ($r = 0,541$) entre la gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Al tenerse una significancia de 0,000 la misma que es menor de 0,05 se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, existe relación positiva y media entre la gerencia educativa territorial y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay.

3.2.3 Gerencia educativa y enseñanza para el aprendizaje

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación positiva y significativa entre la gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017.

H₂: Existe relación positiva y significativa entre la gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017.

Tabla 17.

Correlación entre la gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. Daniel Alcides Carrión

		Gerencia educativa	Enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	Gerencia educativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,427**
		N	58
Enseñanza para el aprendizaje	Enseñanza para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	,427**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	58

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

Los resultados de la investigación reportan una relación positiva media ($r = 0,427$) entre la gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Al tenerse una significancia de 0,000 la misma que es menor de 0,05 se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto existe relación positiva y media entre la gerencia educativa territorial y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay.

2.3.4. Gerencia educativa y la participación y la gestión.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación positiva y significativa entre la gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017.

H₃: Existe relación positiva y significativa entre la gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017.

Tabla 18.

Correlación entre la gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. Daniel Alcides Carrión

		Gerencia educativa	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman	Gerencia educativa	Coeficiente de correlación	,624**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	58
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coeficiente de correlación	,624**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	58

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

Los resultados de la investigación reportan una relación positiva y significativa ($r = 0,624$) entre la gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Al tenerse una significancia de 0,000 la misma que es menor de 0,05 se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto existe relación positiva y media entre la gerencia educativa territorial y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay.

2.3.5. Gerencia educativa y el desarrollo de la profesionalidad

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación positiva y significativa entre la gerencia educativa y el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017.

H₄: Existe relación positiva y significativa entre la gerencia educativa y el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017.

Tabla 19.

Correlación entre la gerencia educativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E. Daniel Alcides Carrión

		Gerencia educativa	Desarrollo de la profesionalidad
Gerencia educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,717**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	58	58
Desarrollo de la profesionalidad	Coeficiente de correlación	,717**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	58	58

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

Los resultados de la investigación reportan una relación positiva y significativa ($r = 0,717$) entre la gerencia educativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Al tenerse una significancia de 0,000 la misma que es menor de 0,05 se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, existe relación positiva y media entre la gerencia educativa territorial y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay.

IV. Discusión

Los resultados de la investigación reportan una relación positiva media ($r = 0,529$) entre la gerencia educativa y la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay, departamento de Lima. Esto indica que el planeamiento gerencial territorial, organización gerencial territorial, dirección gerencial territorial y control gerencial territorial se relaciona medianamente con la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en cuanto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación de la gestión articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente (Tabla 13).

Así mismo, se reporta la existencia de una relación positiva media ($r = 0,541$) entre la gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay, departamento de Lima. Esto significa que la gerencia educativa territorial se relaciona medianamente con la preparación para el aprendizaje de los alumnos referidos a demostrar conocimiento y comprensión de las características individuales, socio culturales y evolutivas, conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular, entre otros (Tabla 14).

Se reporta la existencia de una relación positiva media ($r = 0,427$) entre la gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay, departamento de Lima. Esto significa que la gerencia de equipo directivo tiene relación media con la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos en el sentido que los docentes orientan su práctica a conseguir logro en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje; promueve un ambiente acogedor de la diversidad; genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes; organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible, entre otros (Tabla 15)

Se halló una relación positiva y significativa ($r = 0,624$) entre la gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay. Esto indica que la gerencia del equipo directivo que se da medianamente se relaciona positivamente con la participación en la gestión de la escuela que interviene el docente en cuanto a elaborar instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes; sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones; evalúa los aprendizajes de los alumnos en función de criterios previamente establecidos; entre otros (Tabla 16).

Finalmente, se reporta la relación positiva y significativa ($r = 0,717$) entre la gerencia educativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay. Esto significa que la gerencia directiva se relaciona significativamente con lo que realiza el docente en cuanto a reflexionar en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica; participar en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades; participar en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional; entre otros (Tabla 17).

Al respecto, Galarza (2011) reporta, en su investigación, una relación significativa entre la gerencia educativa y la calidad de la educación que se da en la institución educativa ecuatoriana. Las autoridades educativas, los padres de familia, la plana docente y los alumnos en general, están de acuerdo en que la calidad de la educación depende de varios factores pero, principalmente de la gerencia que asumen los directivos de la institución y que tiene que ver con el esfuerzo y la colaboración de todos los agentes educativos. El estudio también arroja que los actores educativos de la institución educativa han mostrado su disconformidad con los anteriores directivos, quienes tenían la condición de encargados en el puesto. Barros (2011) halló una relación alta entre la gerencia educativa y el uso de las TIC por parte de los docentes para mejorar la enseñanza y el aprendizaje de sus estudiantes en educación básica. El estudio da cuenta también que el docente al emplear las tecnologías de información y comunicación está contribuyendo al aprovechamiento de la tecnología de la institución educativa como una herramienta a los procesos educativos. En tal sentido, a fin de que las organizaciones educativas estén en permanente innovación es preciso que el

director, como gerente educativo, fomente el uso de las herramientas tecnológicas, que sean competitivas, planificadas e implementadas previamente y que sirvan como potentes armas para mejorar la enseñanza y, en consecuencia, el aprendizaje de los estudiantes. Torcalt y Tabernerero (2016) reporta la existencia de una relación positiva entre el liderazgo que tienen los directores de la organización educativa y el desempeño profesional de los profesores de dicha organización educativa. No obstante, según el estudio, se requiere mayor fortalecimiento en los docentes la excelencia de la práctica pedagógica a fin de que puedan, sus estudiantes, lograr mejoras en el logro de capacidades y competencias.

En tanto, Borjas y Vera (2008) obtuvieron como resultados la existencia de una relación positiva y moderada entre la aplicación de las funciones del equipo directivo y la calidad educativa en la mencionada institución educativa. Es decir, para la aplicación moderada de las funciones directivas hay un moderado nivel de calidad de la educación. Asimismo, se concluye que los equipos directivos cumplen sus funciones mayormente en cuanto a la dimensión control, sin embargo, se presenta discrepancias en las respuestas emitidas por los docentes con respecto a las emitidas por los directivos, lo que se manifiesta en un síntoma que puede afectar el normal desarrollo de la institución educativa si es que no se soluciona mediante la mejora del cumplimiento de las funciones directivas. En Perú, Santa Cruz (2015) demuestran la relación directa, baja entre el empoderamiento y el desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa Javier Heraud de la ciudad de Trujillo. Esto es, para un nivel bajo de empoderamiento en la institución educativa le corresponde un nivel bajo de desempeño de los docentes en su labor cotidiana. Yábar (2013) en su investigación da cuenta de la existencia de una relación directa entre la gestión educativa y la práctica docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. Asimismo, se reporta la existencia de una relación directa entre la evaluación y la práctica pedagógica del docente. Asimismo, hay relación directa entre el planeamiento y la práctica docente. Se demuestra la existencia de una relación entre la organización de la gestión educativa y la práctica docente. Según la investigación, hay asociación entre la dimensión: dirección de la gestión educativa con el desarrollo de la praxis del profesorado. También hay relación entre la ejecución de la gestión educativa y la práctica docente; asimismo,

entre el control de la gestión educativa y la práctica docente. Por su parte, Buitrón (2008) concluye que la mitad de los encuestados consideró que ciertas disposiciones del Ministerio de Educación pasan un proceso de distorsión debido a que no se consideran de manera correcta en la normatividad interna de la institución educativa. Existe una relación moderada entre la gestión administrativa y la calidad de la educación en las organizaciones educativas de la Urbanización Los Ficus, distrito de Santa Anita.

V. Conclusiones

Conclusiones

Primera: Los resultados de la investigación reportan una relación positiva media entre la gerencia educativa y la aplicación del marco del buen desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay, departamento de Lima. Esto indica que el planeamiento gerencial territorial, organización gerencial, dirección gerencial y control gerencial territorial se relaciona medianamente con la aplicación del marco del buen desempeño docente en cuanto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación de la gestión articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente.

Segunda: Se reporta la existencia de una relación positiva media entre la gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay, departamento de Lima. Esto significa que la gerencia educativa se relaciona medianamente con la preparación para el aprendizaje de los alumnos referidos a demostrar conocimiento y comprensión de las características individuales, socio culturales y evolutivas, conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular, entre otros.

