



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión educativa, desempeño docente y cultura
organizacional en las Instituciones Públicas de la UGEL
07-Lima 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad**

AUTORA:

Mgtr. Reyna Beatriz Maita Pérez

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación

LIMA-PERÚ

2019

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA MAESTRO (A): **MAITA PEREZ, REYNA BEATRIZ**

Para obtener el Grado Académico de *Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN EDUCATIVA, DESEMPEÑO DOCENTE Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA UGEL 07 LIMA 2018

Fecha: 16 de enero de 2019

Hora: 9:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Mitchell Alarcón Díaz

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Alejandro Sabino Menacho Rivera

Firma: 

VOCAL: Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Al mejor regalo con el que Dios me Bendijo enormemente, mis amados hijos Jack y Ángel, un agradecimiento eterno a mi esposo Abel por su apoyo incondicional y comprensión.

Reyna

Agradecimiento

Al Dr. César Acuña Peralta, Rector y fundador de la Universidad César Vallejo, por su compromiso con todos los peruanos, amantes de la investigación y la búsqueda de la verdad, quien me dio la oportunidad de estudiar mi doctorado

De igual forma mi agradecimiento al doctor Luis Alberto Núñez Lira por su incansable apoyo quien con su sabia experiencia me orientó en forma desinteresada, para hacer realidad mi trabajo de investigación

Declaratoria de autenticidad

Yo, Reyna Beatriz Maita Pérez, estudiante de la Escuela de Postgrado, Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Gestión educativa, desempeño docente y cultura organizacional en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018, presentada, en 95 folios para la obtención del grado académico de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, Enero de 2019

DNI:

Presentación

Señores miembros del Jurado:

El presente estudio tiene el propósito dar a conocer la investigación sobre Gestión educativa, desempeño docente y cultura organizacional en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018. Por ello se buscó demostrar la influencia entre las variables de estudio, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad.

El estudio está compuesto por siete capítulos que constan de la siguiente manera, en el primer capítulo presenta la introducción, en el segundo capítulo expone el marco metodológico, en el tercer capítulo presenta los resultados, en el cuarto capítulo expone la discusión, en el quinto capítulo se expone las conclusiones, en el sexto capítulo las sugerencias y en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Índice

	Pág.
Carátula	I
Página del Jurado	li
Dedicatoria	lii
Agradecimiento	lv
Declaratoria de autoría	V
Presentación	Vi
Índice	Vii
Índice de tablas	Viii
Índice de figuras	Ix
Resumen	Xi
Abstract	Xiii
Resumo	Xiii
I. Introducción	14
1.1 Realidad Problemática	15
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	23
1.4 Formulación del problema	45
1.5 Justificación del estudio	46
1.6 Hipótesis	48
1.7 Objetivos	49
II. Método	51
2.1 Diseño de investigación	52
2.2 Variables, operacionalización	53
2.3 Población y muestra	55
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	56
2.5 Métodos de análisis de datos	59
2.6 Aspectos éticos.	59
III. Resultados	61
IV. Discusión	74

V. Conclusiones	80
VI. Recomendaciones	81
VII. Referencias	83
Anexos:	88
Anexo 1: Matriz de Consistencia	
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	
Anexo 3: Certificados de Validación de Instrumentos	
Anexo 4: Base de datos y resultados de prueba de confiabilidad	
Anexo 5: Base de datos y resultados de contrastación de hipótesis	
Anexo 6: Artículo Científico	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Dimensiones e indicadores de la variable independiente gestión educativa	53
Tabla 2.	Dimensiones e indicadores de la variable dependiente cultura organizacional	54
Tabla 3.	Dimensiones e indicadores de la variable dependiente desempeño docente	55
Tabla 4.	Juicio de expertos	57
Tabla 5.	Confiabilidad de los instrumentos	57
Tabla 6.	Juicio de expertos	58
Tabla 7.	Confiabilidad de los instrumentos	58
Tabla 8.	Juicio de expertos	59
Tabla 9.	Confiabilidad de los instrumentos	59
Tabla 10.	Niveles de la variable gestión educativa	62
Tabla 11.	Niveles de la variable gestión educativa por dimensiones	63
Tabla 12.	Niveles de la variable cultura organizacional	64
Tabla 13.	Niveles de la variable cultura organizacional por dimensiones	65
Tabla 14.	Niveles de la variable desempeño docente	66
Tabla 15.	Niveles de la variable desempeño docente por dimensiones	67
Tabla 16.	Resumen de casos	68
Tabla 17.	Resumen de procesamiento de casos	68
Tabla 18.	Información de ajuste de los modelos	69
Tabla 19.	Prueba de hipótesis general	69
Tabla 20.	Información de ajuste de los modelos	70
Tabla 21.	Prueba de hipótesis específica 1	70
Tabla 22.	Información de ajuste de los modelos	71
Tabla 23.	Prueba de hipótesis específica 2	71
Tabla 24.	Información de ajuste de los modelos	72
Tabla 25.	Prueba de hipótesis específica 3	72
Tabla 26.	Información de ajuste de los modelos	73
Tabla 27.	Prueba de hipótesis específica 4	73

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Gastos público en educación 2013 (% del PBI)	15
Figura 2. Niveles de la variable gestión educativa	62
Figura 3. Niveles de la variable gestión educativa por dimensiones	63
Figura 4. Niveles de la variable cultura organizacional	64
Figura 5. Niveles de la variable cultura organizacional por dimensione	65
Figura 6. Niveles de la variable desempeño docente	66
Figura 7. Niveles de la variable desempeño docente por dimensiones	67

Resumen

La investigación presentó como propósito determinar la influencia de la gestión educativa, desempeño docente y cultura organizacional en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018

Dicho estudio empleo el método hipotético deductivo, de diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por los docentes de la Ugel 07 Lima. Se utilizó el muestreo no probabilístico de carácter censal. Para construir, validar y demostrar la confiabilidad de los instrumentos se ha considerado la validez de contenido y de constructo, mediante la Técnica de Opinión de Expertos y su instrumento es el informe de juicio de Expertos de las variables de estudio; se utilizó la técnica de la encuesta y sus instrumentos los cuestionarios, con preguntas tipo Escala de Likert. Para la confiabilidad de los instrumentos se usó Alpha de Cronbach, indicando para la gestión educativa 0,867, cultura organizacional 0,910 y desempeño docente 0,954.

Concluyéndose que la gestión educativa y la cultura organizacional influyen en el desempeño docente en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018, como indica el reporte del R2 de Nagelkerke de 53,8%.

Palabras Claves: Gestión educativa, desempeño docente y cultura organizacional

Abstract

The investigation presented like intention to determine the influence of the educational management in the teaching performance and culture organizacional in the Public Institutions of the UGEL 07 - Lima 2018

The above mentioned study used the deductive hypothetical method, of not experimental, transverse design. The population was constituted by the teachers of the Ugel 07 Lima. The sampling was used not probabilístico of required character. To construct, to validate and to demonstrate the reliability of the instruments it has been considered to be the validity of content and of construct, by means of the Skill of Experts' Opinion and its instrument it is the report of Experts' judgment of the variables of study; there used the skill of the survey and its instruments the questionnaires, with questions type Escala de Likert. For the reliability of the instruments Alpha de Cronbach used, indicating for the educational management 0,867, culture organizacional 0,910 and teaching performance 0,954.

Ending that the educational management and the culture organizacional influence in the teaching performance in the Public Institutions of the UGEL 07 - Lima 2018, as it indicates the report of the R2 of Nagelkerke of 53, 8 %.

Words Fix: Educational management, teaching performance and culture organizacional

Resumo

A investigação apresentada como intenção de determinar a influência da gestão educativa na realização docente e cultura organizacional nas Instituições Públicas de UGEL 07 - Lima 2018

O acima mencionado estudo mencionado usou o método hipotético dedutivo, de não desenho experimental, transversal. A população foi constituída pelos professores de Lima Ugel 07. A amostragem foi usada não probabilístico do carácter necessário. Para construir, validar e demonstrar a confiança dos instrumentos considerou-se que é a validade do conteúdo e do construto, por meio da Habilidade da Opinião de Peritos e o seu instrumento é o relatório do juízo de Peritos das variáveis do estudo; lá usou a habilidade da pesquisa e os seus instrumentos os questionários, com perguntas datilografam Escala de Likert. Para a confiança dos instrumentos Alpha de Cronbach usou, indicando para a gestão educativa 0,867, cultura organizacional 0,910 e realização docente 0,954.

Terminar em que a gestão educativa e a cultura organizacional influem na realização docente nas Instituições Públicas de UGEL 07 - Lima 2018, como indica o relatório do R2 de Nagelkerke de 53,8%.

Embarço de palavras: gestão educativa, realização docente e cultura organizacional

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En los últimos años se viene dando un fuerte cuestionamiento al accionar del profesorado público en su quehacer laboral debido al deficiente aprendizaje de los estudiantes, determinado por los magros resultados obtenidos en las evaluaciones nacionales e internacionales llevadas a cabo. Aunque al comienzo se pretendió establecer una relación de causa efecto entre el bajo rendimiento escolar y la enseñanza brindada por parte de los profesores supuestamente deficientes; pero si analizamos seriamente encontramos que existen otros factores que inciden en la calidad educativa que el estado peruano no ha podido solucionar a lo largo de nuestra historia; entre los cuales podemos señalar; el aspecto político, económico, social y moral.

Por lo tanto en el aspecto político se requiere la decisión política de todos los partidos políticos, organizaciones empresariales y civiles con una visión compartida a largo plazo mínimo de 20 años para lograr una educación de calidad con equidad. Desde el 2002 se pretende elevar la inversión pública en educación, tal como lo planteo el Acuerdo Nacional de Educación que para el año 2011 el presupuesto debe ascender al 6% del PBI con incrementos anuales del 0.25%, sin embargo han pasado más de 15 años y el presupuesto del sector educación para el 2017 es de 3.7% del PBI, siendo este insuficiente para cubrir las exigencias de los estándares internacionales. Mientras que Brasil destinaba el 8.3% de su PBI en gastos para educación en el 2013. A continuación se presenta la figura que detalla

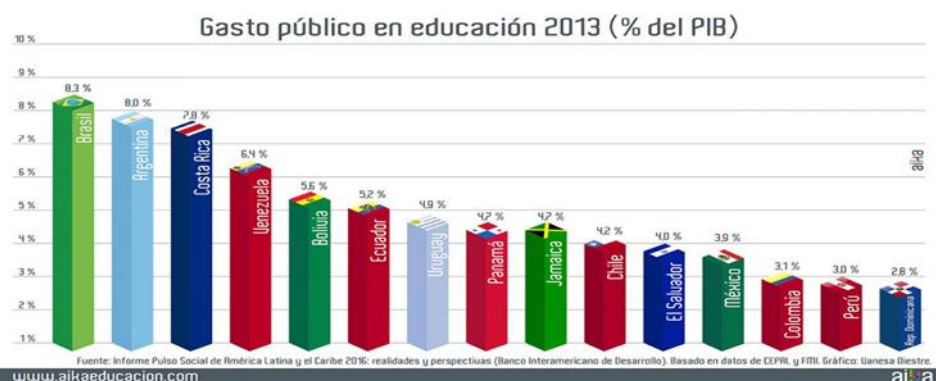


Figura 1. Gasto público en educación 2013 (% del PBI)

Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo (BID, CEPAL Y FMI.2013)

Somos un país con una desigualdad histórica que no hemos sido capaz de eliminar la pobreza y pobreza extrema, porque actualmente el progreso económico no proviene del capital humano; proviene de la disponibilidad de los recursos naturales sujetos a la variación de precios del mercado internacional y no de la calidad profesional técnica o científica de las personas. Si el progreso económico no depende de las capacidades humanas es difícil el progreso de la sociedad y menos la reducción de las desigualdades.

Finalmente tenemos la corrupción que afecta desde la época colonial hasta la actualidad a las instituciones públicas tal como señala Quiroz (2014) que el 40% del presupuesto nacional se pierde por este problema. Un país en vías de desarrollo debe crecer al 8% para salir de la pobreza. De esta forma, más o menos la mitad de la falta de desarrollo en el Perú se debe a la corrupción. No es la única causa, pero sí una de las principales.

Prosiguiendo con el análisis de la problemática relacionado con la educación arribamos hacia el ámbito de la gestión educativa que se desarrolla en las instituciones educativas publicas encontrando en ellas el modelo organizacional desarticulado entre las acciones administrativas de las pedagógicas, determinando una organización rígida que impide el desarrollo de innovaciones sean internas o externas. Las relaciones sociales dentro de las instituciones educativas son pensadas bajo el esquema jurídico del reglamento y solo se valora si se ajustan a la norma. Esta situación no propicia la mejora del clima institucional, tampoco las relaciones de cooperación perjudicando la cultura organizacional.

Por otra parte tenemos el desempeño docente que en estos últimos años han sido muy cuestionados; sin embargo no analizamos que los maestros desempeñan su labor en un contexto muchas veces de peligrosidad, en instituciones con carencia de infraestructura, escasa consideración social y percibiendo bajos salarios en relación a otros servidores públicos; esta situación muchas veces no alienta a los jóvenes egresados más calificados de la secundaria se interesen ser profesores.

El Ministerio de Educación impone una inadecuada capacitación, lo cual no permite cumplir la propuesta de educación de calidad para todos. Si bien en nuestro país se ha logrado mejorar el acceso a la educación por lo tanto tiene que ir acompañado con la mejora de la calidad con equidad, pero esto no se ve reflejado porque los resultados de las evaluaciones nacionales muestran las diferencias que existe entre los niños de la Región Moquegua con los más altos rendimientos frente a los niños de la Región Loreto con más bajo rendimiento.

Si vemos los resultados de la evaluación a nivel internacional de la prueba PISA en el 2015 se ha logrado un pequeño incremento en relación al 2012; pero estos magros resultados no son suficientes para lograr transformar la sociedad y lograr una inserción en un mundo globalizado.

Como parte de la implementación de las políticas públicas en nuestro país se da la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial; para complementar lo señalado en esta norma sobre la evaluación del desempeño docente se emite la Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED llamado Marco del Buen Desempeño Docente, cuya finalidad es revalorar el ejercicio docente y permitir a los estudiantes que logren los aprendizajes fundamentales basados en la competencia y valoración de su identidad; la misma que otorga incrementos salariales sustantivos según el nivel magisterial y la carga horaria laboral, pero siguiendo una evaluación periódica del desempeño profesional.

Ante este panorama de cambios y propuestas, la presente investigación examina qué efectos ha tenido la gestión educativa y la cultura organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas.

El trabajo de investigación se realizó en las instituciones educativas públicas del distrito de Santiago de Surco pertenecientes a la (UGEL 07) que es una instancia de ejecución descentralizada que depende de la Dirección Regional de Educación de Lima (DRE Lima), que coordina labores y funciones con las entidades educativas asignadas cuya jurisdicción abarca los distritos limeños de San Borja, San Luis, Santiago Surco, Miraflores, Barranco, Chorrillos y Surquillo.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos internacionales

Cuberos y Vivas (2017) en la investigación titulada “Relación entre didáctica, gerencia y el uso educativo de las TIC, el objetivo fue determinar la relación existente entre didáctica, gerencia y el uso educativo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en las instituciones de Educación Básica Secundaria del Municipio San José de Cúcuta-Norte de Santander, beneficiadas por el Programa Gubernamental Computadores para Educar en Colombia; esta fue realizada en el 2015. El enfoque metodológico utilizado fue mixto, la información se recogió mediante las técnicas encuesta escrita y entrevista oral; como instrumentos: el cuestionario estructurado y el guion de entrevista aplicado a 168 profesores y 14 gerentes educativos, respectivamente. Para el análisis de los datos se emplearon métodos estadísticos y de análisis de contenido, fundamentado filosóficamente en la transmodernidad. Los resultados evidencian una relación sinérgica incipiente entre la didáctica, gerencia y el uso educativo de las TIC derivada de la escasa formación, tanto del profesorado, como de los gerentes en competencias técnico-didácticas y de gestión, lo cual puede verse como una medición en pleno desarrollo del programa gubernamental Computadores para Educar, para la toma de decisiones pertinentes a los ajustes necesarios cónsonos con el propósito para el cual fue creado hacia la transformación institucional a favor de la calidad educativa.”

Giménez (2016) en la investigación titulada “*el papel de la gestión de centros educativos en un modelo de aprendizaje basado en competencias*”, se estructura en dos grandes apartados: en primer lugar, se caracteriza el modelo de aprendizaje basado en competencias y, luego, se analiza la gestión educativa estratégica como alternativa a la gestión tradicional, con énfasis en la competencia de liderazgo. Se tratarán de establecer líneas de sinergia entre este modelo educativo y la gestión de centros; es decir, se presenta el enfoque de las competencias como modelo de enseñanza-aprendizaje y como aporte que ilumina a la gestión educativa.”

Rodríguez (2015) en la investigación titulada “*La Gestión Educativa para el Desarrollo de la Dimensión Pedagógica – Curricular*”, tiene por objetivo determinar

la relación entre las variables indicadas, para lo cual se realizó una investigación cuantitativa, descriptiva y de campo, se asumió como población objeto de estudio a todo el personal que labora en la institución. Como resultado se obtuvo que, existe debilidad en los programas de capacitación y actualización para los docentes, falta de apoyo real con los casos de los estudiantes que presentan problemas de aprendizaje y poca motivación al personal docente”

Girón (2014) En su trabajo de investigación titulado “Acompañamiento pedagógico del Supervisor Educativo en el Desempeño Docente de la Universidad Rafael Landívar-Guatemala, teniendo como objetivo: Determinar la influencia del acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente. El estudio presentado es de tipo descriptivo –cuantitativo, utilizando como técnica la entrevista y como instrumento el cuestionario, llegando a la siguiente conclusión: El acompañamiento pedagógico tiene incidencia en el desempeño docente debido a que a través de este proceso se estimula a los docentes para que desarrollen sus habilidades pedagógicas. Donde se evidencia que los docentes en un porcentaje del 48% indican que el supervisor educativo casi siempre lleva el registro del personal docente, asimismo un 30% manifiesta que si existe control del personal docente, sin embargo existe un porcentaje de 11% considera que no hay control a los docentes.

1.2.2. Trabajos previos nacionales

Daga (2018) La investigación titulada “*La gestión educativa en los procesos presupuestarios del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Oyón*”, tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión educativa en el proceso presupuestario. El método fue de hipotético -deductivo y regresión logística binomial, tipo de investigación básica de enfoque cuantitativo; con el diseño transeccional – correlacional/causal. La población de estudio estuvo conformada por 80 estudiantes, total del universo en las tres carreras profesionales. La técnica empleada fue encuesta y el instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario. Finalmente, el análisis descriptivo dio como resultados que la gestión educativa influye significativamente en los procesos presupuestarios del instituto de Educación Superior Tecnológico Público, 2017, habiéndose obtenido un valor wald

(contraste de hipótesis) de 24.151 a un grado de libertad a un nivel de significancia 0.000. Con respecto a los recursos ordinarios se ha obtenido los mismos valores teniendo un nivel de significancia 0.000 y con respecto a los recursos directamente recaudados se obtiene un valor significativo de influencia de 11.587 a un grado de libertad, con nivel de significancia 0.001.”

Alvarado (2018) en la tesis titulada “*Gestión educativa institucional y gestión de recursos humanos en la satisfacción del usuario en una institución educativa, lima – 2017*”, cuyo objetivo es establecer la influencia entre la gestión educativa institucional y la gestión de recursos humanos en la satisfacción del usuario (docentes), de la Institución Educativa Emblemática y Benemérita Nuestra Señora de Guadalupe, 2017. La investigación fue de tipo básica con un nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y método hipotético deductivo. La muestra estuvo conformada por 110 docentes y 30 administrativos, haciendo un total de 140 trabajadores de la institución Educativa Emblemática y Benemérita Nuestra Señora de Guadalupe, 2017. Fueron evaluados con un cuestionario sobre la gestión educativa institucional, gestión de recursos humanos y satisfacción del usuario. Luego de realizar el análisis estadístico correspondiente, los resultados mostraron a un nivel de significancia de 0,05 que la gestión educativa institucional y la gestión de recursos humanos influyen significativamente en la satisfacción del usuario en la Institución Educativa Emblemática y Benemérita Nuestra Señora de Guadalupe, 2017, esto según la adecuación y bondad de ajuste, en los cuales se observó que el modelo de regresión lineal múltiple fue adecuado para analizar la influencias de gestión educativa institucional y la gestión de recursos humanos en la satisfacción del usuario; en el caso de la bondad de ajuste se observó que el 74,1% de variación de la satisfacción del usuario dependen de la gestión de recursos humanos y la gestión educativa institucional.”

Flores (2017) La investigación titulada “*Gestión educativa del director y desempeño docente en el IST AMAZONICO, Tarapoto San Martín, 2017*” tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución en estudio. El diseño utilizado fue el descriptivo correlacional, se trabajó con una muestra poblacional de 42 individuos; a los cuales se aplicó dos cuestionarios, los mismos que fueron validados previamente. Los resultados obtenidos, del Chí Cuadrado por fórmula – “Observado” fue de 45.063, que fue mayor que el Chí tabular con 6 grados de libertad con un puntaje de 12.592, por lo que se rechazó la hipótesis nula con un 95% de confianza y se aceptó la hipótesis planteada; donde la conclusión indica que existe relación entre la gestión educativa del director y el desempeño docente del instituto en estudio.”

Castro (2016) en la tesis titulada: “*Gestión educativa estratégica y aprendizaje organizacional en instituciones educativas del nivel secundaria, zona urbana de Chancay, UGEL 10, Huaral 2016*”, tuvo como objetivo determinar el nivel de la relación que existe entre la Gestión educativa estratégica y Aprendizaje organizacional en Instituciones Educativas del Nivel Secundaria, zona urbana de Chancay, UGEL 10, Huaral 2016. Se empleó el método hipotético-deductivo y el diseño es no experimental, correlacional transversal, ya que determina la relación que existe entre las variables a estudiar. La población fue de 151 docentes con una muestra de 109, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y dos cuestionarios, el primer instrumento a gestión educativa estratégica con cinco dimensiones y un total de 33 ítems, tomados de Ponte y Quispe (2014), el segundo instrumento correspondiente al aprendizaje organizacional con cuatro dimensiones y 28 ítems, propuesto por Garzón (2008). Se aplicó una muestra para determinar la confiabilidad del instrumento de gestión educativa estratégica, cuyo resultado de confiabilidad de Alfa de Cronbach arrojó un coeficiente de confiabilidad de .977 indicando que el instrumento tiene alta confiabilidad, así también para el aprendizaje organizacional la confiabilidad de Alfa de Cronbach, el coeficiente de confiabilidad fue de .973 lo que indica que el instrumento tiene alta confiabilidad. Se concluye que, existe relación positiva entre gestión educativa estratégica y aprendizaje organizacional en Instituciones Educativas del nivel secundaria, zona urbana de Chancay, UGEL 10, Huaral 2016 ($\rho = .732$ y $\text{Sig.} = .000$).”

Salinas (2014) en su investigación titulada *“La calidad de la Gestión y su relación con la práctica Docente en el nivel secundario de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú, Juan Linares Rojas, Oquendo, Callao-2013”* en la Universidad Mayor de San Marcos, teniendo como objetivo Determinar la relación que existe entre la calidad de la Gestión pedagógica y la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Publica PNP “Juan Linares Rojas” Oquendo, Callao-2013. En su investigación utilizo como metodología el enfoque cuantitativo de corte transversal, correlacional, como técnica utilizo la encuesta y como instrumento el cuestionario estructurado que contiene la batería de preguntas en base a los indicadores de la variable. Llegando a la siguiente conclusión: que existe una relación significativa entre la calidad de la gestión pedagógica con la práctica docente, la significancia es 0.01 es decir se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna general, se afirma que existe correlación significativa entre ambas variables. Con relación a la dimensión Gestión pedagógica, se aprecia que el 51,2% de los docentes evaluados afirma que la gestión estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2021 se realizó en un nivel regular de calidad. En menor proporción, el 37,5% de la muestra de docentes señala que se desarrolló en un buen nivel; y el 11,3%, que se efectuó en un nivel deficiente de calidad.

Yábar (2013), en su tesis titulada *“La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado”*, teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima., Lima. En su investigación utilizo el enfoque cuantitativo de tipo Correlacional, utilizando el diseño Cuasi experimental; aplico un cuestionario estructurado. Llegando a una conclusión que la Gestión Educativa se relaciona con la práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Bases teóricas de la variable gestión educativa

Concepto Básico de Gestión

“El termino gestión, según la Real Academia Española, proviene de gestionar: Hacer diligencias conducentes al logro de un negocio. (...) gestión es un proceso

que permite a un individuo preparado con habilidades y competencias laborales conducir un organismo social productivo”.

Casassus (1997) “gestión es una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la organización considerada. (...) para lograr lo que se desea”.(p.122)

Hernández (2012). Por otra parte establece un vínculo entre gestión y administración. “Gestión, por un lado, implica conocer el entorno, conceptualizarlo y generar las directrices estratégicas; (...) y la administración contribuya a la organización interna. Esta conjunción permite que las empresas aprovechen sus recursos con eficiencia y logren sus objetivos con eficacia” (p.3)

Se puede afirmar que el gerente es una persona preparada, comprometida con las organizaciones dedicadas a negocios que prioriza los resultados económicos, mientras que el administrador esta vinculadas con organizaciones subsidiadas ejemplos fundaciones, instituciones educativas, universidades etc. Que no necesariamente tiene generar más dinero del que ha recibido.

Gestión educativa

Para Montoya (2010) la gestión educativa es el “conjunto de acciones y procesos de planificación curricular, organización académica, ejecución de los procesos pedagógicos, control y evaluación, que deben orientarse al logro de los objetivos propuestos en el PEI el PCI, garantizando mejorar el servicio y la calidad educativa.” (p.52)

Es un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución educativa logre sus objetivos y metas. Una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos. Una buena gestión es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos.

En otras palabras, es fundamental lograr que todos "remen hacia el mismo lado" para lograr lo que se quiere, y mejorar permanentemente. (Ministerio de Educación Nacional de Colombia.2007)

Según Ruiz (2007) gestión educativa son "acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad. El ámbito nacional, regional y se articulan con otras políticas públicas (p.5)

Desde un punto de vista más ligado a la teoría organizacional, la gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales.

Gestión Administrativa

Para Chiavenato 2014 "Gestión de la administración es el proceso de planear, organizar, liderar y controlar el trabajo de los miembros de la organización y de utilizar todos sus recursos disponibles para alcanzar los objetivos organizacionales que han sido definidos" (p.8)

Además, Terry (1984) señala que existen cuatro elementos importantes que están relacionados con la gestión administrativa:

Planeación: implica que los gerentes piensan con antelación en sus metas y acciones y que se basan sus actos en algún método, para alcanzar sus objetivos.

Organización: Es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización de tal manera que estos puedan alcanzar las metas.

Dirección: Implica mandar, influir, coordinar y motivar a los empleados para que realizan tareas esenciales.

Control: Es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas con la finalidad de corregir y mejorar.

Para Munch (2013) “toda institución requiere de un modelo de gestión administrativa que sea más eficiente para poner en operación el plan estratégico educativo; (...) estableciendo manuales de operación, programación semestral, anual; los presupuestos, mantenimiento de instalaciones, la construcción de obras de adaptación”. (p.78).

Gestión Pedagógica

Según Freeman (1994) “La Gestión Pedagógica es el proceso participativo, planificado y organizado por medio del cual el director, (...), motiva e involucra a la comunidad educativa a aunar esfuerzos y voluntades en función de lograr que todos los estudiantes aprendan para la vida.

Batista (2007) Gestión Pedagógica es un proceso que garantiza La coordinación, orientación, regulación y evaluación de las acciones didácticas y de carácter socio-psico-pedagógicas que realiza el colectivo mediante un trabajo metodológico y personalizado a través de cuya relación se manifiesta la dialéctica que determina el carácter consiente, sistémico e integrador de este proceso de formación integral de los estudiantes.

Las acciones pedagógicas que realiza el maestro es coordinado mediante un trabajo en equipo colegiado que se desarrolla en las respectivas áreas curriculares, que son monitoreados y acompañados por los directivos con el objetivo de lograr la mejora de la calidad educativa.

Gestión Pedagógica son la práctica recurrente que permiten a la IE asegurar la coherencia de su propuesta curricular con el PEI. El Marco Nacional de la política educativa y las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes. Ello incluye el diseño de una propuesta curricular. Su puesta en práctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje en las aulas, su evaluación y retroalimentación, y a partir

de las experiencias, la observación y reflexión del trabajo en el aula con los docentes. Ministerio de Educación del Ecuador (2012).

Gestión escolar es un proceso que enfatiza la responsabilidad del trabajo en equipo e implica la construcción, diseño y evaluación del quehacer educativo. Es entendida como la capacidad de generar nuevas políticas institucionales, involucra a toda la comunidad escolar con formas de participación democráticas que apoyan el desempeño de docentes y directivos a través del desarrollo de proyectos educativos adecuados a las características y necesidades de cada escuela.

Modelos de Gestión

Menciona Drucker (1997) “Actualmente es una etapa donde la velocidad del cambio obliga a las personas y organizaciones realizar las cosas de una manera diferente a lo acostumbrado, estas modificaciones se dan con la aparición de nuevos productos, servicios y una mejor comunicación” (p.41)

Además, Casassus (1997) señala que las organizaciones han venido utilizando diferentes modelos de gestión durante estos últimos 70 años; instrumentos que han permitido el cambio institucional y estos modelos son: el normativo, el prospectivo, el estratégico, el estratégico situacional, calidad total, reingeniería y comunicacional. (p.18)

La Visión Normativa (1950-1960)

(Casassus1997) Señala que en los años 50 y 60 hasta inicios de los 70, la planificación en la región estuvo dominada por la visión “normativa”. Fue la época donde se iniciaron los planes nacionales de desarrollo y se diseñó los planes educativos. (...) (p.19).

La Visión Prospectiva (1970)

Como señala Casassus. (1997) A inicios de los años 60 se constató que el futuro realizado no coincidía con el futuro previsto en la década anterior. La crisis cristalizada por el aumento del precio del petróleo en 1973 marcó un quiebre en las técnicas de la previsión clásica expresada en la visión normativa. En la visión

prospectiva, se establece que el futuro no se explica necesariamente sólo por el pasado. También intervienen las imágenes del futuro que se imprimen en el presente.(...) Observemos que se ha pasado de un futuro único y cierto, hacia un futuro múltiple e incierto. (p.20).

La Visión Estratégica (1980)

Como menciona Casassus.(1997) (...).Pero la estrategia posee tanto un carácter estratégico (normas) como táctico (los medios para alcanzar lo que se desea). La gestión estratégica consiste en la capacidad de articular los recursos que posee una organización (humana, técnica, material y financiera) (p.21).