Tercera: Existe una relación positiva media entre la gerencia educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay, departamento de Lima. Esto significa que la gerencia del equipo directivo tiene relación media con la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos en el sentido que los docentes orientan su práctica a conseguir logro en todos sus estudiantes y las comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje; promueve un ambiente acogedor de la diversidad; genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes; organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible, entre otros.

- Cuarta:** Se halló una relación positiva y significativa entre la gerencia educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay. Esto indica que la gerencia del equipo directivo que se da medianamente se relaciona positivamente con la participación en la gestión de la escuela que interviene el docente en cuanto a elaborar instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes; sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones; evalúa los aprendizajes de los alumnos en función de criterios previamente establecidos.
- Quinta:** Existe una relación positiva y significativa entre la gerencia educativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay. Esto significa que la gerencia directiva se relaciona significativamente con lo que realiza el docente en cuanto a reflexionar en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica; participar en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades; participar en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional; entre otros.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

- Primera:** En cumplimiento a las normas establecidas se deben realizar talleres y seminarios de capacitación periódicamente con la participación de la comunidad educativa para sensibilizarlos y conocer la importancia del programa con la misión fundamental que tienen de capacitar, supervisar y monitorear la labor docente de tal manera se garantice la calidad del marco del buen desempeño docente.
- Segunda:** El director debe elaborar un proyecto para mejorar el servicio de supervisión, monitoreo y acompañamiento, porque las funciones que desempeñan dentro del proceso administrativo se circunscriben en acompañamiento asistencia, la planificación, organización, formación de equipos de trabajo.
- Tercera:** El director de la I.E debe recoger información producto de la supervisión para realizar seminarios y talleres de retroalimentación los cuales sean procesos adecuados de finalidad, estrategias y procesos de valoración de sus resultados, relevante para la mejora del marco del Buen desempeño docente en beneficio de la formación integral de los estudiantes.
- Cuarta:** El director conjuntamente con la comunidad educativa debe realizar actividades que estén integradas para mejorar el proceso enseñanza – aprendizajes con la actualización de los contenidos curriculares para la mejora en el Marco del Buen desempeño docente, también proporcionar espacios dentro de la Institución como dinámicas, talleres de participación de los docentes y estudiantes para crear una actitud motivadora y se logre el marco del buen desempeño docente.

VII. Referencias

Referencia

- Amarante, A.M. (2000). *Gestión Directiva. Módulos 1 a 4*. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.
- Barros, H (2011). *La gerencia educativa y las tics como medio de mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes del bachillerato en Comercio y Administración del colegio José María Velasco Ibarra del Cantón Milagro*. (Tesis de maestría). Universidad Estatal de Bolívar, Ecuador.
- Blanco, M.R. (2005). La educación de calidad para todos comienza en la primera infancia. *Revista Enfoques Educativos* 7 (1), p.14.
- Borjas, F. y Vera, L. (2008). *Funciones gerenciales del director de las escuelas Bolivarianas*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael María Baralt de Venezuela.
- Borjas F. (2001). *Perfil del gerente educativo ante las innovaciones tecnológicas*. (Tesis doctoral). URBE Maracaibo Venezuela.
- Buitrón, J. (2008). *La gestión administrativa para elevar la calidad educativa de los centros educativos estatales de la Urbanización los Ficus del distrito de Santa Anita*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Consejo Nacional de Educación (2014). *El enfoque territorial y la gestión descentralizada de la educación*. Lima: CNE.
- Covarrubias, C. y Mendoza, M. (2013). *La teoría de Autoeficacia y el desempeño docente: El caso de Chile*. *Revista Estudios Hemisféricos y Polares*, volumen 4, n° 2, pp. 107-123.
- Galarza, M. (2011). *Gerencia educativa como actor asociado con la calidad de la educación en una institución de nivel medio*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Gobierno de Chile Junji (2010). *El enfoque Territorial en el trabajo educativo de Junji*. Junta Nacional de Jardines Infantiles. Colección Currículo II. Chile: Alvinpress S.A.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Hilario Álvarez, R.M. (2008). *Relación que existe entre la gestión institucional y el nivel de satisfacción de los usuarios sobre el servicio educativo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Bellavista - Callao 2008*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad Nacional de Educación "La Cantuta".
- Junta Nacional de Jardines Infantiles (2009). *Política de Supervisión*. Santiago de Chile.
- Katszenbach, J. y Smith, D. (1993). *The wisdom of teams*. Boston: Harvard Business School Press.
- López, B. y Basto, S. (2010). Desde las teorías implícitas a la docencia como práctica reflexiva. *Revista Educación y Educadores*, 13(1), pp. 275-291.
- Martinic, S. (2006). Participación y Calidad Educativa. *Revista Expansiva*, N° 82. Santiago de Chile.
- Ministerio de Educación (2015). *Marco del Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Recuperado el 18 de marzo del 2017 de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Peralta, M. V. (2005). La calidad de los programas de atención a la infancia latinoamericana. *Temas Pedagógicos*, N° 6. Junta Nacional de Jardines Infantiles, Santiago de Chile.
- Pozo, J. (1996). *Aprendices y Maestros*. Madrid: Alianza Editorial.
- Roa, H. (2014). Teorías implícitas y explícitas en los procesos de enseñanza y aprendizaje del solfeo. *Revista Civilizar*, 14 (26), pp. 177-188.
- Robbins, S. y De Cenzo, D. (1996). *Fundamentos de administración. Conceptos esenciales y aplicaciones*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Ruiz, L. (2000). *Gerencia en el aula*. Venezuela: FEDUPEL.

- Ruiz, I (1997). *La gerencia como proceso de formulación*. Caracas: Editorial Norma.
- Santa Cruz, F. (2015). *Empowerment y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú.
- Senlle, A. (1992). *Calidad y liderazgo*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Torcalt, T. y Tabernero, C. (2016). *Liderazgo gerencial y desempeño laboral alianza estratégica para el funcionamiento de los Centros de Educación Inicial del Estado Nueva Esparta*. (Tesis de maestría). *Revista Arbitrada del CIEG, Venezuela*, ISSN: 2244-8330.
- Yábar, I. (2013). *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*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

VIII. Anexos

Anexo 1 Artículo científico



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

1. Título

Gerencia educativa y aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la I.E. Daniel A. Carrión, distrito de Chancay, Lima 2017.

2. Autor

Br. Evelyn Liset, Jorge Trujillo
evelyn_jorge04@hotmail.com

3. Resumen

La finalidad de la presente investigación es establecer la relación entre la gerencia educativa y la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay, departamento de Lima, 2017. Es una investigación de tipo básico, nivel descriptivo y diseño correlacional. El método fue el hipotético-deductivo y el enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 58 docentes. Para recopilar datos de la primera variable se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios. Los resultados reportan una relación media ($r = 0,529$) entre la gerencia educativa y la aplicación del marco del buen desempeño docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay. Asimismo, hay relaciones entre la gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje ($r = 0,541$), enseñanza para el aprendizaje ($r = 0,427$), participación en la gestión articulada a la comunidad ($r = 0,624$) y desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente ($r = 0,717$).

4. Palabras clave

Gerencia educativa, marco del buen desempeño docente.

5. Abstract

The purpose of the present investigation is to establish the relationship between educational management and the application of the Framework of Good Teaching Performance in the Educational Institution "Daniel Alcides Carrión of Chancay district, Lima department, 2017. It is a research of basic type, level descriptive and correlational design. The method was the hypothetico-deductive and the quantitative approach. The sample was made up of 58 teachers. To collect data from the first variable, the survey technique was applied and two questionnaires were used as instruments. The results report an average relation ($r = 0.529$) between the educational management and the application of the framework of the good teaching performance in the Educational Institution "Daniel Alcides Carrión" of the district of Chancay. Likewise, there is a relationship between educational management and preparation for learning ($r = 0.541$), teaching for learning ($r = 0.427$), participation in community management ($r = 0.624$), and professional development and teacher identity ($r = 0.717$).

6. Keywords

Educational management, framework of good teaching performance.

7. Introducción

Las instituciones educativas en la actualidad están adquiriendo mayor énfasis en la parte gerencial. Es decir, se está dando mayor importancia a la gestión escolar centrada en los aprendizajes de los estudiantes, fin principal del sistema educativo. La realidad demuestra que existen diversos factores que están asociados al problema de la gerencia educativa en cuanto a su ejecución óptima en las instituciones educativa y, asimismo, del desempeño de los docentes.