La visión estratégico-situacional (1985)

Casassus (1997) afirma que La crisis petrolera de los años 70 repercute en América Latina a inicios de los 80 generando crisis financiera e inestabilidad social .En ese contexto se introduce el tema situacional, además se plantea la viabilidad técnica, económica, organizativa e institucional (p.21, 22)

La visión de la calidad total (1990)

Como señala Casassus (1997) A inicios de los años 90 aparece una situación nueva preocupada por la calidad Y el resultado del proceso educativo donde se reconoce el derecho de los usuarios a exigir un servicio de calidad de acuerdo a sus necesidades (p.22).

En esta década el gobierno promueve la inversión privada en la educación, que genera la aparición de instituciones educativas particulares que dio lugar a la competencia con las instituciones educativas del estado generando una deserción escolar de las escuelas pública.

La Visión de la Reingeniería (1990)

Como menciona Casassus (1997) La perspectiva de la reingeniería se sitúa en el reconocimiento de contextos cambiantes dentro de un marco de competencia global. En esta perspectiva se pueden distinguir tres aspectos de cambio. En primer lugar, se estima que las mejoras no bastan. No sólo se trata de mejorar lo que existe

sino que se requiere un cambio cualitativo. Por otra parte, también se reconoce que los usuarios tienen, por intermedio de la descentralización, la apertura del sistema y debido a la importancia que ella ocupa en las vidas de las personas y de las naciones los usuarios tienen a la vez mayor poder y mayor exigencia acerca del tipo y calidad de la educación que esperan. (p.23).

La Visión Comunicacional (1995-2017)

Desde mediados de la década del 90 hasta la actualidad a ocurrido cambios en la forma como se comunican las personas, donde los sistemas de información y comunicación han creado un mundo sin fronteras y una economía globalizada

En este contexto Casassu. (1997). Señala que “la perspectiva lingüística, el rediseño organizacional supone el manejo de destrezas comunicacionales siendo los procesos de comunicación que facilitan o impiden que ocurran las acciones deseadas. La gestión aparece como el desarrollo de compromisos de acción obtenidos de conversaciones.” (p.24).

Dimensión de la Gestión educativa

Recordemos que el concepto de gestión educativa hace referencia a una Organización sistémica, por lo tanto, se denomina dimensión de la gestión educativa a la interacción de diversos aspectos o elementos presentes en la vida cotidiana de la escuela. UNESCO. (2011, p.32).

Dimensión 1: gestión intra institucional

Esta dimensión permite identificar la organización de los actores de la comunidad educativa para el buen funcionamiento interno de la institución. Ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura en cada Institución Educativa. “Entre estos aspectos se consideran tanto los que pertenecen a la estructura formal (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios) como los que conforman la estructura informal (vínculos, formas de relacionarse, y estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución)”.

Dimensión 2: Pedagógica

Es el proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que conforman la enseñanza-aprendizaje” (UNESCO 2011 p.36). Esto incluye el enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos. Comprende también la labor de los docentes, las prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre otras.

Dimensión 3: Administrativa

“Es el proceso donde se integra los recursos humanos, materiales, económicos, de tiempo (...), asimismo, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza aprendizaje”. (UNESCO 2011.p.36).

Esta dimensión busca en todo momento conciliar los intereses individuales con los institucionales, de tal manera que se facilite la toma de decisiones que conlleve a acciones concretas para lograr los objetivos institucionales. En esta dimensión se incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje.

1.3.2. Bases teóricas de la variable cultura organizacional

Definición conceptual

Para Robbins (2008), “la cultura organizacional es un sistema de significados que comparten todos los miembros de la institución y la distingue de otras.” (p. 56)

Para Koontz (2007), “la cultura es el modelo general de conductas, ideas y valores que comparten sus integrantes. La cultura se infiere a partir de lo que dicen las personas, lo que hacen y lo que piensan en un ambiente organizacional”. (p.202)

Schein (1992), “es un patrón de datos básicos descubiertos o desarrollados por un grupo de personas para que puedan manejar y resolver su integración dentro y fuera de ésta.” (p 78)

La cultura es algo que es compartido por los miembros de la organización, que influye en la manera en que estos se comportan y que diferencia sustancialmente a una organización de otra.

Poello, Cruz y Torres (2007) afirman que:

La cultura organizacional es un concepto inherente a la teoría del comportamiento organizacional, derivada de la escuela de las relaciones humanas. Los elementos que conforman la cultura organizacional se constituyen en valores, creencias, hábitos, costumbres, tradiciones, entre otros que permiten caracterizar la conducta de los integrantes de la organización en su conjunto. (p. 6)

Componentes de la cultura organizacional

Para Robbins (2008), existen cuatro elementos que se detallan a continuación:

Rituales.- Son acciones o ceremonias repetidas de actividades que expresan los valores de una organización, señalando a los integrantes más importantes o necesarios para el desarrollo de la institución.

Historias.- Son las narraciones de hechos acontecidos desde los inicios con los fundadores y que pueden o no afectar el futuro de la institución y de las decisiones que se tomen en los más altos cargos, es el mantener el pasado en el presente.

Símbolos materiales.- Son las cosas materiales o distintivos que se otorgan a los empleados para distinguir a los de mayor o menor jerarquía, estos pueden ser oficinas, mobiliario, formas de vestir, etc.

Lenguaje.- Es la forma como se identifica a los integrantes de una cultura o sub cultura, ayuda a conservar y unificar a sus miembros, podríamos decir que es un idioma creado por un grupo social cuyos términos le pertenecen, solo ellos lo conocen y la mantienen vigente aún con el transcurrir del tiempo. (p. 125)

Para Robbins (1996), está conformado por:

Los valores.- “Son convicciones fundamentales de que un modo de conducta o estado final de existencia es preferiblemente, desde el punto de vista social o personal, a otro modo contrario o estado de existencia”. (p.635).

Costumbres.- “Se define como el hábito o el conjunto de usos que posee un país o un individuo, la cual permite diferenciarlo de los demás”. (p. 625).

Para Alvarado (2003), los elementos de la cultura organizacional son:

Los valores.- Orientados al funcionamiento de la institución, y que puede estar considerado en el Proyecto Educativo Institucional (P.E.I.) o en otros documentos que permiten la integración a la vida organizacional.

Las creencias.- Diversas situaciones que permiten la existencia de la organización, referidas a la sociedad, educación, calidad, profesión y competitividad, etc.

Los rituales.- Son acciones repetitivas en las actividades institucionales tales como formaciones, ingresos al aula, ceremonias.

La tradición.- Son los hechos y acciones destacadas, que se dan a través de los años, dándole un valor agregado a la institución que la distingue de las otras.

Los símbolos.- Son expresiones y representaciones visibles que caracterizan a la institución, tales como (vestimenta, colores, escudo, himno y comportamientos). (p. 135)

La cultura se transmite por medio del aprendizaje, la herencia, las costumbres, la historia y otros elementos que la rigen y tienen que ser observados de generación en generación; en este contexto, los nuevos integrantes tienen que identificarse con los esquemas y normas existentes de la entidad a la que pertenecen.

Tipos de cultura

Para Robbins (2008) afirma “que existe una cultura dominante que expresa los valores centrales que comparten la mayoría de los miembros de la organización, creándose a su vez subculturas dentro de la organización para reflejar problemas situaciones o experiencias comunes que enfrentan los miembros. (p. 435)

Cultura fuerte.- Cultura en que los valores centrales se sostienen con intensidad y se comparten ampliamente. En donde la administración deberá preocuparse menos por establecer reglas y reglamentos formales para guiar la conducta de los empleados. También dice Robbins que a la cultura fuerte se le conoce como cultura dominante.
Cultura débil.- Existe mucho desperdicio de tiempo, los empleados no saben por dónde empezar, por lo cual se hace necesario la implementación de reglas y reglamentos formales que orienten o guíen la conducta de los trabajadores, es decir se debe trabajar para la formalización y para que disminuya la propensión de los empleados a abandonar la organización. (pp. 450 – 451)

Características de la cultura organizacional

Para (Robbis(1999)“...es un sistema de significados compartidos por parte de los miembros de una organización y que distingue a una organización de las otras. Este

sistema de significados compartidos origina la serie de características centrales que valora la Organización". (p. 235) Estos elementos son:

Identidad de sus miembros: Es el grado en que los trabajadores se identifican con la organización. Énfasis en el grupo: Las actividades de trabajo se organizan en relación a grupos y no a personas. Enfoque hacia las personas: Es el grado en que las decisiones de la administración toman en consideración las repercusiones que los resultados tendrán en los miembros de la organización. La integración de unidades: Se instruye que las unidades de la organización trabajen de manera coordinada e independiente. El control: Establece el uso de reglas el uso de reglas, procesos y Supervisión para el control de la conducta de los empleados. Tolerancia al riesgo: Es el grado que se le permite a los empleados para que sean innovadores, arriesgados y agresivos. Los criterios para recompensar: Es el grado en que se distribuyen las recompensas; entre los que podemos mencionar el aumento de sueldos y ascensos, de acuerdo con el rendimiento del empleado y no con su antigüedad , favoritismo y otros factores ajenos al rendimiento. Tolerancia al conflicto: Es el grado en que se fomenta que los empleados traten abiertamente sus conflictos y críticas. El perfil hacia los fines o los medios: Es el grado en que la administración se perfila hacia los resultados o metas y no hacia las técnicas o procesos usados para alcanzarlos. El enfoque hacia un sistema abierto: El grado en que la organización controla y responde a los cambios del entorno externo. (p. 245)

Tipos de cultura organizacional

Hellriegel y Slucum (2004), describe los siguientes tipos de Cultura:

El primer tipo de cultura señalado por los autores es la llamada cultura burocrática, que se caracteriza por:

Valorar la formalidad, las reglas, los procedimientos de operación establecidos como una norma tiene una cultura burocrática. Sus miembros aprecian mucho los productos y servicios al cliente estandarizado. Las normas de comportamiento apoyan la formalidad sobre la informalidad. Los gerentes conciben sus funciones como buenos coordinadores, organizadores y vigilantes del cumplimiento de las reglas y normas escritas. Las tareas, responsabilidades y autoridad están claramente definidas para todos los empleados. Las reglas y procesos de la organización están contenidas en gruesos manuales y los empleados creen que su deber es conducir “según el libro” y seguir los procedimientos legalistas. (p.388)

El segundo tipo de cultura señalado por los autores es la llamada cultura de clan, que se caracteriza por:

La tradición, la lealtad, el compromiso personal, una extensa socialización, el trabajo en equipo, la autoadministración y la influencia social son atributos de una cultura de clan. Sus miembros reconocen una obligación que va más allá del sencillo intercambio de trabajo por un sueldo. Una cultura de clan logra la unidad por medio de un largo y profundo proceso de socialización. Los miembros más viejos del clan sirven como mentores y modelos de función para los más nuevos. (pp. 389- 390)

El tercer tipo de cultura señalado por los autores es la llamada cultura emprendedora, que se caracteriza por:

Altos niveles de asunción de riesgos, dinamismo y creatividad caracterizan la cultura emprendedora. Existe compromiso con la experiencia, la innovación y el estar en la vanguardia. Esta cultura no sólo reacciona rápidamente a los cambios en el ambiente sino crea el cambio. (p.390)

El cuarto tipo de cultura señalado por los autores es la llamada cultura de mercado, que se caracteriza por:

...por el logro de objetivos mensurables y exigentes especialmente aquellos que son financieros y se basan en el mercado (por ejemplo, crecimiento de ventas, rentabilidad y participación en el mercado). Una competitividad enérgica y la orientación hacia las ganancias prevalecen en toda la organización. El individuo es responsable de cierto nivel de desempeño y la organización promete un nivel específico de remuneraciones en recompensa. (p. 390,391).

Dimensiones de la cultura organizacional

De acuerdo a la revisión de los conceptos de Cultura Organizacional que dan los diferentes teóricos como Robbins (2008), Schein (1992) y Koontz (2007), se ha optado por considerar las siguientes dimensiones: Comunicación Organizacional, Liderazgo Gerencial, Nivel de Cumplimiento de los Valores Institucionales y Relaciones Interpersonales.

Dimensión 1: Comunicación Organizacional

La Comunicación organizacional según Robbins y Judge (2010), es la transmisión de significados de un individuo a otro, incluyendo la comprensión que debe existir durante el intercambio de información e ideas en una organización.

Para Martínez de Velasco y Nosnik (2003) afirman que “es el proceso mediante el cual un individuo o grupo de la organización se pone en contacto con otro. La comunicación es una herramienta de trabajo importante con la cual entienden su papel y se desempeñan de acuerdo con él” (p.22)

Así, la comunicación organizacional es una herramienta que permite el movimiento de la información para relacionar sus necesidades e intereses con los de su personal y con la sociedad, sus mecanismos deben estar debidamente estructurados, para que la información sea difundida de manera clara y oportuna,

permitiendo el desarrollo de sus integrantes, es fundamental para el cumplimiento eficaz de los objetivos ya que permite conocer al recurso humano.

Martínez de Velasco y Nosnik (2003), aseguran que la comunicación organizacional se clasifica en comunicación formal e Informal.

Comunicación formal: Mediante la cual se emiten mensajes por canales oficiales, teniendo en cuenta las jerarquías según la estructura de la organización. Estos pueden ser ascendentes, descendentes u horizontales. Comunicación Informal: Es todo tipo de información relacionada a la institución, que es emitida sin seguir las jerarquías o canales establecidos. (p.76)

Dimensión 2: Liderazgo Gerencial

Para Garbanzo y Orosco (2010), establece que el “liderazgo en una gestión moderna de la educación siempre reconoce las exigencias que el entorno le demanda, articula el proyecto educativo con las necesidades y oportunidades nacionales, transformando así la educación en un instrumento pertinente de cohesión social y movilidad.” (p. 45)

Por otro lado, Alvarado (2003), define al liderazgo como “una función de conducir, guiar, dirigir a los colaboradores en base de las ideas, del carácter, del talento, la voluntad y la habilidad administrativa hacia el logro de los objetivos institucionales pre-establecidos.” (p. 72)

El liderazgo es la capacidad para influir, de diferentes maneras, en la conducta de los seguidores llevando a la organización hacia el cambio y facilitando el logro de las metas deseadas. Su esencia es el capital humano que posee la institución. Quienes la ejercen, son personas que cuentan con un perfil idóneo en valores, seguridad y respeto, capaces de planificar las mejores estrategias generando entre los miembros de la institución lealtad, respeto, convicción, conexión y motivación, además, diseña el futuro deseable de la organización y define la manera de conseguirlo.

Para Alvarado (2003) “el ejercicio del liderazgo implica la interacción de por lo menos cuatro elementos fundamentales”. (p. 50)

El Objetivo. - Es el elemento clave, pues todo líder debe tener muy claros los objetivos institucionales, así como los intereses individuales. De esta manera se podrá lograr la supervivencia y desarrollo cualitativo de la institución en su conjunto.

El Poder. - El liderazgo implica una forma de ejercicio del poder que tiene que realizar el líder. Pacheco (1994), sostiene que el poder se puede ejercer mediante cinco formas:

Recompensas. - Es el poder premiador. La aplicación de premios y castigos. - Es el poder coercitivo.

La imposición. - Es el poder legítimo pues se basa en el derecho que tiene por ser líder. El dominio del conocimiento y habilidad del líder. - Es el poder experto. Los atributos personales del líder. - Por lo que tiene seguidores capaces de emularlo, es el poder referente.

Dimensión 3: Nivel de cumplimiento de los Valores Institucionales

Duran (2008), manifiesta que “los valores organizacionales unen e inspiran a los individuos ya que son los dogmas que se establecen en una institución y que van a determinar la actitud o acción frente a determinadas situaciones, estos deben ser internalizados y cada individuo debe ser consciente de su aplicación.” (p. 67)

Por otro lado, Dolan (2008), expresa que en una organización los valores son tanto criterios para la toma de decisiones como promotores de comportamientos, puesto que son “una predisposición para actuar en un determinado sentido, dan sentido a los objetivos y a las instrucciones, ordenan el caos y la incertidumbre y cuando son compartidos se consigue la situación ideal y generan cohesión y eficiencia productiva” (p. 357)

Cuando los valores son compartidos, se unen para crear un sentido de misión en la organización, deben ser interiorizados por todo el personal y no sólo

en los directivos, para que pueda redundar en la eficacia y en el compromiso organizacional. Se inicia con la misión o filosofía de la organización y regresa a ella.

Dimensión 4: Relaciones Interpersonales

Para Lugo y Santil (2005), las relaciones interpersonales “son aquellas interacciones que se refieren al trato y comunicación que se establece en las personas en diferentes contextos y en diferentes intervalos de tiempo”. (p.16), es decir, son el contacto que se establece entre los miembros de una organización cubriendo las necesidades de socialización para lograr individuos satisfechos que sean capaces de colaborar con el cumplimiento de los objetivos planteados.

Tomando en cuenta al autor anterior, podemos definir las relaciones interpersonales como el conjunto de interacciones que se dan entre los individuos de una sociedad, basados en los vínculos existentes (trato); gracias a la comunicación dicha interacción establece reglas y normas para el buen desenvolvimiento del ser humano en la sociedad o en su trabajo, satisfaciendo los objetivos de la organización y las necesidades personales, colaborando eficazmente con las metas planteadas por la organización.

Lugo y Santil (2005), sostienen que la importancia de las relaciones interpersonales radica en su multidimensionalidad, ya que la considera como un producto de la estructura económica, de los hábitos y tradiciones de la sociedad, es lo más importante que existe tanto en lo personal como a nivel organizacional para un adecuado funcionamiento. Las relaciones interpersonales serán mejores siempre y cuando el trato sea prudente y respetuoso.

1.3.3. Bases teóricas de la variable desempeño docente

Definición de evaluación

Ferreres (2006) el concepto de evaluación lo entiende como proceso, así es:

...un proceso continuo, ordenado y sistemático de recogida de información cuantitativa y cualitativa que responde a ciertas exigencias, obtenida a través de diversas técnicas e instrumentos que

tras de ser cotejada o comparada con criterios establecidos permite emitir juicios de valor fundamentados que faciliten la toma de decisiones y que afecten el objeto evaluado. (p. 174).

Como se observa la evaluación es entendida como procesos que te conducen a tomar decisiones de acuerdo a criterios o estándares con la finalidad de la mejora continua en la organización.

Para Martínez (2011) la evaluación es “una actividad política y de dirección, una entrada al complejo mosaico desde el cual las decisiones políticas emergen para planificar, diseñar, implementar y continuar programas para mejorar la condición humana” (p. 6)

Para Dimaté, Tapiero, González, Rodríguez y Arcila (2017) con referencia a la evaluación afirman que:

...la evaluación requiere un proceso más profundo, no de aplicación de instrumentos, sino de reflexión y de la creación de espacios para la construcción de una memoria del proceso educativo. La evaluación tanto de los docentes y de los estudiantes, como de las instituciones educativas se debe trabajar como un sistema articulado que impacte en el mejoramiento de la calidad educativa. Los resultados obtenidos por cada uno de estos actores deben mirarse de manera integral, por cuanto la evaluación del estudiante impacta el trabajo del docente, y, así mismo, al evaluar al docente, se necesita tener como referente la institución donde labora, su contexto, sus dinámicas y las maneras de gestionar el proceso educativo con el fin de generar cambios significativos en el sistema. (p. 94)

El desempeño docente

El trabajo de los educadores en las escuelas tiene un papel fundamental para el desarrollo de una educación de calidad. Y este trabajo esta expresado en su

ejercicio en el aula, donde cada uno debe comprender la teoría, el modelo, el enfoque curricular que va plasmar para lograr el aprendizaje en sus estudiantes.

Sin embargo, la inexistencia armónica de los procesos de formación docente, con los procesos de ejecución curricular se encuentran desarticulados, generando el sistema de la evaluación del desempeño docente no sea el adecuado, apropiado para evaluar el desempeño.

Desde esta perspectiva, Dimaté, Tapiero, González, Rodríguez y Arcila (2017) afirma que la evaluación debe tener la capacidad de:

...integrar la magnitud de las dimensiones del desempeño del docente. La acción del educador configura un entramado de procesos, apropiaciones, enfoques y contextos diversos que se expresan en la práctica pedagógica y se desarrollan con poblaciones diferentes; lo multidimensional hace referencia a la realidad del desempeño del educador. Por su naturaleza, este es cambiante, lo componen muchas dimensiones y niveles distintos en los que se expresan grados diferentes de comprensión de las dinámicas de las comunidades en las que intervienen y la complejidad que se expresa en las tensiones que generan los objetos que ordenan la práctica pedagógica del educador. (p. 86)

Para Morán (2016), citado por Tapia y Típula (2017), el proceso de la evaluación docente:

...no consiste en aplicar un método determinado por su valor psicométrico o un ejercicio de cálculos numéricos y ponderaciones. Se trata de documentar evidencias explícitas sobre el desempeño docente para identificar aquellas competencias desarrolladas y las que requieren ser fortalecidas. Demanda información de diferentes fuentes, un juicio profesional y una toma de decisiones por consenso de expertos. Por tanto, la evaluación de desempeño docente no es

una acción en un momento concreto, es un proceso con una estrategia bien planificada, ejecutada, evaluada y retroalimentada. (p. 3)

Para Saravia (2011), citado por Tapia y Típula (2017), “es el conjunto de cualidades internas que le permiten sostener y aplicar un discurso científico desde el cual genera procesos de aprendizaje permanente en sentido personal y grupal con visión innovadora hacia un desarrollo proactivo e integral de su profesionalidad. El contenido operativo que da cuerpo a esta definición se apoya en cuatro pilares: científica, técnica, personal y social.” (p. 4)

Zabalza (2010) considera para la evaluación del desempeño docente los siguientes aspectos:

a) diseño y planificación de la docencia es determinar la estructura completa del programa: contextualización, objetivos, contenidos, metodología, evaluación y bibliografía. b) El uso del espacio, se caracteriza por el equilibrio entre elementos móviles, semimóviles y fijos, implementado con mobiliario ergonómico y recursos didácticos de calidad. c) La selección de contenidos considera: presentación, incorporación de organizadores, relación con otras materias y visión de conjunto - elemento. d) Los materiales de apoyo para los estudiantes (guías, dossiers, información complementaria) e) La metodología didáctica, tiene que ver con el estilo de aproximación a los contenidos, grado de dependencia-independencia de la sesión e interacción entre los alumnos. f) La incorporación de nuevas tecnologías y recursos diversos, constituye un plus en la docencia, (...); también dependerá de la edad, experiencia, actitudes del profesor. g) La atención personal a los estudiantes, es el papel de los docentes establecer una relación humana con su estudiante. h) Las estrategias de coordinación con los colegas, los docentes tienden a actuar de una forma autónoma e individualista; deben plantearse el reto de la colegialidad para mejorar los resultados formativos. i) El

sistema de evaluación constituye la apreciación del aprendizaje del alumno y de certificación de las habilidades. Finalmente, j) Mecanismo de revisión del proceso que es una práctica enriquecedora de reevaluar la planificación, ejecución, resultados y revisión para plantear una propuesta de reajustes. (p. 6)

El desempeño docente para poder calificarlo como bueno, influyen un conjunto de factores que van a determinar la calidad del sistema educativo. Entre los factores podemos afirmar que contenidos curriculares, que dan concreción y coherencia.

Sin embargo, para Martínez (2017)

La función del sistema educativo es reproducir las estructuras económicas, sociales y culturales. En sentido inverso, se podría afirmar que el sistema educativo es el reflejo de las estructuras económicas, sociales y culturales imperantes en la sociedad. El nivel del sistema educativo tendrá relación directa con el de los principales líderes y sus respectivas instituciones protagónicas del país, en los ámbitos de la realidad nacional y el nivel de las estructuras societales. Las instituciones educativas son instrumentos de dominación y reproducción porque inculcan una cultura dominante, la reproducción de las relaciones de clase y la función ideológica de encubrir la parcialidad, la injusticia y la inequidad y mostrar la apariencia de neutrales e independientes. (p. 32)

Dimensiones del desempeño docente

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012), en relación al desempeño docente, las dimensiones está conformada por:

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

El Ministerio de Educación (2012) en la guía del Marco del Buen Desempeño afirma que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes: “Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo.”

Afirma, que “el conocimiento de las principales características sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje” (p. 18).

Desde la perspectiva de Flores (2008) la preparación para la enseñanza está conformada por:

...la disciplina que imparte el docente, principios y competencias pedagógicas necesarias para organizar el proceso de enseñanza, comprometiendo de esta manera a todos sus estudiantes con los aprendizajes, dentro de los distintos contextos en que este proceso ocurre (p. 101).

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Para el Ministerio de Educación (2012), en el Marco del Buen Desempeño con relación a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, afirma que es:

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

y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar (p. 19).

Desde la perspectiva de Flores (2008) la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se refiere a:

...al dominio que se pone en juego todos los aspectos involucrados en el proceso de enseñanza que posibilitan el compromiso real de los estudiantes con sus aprendizajes. Su importancia radica en el hecho de que los criterios que lo componen apuntan a la misión primaria de la escuela: generar oportunidades de aprendizajes y desarrollo para todos sus estudiantes. Especial importancia adquiere en este ámbito, las habilidades del profesor para organizar situaciones interesantes y productivas que aprovechen el tiempo para el aprendizaje en forma efectiva y favorezca la indagación, la interacción y la socialización de los aprendizajes (p. 121).

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

Para el Ministerio de Educación (2012) en el Marco del Buen Desempeño afirma que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad:

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes (p. 19).

Para Arango (1990), esta dimensión está referida a la:

La participación está presente cuando se involucra a la familia o a la comunidad en actividades orientadas a mejorar las facilidades físicas, o a colaborar en la preparación de alimentos y en la limpieza y mantenimiento de los centros, igual que todos los proyectos participativos, las reuniones de grupo son un elemento básico. (p. 6).

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Para el Ministerio de Educación (2012) en el Marco del Buen Desempeño referida al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional (Marco del Buen desempeño Docente-Minedu p. 19).

Al respecto Flores (2008) afirma que:

Los elementos que componen este dominio están asociados a las responsabilidades profesionales del profesor en cuanto su principal propósito y compromiso es contribuir a que todos los estudiantes aprendan. Para ello, él reflexiona consciente y sistemáticamente sobre su práctica y la reformula, contribuyendo a garantizar una educación de calidad para todos los estudiantes (p. 131).

1.4. Formulación del problema:

1.4.1. Problema general

¿Cómo influye la gestión educativa y cultura organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo influye la gestión educativa y cultura organizacional en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018?

Problema específico 2

¿Cómo influye la gestión educativa y cultura organizacional en la enseñanza para el aprendizaje en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018?

Problema específico 3

¿Cómo influye la gestión educativa y cultura organizacional en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018?

Problema específico 4

¿Cómo influye la gestión educativa y cultura organizacional en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018?

1.5. Justificación

1.5.1. Justificación metodológica

La Cultura organizacional ocupa un lugar relevante en el seno de la administración educativa, es una temática relativamente nuevo, a pesar de su importancia y el desconocimiento de su relación existente, hay la necesidad de investigar en qué medida se relaciona la cultura organizacional con la gestión administrativa de los directores, La principal contribución de este estudio es establecer la importancia de las potencialidades e implicancias que posee la cultura organizacional en relación a la administración educativa, partiendo de una base conceptual y las posibilidades de indagar las relaciones entre ésta variable y su efectividad para apoyar la práctica administrativa utilizando la cultura como perspectiva,

Los resultados de esta investigación contribuirán con el mejoramiento y fortalecimiento de la Gestión Administrativa de los directores, para promover el cambio hacia una cultura gerencial organizativa responsable con el fin de lograr los objetivos y metas trazados por la institución. En ese sentido esta temática tiene pocos antecedentes, incluso difícil de abordar por la múltirealidad de las realidades de las escuelas aun estando próxima.

1.5.2. Justificación teórica

En cuanto a la contribución teórica radica en el análisis crítico que se presenta de los diferentes autores, en el cual está inmersa las variables objeto de estudio, como lo son, la cultura organizacional gestión educativa y desempeño docente en las instituciones educativas, sobre la cual se presentan distintas tendencias, enfoques y posiciones coincidentes y contradictorias.

Por otro lado los aportes de esta investigación desde el punto de vista científico, contribuirá a conocer la manera que estas variables interactúan dentro del medio educativo, y por ello generarán interesantes aportes para favorecer la gestión del director educativo, brindando mayores posibilidades de éxito y calidad educativa dentro de las instituciones, así como la alternativa de aportarle lineamientos teóricos operativos para impulsar mejoras en la cultura organizacional y la gestión del director.

1.5.3. Justificación práctica

Desde el punto de vista práctico, esta investigación contribuirá a identificar el tipo de cultura organizacional existente, al nivel de la gestión educativa y el desempeño docente. Asimismo, ofrecerá sugerencias pertinentes que pueden servir de guía para identificar y reforzar el tipo de cultura existente de acuerdo a su nivel de efectividad. De igual forma, desde el orden social, se pretende identificar el tipo de cultura existente para detectar que elementos coadyuvan o no al logro de la efectividad organizacional, y de su impacto en las tareas gerenciales de manera que se puedan seguir presentando servicios educativos de calidad de acuerdo a los requerimientos de la sociedad.

1.5.4. Justificación epistemológica

Esta propuesta renovadora en el plano filosófico, histórico, sociológico y su basamento epistemológico en la integración de dos pilares disciplinas provenientes de la Ciencias Sociales, como Cultura Organizacional, Gestión Educativa y el desempeño docente, porque los objetos de estudio tienen sus propias particularidades y formas de comportarse dentro de la realidad social.

La falta de liderazgo, el desconocimiento en aspectos sustanciales de la gestión educativa como: la planificación, la organización, la dirección y evaluación, genera en los directivos aciertos y desaciertos, siendo uno de los grandes factores que influyen negativamente no solamente en la buena marcha de una institución educativa, de la comunidad local y los objetivos educativos.

El objeto de estudio es un fenómeno social que está en un constante cambio y susceptible de ser afectado por múltiples factores individuales y comunitarios. Los resultados de esta investigación contribuirán a la gestión educativa de los directores al proponer un mejor método de dirección, la corrección de una estructura administrativa, una mejor selección del personal o el incremento de las buenas relaciones institucionales, beneficiando a nuestros educandos, a la prestación de servicios y a nuestra sociedad. Igualmente, la investigación se justifica por su valiosa utilidad social, ya que, ésta sirve como referencia a los futuros estudios sobre Cultura Organizacional y Gestión administrativa del director de las instituciones educativas.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La gestión educativa y cultura organizacional influyen en el desempeño docente en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La gestión educativa y cultura organizacional influye en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.

Hipótesis específica 2

La gestión educativa y cultura organizacional influye en la enseñanza para el aprendizaje en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.