A esto se suma la aplicación del marco del buen desempeño docente, documento oficial que orienta el trabajo de los docentes en las instituciones educativas estatales, evidenciándose que se está trabajando, en algunos casos, sin considerar los procesos pedagógicos, los dominios que cada docente debe cumplir en su práctica pedagógica, entre otros. Este documento o herramienta debe servir no como una camisa de fuerza sino como una guía que desarrolle sus capacidades pedagógicas de enseñanza.

Tal es el caso de la Institución Educativa “Daniel A. Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, en donde los docentes, en su mayoría, consideran que la gerencia educativa se viene realizando de forma limitada y que no se está aplicando de manera efectiva y continua el Marco del Buen Desempeño Docente, pese a que es un documento del Ministerio de Educación que orienta las actividades pedagógicas para el logro de las capacidades y competencias de los estudiantes. Ante esta situación, en la investigación se formuló el problema central: ¿Qué relación existe entre la gerencia educativa y la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017? Como objetivo general: Determinar la relación entre la gerencia educativa y la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017.

El presente artículo está dividido en las siguientes partes: Título, autor, resumen, palabras clave, abstract, introducción, metodología, resultados, discusión, conclusiones y referencias bibliográficas.

Antecedentes del problema

Investigaciones efectuadas a nivel internacional respecto al tema de investigación son el de Galarza (2011) quien realizó una investigación respecto a la gerencia educativa como actor asociado con la calidad de la educación en una institución de nivel medio en Ecuador; el de Barros (2011) también en Ecuador quien investigó sobre la gerencia educativa y las tics como medio de mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes del bachillerato en Comercio y Administración del colegio José maría Velasco Ibarra del Cantón Milagro; el de Torcalt y Taberneró (2016) quienes realizaron una investigación con el título Liderazgo gerencial y desempeño laboral alianza estratégica para el funcionamiento de los Centros de Educación Inicial del Estado Nueva Esparta de Venezuela; el de Borjas y Vera (2008) que investigaron sobre las funciones gerenciales del director de las escuelas Bolivarianas en Venezuela.

A nivel nacional están las investigaciones de Santa Cruz (2015) quien efectuó una investigación con el título Empowerment y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo; el de Yábar (2013) que investigó sobre 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; el de Buitrón (2008) realizó una investigación con el título La gestión administrativa para elevar la calidad educativa de los centros educativos estatales de la Urbanización los Ficus del distrito de Santa Anita, Lima.

Revisión de la literatura

Gerencia educativa

Teoría de los dos factores de Herzberg

Esta teoría se fundamenta en la existencia de dos formas de motivación. Un grupo que se denomina como “de higiene o mantención” que viene a ser exterior al trabajo, en donde se encuentran la forma de supervisión, los sueldos, las interrelaciones sociales y el ambiente laboral. El siguiente grupo se les denomina como “motivadores”, en donde se encuentran las opciones del logro del trabajador, la promoción de cargos, los estímulos y el trabajo que se hace interesante.

Definición de gerencia educativa

Para Senlle (1992) la gerencia de la institución educativa constituye el accionar del directivo que permite orientar y conducir la labor docente, la administración escolar y sus relaciones con el entorno, con la principal finalidad de conseguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa. A fin de ofrecer un servicio de calidad, y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de sus proyectos comunes (p. 43). Por su parte Borjas (2001) sostiene que el gerente en la institución educativa es aquella autoridad que tiene la total responsabilidad de la organización, esto es, es responsable de lo que ocurre al interior de la organización, así como al establecimiento de situaciones exteriores. Esto quiere decir, que los directores, al hacer gerencia educativa, están responsabilizándose de los acontecimientos dentro y fuera de la organización con relación al funcionamiento de su institución educativa. Todo esto en el manejo de la normatividad, el establecimiento de criterios, el fomento de capacitaciones para los miembros de su organización, la optimización del desempeño de sus docentes y de sus estudiantes, entre otros.

Aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente

Teorías implícitas y explícitas del buen desempeño docente

Según Pozo (1996) el conocimiento de los docentes se desarrolla en dos ámbitos de saberes claramente diferenciados: uno, es el saber formal que es producto de la escolarización, que sirve para comprender y analizar los fenómenos; y otro, es el que se origina en el plano de las experiencias personales, que es una manifestación de la educación informal. (p. 89) El autor denomina al primer grupo del conocimiento como teorías explícitas, las mismas que tienen la característica de mejorar la competitividad del saber decir; y, el otro grupo, como teorías implícitas, las mismas que consisten en brindar al trabajador una forma de hacer las cosas y que va más allá del decir. Presentan una naturaleza inconsciente en las personas. En ese sentido, es necesario un proceso de reflexión docente a fin de cambiar las prácticas pedagógicas tradicionales por prácticas acorde a los cambios científicos y tecnológicos de la actualidad. Se trata de mejorar la práctica profesional de los docentes sobre la base de la auto-reflexión.

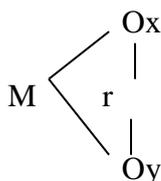
Definición

Según el Ministerio de Educación (2013) el marco de buen desempeño docente es una herramienta pedagógica para el docente que le va a permitir mejorar su labor profesional y se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla evitando reducir el concepto de Marco a una de lista de cotejo. A continuación presentamos esta visión de docencia y los elementos que componen el Marco. La estructura de éste se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños. (p. 34)

Esta herramienta da cuenta además de determinados dominios, así como competencias y desempeños que los profesores deben tener en cuenta durante las sesiones de aprendizaje que desarrolla en el aula. Estos componentes son exigidos para su cumplimiento en la educación básica. Los docentes de la educación básica deben dominar los contenidos en el marco del buen desempeño docente a fin de que su trabajo pedagógico guarde relación con los objetivos y principios educativos. En todo caso, constituye una herramienta vital en la política de mejora de la práctica pedagógica del docente.

8. Metodología

La investigación asumió el paradigma Positivista, método hipotético-deductivo. Es una investigación básica debido a que los resultados aportan a las teorías científicas educativas. El tipo de investigación que asumió es el básico. Es de naturaleza descriptiva y correlacional, en razón a que en un primer momento se describe y caracteriza la dinámica de cada una de las variables de estudio. Asume el diseño correlacional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014): “El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal correlacional debido a que se describen la relación entre dos variables en un momento determinado”. (p.152) El diagrama que orientó el estudio fue como sigue:



Donde M fue la muestra de investigación; O_x la observación de la variable: Gerencia educativa; O_y la observación de la variable: Marco del Buen Desempeño Docente y r el grado de relación entre ambas variables. La población estuvo conformada por 60 docentes en los niveles de inicial, primaria y secundaria de menores; la muestra conformó 58 docentes con asistencia regular a la institución educativa.

El cuestionario para determinar la gerencia educativa midió las dimensiones: D_1 : Planeamiento gerencial (17 ítems); D_2 : Organización gerencial (14 ítems); D_3 : Dirección gerencial (14 ítems) y D_4 : Control gerencial (15 ítems). El instrumento constó de un total de 60 ítems; fue validado mediante juicio de expertos (dos jueces) y se le otorgó la validez correspondiente y presenta una fiabilidad de 0,846 analizado con el alfa de Cronbach.

El instrumento para determinar el acompañamiento pedagógico midió las dimensiones: D_1 : Preparación para el aprendizaje (10 ítems); D_2 : Enseñanza para el aprendizaje (19 ítems);

D₃: Participación en la gestión articulada a la comunidad (seis ítems) y D₄: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente (cinco ítems). El instrumento tuvo un total de 40 ítems; fue validado mediante juicio de expertos (dos jueces) y se le otorgó la validez correspondiente; presenta un índice de fiabilidad de 0,958 para el instrumento, analizado con el alfa de Cronbach.

9. Resultados

A continuación se presentan los resultados descriptivos por variables de la investigación:

Tabla 1

Niveles de la gerencia educativa a cargo de directivos en la I.E Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Deficiente	2	3,4
	Regular	34	58,6
	Eficiente	22	37,9
	Total	58	100,0

Los datos que se muestran en la tabla de frecuencias dan cuenta que el 59,65% de los docentes encuestados ubican a sus directivos en un nivel medio en cuanto a la gerencia educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay. El 38,6% los ubica en el nivel alto y el 1,75% en un nivel bajo.

Tabla 2

Niveles de cumplimiento del Marco del Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Regular	19	32,8
	Eficiente	39	67,2
	Total	58	100,0

Los resultados de la investigación reportan que el 67,2% de los docentes se ubica en un nivel alto en cuanto al cumplimiento del Marco del Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay. El 32,8% se ubica en un nivel medio.

Prueba de hipótesis

Tabla 3

Correlación entre la gerencia educativa y la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la I.E. Daniel Alcides Carrión

		V1: Gerencia educativa	V2: Aplicación del MBDD
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	V1: Gerencia educativa en la I.E Daniel Alcides Carrión	Sig. (bilateral)	,529**
		N	,000
			58
	V2: Aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la I.E. DAC	Coefficiente de correlación	,529**
		Sig. (bilateral)	1,000
		,000	.
	N	58	58

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

Los resultados de la investigación reportan una relación positiva media ($r = 0,529$) entre la gerencia educativa y la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente. Al tenerse una significancia de 0,000 la misma que es menor de 0,05 se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto existe relación positiva y media entre la gerencia educativa territorial y la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la mencionada Institución Educativa.

10. Discusión

Los resultados de la investigación reportan una relación positiva media ($r = 0,529$) entre la gerencia educativa y la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay, departamento de Lima. Esto indica que el planeamiento gerencial, organización gerencial, dirección gerencial y control gerencial se relaciona medianamente con la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en cuanto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación de la gestión articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente.

Al respecto, existen investigaciones que corroboran, en muchos casos, los resultados del estudio. Tal es el caso de Galarza (2011) que reporta una relación significativa entre la gerencia educativa y la calidad de la educación que se da en la institución educativa ecuatoriana. La calidad de la educación depende de varios factores pero, principalmente de la gerencia que asumen los directivos de la institución y que tiene que ver con el esfuerzo y la colaboración de todos los agentes educativos. Barros (2011) halló una relación alta entre la gerencia educativa y el uso de las TIC por parte de los docentes para mejorar la enseñanza y el aprendizaje de sus estudiantes en educación básica. Torcalt y Taberner (2016) reportan la existencia de una relación positiva entre el liderazgo que tienen los directores de la organización educativa y el desempeño profesional de los profesores de dicha organización educativa. No obstante, según el estudio, se requiere mayor fortalecimiento en los docentes la excelencia de la práctica pedagógica a fin de que puedan, sus estudiantes, lograr mejoras en el logro de capacidades y competencias. En tanto, Borjas y Vera (2008) obtuvieron como resultados la existencia de una relación positiva y moderada entre la aplicación de las funciones del equipo directivo y la calidad educativa. Es decir, para la aplicación moderada de las funciones directivas hay un moderado nivel de calidad de la educación.

En Perú, Santa Cruz (2015) halló una relación directa y baja entre el empoderamiento y el desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa Javier Heraud de la ciudad de Trujillo. Esto es, para un nivel bajo de empoderamiento en la institución educativa le corresponde un nivel bajo de desempeño de los docentes en su labor cotidiana. Yábar (2013) en su investigación da cuenta de la existencia de una relación directa entre la gestión educativa y la práctica docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. Asimismo, se reporta la existencia de una relación directa entre la evaluación y la práctica pedagógica del docente. También hay relación entre la ejecución de la gestión educativa y la práctica docente; asimismo, entre el control de la gestión educativa y la práctica docente. Por su parte, Buitrón (2008) concluye que la mitad de los encuestados consideró que ciertas disposiciones del Ministerio de Educación pasan un proceso de distorsión debido a que no se consideran de manera correcta en la normatividad interna de la institución educativa. Existe una relación moderada entre la gestión administrativa y la calidad de la educación en las organizaciones educativas de la Urbanización Los Ficus, distrito de Santa Anita.

11. Conclusiones

Los resultados de la investigación reportan una relación positiva media entre la gerencia educativa y la aplicación del marco del buen desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión del distrito de Chancay, departamento de Lima. Esto indica que el planeamiento gerencial territorial, organización gerencial, dirección gerencial y control gerencial territorial se relaciona medianamente con la aplicación del marco del buen desempeño docente en cuanto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación de la gestión articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente.

12. Referencias

Barros, H (2011). *La gerencia educativa y las tics como medio de mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes del bachillerato en Comercio y Administración del colegio José María Velasco Ibarra del Cantón Milagro*. (Tesis de maestría). Universidad Estatal de Bolívar, Ecuador.

Borjas, F. y Vera, L. (2008). *Funciones gerenciales del director de las escuelas Bolivarianas*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael María Baralt de Venezuela.

Borjas F. (2001). *Perfil del gerente educativo ante las innovaciones tecnológicas*. (Tesis doctoral). URBE Maracaibo Venezuela.

Buitrón, J. (2008). *La gestión administrativa para elevar la calidad educativa de los centros educativos estatales de la Urbanización los Ficus del distrito de Santa Anita*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.

Galarza, M. (2011). *Gerencia educativa como actor asociado con la calidad de la educación en una institución de nivel medio*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.

Ministerio de Educación (2015). *Marco del Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Recuperado el 18 de marzo del 2017 de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Pozo, J. (1996). *Aprendices y Maestros*. Madrid: Alianza Editorial.

Santa Cruz, F. (2015). *Empowerment y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú.

Senlle, A. (1992). *Calidad y liderazgo*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.

Torcalt, T. y Tabernero, C. (2016). Liderazgo gerencial y desempeño laboral alianza estratégica para el funcionamiento de los Centros de Educación Inicial del Estado Nueva Esparta. (Tesis de maestría). *Revista Arbitrada del CIEG*, Venezuela, ISSN: 2244-8330.

Yábar, I. (2013). *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*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Anexo 2 Matriz de consistencia

Gerencia educativa y aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la I.E. Daniel A. Carrión, distrito de Chancay, Lima 2017

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables				
			Variable 1: Gerencia educativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
¿Qué relación existe entre la gerencia educativa y la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017?	Determinar la relación entre la gerencia educativa y la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017.	Existe relación positiva y significativa entre la gerencia educativa y la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017.	X ₁ : Gerencia educativa en planeamiento institucional	Planeamiento del PEI	1	4 = Muy bien 3 = Bien 2 = Regular 1 = Deficiente	Nivel bajo: 60 – 120 Nivel medio: 121 – 180 Nivel alto: 181 - 240
Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre la gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral,	Objetivo específico 1 Determinar la relación entre la gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral,	Hipótesis específica 1 Existe relación positiva y significativa entre la gerencia educativa y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017.		Planeamiento del PCI	2		
				Planeamiento del Plan Anual de Trabajo	3		
				Planeamiento del Reglamento Interno	4		
				Planeamiento de problemática institucional	5		
				Diagnóstico situacional	6		
				Identificación de necesidades	7		
				Planificación de la Matriz FODA	8		
				Programación de actividades	9		
				Programación de fechas cívicas	10		
				Programación de comisiones	11		
				Programación de agenda institucional	12		
				Programación de reuniones	13		
				Programación de talleres docentes	14		
				Programación de Escuela de Padres	15		
				Programación de talleres para padres	16		
				Programación de capacitaciones docentes	17		
			X ₂ : Gerencia educativa en organización institucional	Organización del PEI	18		
				Organización del PCI	19		
				Organización del Plan Anual de Trabajo	20		
				Organización del Reglamento Interno	21		
				Organización de la Matriz FODA	22		
				Organización de actividades curriculares	23		
				Organización de fechas cívicas	24		
				Organización de comisiones	25		
				Organización de agenda institucional	26		
				Organización de reuniones	27		
		Hipótesis específica 2					

Problema específico 4	Objetivo específico 4	distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017.	Variable 2: Aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
¿Qué relación existe entre la gerencia educativa y el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa "Daniel Alcides Carrión" del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017?	Establecer la relación entre la gerencia educativa y el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa "Daniel Alcides Carrión" del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, 2017.		Y1: Preparación para el aprendizaje	Características individuales	1	4 = Muy bien 3 = Bien 2 = Regular 1 = Deficiente	Nivel bajo: 40 – 80 Nivel medio: 81 – 120 Nivel alto: 121 - 160
				Conceptos fundamentales	2		
				Teorías y prácticas pedagógicas	3		
				Programación curricular	4		
				Contenidos de enseñanza	5		
				Procesos pedagógicos	6		
				Diseño de enseñanza	7		
				Recursos para estudiantes	8		
				Evaluación sistemática	9		
				Diseña sesiones de aprendizaje	10		
			Y2: Enseñanza para el aprendizaje	Relaciones interpersonales	11		
				Orientación a logros	12		
				Ambiente acogedor	13		
				Relaciones de respeto	14		
				Resuelve conflictos	15		
				Organiza el aula	16		
				Reflexión permanente	17		
				Ejecución de programación	18		
				Propicia oportunidades	19		
				Propósitos de la sesión	20		
				Contenidos teóricos	21		
				Estrategias pedagógicas	22		
				Recursos y tecnologías	23		
				Atención individualizada	24		
				Métodos y técnicas	25		
				Instrumentos válidos	26		
				Sistematización de resultados	27		
				Evaluación de aprendizajes	28		
				Socialización de resultados	29		
			Y3: Participación en la gestión articulada a la comunidad	Interactuación colaborativa	30		
				Gestión del PEI	31		
				Proyectos de investigación	32		
				Trabajo colaborativo	33		