Hipótesis específica 3

La gestión educativa y cultura organizacional influyen en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018

Hipótesis específica 4

La gestión educativa y cultura organizacional influyen en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Demostrar que la gestión educativa y cultura organizacional influyen en el desempeño docente en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Demostrar que la gestión educativa y cultura organizacional influyen en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.

Objetivo específico 2

Demostrar que la gestión educativa y cultura organizacional influyen en la enseñanza para el aprendizaje en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.

Objetivo específico 3

Demostrar que la gestión educativa y cultura organizacional influyen en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018

Objetivo específico 4

Demostrar que la gestión educativa y cultura organizacional influyen en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación aplicado es no experimental, de corte transversal, porque no se manipulan las variables de investigación, donde se observó como se dan en su contexto natural.

Así, de acuerdo a Carrasco (2009) afirma que:

Es “no experimental-transaccional o transversal, estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador analizar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables) para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia” (p. 73)

Para Epiquién y Diestra (2013) este tipo de diseño “describen las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables, con la finalidad, de estudiar y analizarlos el grado de relación entre las variables en un hecho o fenómeno que se da en una realidad.” (p. 48).

Asimismo, Epiquién y Diestra (2013) afirma que en este tipo de diseños los datos son recolectados “en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Transversal: cuando estudia las variables simultáneamente en un determinado momento, haciendo corte en el tiempo.” (p. 27).

Además, la investigación es básica sustantiva, que de acuerdo a Carrasco (2009): “se distingue por no tener propósitos aplicativos inmediatos, pues sólo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos”. (p. 43)

Es de nivel explicativo que para Epiquién y Diestra (2013), “es el nivel más complejo, más profundo y más riguroso, su objetivo principal es la verificación de las hipótesis causales o explicativas... trabajan con hipótesis causales, es decir que

explican las causas de los hechos, fenómenos, eventos y procesos naturales o sociales”. (p. 25)

2.2. Variables, operacionalización

Para este estudio se identificaron las siguientes variables:

Variable Independiente: gestión educativa

Según Ruiz (2007) gestión educativa son “acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad. El ámbito nacional, regional y se articulan con otras políticas públicas (p.5)

La operacionalización de la variable la conforman tres dimensiones gestión intra-institucional, gestión pedagógica y gestión administrativa, conformado por un conjunto de indicadores, 30 reactivos que son medidos a través de escala Likert.

Tabla 1

Dimensiones e indicadores de la variable independiente gestión educativa

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Gestión intra-institucional	Proyectos educativos	Del 1 al 10		
	Misión - Visión			
	Compromiso colectivo			
	Participación			
	Diagnóstico FODA			
	Implementación de proyectos			
Gestión pedagógica	Convenios estratégicos	Del 11 al 20	Escala Likert Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1	Inadecuada 30 - 70 Poco adecuada 71 – 110 Adecuada 111 - 150
	Programación anual			
	Alianzas estratégicas			
	Recursos económicos			
	Evaluación de la gestión			
	Predisposición de los docentes			
	Propuesta pedagógica			
	Aprendizajes significativos			
	Labor docente			
	Uso de materiales educativos			
Gestión administrativa	Actitud docente	Del 21 al 30		
	Medios de trabajo			
	Recompensa y equidad			
	Comunicación interpersonal			
	Ambiente de trabajo			
Actitud de los usuarios				
Selección del personal				

Variable independiente 2: cultura organizacional

Robbins (2008), “la cultura organizacional es un sistema de significados que comparten todos los miembros de la institución y la distingue de otras.” (p. 56)

La operacionalización de la variable la conforman cuatro dimensiones comunicación organizacional, liderazgo gerencial, nivel de cumplimiento de los valores institucionales y relaciones interpersonales, conformado por un conjunto de indicadores, 25 reactivos que son medidos a través de escala Likert.

Tabla 2

Dimensiones e indicadores de la variable dependiente cultura organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Comunicación Organizacional	Formal Informal	Del 1 al 7		
Liderazgo Gerencial	Objetivos Poder Estilo Seguidores	Del 8 al 13	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = A veces 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	Inadecuada (25 - 58) Poco adecuada (59 - 82) Adecuada (83 - 125)
Nivel de Cumplimiento de los Valores Institucionales	Responsabilidad Respeto Solidaridad	De 14 al 19		
Relaciones Interpersonales	Trato. Comunicación Interpersonal	Del 20 al 25		

Variable dependiente: desempeño docente

Ferreres (2006) el concepto de evaluación lo entiende como:

...un proceso continuo, ordenado y sistemático de recogida de información cuantitativa y cualitativa que responde a ciertas exigencias, obtenida a través de diversas técnicas e instrumentos que tras de ser cotejada o comparada con criterios establecidos permite emitir juicios de valor fundamentados que faciliten la toma de decisiones y que afecten el objeto evaluado. (p. 174).

La operacionalización de la variable la conforman cuatro dimensiones asumidas por el Ministerio de Educación para evaluar este proceso: 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, conformado por un conjunto de indicadores, 28 reactivos que son medidos a través de escala Likert.

Tabla 3

Dimensiones e indicadores de la variable dependiente desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento y comprensión Características evolutivas Programación curricular Necesidades e intereses Conocimiento actualizado Orientación Estrategias didácticas Actitudes necesidades	Del 1 al 8		
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Clima democrático Gestión Proyectos Fomentación de trabajo Prácticas de enseñanza Retos de una educación	Del 17 al 22		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Estrategias de enseñanza- aprendizaje Conocimientos Honestidad, justicia y responsabilidad Respeto Disposición laboral Dificultades de enseñanza	Del 23 al 28		

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población de estudio

La población se define como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Hernández, Fernández y Baptista (2014.p.174). El marco poblacional está constituido por los docentes de cinco instituciones educativas con un total de 180 docentes todos ellos son nombrados.

2.3.2. Muestra

La muestra es el subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de ésta. Hernández, Fernández y Baptista (2014.p 174). Para nuestro caso de investigación se realizó un censo, es decir todos los docentes participaron en las encuestas realizadas.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnicas

La Encuesta: La encuesta es una de las técnicas de recolección de información para la investigación, debido a que registra con veracidad la problemática existente, pues son los propios actores los que emiten la información que se realiza posteriormente y que permite incluso la validación de la hipótesis.

Instrumento Ficha técnica.

Denominación	: Evaluación de la gestión educativa
Origen	: Ministerio de Educación
Objetivo	: Evaluar la gestión educativa
Administración	: grupal y/o individual
Tiempo	: 30 minutos
Estructura	: 30 ítems
Nivel de medición	: escala politómica

Validez a juicio de expertos: Dicho procedimiento de validez se realizó por criterio de jueces, realizado por el docente del módulo de desarrollo del trabajo de investigación quien evaluó la pertinencia, relevancia y claridad, mediante la aplicación del certificado de validez de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo con sede en Lima.

Tabla 4

Juicio de expertos

Expertos	Aplicabilidad del instrumento
Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
Luzmila Garro Aburto	Aplicable
Rodolfo Talledo Reyes	Aplicable

Confiabilidad del Instrumento.

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante la técnica de prueba previa o conocida como prueba piloto. En los resultados de la prueba piloto, el Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 5

Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Técnica	Resultados
Instrumento 1	Alfa de Cronbach	0.867

De acuerdo al resultado se establece que el instrumento es:

Instrumento Ficha técnica.

Denominación	: Evaluación cultura organizacional
Origen	: Robbins 2008, adaptado por la investigadora
Objetivo	: Evaluar la cultura organizacional
Administración	: grupal y/o individual
Tiempo	: 30 minutos
Estructura	: 25 ítems
Nivel de medición	: escala politómica

Validez a juicio de expertos: Dicho procedimiento de validez se realizó por criterio de jueces, realizado por el docente del módulo de desarrollo del trabajo de investigación quien evaluó la pertinencia, relevancia y claridad, mediante la aplicación del certificado de validez de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo con sede en Lima.

Tabla 6

Juicio de expertos

Expertos	Aplicabilidad del instrumento
Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
Luzmila Garro Aburto	Aplicable
Rodolfo Talledo Reyes	Aplicable

Confiabilidad del Instrumento.

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante la técnica de prueba previa o conocida como prueba piloto. En los resultados de la prueba piloto, el Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 7

Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Técnica	Resultados
Instrumento 1	Alfa de Cronbach	0.910

Instrumento Ficha técnica.

Denominación	: Evaluación del desempeño docente
Origen	: Ministerio de Educación
Objetivo	: Evaluar el desempeño docente
Administración	: grupal y/o individual
Tiempo	: 30 minutos
Estructura	: 28xxx ítems
Nivel de medición	: escala politómica

Validez a juicio de expertos: Dicho procedimiento de validez se realizó por criterio de jueces, realizado por el docente del módulo de desarrollo del trabajo de investigación quien evaluó la pertinencia, relevancia y claridad, mediante la aplicación del certificado de validez de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo con sede en Lima.

Tabla 8

Juicio de expertos

Expertos	Aplicabilidad del instrumento
Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
Luzmila Garro Aburto	Aplicable
Rodolfo Talledo Reyes	Aplicable

Confiabilidad del Instrumento.

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante la técnica de prueba previa o conocida como prueba piloto. En los resultados de la prueba piloto, el Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 9

Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Técnica	Resultados
Instrumento 1	Alfa de Cronbach	0.954

2.5. Método de análisis de datos

El análisis de datos, luego del recojo y proceso de la información se diseñaron tablas y figuras que explican los diversos niveles de percepción del desempeño docentes de las instituciones educativas de la UGEL-07. Para esto se utilizó el software de Microsoft Office Excel y el programa estadístico SPSS versión 25.

Para la prueba de hipótesis se utilizó la regresión logística ordinal, debido a que la variable dependiente es de naturaleza cualitativa, categórica.

2.6. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación ha cumplido con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, el cual sugiere a través de su formato el camino a seguir en el proceso de investigación. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia a los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que esto conlleva.

Las interpretaciones de las citas corresponden al autor de la tesis, teniendo en cuenta el concepto de autoría y los criterios existentes para denominar a una persona “autor” de un artículo científico.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Resultados descriptivos de la variable gestión educativa

En la tabla 10 y figura 1 se muestran los resultados de la variable gestión educativa de acuerdo con los docentes de la UGEL 07 2018: El 2,0% presenta un nivel adecuado, el 2,3% presenta un nivel inadecuado y el 95,7% presenta un nivel poco adecuado.

Podemos concluir que la gestión educativa de acuerdo a los docentes de la UGEL 07 2018, presenta una tendencia de nivel poco adecuado.

Tabla 10

Niveles de la variable gestión educativa

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuada	3	1.7
Inadecuada	4	2.2
Poco adecuada	173	96.1
Total	180	100

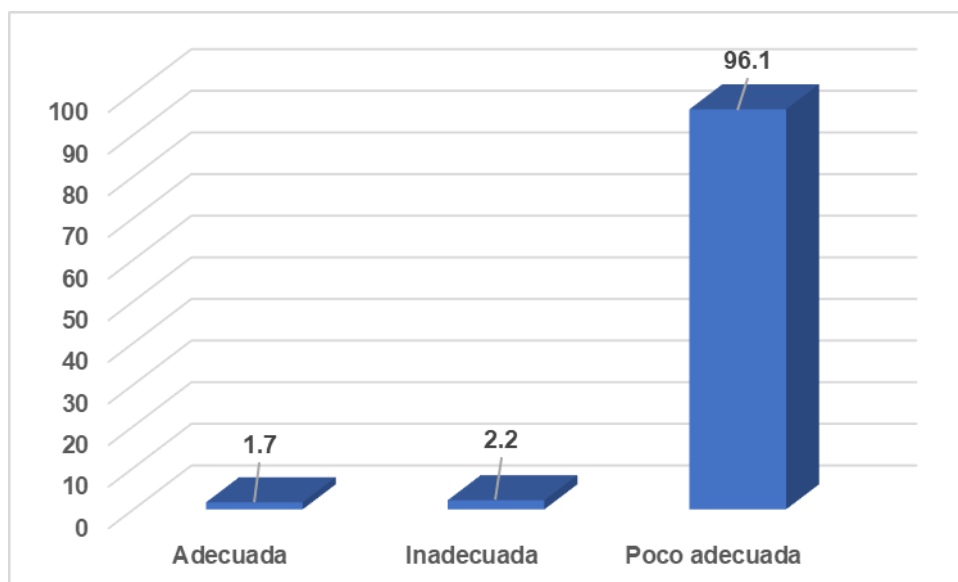


Figura 2. Niveles de la variable gestión educativa

En la tabla 11 y figura 3 se muestran los resultados de la variable gestión educativa de acuerdo con los docentes de la UGEL 07- 2018: En la dimensión gestión

intrainstitucional el 1,7% presenta un nivel adecuado, el 22,2% presenta un nivel inadecuado y el 76,1% presenta un nivel poco adecuado. En la dimensión gestión pedagógica el 49,4% presenta un nivel adecuado, el 2,2% presenta un nivel inadecuado y el 48,3% presenta un nivel poco adecuado. En la dimensión gestión administrativa el 2,2% presenta un nivel adecuado, el 15,6% presenta un nivel inadecuado y el 82,3% presenta un nivel poco adecuado

Tabla 11

Niveles de la variable gestión educativa por dimensiones

	Gestión intrainstitucional		Gestión pedagógica		Gestión administrativa	
	f	%	f	%	f	%
Adecuada	3	1.7	89	49.4	4	2.2
Inadecuada	40	22.2	4	2.2	28	15.6
Poco adecuada	137	76.1	87	48.3	148	82.2
Total	180	100	180	100	180	100

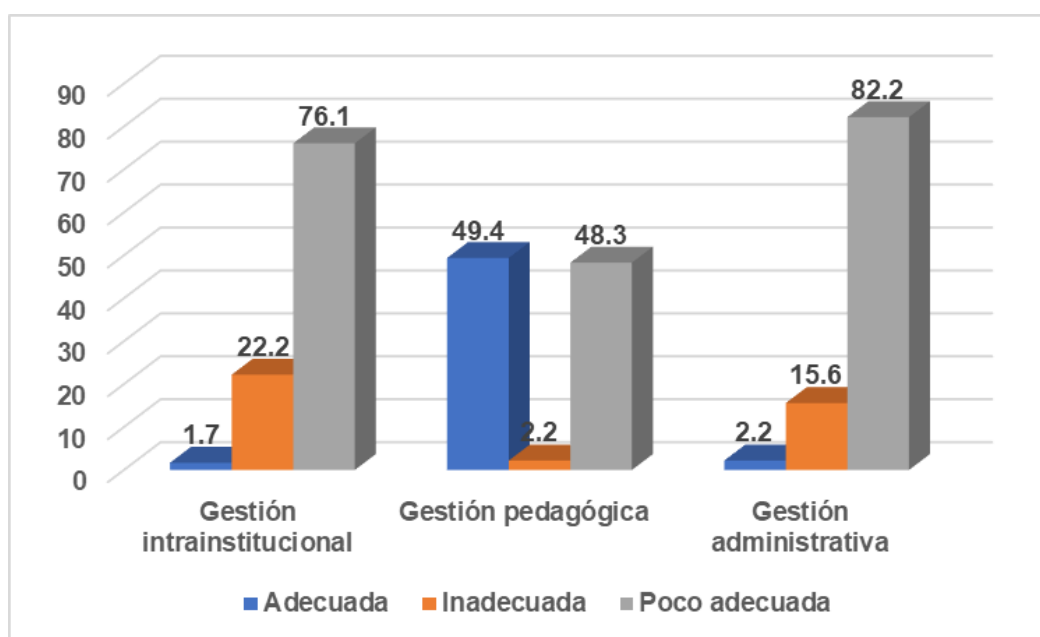


Figura 3. Niveles de la variable gestión educativa por dimensiones

3.1.2 Resultados descriptivos de la variable cultura organizacional

En la tabla 12 y figura 4 se muestran los resultados de la variable cultura organizacional de acuerdo con los docentes de la UGEL 07- 2018: El 26,1%

presenta un nivel adecuado, el 6.7% presenta un nivel inadecuado y el 67.2% presenta un nivel poco adecuado.