				Integración crítica	34		
				Compartimiento con familias y comunidad			
			Y4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente	Reflexión en comunidades	35		
				Experiencias significativas	36		
				Generación de políticas	37		
				Principios de ética	38		
				Toma de decisiones	39		
					40		

METODOLOGIA
Tipo de investigación: Básica
Nivel de investigación: Descriptivo
Diseño de estudio: Correlacionl
Técnica: Encuesta
Instrumento: Cuestionario
Muestra: 58

Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA INTEGRADA
Nº 20799 "DANIEL ALCIDES CARRIÓN"
CHANCAYLLO



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Nº 10 - HUARAL

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL
CIUDADANO"

CONSTANCIA DE TRABAJO

El Director de la Institución Educativa Pública Integrada N° 20799 "Daniel Alcides Carrión" de Chancayllo, UGEL N° 10 de Huaral que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, Doña EVELYN LISET JORGE TRUJILLO identificada con DNI N° 41630713 estudiante de Post Grado de la Universidad "César Vallejo" – Curso Desarrollo de Tesis, ha realizado la aplicación de instrumento de investigación con el tema "GERENCIA EDUCATIVA Y APLICACIÓN DEL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE" en nuestra institución educativa, llevado a cabo el día jueves 15 de junio de 2017.

Se expide el presente a solicitud de la interesada para los fines que estime convenientes.

Chancayllo, 13 de setiembre de 2017



Anexo 4. Matriz de datos

BASE DE DATOS GERENCIA EDUCATIVA Y MARCO BUEN DESEMPEÑO DOCENTE (UCV 2017) Evelyn.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

Visible: 119 de 119 variables

	ET1	ET2	ET3	ET4	ET5	ET6	ET7	ET8	ET9	ET10	ET11	ET12	ET13	ET15	ET16	E
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	
2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2		
3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3		
4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3		
5	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2		
6	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3		
7	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2		
8	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3		
9	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3		
10	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2		
11	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2		
12	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2		
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2		
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2		
15	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
16	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2		
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
18	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4		
19	3	3	4	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	4		
20	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	1		
21	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
22	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
23	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

09:58 a.m. 25/09/2017

BASE DE DATOS GERENCIA EDUCATIVA Y MARCO BUEN DESEMPEÑO DOCENTE (UCV 2017) Evelyn.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

Visible: 119 de 119 variables

	ET1	ET2	ET3	ET4	ET5	ET6	ET7	ET8	ET9	ET10	ET11	ET12	ET13	ET15	ET16	E
34	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	
36	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	
37	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	
38	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	4	4	3	3	
39	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
40	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
42	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	
43	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	
44	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	
45	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
46	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	
47	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	
48	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
50	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
52	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	
53	3	3	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4	3	3	
54	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
55	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
56	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

09:58 a.m. 25/09/2017

BASE DE DATOS GERENCIA EDUCATIVA Y MARCO BUEN DESEMPEÑO DOCENTE (UCV 2017) Evelyn.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

Visible: 119 de 119 variables

	ET17	ET18	ET19	ET20	ET21	ET22	ET23	ET24	ET25	ET26	ET27	ET28	ET29	ET30	ET31	ET32
1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	
2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	1	
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	
5	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
6	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	
7	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	
8	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
10	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	
11	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	
12	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	2	3	3	2	
13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
14	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	
15	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
16	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	
19	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	
20	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	1	2	1	
21	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
22	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
23	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

09:59 a.m. 25/09/2017

BASE DE DATOS GERENCIA EDUCATIVA Y MARCO BUEN DESEMPEÑO DOCENTE (UCV 2017) Evelyn.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

Visible: 119 de 119 variables

	ET17	ET18	ET19	ET20	ET21	ET22	ET23	ET24	ET25	ET26	ET27	ET28	ET29	ET30	ET31	ET32
34	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	
37	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	
38	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
39	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	
40	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	
41	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	
42	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
43	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
44	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	
45	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	
46	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	
47	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
48	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	
50	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
51	2	1	1	2	2	3	3	3	4	4	4	1	1	1	2	
52	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	
53	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	
54	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	
55	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

09:59 a.m. 25/09/2017

Marco del buen desempeño docente

BASE DE DATOS GERENCIA EDUCATIVA Y MARCO BUEN DESEMPEÑO DOCENTE (UCV 2017) Evelynsav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

Visible: 119 de 119 variables

	MBDD1	MBDD2	MBDD3	MBDD4	MBDD5	MBDD6	MBDD7	MBDD8	MBDD9	MBDD10	MBDD11	MBDD12	MBDD13	MBDD14	MBDD15	Mf
1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4
2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4
3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
6	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
7	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
8	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4
9	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
10	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
11	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
12	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
17	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3
18	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

09:59 a.m. 25/09/2017

BASE DE DATOS GERENCIA EDUCATIVA Y MARCO BUEN DESEMPEÑO DOCENTE (UCV 2017) Evelynsav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

Visible: 119 de 119 variables

	MBDD1	MBDD2	MBDD3	MBDD4	MBDD5	MBDD6	MBDD7	MBDD8	MBDD9	MBDD10	MBDD11	MBDD12	MBDD13	MBDD14	MBDD15	Mf
34	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
35	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3
36	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3
37	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4
39	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
41	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4
42	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	2
43	3	2	3	3	4	3	2	4	3	2	2	4	4	4	4	3
44	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	1	2	2	3	3	3
46	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
47	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	2	2
48	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3
49	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4
50	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4
51	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4
52	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3
53	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
54	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
55	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	3	3	3	3	4	4
56	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

10:00 a.m. 25/09/2017

BASE DE DATOS GERENCIA EDUCATIVA Y MARCO BUEN DESEMPEÑO DOCENTE (UCV 2017) Evelyn.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

Visible: 119 de 119 variables

	MBDD16	MBDD17	MBDD18	MBDD19	MBDD20	MBDD21	MBDD22	MBDD23	MBDD24	MBDD25	MBDD26	MBDD27	MBDD28	MBDD29	MBDD30	MBC
1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	
2	3	2	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3	
3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	
4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	
5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	
6	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	
7	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	3	4	
8	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	
9	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	
11	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	
12	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
14	3	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	3	2	3	4	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
17	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	
18	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	
19	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	
21	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

10:00 a.m. 25/09/2017

BASE DE DATOS GERENCIA EDUCATIVA Y MARCO BUEN DESEMPEÑO DOCENTE (UCV 2017) Evelyn.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

Visible: 119 de 119 variables

	MBDD16	MBDD17	MBDD18	MBDD19	MBDD20	MBDD21	MBDD22	MBDD23	MBDD24	MBDD25	MBDD26	MBDD27	MBDD28	MBDD29	MBDD30	MBC
34	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
35	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
36	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
37	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	
39	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	
40	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
41	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	
42	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	
43	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
44	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	
45	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	
46	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	1	
47	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	
48	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	
49	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	
50	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	1	3	2	2	3	
51	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	1	3	2	2	3	
52	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	
53	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	
54	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	3	4	
55	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	2	3	4	
56	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

10:00 a.m. 25/09/2017

BASE DE DATOS GERENCIA EDUCATIVA Y MARCO BUEN DESEMPEÑO DOCENTE (UCV 2017) Evelyn.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

1: Contr_Gerencial 37 Visible: 119 de 119 variables

	38	MBDD39	MBDD40	Plan_Gerencial	Org_gerencial	Direc_gerencial	Contr_Gerencial	Prep_Aprendizaje	Enseñ_Aprendizaje	Part_G
1	1	4	4	50	43	39	37	25	51	
2	3	3	3	53	40	39	36	29	60	
3	3	3	4	46	36	38	31	36	67	
4	3	3	4	54	41	44	35	37	70	
5	2	4	4	44	39	39	33	35	70	
6	2	3	3	47	38	37	28	36	68	
7	2	3	4	50	39	41	38	34	62	
8	1	3	3	44	36	34	42	28	46	
9	3	3	3	55	43	43	33	28	63	
10	2	4	4	43	38	37	36	34	62	
11	2	3	4	47	37	41	31	33	65	
12	3	3	4	55	40	47	38	36	72	
13	3	4	4	47	39	40	29	38	74	
14	2	4	4	48	37	38	32	32	62	
15	4	4	4	54	47	52	50	40	76	
16	4	4	4	35	30	30	27	39	73	
17	4	4	4	65	56	59	54	36	68	
18	2	4	4	61	50	54	51	38	72	
19	4	4	4	50	37	39	38	39	73	
20	4	4	4	37	29	28	19	39	73	
21	3	4	4	53	46	54	49	40	74	
22	3	4	3	54	47	52	50	40	76	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

10:01 a.m. 25/09/2017

*BASE DE DATOS GERENCIA EDUCATIVA Y MARCO BUEN DESEMPEÑO DOCENTE (UCV 2017) Evelyn.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

1: Contr_Gerencial 37 Visible: 119 de 119 variables

	38	MBDD39	MBDD40	Plan_Gerencial	Org_gerencial	Direc_gerencial	Contr_Gerencial	Prep_Aprendizaje	Enseñ_Aprendizaje	Part_G
37	3	3	3	49	46	55	41	33	57	
38	3	3	3	45	39	40	42	30	65	
39	4	4	4	56	29	24	37	33	58	
40	2	3	3	39	38	40	36	33	61	
41	2	3	3	50	26	34	36	36	63	
42	3	3	3	45	45	35	34	30	55	
43	2	3	3	58	46	44	43	29	58	
44	3	3	3	32	31	44	40	32	61	
45	3	3	2	53	39	37	37	26	55	
46	2	3	3	29	38	44	40	22	56	
47	3	4	4	50	35	34	39	29	57	
48	4	3	3	51	38	26	42	35	60	
49	3	2	1	51	46	47	39	33	57	
50	3	3	2	56	42	49	44	27	57	
51	3	3	3	47	32	43	42	27	57	
52	4	4	4	58	43	51	38	32	62	
53	4	4	4	44	43	51	38	30	62	
54	3	3	3	56	40	51	30	30	49	
55	3	3	3	52	49	43	39	34	58	
56	3	3	3	55	40	44	32	31	58	
57	4	3	3	57	35	46	39	36	61	
58	3	3	3	44	34	45	40	30	62	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

lunes, 25 de septiembre de 2017

10:01 a.m. 25/09/2017

Anexo 5. Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO FACULTAD DE EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE A EDUCACIÓN

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA GERENCIA EDUCATIVA TERRITORIAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “DANIEL ALCIDES CARRIÓN” DEL DISTRITO DE CHANCAY, PROVINCIA DE HUARAL- LIMA

Instrucciones:

Estimado docente, el instrumento tiene por finalidad conocer vuestra percepción respecto al gerenciamiento territorial de su director (a). En tal sentido, solicitamos vuestra colaboración marcando una alternativa por cada ítem del cuestionario con la veracidad que caracteriza su persona.

Valoración: 4 = Muy bien 3 = Bien 2 = Regular 1 = Deficiente

Dimensión 1:Planeamiento gerencial territorial

Ítems	Valoración			
	4	3	2	1
01. El director dirige el planeamiento del Proyecto Educativo Institucional.	4	3	2	1
02. El director participa directamente en el planeamiento del Proyecto Curricular Institucional.	4	3	2	1
03. Participa en el planeamiento del Plan Anual de Trabajo	4	3	2	1
04. El director o directora promueve el planeamiento del Reglamento Interno.	4	3	2	1
05. Se realiza el planteamiento de problemática institucional con participación directa del director.	4	3	2	1
06. El director participa directamente en la elaboración del diagnóstico situacional de la institución educativa.	4	3	2	1
07. Se efectúa la identificación de necesidades de la institución educativa con intervención del directivo.	4	3	2	1
08. El director participa directamente en la planificación de la Matriz FODA de la institución educativa.	4	3	2	1
09. Se realiza la programación de actividades generales en la institución educativa.	4	3	2	1
10. El director interviene directamente en la programación de fechas cívicas.	4	3	2	1
11. Se realiza la programación de comisiones para el periodo lectivo en la institución educativa.	4	3	2	1

12. Se efectúa la programación de la agenda institucional a cargo del directivo.	4	3	2	1
13. El director realiza la programación de reuniones diversas con intervención de las subdirecciones y comisiones.	4	3	2	1
14. El director efectúa la programación de talleres docentes para el periodo lectivo.	4	3	2	1
15. El director realiza la programación de Escuela de Padres para el periodo escolar.	4	3	2	1
16. Se realiza la programación de talleres para padres de familia para el periodo lectivo.	4	3	2	1
17. El director realiza la programación de capacitaciones docentes en la institución educativa.	4	3	2	1
Organización gerencial territorial				
18. El director participa en la organización del Proyecto Educativo Institucional.	4	3	2	1
19. La organización que se realiza del Proyecto Curricular Institucional lo promueve el director.	4	3	2	1
20. El director interviene directamente en la organización del Plan Anual de Trabajo.	4	3	2	1
21. El director participa en la organización del Reglamento Interno de la institución educativa.	4	3	2	1
22. Se efectúa la organización de la Matriz FODA en la institución educativa.	4	3	2	1
23. El director promueve la organización de actividades curriculares del centro.	4	3	2	1
24. Se realiza la organización de fechas cívicas con participación plena de la dirección del plantel.	4	3	2	1
25. El director participa de manera directa en la organización de comisiones del colegio.	4	3	2	1
26. El director interviene directamente en la organización de agenda institucional.	4	3	2	1
27. Se realiza la organización de reuniones en la institución educativa encabezada por el directivo.	4	3	2	1
28. Se efectúa la organización de talleres docentes por intervención de la dirección del colegio.	4	3	2	1
29. Se efectúa la organización de Escuela de Padres por parte de la dirección del plantel.	4	3	2	1
30. El director interviene en la organización de talleres para padres de familia.	4	3	2	1
31. Se desarrolla la organización de capacitaciones docentes en la institución educativa.	4	3	2	1
Dirección gerencial territorial				
32. Se efectúa la dirección del Proyecto Educativo Institucional	4	3	2	1
33. Se da la correspondiente dirección del Proyecto Curricular Institucional.	4	3	2	1
34. Se efectúa la dirección adecuada del Plan Anual de Trabajo.	4	3	2	1
35. Se dirige el Reglamento Interno de forma continua.	4	3	2	1

36. Interviene el gerente en la dirección de problemática institucional del colegio.	4	3	2	1
37. Se dirigen las actividades programadas en la institución educativa.	4	3	2	1
38. Se dirigen las fechas cívicas programadas en el colegio.	4	3	2	1
39. Se dirigen con frecuencia las comisiones establecidas en la institución educativa.	4	3	2	1
40. El gerente dirige la agenda institucional del colegio.	4	3	2	1
41. Se dirige las reuniones de trabajo programadas en la institución educativa.	4	3	2	1
42. Hay una dirección de los de talleres docentes programadas y efectuadas.	4	3	2	1
43. Hay una dirección frecuente de la Escuela de Padres	4	3	2	1
44. Se dirige con frecuencia los talleres para padres de familia.	4	3	2	1
45. Se realiza con frecuencia la dirección de capacitaciones docentes.	4	3	2	1
46. Se evalúa el Proyecto Educativo Institucional	4	3	2	1
Control gerencial territorial				
47. Se evalúa el Proyecto Curricular Institucional	4	3	2	1
48. El Plan Anual de Trabajo es sometido a evaluación.	4	3	2	1
49. Se realiza la evaluación del Reglamento Interno.	4	3	2	1
50. Se evalúa las alternativas de solución de la problemática institucional.	4	3	2	1
51. Se hace una evaluación de la Matriz FODA.	4	3	2	1
52. Se realiza la evaluación de las actividades curriculares programadas y ejecutadas.	4	3	2	1
53. Se evalúan la realización de las fechas cívicas.	4	3	2	1
54. Las diversas comisiones son evaluadas en cuanto a la ejecución de sus tareas.	4	3	2	1
55. La agenda institucional es evaluada para determinar su efectividad.	4	3	2	1
56. Las diversas reuniones son evaluadas al término de su realización.	4	3	2	1
57. Se realiza el control de talleres docentes en la institución educativa.	4	3	2	1
58. Existe un control de la Escuela de Padres en la institución educativa.	4	3	2	1
59. Se realiza el control de talleres para padres de familia.	4	3	2	1
60. Se evalúan las capacitaciones docentes realizadas en la institución educativa.	4	3	2	1

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO FACULTAD DE EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

**CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA APLICACIÓN DEL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA I.E. "DANIEL ALCIDES CARRIÓN" DEL DISTRITO DE CHANCAY, PROVINCIA DE
HUARAL, LIMA**

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad determinar la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa "Daniel Alcides Carrión" del distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima. Favor de marcar una alternativa por cada ítem del cuestionario, por cada docente a su cargo.