Podemos concluir que la cultura organizacional de acuerdo a los docentes de la UGEL 07- 2018, presenta una tendencia de nivel poco adecuado.

Tabla 12

Niveles de la variable cultura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuada	47	26.1
Inadecuada	12	6.7
Poco adecuada	121	67.2
Total	180	100

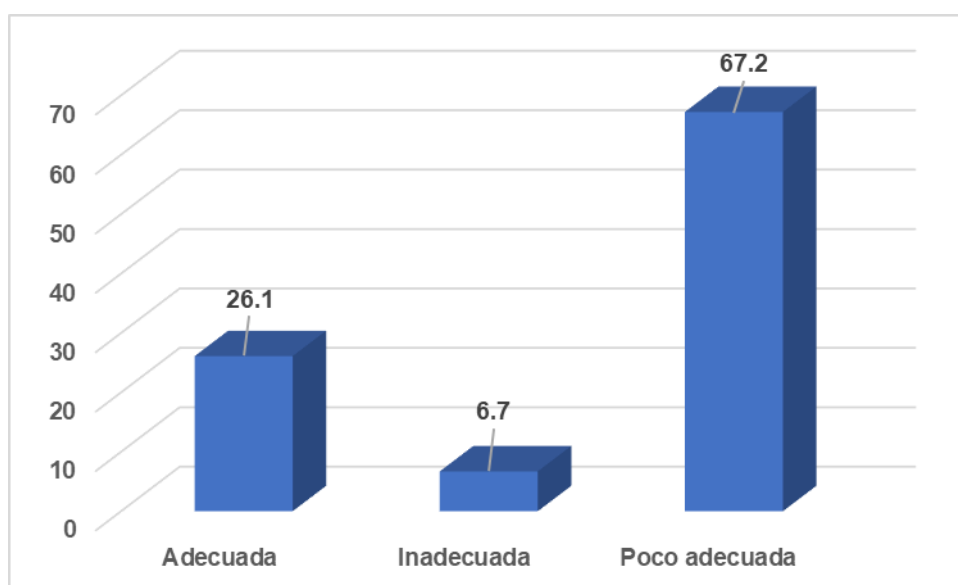


Figura 4. Niveles de la variable cultura organizacional

En la tabla 13 y figura 5 se muestran los resultados de la variable cultura organizacional de acuerdo con los docentes de la UGEL 07- 2018: El 26,1% presenta un nivel adecuado, el 6.7% presenta un nivel inadecuado y el 67.2% presenta un nivel poco adecuado.

Tabla 13

Niveles de la variable cultura organizacional por dimensiones

	Comunicación organizacional		Liderazgo gerencial		Nivel de cumplimiento de valores		Relaciones interpersonales	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Adecuada	64	35.6	65	36.1	62	34.4	42	23.3
Inadecuada	13	7.2	17	9.4	17	9.4	19	10.6
Poco adecuada	103	57.2	98	54.4	101	56.1	119	66.1
Total	180	100	180	100	180	100	180	100.0

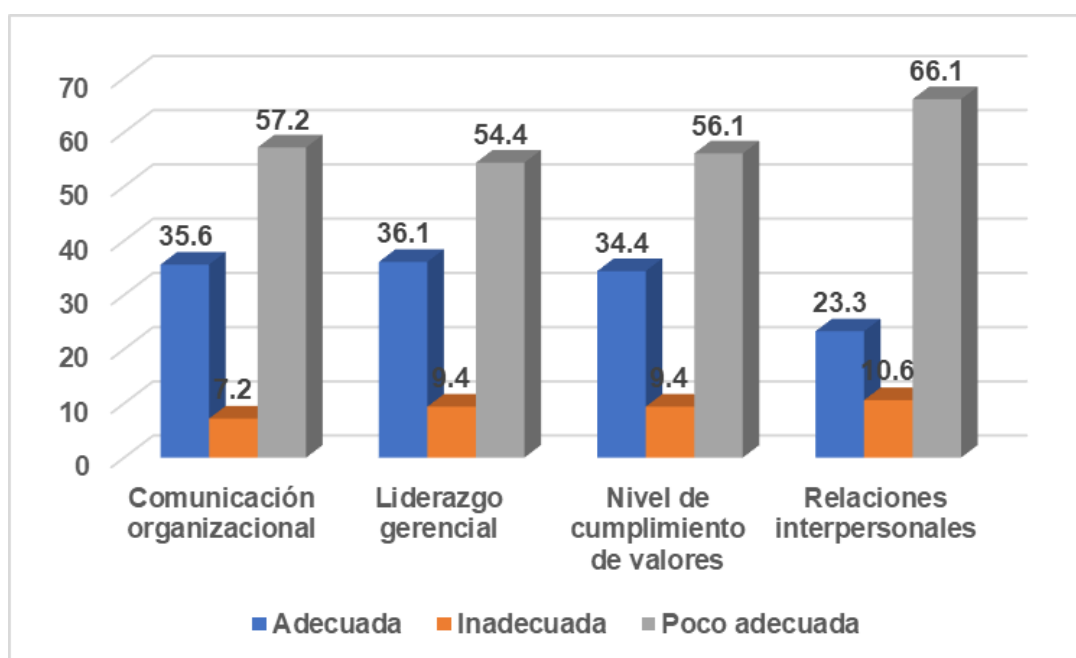


Figura 5. Niveles de la variable cultura organizacional por dimensiones

3.1.3 Resultados descriptivos de la variable desempeño docente

En la tabla 14 y figura 6 se muestran los resultados de la variable desempeño docente de acuerdo con los directivos de las instituciones educativas de la UGEL 07- 2018: El 4.4% presenta un nivel eficiente, el 0.6% presenta un nivel ineficiente y el 95,0 presenta un nivel regular.

Podemos concluir que el desempeño docente de acuerdo a los directivos de la UGEL 07 2018, presenta una tendencia de nivel regular.

Tabla 14

Niveles de la variable desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	8	4.4
Ineficiente	1	.6
Regular	171	95.0
Total	180	100

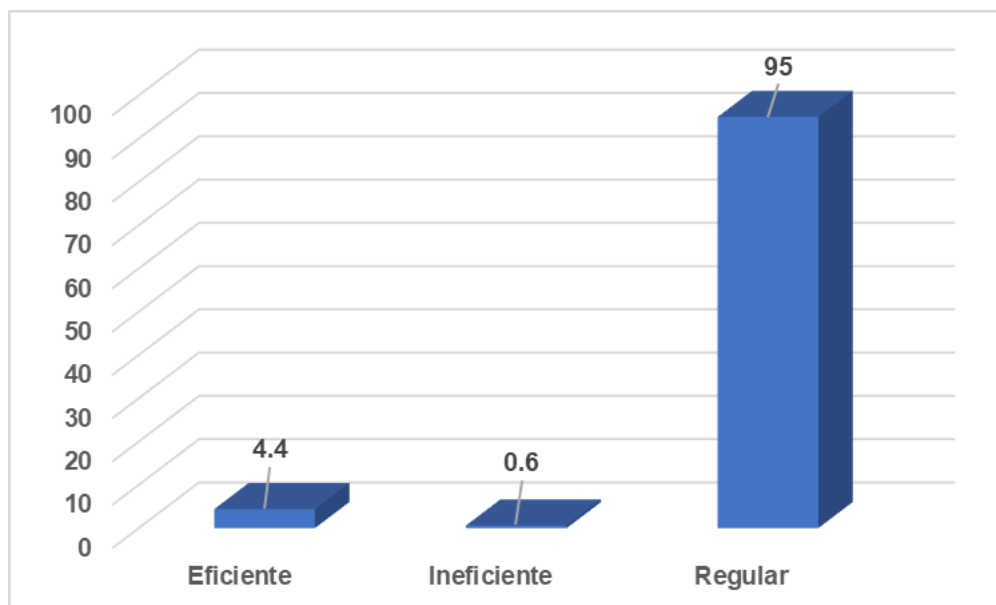


Figura 6. Niveles de la variable desempeño docente

En la tabla 15 y figura 7 se muestran los resultados de la variable desempeño docente de acuerdo con los directivos de las instituciones educativas de la UGEL 07 -2018: En la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes el 50,6% presenta un nivel eficiente, el 0,6% presenta un nivel ineficiente y el 48,9% presenta un nivel regular. En la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes el 6,1% presenta un nivel eficiente, el 40,6% presenta un nivel ineficiente y el 53,3% presenta un nivel regular. En la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad el 26,5% presenta un nivel eficiente, el 3,9% presenta un nivel ineficiente y el 70,6% presenta un nivel regular. En la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente el 47,2% presenta un nivel eficiente, el 1,7% presenta un nivel ineficiente y el 51,1% presenta un nivel regular

Tabla 15

Niveles de la variable desempeño docente por 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		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Eficiente	91	50.6	11	6.1	46	26.5	85	47.2
Ineficiente	1	.6	73	40.6	7	3.9	3	1.7
Regular	88	48.9	96	53.3	127	70.6	92	51.1
Total	180	100	180	100	180	100	180	100.0

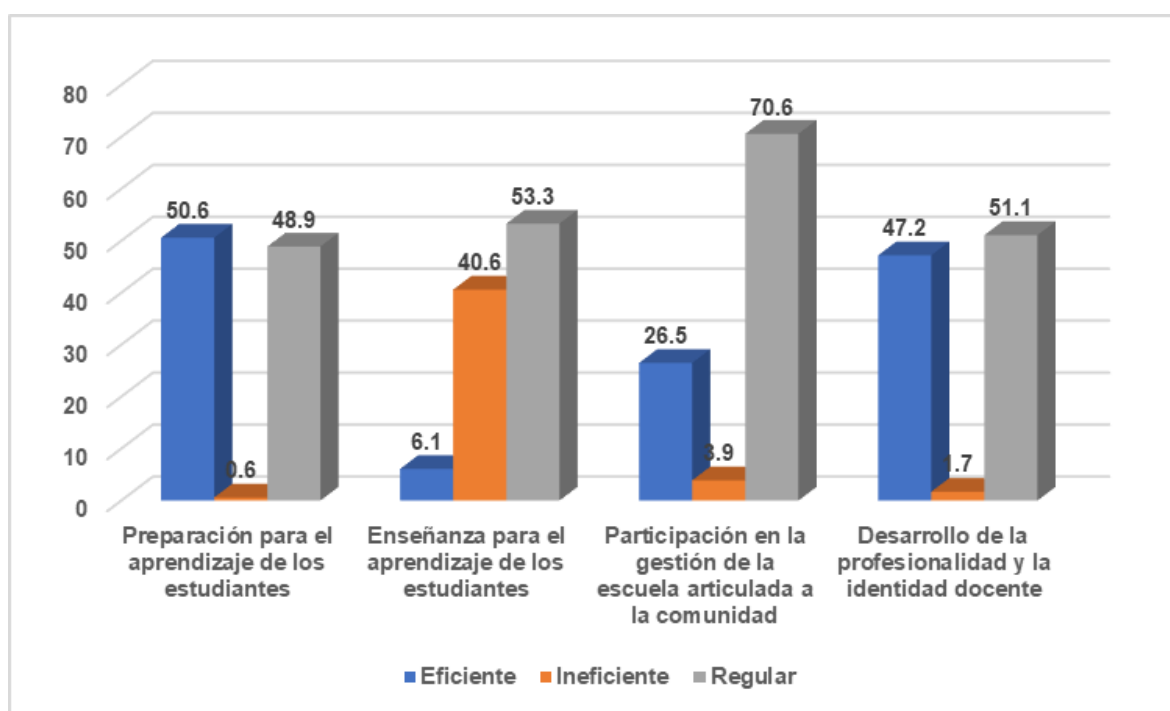


Figura 7. Niveles de la variable desempeño docente por dimensiones

3.2 Prueba de hipótesis

De acuerdo a la tabla 16 del procesamiento de casos, se puede observar que se han incluido 180 casos, de los cuales han sido considerados todos sin ninguna exclusión. Asimismo, el desempeño docente indica que es eficiente el 4,4%, ineficiente 0,6% y regular el 95,0%

Tabla 16

Resumen de casos

		N	Porcentaje marginal
Desempeño docente	Eficiente	8	4,4%
	Ineficiente	1	0,6%
	Regular	171	95,0%
Válidos		180	100,0%
Perdidos		0	
Total		180	

De acuerdo a la tabla 17 del ajuste del modelo, se puede observar que la significancia estadística es de 0,678, superior al 0,05. Esto indica que el modelo es adecuado para explicar la dependencia de variables.

Tabla 17

Resumen de procesamiento de casos

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	10610,809	334	,678
Desviación	1072,232	334	1,000

Función de enlace: Logit.

Prueba de hipótesis general

- Ho: La gestión educativa y cultura organizacional no influyen en el desempeño docente en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.
- Ha: La gestión educativa y cultura organizacional influyen en el desempeño docente en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.

En la tabla 18 la información de ajuste de modelos nos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 1087,481, con una significancia de 0,006, indicando que en el modelo las variables esta asociadas, estadísticamente significativa.

Tabla 18

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	1226,281			
Final	1087,481	138,800	2	,006

Función de enlace: Logit.

En la tabla 19 la información nos indica que el valor del modelo empírico con una significancia de 0,006 y el pseudo r cuadrado, de acuerdo al índice de Cox y Snell indica que es de 0,538, índice de Nagelkerke de 0,538 y el índice de McFadden 0,112. El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente, que es de 53,8%, lo cual indica a su vez que el 46,2% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo, y de acuerdo a la significatividad estadística se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 19

Prueba de hipótesis general

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Índices	0,538	0,538	0,112

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: La gestión educativa y cultura organizacional no influye en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.

Ha: La gestión educativa y cultura organizacional influye en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.

En la tabla 20 la información de ajuste de modelos nos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 787,955,

con una significancia de 0,002, indicando que en el modelo las variables esta asociadas, estadísticamente significativa.

Tabla 20

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	-2	933,867		
Final	787,955	145,912	2	,002

Función de enlace: Logit.

En la tabla 21 la información nos indica que el valor del modelo empírico con una significancia de 0,002 y el pseudo r cuadrado, de acuerdo al índice de Cox y Snell indica que es de 0,555, índice de Nagelkerke de 0,558 y el índice de McFadden 0,154. El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente, que es de 55,8%, lo cual indica a su vez que el 44,2% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo, y de acuerdo a la significatividad estadística se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 21

Prueba de hipótesis específica 1

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Índices	0,555	0,558	0,154

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La gestión educativa y cultura organizacional no influye en la enseñanza para el aprendizaje en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.

Ha: La gestión educativa y cultura organizacional influye en la enseñanza para el aprendizaje en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.

En la tabla 22 la información de ajuste de modelos nos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 898,546,

con una significancia de 0,003, indicando que en el modelo las variables esta asociadas, estadísticamente significativa.

Tabla 22

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	-2	1041,423		
Final	898,546	142,877	2	,003

Función de enlace: Logit.