Escala: La escala para el instrumento es la siguiente:

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
4	3	2	1

Nº	Cuestionario	Escala			
D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
01	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	4	3	2	1
02	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	3	2	1
03	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	4	3	2	1
04	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	4	3	2	1
05	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	4	3	2	1
06	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	4	3	2	1
07	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	4	3	2	1

08	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	3	2	1
09	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	3	2	1
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	3	2	1
D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	3	2	1
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	4	3	2	1
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes	4	3	2	1
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	3	2	1
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	3	2	1
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	4	3	2	1
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	4	3	2	1
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	4	3	2	1
19	.Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	3	2	1
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	3	2	1
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	3	2	1
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	4	3	2	1
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	4	3	2	1
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	3	2	1
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	3	2	1

26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	3	2	1
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	3	2	1
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder	4	3	2	1
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	4	3	2	1
D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	4	3	2	1
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	4	3	2	1
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	4	3	2	1
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	3	2	1
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	3	2	1
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	4	3	2	1
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	4	3	2	1
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	4	3	2	1
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	4	3	2	1
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	4	3	2	1
40	40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	3	2	1

Anexo 6. Formato de validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GERENCIA EDUCATIVA TERRITORIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANEAMIENTO GERENCIAL TERRITORIAL								
1	El director dirige el planeamiento del Proyecto Educativo Institucional	✓		✓		✓		
2	El director participa directamente en el planeamiento del Proyecto Curricular Institucional.	✓		✓		✓		
3	Participa en el planeamiento del Plan Anual de Trabajo	✓		✓		✓		
4	El director o directora promueve el planeamiento del Reglamento Interno	✓		✓		✓		
5	Se realiza el planteamiento de problemática institucional con participación directa del director	✓		✓		✓		
6	El director participa directamente en la elaboración del diagnóstico situacional de la institución educativa	✓		✓		✓		
7	Se efectúa la identificación de necesidades de la institución educativa con intervención del directivo	✓		✓		✓		
8	El director participa directamente en la planificación de la Matriz FODA de la institución educativa.	✓		✓		✓		
9	Se realiza la programación de actividades generales en la institución educativa	✓		✓		✓		
10	El director interviene directamente en la programación de fechas cívicas.	✓		✓		✓		
11	Se realiza la programación de comisiones para el periodo lectivo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
12	Se efectúa la programación de la agenda institucional a cargo del directivo	✓		✓				
13	El director realiza la programación de reuniones diversas con intervención de las subdirecciones y comisiones.	Si ✓	No	Si ✓	No	Si ✓	No	
14	El director efectúa la programación de talleres docentes para el periodo lectivo	✓		✓		✓		<i>equipos directivos</i>
15	El director realiza la programación de Escuela de Padres para el periodo escolar	✓		✓		✓		" "
16	Se realiza la programación de talleres para padres de familia para el periodo lectivo	✓		✓		✓		
17	El director realiza la programación de capacitaciones docentes en la institución educativa.	✓		✓		✓		<i>Cambiar director por equipos directivos</i>
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN GERENCIAL TERRITORIAL								
18	El director participa en la organización del Proyecto Educativo Institucional.	✓		✓		✓		
19	La organización que se realiza del Proyecto Curricular Institucional lo promueve el director.	✓		✓		✓		
20	El director interviene directamente en la organización del Plan Anual de Trabajo	✓		✓		✓		
21	El director participa en la organización del Reglamento Interno de la institución educativa.	✓		✓		✓		
22	Se efectúa la organización de la Matriz FODA en la institución educativa.	✓		✓		✓		
23	El director promueve la organización de actividades curriculares del centro	✓		✓		✓		
24	Se realiza la organización de fechas cívicas con participación plena de la dirección del plantel	✓		✓		✓		
25	El director participa de manera directa en la organización de comisiones del colegio	Si ✓	No	Si ✓	No	Si ✓	No	
26	El director interviene directamente en la organización de agenda institucional	✓		✓		✓		
27	Se realiza la organización de reuniones en la institución educativa encabezada por el directivo	✓		✓		✓		
28	Se efectúa la organización de talleres docentes por intervención de la dirección del colegio.	✓		✓		✓		
29	Se efectúa la organización de Escuela de Padres por parte de la dirección del plantel	✓		✓		✓		
30	El director interviene en la organización de talleres para padres de familia	✓		✓		✓		
31	Se desarrolla la organización de capacitaciones docentes en la institución educativa	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN GENERAL TERRITORIAL								
32	Se efectúa la dirección del Proyecto Educativo Institucional	✓		✓		✓		<i>tiene en cuenta la dirección general</i>

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
33	Se da la correspondiente dirección del Proyecto Curricular Institucional	✓		✓		✓		
34	Se efectúa la dirección adecuada del Plan Anual de Trabajo.	✓		✓		✓		
35	Se dirige el Reglamento Interno de forma continua	✓		✓		✓		
36	Interviene el gerente en la dirección de problemática institucional del colegio	✓		✓		✓		
37	Se dirigen las actividades programadas en la institución educativa	Si ✓	No	Si ✓	No	Si ✓	No	<i>Esto no va aquí</i>
38	Se dirigen las fechas cívicas programadas en el colegio	✓		✓		✓		
39	Se dirigen con frecuencia las comisiones establecidas en la institución educativa	✓		✓		✓		
40	El gerente dirige la agenda institucional del colegio	✓		✓		✓		
41	Se dirige las reuniones de trabajo programadas en la institución educativa	✓		✓		✓		
42	Hay una dirección de los talleres docentes programadas y efectuadas	✓		✓		✓		
43	Hay una dirección frecuente de la Escuela de Padres	✓		✓		✓		
44	Se dirige con frecuencia los talleres para padres de familia.	✓		✓		✓		
45	Se realiza con frecuencia la dirección de capacitaciones docentes	✓		✓		✓		
46	Se evalúa el Proyecto Educativo Institucional	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: CONTROL GERENCIAL TERRITORIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
47	Se evalúa el Proyecto Curricular Institucional	✓		✓		✓		
48	El Plan Anual de Trabajo es sometido a evaluación.	✓		✓		✓		
49	Se realiza la evaluación del Reglamento Interno	✓		✓		✓		
50	Se evalúa las alternativas de solución de la problemática institucional.	✓		✓		✓		
51	Se hace una evaluación de la Matriz FODA.	✓		✓		✓		
52	Se realiza la evaluación de las actividades curriculares programadas y ejecutadas.	✓		✓		✓		
53	Se evalúan la realización de las fechas cívicas	✓		✓		✓		
54	Las diversas comisiones son evaluadas en cuanto a la ejecución de sus tareas	✓		✓		✓		
55	La agenda institucional es evaluada para determinar su efectividad.	✓		✓		✓		
56	Las diversas reuniones son evaluadas al término de su realización.	✓		✓		✓		
57	Se realiza el control de talleres docentes en la institución educativa.	✓		✓		✓		
58	Existe un control de la Escuela de Padres en la institución educativa	✓		✓		✓		
59	Se realiza el control de talleres para padres de familia.	✓		✓		✓		
60	Se evalúan las capacitaciones docentes realizadas en la institución educativa.	✓		✓		✓		

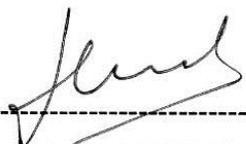
Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr/ Mg: Guisel Herminio Barboza Morante DNI: 04084192