En la tabla 23 la información nos indica que el valor del modelo empírico con una significancia de 0,003 y el pseudo r cuadrado, de acuerdo al índice de Cox y Snell indica que es de 0,548, índice de Nagelkerke de 0,549 y el índice de McFadden 0,135. El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente, que es de 54,9%, lo cual indica a su vez que el 45,1% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo, y de acuerdo a la significatividad estadística se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 23

Prueba de hipótesis específica 2

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Índices	0,548	0,549	0,135

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: La gestión educativa y cultura organizacional no influyen en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.

Ha: La gestión educativa y cultura organizacional influyen en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.

En la tabla 24 la información de ajuste de modelos nos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 746,024, con una significancia de 0,000, indicando que en el modelo las variables esta asociadas, estadísticamente significativa.

Tabla 24

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	905,983			
Final	746,024	159,959	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 25 la información nos indica que el valor del modelo empírico con una significancia de 0,000 y el pseudo r cuadrado, de acuerdo al índice de Cox y Snell indica que es de 0,589, índice de Nagelkerke de 0,592 y el índice de McFadden 0,174. El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente, que es de 59,2%, lo cual indica a su vez que el 40,1% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo, y de acuerdo a la significatividad estadística se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 25

Prueba de hipótesis específica 3

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Índices	0,589	0,592	0,174

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: La gestión educativa y cultura organizacional no influyen en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.

Ha: La gestión educativa y cultura organizacional influyen en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.

En la tabla 26 la información de ajuste de modelos nos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 771,457, con una significancia de 0,006, indicando que en el modelo las variables estas asociadas, estadísticamente significativa.

Tabla 26

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	910,270			
Final	771,457	138,813	2	,006

Función de enlace: Logit.

En la tabla 27 la información nos indica que el valor del modelo empírico con una significancia de 0,006 y el pseudo r cuadrado, de acuerdo al índice de Cox y Snell indica que es de 0,538, índice de Nagelkerke de 0,541 y el índice de McFadden 0,150. El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente, que es de 54,1%, lo cual indica a su vez que el 45,9% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo, y de acuerdo a la significatividad estadística se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 27

Prueba de hipótesis específica 4

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Índices	0,538	0,541	0,150

IV. Discusión

De acuerdo a los resultados estadísticos encontrados con referencia a la hipótesis general, donde la gestión educativa y cultura organizacional influyen en el desempeño docente en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018, como indica el reporte del R2 de Nagelkerke que comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente, que es de 53,8%, donde estos resultados concuerdan con Flores (2017) en la investigación titulada “Gestión educativa del director y desempeño docente en el IST AMAZONICO, Tarapoto San Martín, 2017 donde los resultados obtenidos, del Chí Cuadrado por fórmula – “Observado” fue de 45.063, que fue mayor que el Chí tabular con 6 grados de libertad con un puntaje de 12.592, indicando que existe relación entre la gestión educativa del director y el desempeño docente del instituto en estudio.”

También concuerda con Cuberos y Vivas (2017) en la investigación titulada “Relación entre didáctica, gerencia y el uso educativo de las TIC, el objetivo fue determinar la relación existente entre didáctica, gerencia y el uso educativo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en las instituciones de Educación Básica Secundaria del Municipio San José de Cúcuta-Norte de Santander, beneficiadas por el Programa Gubernamental Computadores para Educar en Colombia; esta fue realizada en el 2015, cuyos resultados evidencian una relación sinérgica incipiente entre la didáctica, gerencia y el uso educativo de las TIC derivada de la escasa formación, tanto del profesorado, como de los gerentes en competencias técnico-didácticas y de gestión, lo cual puede verse como una medición en pleno desarrollo del programa gubernamental Computadores para Educar, para la toma de decisiones pertinentes a los ajustes necesarios cónsonos con el propósito para el cual fue creado hacia la transformación institucional a favor de la calidad educativa.”

De acuerdo a los resultados estadísticos encontrados con referencia a la hipótesis específica 1, donde la gestión educativa y cultura organizacional influye en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018, como indica el reporte del R2 de Nagelkerke que comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las

categorías de la variable dependiente, que es de 55,8%, onde estos resultados concuerdan con el trabajo de Daga (2018) La investigación titulada “La gestión educativa en los procesos presupuestarios del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Oyón, el análisis dio como resultados que la gestión educativa influye significativamente en los procesos presupuestarios del instituto de Educación Superior Tecnológico Publico, 2017, habiéndose obtenido un valor wald (contraste de hipótesis) de 24.151 a un grado de libertad a un nivel de significancia 0.000”

Tambien concuerda con el trabajo de Giménez (2016) en la investigación titulada “el papel de la gestión de centros educativos en un modelo de aprendizaje basado en competencias, donde los resultados indican que se establecen líneas de sinergia entre este modelo educativo y la gestión de centros; es decir, se presenta el enfoque de las competencias como modelo de enseñanza-aprendizaje y como aporte que ilumina a la gestión educativa.”

De acuerdo a los resultados estadísticos encontrados con referencia a la hipótesis específica 2, donde la gestión educativa y cultura organizacional influye en la enseñanza para el aprendizaje en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018, como indica el reporte del R2 de Nagelkerke que comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente, que es de 54,9%, donde estos resultados concuerdan con Alvarado (2018) en la tesis titulada “Gestión educativa institucional y gestión de recursos humanos en la satisfacción del usuario en una institución educativa, lima – 2017, cuyo análisis estadístico correspondiente, los resultados mostraron a un nivel de significancia de 0,05 que la gestión educativa institucional y la gestión de recursos humanos influyen significativamente en la satisfacción del usuario en la Institución Educativa Emblemática y Benemérita Nuestra Señora de Guadalupe, 2017, esto según la adecuación y bondad de ajuste, en los cuales se observó que el modelo de regresión lineal múltiple fue adecuado para analizar la influencias de gestión educativa institucional y la gestión de recursos humanos en la satisfacción del usuario; en el caso de la bondad de ajuste se observó que el 74,1% de variación

de la satisfacción del usuario dependen de la gestión de recursos humanos y la gestión educativa institucional.”

También concuerdan con Rodríguez (2015) en la investigación titulada “La Gestión Educativa para el Desarrollo de la Dimensión Pedagógica – Curricular, que presentó como resultado que existe debilidad en los programas de capacitación y actualización para los docentes, falta de apoyo real con los casos de los estudiantes que presentan problemas de aprendizaje y poca motivación al personal docente”

De acuerdo a los resultados estadísticos encontrados con referencia a la hipótesis específica 3, donde la gestión educativa y cultura organizacional influyen en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018, como indica el reporte del R2 de Nagelkerke que comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente, que es de 52,2%, donde estos hallazgos concuerdan con Castro (2016) en la tesis titulada: “Gestión educativa estratégica y aprendizaje organizacional en instituciones educativas del nivel secundaria, zona urbana de Chancay, UGEL 10, Huaral 2016, donde se concluye que, existe relación positiva entre gestión educativa estratégica y aprendizaje organizacional en Instituciones Educativas del nivel secundaria, zona urbana de Chancay, UGEL 10, Huaral 2016 ($\rho = .732$ y $\text{Sig.} = .000$).”

También concuerdan con el trabajo de Girón (2014) titulado “Acompañamiento pedagógico del Supervisor Educativo en el Desempeño Docente de la Universidad Rafael Landívar-Guatemala, llegando a la siguiente conclusión: El acompañamiento pedagógico tiene incidencia en el desempeño docente debido a que a través de este proceso se estimula a los docentes para que desarrollen sus habilidades pedagógicas. Donde se evidencia que los docentes en un porcentaje del 48% indican que el supervisor educativo casi siempre lleva el registro del personal docente, asimismo un 30% manifiesta que si existe control del personal docente, sin embargo existe un porcentaje de 11% considera que no hay control a los docentes.

De acuerdo a los resultados estadísticos encontrados con referencia a la hipótesis específica 4, donde la gestión educativa y cultura organizacional influyen en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018, como indica el reporte del R2 de Nagelkerke que comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente, que es de 54,1%, donde estos hallazgos concuerdan con Salinas (2014) en su investigación titulada “La calidad de la Gestión y su relación con la práctica Docente en el nivel secundario de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú, Juan Linares Rojas, Oquendo, Callao-2013” donde las conclusiones indican que existe una relación significativa entre la calidad de la gestión pedagógica con la práctica docente, la significancia es 0.01 es decir se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna general, se afirma que existe correlación significativa entre ambas variables. Con relación a la dimensión Gestión pedagógica, se aprecia que el 51,2% de los docentes evaluados afirma que la gestión estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2021 se realizó en un nivel regular de calidad. En menor proporción, el 37,5% de la muestra de docentes señala que se desarrolló en un buen nivel; y el 11,3%, que se efectuó en un nivel deficiente de calidad.

También concuerda con el trabajo de Yábar (2013), en su tesis titulada “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado”, donde llegó a una conclusión que la Gestión Educativa se relaciona con la práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima.”

V. Conclusiones

- Primera: La gestión educativa y cultura organizacional influyen en el desempeño docente en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018, como indica el reporte del R2 de Nagelkerke de 53,8%.
- Segunda; La gestión educativa y cultura organizacional influye en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018, como indica el reporte del R2 de Nagelkerke de 55,8%.
- Tercera: La gestión educativa y cultura organizacional influye en la enseñanza para el aprendizaje en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018, como indica el reporte del R2 de Nagelkerke es de 54,9%.
- Cuarta: La gestión educativa y cultura organizacional influyen en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018, como indica el reporte del R2 de Nagelkerke de 52,2%.
- Quinta: La gestión educativa y cultura organizacional influyen en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018, como indica el reporte del R2 de Nagelkerke de 54,1%.

VI. Recomendaciones

- Primera: La gestión educativa y cultura organizacional deben mejorar a través de intervención idónea del Estado en las instituciones educativas para mejorar el desempeño docente en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.
- Segunda: Se recomienda que el Estado a través del Ministerio de Educación retome la formación de profesores, debido a la comercialización de la educación que existe. Asimismo, modificar la Ley General de Educación y la Ley de la Carrera Docente para que la formación de maestros sea impulsada a través de calidad de servicio.
- Tercera: Se recomienda a directivos y funcionarios del Ministerio de Educación fortalecer las competencias docentes, a través de capacitaciones idóneas, modificar el currículo escolar adecuado, pertinente y realista para la sociedad peruana.
- Cuarta: Se recomienda a los docentes en general el compromiso con los niños y jóvenes para impulsar, fortalecer y desarrollar la educación peruana, con profesionalismo y dedicación.

VII. Referencias

- Alvarado, M. (2018) *Gestión educativa institucional y gestión de recursos humanos en la satisfacción del usuario en una institución educativa, lima – 2017*. Tesis de grado. Universidad César Vallejo – Filial Lima Norte. URL <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13004>
- Alvarado, O. (2003) *Gerencia y Marketing Educativo*. Perú: Universidad Alas Peruanas.
- Arango, M. (1990). *La participación de los padres de familia*. Washington: Ed. PREDE/ OEA.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima-Perú: San Marcos
- Casassus, J. (1997) *la gestión en busca del sujeto; Seminario internacional de Reformas de la Gestión de los sistemas educativos en la década del 90*, Santiago de Chile 13-14 de noviembre 1997.
- Castro, E. (2016) *Gestión educativa estratégica y aprendizaje organizacional en instituciones educativas del nivel secundaria, zona urbana de Chancay, UGEL 10, Huaral 2016*. Tesis de grado. Universidad César Vallejo – Filial Lima Norte. URL <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4870>
- Chiavenato, I. (2014) *Introducción a la Teoría General de la Administración*, Editorial MC Grawhill-8va Edición. México
- Cruz, D. y Torres, E. (2007) Caracterización de la Cultura Organizacional en las Empresas Familiares de Servicios de Ciudades Victoria Tamaulipas. *Magnament Review*. ISSN: 2007-977X. Vol.1, No.3
- Cuberos, M. y Vivas, M. (2017) “Relación entre didáctica, gerencia y el uso educativo de las TIC, *Revista Electrónica “Actualidades Investigativas en Educación*. Volumen 17, Número 1 Enero-Abril pp. 1-31. URI <http://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v17n1/1409-4703-aie-17-01-00198.pdf>
- Daga, P. (2018) *La gestión educativa en los procesos presupuestarios del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Oyón*. Tesis de grado. Universidad César Vallejo – Filial Lima Norte. URL <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13001>

- Dimaté, C., Tapiero, O., González, Cl., Rodríguez, R. y Arcila, M. (2017) La evaluación del desempeño docente. *Revista Folios*, núm. 46, julio-diciembre, 2017, pp. 83-95 Universidad Pedagógica Nacional Bogotá, Colombia. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=345951474007>
- Dolan, S. (2008). Dirección por valores. Conferencia de actualización académica. España: *Revista ESADE*. Recuperado de: <http://www.esadealumni.net/ea/activities/publications/ESADEALUMNI124CAST1.pdf>
- Drucker. P. (1997) *“El líder del Futuro”*. Editorial Espasa Calpe. Buenos Aires-Argentina.
- Durán, M. (2008) La Administración por Valores: Una metodología humanista de cambio cultural en la empresa. *Revista: Ciencias Económicas*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica. 26(2) pp. 355-375. Recuperado de: www.latindex.ucr.ac.cr/descargador.php?archivo=econ003-15
- Epiquién, M. y Diestra, E. (2013). *Hacia el logro de una Investigación cuasiexperimental*. Danny. Perú.
- Ferreres, V. G. (2006). *Evaluación para la mejora de los centros docentes*. Madrid: Las Rozas.
- Flores, F. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. (Tesis de Maestría) España: Universidad Complutense de Madrid.
- Flores, M. (2017) *Gestión Educativa del Director y Desempeño Docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017*.- Tesis de grado. Universidad César Vallejo – Filial Lima Norte. URL <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12829>
- Garbanzo, G. & Orozco, V. (2010). *Liderazgo para una gestión moderna de procesos educativos*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica Educación. 34(1) pp.15-29.
- Giménez, A. (2016) el papel de la gestión de centros educativos en un modelo de aprendizaje basado en competencias. *Revista Páginas de Educación*. Vol.

- 9, Núm. 1 (2016) ISSN: 1688-5287; e-ISSN: 1688-7468. URI <http://www.scielo.edu.uy/pdf/pe/v9n1/v9n1a01.pdf>
- Girón, R. (2014) *“Acompañamiento pedagógico del Supervisor Educativo en el Desempeño Docente*. Universidad Rafael Landívar-Guatemala, URI <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/08/Giron-Rocio.pdf>
- Hellriegel, D. y Slucum, J. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Internacional Thomson
- Hernández (2012) *Fundamentos de la Gestión Empresarial. Enfoque basado en la competencia*. México DF.MC Graw Hill
- Koontz, H. (2007) *Elementos de Administración: un enfoque internacional*. 7°ed. México: Mc Graw Hill. p.202
- Lugo, E. & Santil, J. (2005). *“Lineamientos para mejorar las relaciones interpersonales en el departamento de administración de la U.P.E.L. universidad pedagógica experimental libertador”*. Tesis de grado. Maturin-Monagas- Venezuela: Universidad de Oriente.
- Martínez de Velasco, A. & Nosnik, A. (2003) *Comunicación Organizacional Práctica*. México: Trillas
- Martínez, N. (2011). *La evaluación como instrumento de poder*. *Diálogos*, 5(7), 5-22
- Martínez, O. (2017) *La evaluación del desempeño docente en la educación pública salvadoreña*. ISSN 1996-1642, Editorial Universidad Don Bosco, año 10, No.18, julio-diciembre de 2016, pp. 29-46. <https://www.researchgate.net/publication/320411886>
- Ministerio de Educación (2012) *Guía del Marco del Buen Desempeño*. Recuperado de www.minedu.gob.pe.
- Montoya, J (2010) *La gestión pedagógica y su relación con el aprendizaje*, tesis para optar el grado de doctor en ciencias de la educación, ciudad de Chepen, región de la Libertad
- Nieves, L. (2015) *La Gestión Educativa para el Desarrollo de la Dimensión Pedagógica – Curricular*, en *Investigación y Formación Pedagógica, Año 1*

N° 1 / Enero – Junio 2015 pp 24 – 48. URI
www.scielo.org.bo/pdf/rieiii/v2n3/n03a10.pdf

Robbins, S. (1999) *Comportamiento Organizacional*. (8a. ed.). México: Prentice hall.