Especialidad del validador: Docente investigador

17 de Junio de 2017



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GERENCIA EDUCATIVA TERRITORIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANEAMIENTO GERENCIAL TERRITORIAL								
1	El director dirige el planeamiento del Proyecto Educativo Institucional	X		X		X		
2	El director participa directamente en el planeamiento del Proyecto Curricular Institucional.	X		X		X		
3	Participa en el planeamiento del Plan Anual de Trabajo	X		X		X		
4	El director o directora promueve el planeamiento del Reglamento Interno	X		X		X		
5	Se realiza el planteamiento de problemática institucional con participación directa del director	X		X		X		
6	El director participa directamente en la elaboración del diagnóstico situacional de la institución educativa	X		X		X		
7	Se efectúa la identificación de necesidades de la institución educativa con intervención del directivo	X		X		X		
8	El director participa directamente en la planificación de la Matriz FODA de la institución educativa.	X		X		X		
9	Se realiza la programación de actividades generales en la institución educativa	X		X		X		
10	El director interviene directamente en la programación de fechas cívicas.	X		X		X		
11	Se realiza la programación de comisiones para el periodo lectivo en la institución educativa.	X		X		X		
12	Se efectúa la programación de la agenda institucional a cargo del directivo	X		X		X		
13	El director realiza la programación de reuniones diversas con intervención de las subdirecciones y comisiones.	Si	No	Si	No	Si	No	
14	El director efectúa la programación de talleres docentes para el periodo lectivo	X		X		X		
15	El director realiza la programación de Escuela de Padres para el periodo escolar	X		X		X		
16	Se realiza la programación de talleres para padres de familia para el periodo lectivo	X		X		X		
17	El director realiza la programación de capacitaciones docentes en la institución educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN GERENCIAL TERRITORIAL								
18	El director participa en la organización del Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
19	La organización que se realiza del Proyecto Curricular Institucional lo promueve el director.	X		X		X		
20	El director interviene directamente en la organización del Plan Anual de Trabajo	X		X		X		
21	El director participa en la organización del Reglamento Interno de la institución educativa.	X		X		X		
22	Se efectúa la organización de la Matriz FODA en la institución educativa.	X		X		X		
23	El director promueve la organización de actividades curriculares del centro	X		X		X		
24	Se realiza la organización de fechas cívicas con participación plena de la dirección del plantel	X		X		X		
25	El director participa de manera directa en la organización de comisiones del colegio	Si	No	Si	No	Si	No	
26	El director interviene directamente en la organización de agenda institucional	X		X		X		
27	Se realiza la organización de reuniones en la institución educativa encabezada por el directivo	X		X		X		
28	Se efectúa la organización de talleres docentes por intervención de la dirección del colegio.	X		X		X		
29	Se efectúa la organización de Escuela de Padres por parte de la dirección del plantel	X		X		X		
30	El director interviene en la organización de talleres para padres de familia	X		X		X		
31	Se desarrolla la organización de capacitaciones docentes en la institución educativa	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN GENERAL TERRITORIAL								
32	Se efectúa la dirección del Proyecto Educativo Institucional	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
33	Se da la correspondiente dirección del Proyecto Curricular Institucional	X		X		X		
34	Se efectúa la dirección adecuada del Plan Anual de Trabajo.	X		X		X		
35	Se dirige el Reglamento Interno de forma continua	X		X		X		
36	Interviene el gerente en la dirección de problemática institucional del colegio	X		X		X		
37	Se dirigen las actividades programadas en la institución educativa	Si	No	Si	No	Si	No	
38	Se dirigen las fechas cívicas programadas en el colegio	X		X		X		
39	Se dirigen con frecuencia las comisiones establecidas en la institución educativa	X		X		X		
40	El gerente dirige la agenda institucional del colegio	X		X		X		
41	Se dirige las reuniones de trabajo programadas en la institución educativa	X		X		X		
42	Hay una dirección de los talleres docentes programadas y efectuadas	X		X		X		
43	Hay una dirección frecuente de la Escuela de Padres	X		X		X		
44	Se dirige con frecuencia los talleres para padres de familia.	X		X		X		
45	Se realiza con frecuencia la dirección de capacitaciones docentes	X		X		X		
46	Se evalúa el Proyecto Educativo Institucional	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: CONTROL GERENCIAL TERRITORIAL				X		X		
47	Se evalúa el Proyecto Curricular Institucional	X		X		X		
48	El Plan Anual de Trabajo es sometido a evaluación.	X		X		X		
49	Se realiza la evaluación del Reglamento Interno	X		X		X		
50	Se evalúa las alternativas de solución de la problemática institucional.	X		X		X		
51	Se hace una evaluación de la Matriz FODA.	X		X		X		
52	Se realiza la evaluación de las actividades curriculares programadas y ejecutadas.	X		X		X		
53	Se evalúan la realización de las fechas cívicas	X		X		X		
54	Las diversas comisiones son evaluadas en cuanto a la ejecución de sus tareas	X		X		X		
55	La agenda institucional es evaluada para determinar su efectividad.	X		X		X		
56	Las diversas reuniones son evaluadas al término de su realización.	X		X		X		
57	Se realiza el control de talleres docentes en la institución educativa.	X		X		X		
58	Existe un control de la Escuela de Padres en la institución educativa	X		X		X		
59	Se realiza el control de talleres para padres de familia.	X		X		X		
60	Se evalúan las capacitaciones docentes realizadas en la institución educativa.	X		X		X		

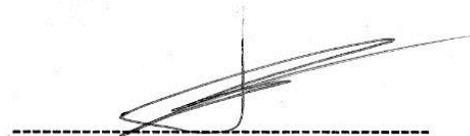
Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr/ Mg: Mg. Fuentes Murillo, Hideth DNI: 07495266

Especialidad del validador: Docente metodólogo

17 de Junio de 2017



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA LOS APRENDIZAJES DE LOS ESTUDIANTES							
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales	X		X		X		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	X		X		X		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña	X		X		X		
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	X		X		X		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes	X		X		X		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	X		X		X		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje	X		X		X		
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	X		X		X		
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X				
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	X		X		X		
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	X		X		X		
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	X		X		X		
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas	X		X		X		
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X		
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales	X		X		X		
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna	X		X		X		
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder	X		X		X		
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD							
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela	X		X		X		
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	X		X		X		
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	X		X		X		
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X		
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X		
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4:DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE							
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	aprendizaje de todos sus estudiantes.				
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	✓	✓	✓	
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	✓	✓	✓	
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	✓	✓	✓	
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay

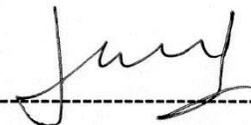
suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr/ Mg: Dr. Guillermo Barboza Morante DNI: 040.841.92

Especialidad del validador: Docente investigador

10 de junio de 2017



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA LOS APRENDIZAJES DE LOS ESTUDIANTES							
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales	✓		✓		✓		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña	✓		✓		✓		
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes	✓		✓		✓		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	✓		✓		✓		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje	✓		✓		✓		
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	✓		✓		✓		
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	✓		✓		✓		
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	✓		✓		✓		
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	✓		✓		✓		
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas	✓		✓		✓		
19	. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	✓		✓		✓		
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	✓		✓		✓		
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales	✓		✓		✓		
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	Si	No	Si	No	Si	No	Aquí no va
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna	✓		✓		✓		
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder	✓		✓		✓		
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela	✓		✓		✓		
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	✓		✓		✓		
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	✓		✓		✓		
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓		
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓		
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4:DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el	✓		✓				

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	aprendizaje de todos sus estudiantes.							
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X		X		X		
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	X		X		X		
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	X		X		X		
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay

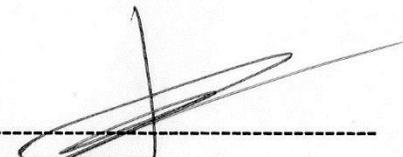
suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr/ Mg: Mg. Fuentes Murillo, Hidelth DNI: 07495266

Especialidad del validador: Docente metodologo

10 de junio de 2017



Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Juan Marciano Charry Aysanoa, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "GERENCIA EDUCATIVA Y APLICACIÓN DEL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. "DANIEL A. CARRIÓN", DISTRITO DE CHANCAY, LIMA 2017" del (de la) estudiante JORGE TRUJILLO, EVELYN LISET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 14 de octubre del 2017

Firma

Juan Marciano Charry Aysanoa

DNI: 04064090



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gerencia educativa y aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la I.E. Daniel A. Carrión, distrito de Chancay, Lima 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación

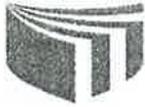
AUTORA:

Br. Evelyn Liset, Jorge Trujillo

Resumen de coincidencias

24 %

1	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	18 %
2	docplayer.es <small>Fuente de Internet</small>	2 %
3	www.slideshare.net <small>Fuente de Internet</small>	2 %
4	www.usergioarboleda... <small>Fuente de Internet</small>	2 %



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

JORGE TRUJILLO EVELYN LISOT

D.N.I. : 41630713

Domicilio : URB. LUCYANO MRE LT 32 - CANABAYLA

Teléfono : Fijo : Móvil : 959062810

E-mail : evelyn.jorge.04@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

JORGE TRUJILLO EVELYN LISOT

Título de la tesis:

GERENCIA EDUCATIVA Y APLICACION DEL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. DANIEL ALCIDES MARRÓN

Año de publicación :

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

checkbox

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

checkbox

Firma : [Signature]

Fecha :