Robbins, S. (2008). “*Comportamiento Organizacional*. 10°ed. México: Prentice-Hall.

Robbins, S. & Judge, T. (2010). *Introducción al comportamiento organizativo* 10a ed. Madrid: Prentice Hall.

Saravia, M. A. (2011). *Evaluación del profesorado. Un enfoque desde la competencia profesional*. Recuperado de <http://www.ub.edu/ice/sites/default/files/docs/qdu/20cuaderno.pdf>

Schein, E. (1992). *Psicología de la Organización*. México: Prentice-Hall.

Tapia, V. y Típula, F. (2017), Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – Perú. *Revista Comuni@cción* vol.8 no.2 Puno jul./dic. 2017. ISSN 2219-7168. URL http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200001

UNESCO (2011) *Manual de Gestión para los Directores de Instituciones Educativas*. Lance Grafico Sac-Lima Perú.

Zabalza, M. Á. (2010). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*, 2da ed. España. Editorial Narcea.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables																																																																						
<p>Problema general ¿Cómo influye la gestión educativa y cultura organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cómo influye la gestión educativa y cultura organizacional en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cómo influye la gestión educativa y cultura organizacional en la enseñanza para el aprendizaje en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cómo influye la gestión educativa y cultura organizacional en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018?</p> <p>Problema específico 4 ¿Cómo influye la gestión educativa y cultura organizacional en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018?</p>	<p>Objetivo general Demostrar que la gestión educativa y cultura organizacional influyen en el desempeño docente en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.</p> <p>Objetivo específico 1 Demostrar que la gestión educativa y cultura organizacional influyen en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.</p> <p>Objetivo específico 2 Demostrar que la gestión educativa y cultura organizacional influyen en la enseñanza para el aprendizaje en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.</p> <p>Objetivo específico 3 Demostrar que la gestión educativa y cultura organizacional influyen en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.</p> <p>Objetivo específico 4 Demostrar que la gestión educativa y cultura organizacional influyen en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones</p>	<p>Hipótesis general La gestión educativa y cultura organizacional influyen en el desempeño docente en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.</p> <p>Hipótesis específica 1 La gestión educativa y cultura organizacional influye en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.</p> <p>Hipótesis específica 2 La gestión educativa y cultura organizacional influye en la enseñanza para el aprendizaje en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.</p> <p>Hipótesis específica 3 La gestión educativa y cultura organizacional influyen en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.</p> <p>Hipótesis específica 4 La gestión educativa y cultura organizacional influyen en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones</p>	<p>Tabla 1 Dimensiones e indicadores de la variable independiente gestión educativa</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="6">Gestión intra-institucional</td> <td>Proyectos educativos</td> <td rowspan="6">Del 1 al 10</td> <td rowspan="6">Escala Likert</td> <td rowspan="6">Inadecuada</td> </tr> <tr> <td>Misión - Visión</td> </tr> <tr> <td>Compromiso colectivo</td> </tr> <tr> <td>Participación</td> </tr> <tr> <td>Diagnóstico FODA</td> </tr> <tr> <td>Implementación de proyectos</td> </tr> <tr> <td rowspan="6">Gestión pedagógica</td> <td>Convenios estratégicos</td> <td rowspan="6">Del 11 al 20</td> <td rowspan="6">Escala Likert</td> <td rowspan="6">Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1</td> </tr> <tr> <td>Programación anual</td> </tr> <tr> <td>Alianzas estratégicas</td> </tr> <tr> <td>Recursos económicos</td> </tr> <tr> <td>Evaluación de la gestión</td> </tr> <tr> <td>Predisposición de los docentes</td> </tr> <tr> <td rowspan="6">Gestión administrativa</td> <td>Propuesta pedagógica</td> <td rowspan="6">Del 21 al 30</td> <td rowspan="6">Escala Likert</td> <td rowspan="6">Casi nunca 2 Nunca 1</td> </tr> <tr> <td>Aprendizajes significativos</td> </tr> <tr> <td>Labor docente</td> </tr> <tr> <td>Uso de materiales educativos</td> </tr> <tr> <td>Actitud docente</td> </tr> <tr> <td>Medios de trabajo</td> </tr> <tr> <td rowspan="6">Gestión administrativa</td> <td>Recompensa y equidad</td> <td rowspan="6">Del 21 al 30</td> <td rowspan="6">Escala Likert</td> <td rowspan="6">Casi nunca 2 Nunca 1</td> </tr> <tr> <td>Comunicación interpersonal</td> </tr> <tr> <td>Ambiente de trabajo</td> </tr> <tr> <td>Actitud de los usuarios</td> </tr> <tr> <td>Selección del personal</td> </tr> <tr> <td>Selección del personal</td> </tr> </tbody> </table> <p>Tabla 2 Dimensiones e indicadores de la variable dependiente cultura organizacional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de medición</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Comunicación Organizacional</td> <td>Formal</td> <td rowspan="2">Del 1 al 7</td> <td rowspan="2">1 = Totalmente en desacuerdo</td> <td rowspan="2">Inadecuada (25 - 58)</td> </tr> <tr> <td>Informal</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Liderazgo Gerencial</td> <td>Objetivos</td> <td rowspan="3">Del 8 al 13</td> <td rowspan="3">2 = Desacuerdo</td> <td rowspan="3">Poco adecuada (59 - 82)</td> </tr> <tr> <td>Poder</td> </tr> <tr> <td>Estilo Seguidores</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Nivel de Cumplimiento de los Valores Institucionales</td> <td>Responsabilidad</td> <td rowspan="3">De 14 al 19</td> <td rowspan="3">3 = A veces</td> <td rowspan="3">Adecuada (83 - 125)</td> </tr> <tr> <td>Respeto</td> </tr> <tr> <td>Solidaridad</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos	Gestión intra-institucional	Proyectos educativos	Del 1 al 10	Escala Likert	Inadecuada	Misión - Visión	Compromiso colectivo	Participación	Diagnóstico FODA	Implementación de proyectos	Gestión pedagógica	Convenios estratégicos	Del 11 al 20	Escala Likert	Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1	Programación anual	Alianzas estratégicas	Recursos económicos	Evaluación de la gestión	Predisposición de los docentes	Gestión administrativa	Propuesta pedagógica	Del 21 al 30	Escala Likert	Casi nunca 2 Nunca 1	Aprendizajes significativos	Labor docente	Uso de materiales educativos	Actitud docente	Medios de trabajo	Gestión administrativa	Recompensa y equidad	Del 21 al 30	Escala Likert	Casi nunca 2 Nunca 1	Comunicación interpersonal	Ambiente de trabajo	Actitud de los usuarios	Selección del personal	Selección del personal	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	Comunicación Organizacional	Formal	Del 1 al 7	1 = Totalmente en desacuerdo	Inadecuada (25 - 58)	Informal	Liderazgo Gerencial	Objetivos	Del 8 al 13	2 = Desacuerdo	Poco adecuada (59 - 82)	Poder	Estilo Seguidores	Nivel de Cumplimiento de los Valores Institucionales	Responsabilidad	De 14 al 19	3 = A veces	Adecuada (83 - 125)	Respeto	Solidaridad
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos																																																																					
Gestión intra-institucional	Proyectos educativos	Del 1 al 10	Escala Likert	Inadecuada																																																																					
	Misión - Visión																																																																								
	Compromiso colectivo																																																																								
	Participación																																																																								
	Diagnóstico FODA																																																																								
	Implementación de proyectos																																																																								
Gestión pedagógica	Convenios estratégicos	Del 11 al 20	Escala Likert	Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1																																																																					
	Programación anual																																																																								
	Alianzas estratégicas																																																																								
	Recursos económicos																																																																								
	Evaluación de la gestión																																																																								
	Predisposición de los docentes																																																																								
Gestión administrativa	Propuesta pedagógica	Del 21 al 30	Escala Likert	Casi nunca 2 Nunca 1																																																																					
	Aprendizajes significativos																																																																								
	Labor docente																																																																								
	Uso de materiales educativos																																																																								
	Actitud docente																																																																								
	Medios de trabajo																																																																								
Gestión administrativa	Recompensa y equidad	Del 21 al 30	Escala Likert	Casi nunca 2 Nunca 1																																																																					
	Comunicación interpersonal																																																																								
	Ambiente de trabajo																																																																								
	Actitud de los usuarios																																																																								
	Selección del personal																																																																								
	Selección del personal																																																																								
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos																																																																					
Comunicación Organizacional	Formal	Del 1 al 7	1 = Totalmente en desacuerdo	Inadecuada (25 - 58)																																																																					
	Informal																																																																								
Liderazgo Gerencial	Objetivos	Del 8 al 13	2 = Desacuerdo	Poco adecuada (59 - 82)																																																																					
	Poder																																																																								
	Estilo Seguidores																																																																								
Nivel de Cumplimiento de los Valores Institucionales	Responsabilidad	De 14 al 19	3 = A veces	Adecuada (83 - 125)																																																																					
	Respeto																																																																								
	Solidaridad																																																																								

	<p>Públicas de la UGEL 07-Lima 2018.</p>		<p>Relaciones Interpersonales</p>	<p>Trato. Comunicación Interpersonal</p>	<p>Del 20 al 25</p>	<p>5 = Totalmente de acuerdo</p>
<p>Tabla 3 Dimensiones e indicadores de la variable dependiente desempeño docente</p>						
Dimensiones		Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<p>Conocimiento y comprensión Características evolutivas Programación curricular Necesidades e intereses Conocimiento actualizado Orientación Estrategias didácticas Actitudes necesidades</p>	<p>Del 1 al 8</p>	<p>1 = Nunca</p>			
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<p>Estrategias Teorías constructivistas Resolución de problemas Material didáctico para la enseñanza- aprendizaje Uso de materiales por estudiantes Ambiente Evaluación Reforzamiento</p>	<p>Del 9 al 16</p>	<p>(N) 2 = Casi nunca (CN) 3 = A veces (AV)</p>	<p>Deficiente (28 – 65) Regular (66 – 93)</p>		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<p>Clima democrático Gestión Proyectos Fomentación de trabajo Prácticas de enseñanza Retos de una educación</p>	<p>Del 17 al 22</p>	<p>4 = Casi siempre (CS) 5 = Siempre (S)</p>	<p>Eficiente (94 – 140)</p>		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<p>Estrategias de enseñanza- aprendizaje Conocimientos Honestidad, justicia y responsabilidad Respeto Disposición laboral Dificultades de enseñanza</p>	<p>Del 23 al 28</p>				

Cuestionario sobre Gestión Educativa

Estimado colega, a continuación leerá un cuestionario que tiene por objeto conocer su opinión sobre la gestión institucional que se mide en su Institución Educativa. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda a todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

Siempre 5

Casi siempre 4

A veces 3

Casi nunca 2

Nunca 1

N°	gestión intra-institucional	5	4	3	2	1
1	La misión institucional orienta las actividades de planificación de los proyectos educativos.					
2	La comunidad educativa participa en la elaboración y/o revisión de la misión institucional.					
3	La visión orienta la planificación de los proyectos educativos a largo plazo.					
4	Los docentes asumen positivamente un compromiso colectivo con la visión institucional.					
5	El PEI se ha elaborado con participación de toda la comunidad educativa.					
6	Se realizan revisiones y mejoras al PEI periódicamente.					
7	El diagnóstico de la institución educativa es realizado por la comunidad educativa.					
8	El diagnóstico FODA se mantiene actualizado.					
9	El PEI considera proyectos educativos de implementación.					
10	En su Institución Educativa se gestionan convenios estratégicos para elevar la calidad educativa.					
	Gestión pedagógica					
11	La programación anual de los contenidos por áreas curriculares, son planificadas con participación de todos los docentes.					
12	Se promueve alianzas estratégicas con otras instituciones para mejorar la gestión pedagógica.					
13	Los proyectos educativos cuentan con los recursos económicos.					
14	La comunidad educativa realiza periódicamente la evaluación de la gestión pedagógica.					
15	Existe predisposición de los docentes para colaborar con la gestión pedagógica.					
16	La propuesta pedagógica de la institución se desarrolla sobre la base de principios pedagógicos.					
17	El desarrollo de los aprendizajes significativos promueve la participación activa y creativa de los alumnos.					
18	La labor del docente es participativa y democrática.					
19	Se promueve el uso de materiales didácticos en el desarrollo de los aprendizajes.					
20	La actitud docente es positiva frente a la propuesta pedagógica.					

	Gestión administrativa					
21	Los procesos y procedimientos internos de la Institución son adecuados.					
22	Concuerda con el comportamiento organizacional en su Institución.					
23	Está de acuerdo con la estructura del sistema jerárquico de su Institución.					
24	Las reglas de control de personal son adecuadas.					
25	Está de acuerdo con el diseño de los medios de trabajo para desenvolverse en su Institución.					
26	El sistema de recompensa y equidad por hacer bien su trabajo es adecuado.					
27	Existe una buena comunicación interpersonal con los directivos.					
28	En su Institución hay un buen ambiente de trabajo.					
9	Está de acuerdo con la actitud de los usuarios que frecuentan en la Institución para realizar sus trámites administrativos tienen una actitud adecuada.					
30	Los criterios de selección del personal se basan en la capacidad y el desempeño.					

Instrumento para caracterizar cultura organizacional

A continuación, encontrará unas frases relacionadas con la Institución Educativa, donde Ud. labora. Anote las contestaciones en la hoja de respuestas.

Totalmente de acuerdo 5

De acuerdo 4

A veces 3

Desacuerdo 2

Totalmente en desacuerdo 1

		1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL						
1.	La existencia de canales de comunicación ágiles y expeditos garantizan el éxito de nuestro trabajo.					
2.	La comunicación generalmente no presenta fundamento o evidencia formal.					
3.	Las reuniones de trabajo son comunicadas con anticipación, de tal manera que sabemos los temas a tratar.					
4.	La información de interés llega de manera informal a mi persona.					
5.	Los trámites que se realizan en la Institución son simples y facilitan mi trabajo.					
6.	Los trabajadores de la Institución no creen en rumores, sólo en información oficial.					
7.	La plana directiva conoce y considera la opinión de los trabajadores.					
LIDERAZGO GERENCIAL						
8.	La Directora considera solo los objetivos Institucionales para la toma de decisiones.					
9.	La Directora considera los objetivos personales de los trabajadores en la toma de decisiones.					
10.	En la institución se han establecido premios y castigos para los trabajadores, según su desempeño.					

11.	La Directora impone el cumplimiento de tareas en plazos establecidos.					
12.	La Directora goza de la confianza y aceptación en el trabajo por su capacidad y experiencia.					
13.	La directora toma decisiones sin consultar a los trabajadores de la Institución Educativa					
NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS VALORES INSTITUCIONALES						
14.	En la Institución existe un clima de respeto entre el personal.					
15.	En la Institución se practica y cultiva el valor de la responsabilidad.					
16.	El personal cumple con las funciones que le son asignadas dentro del tiempo previsto.					
17.	En la Institución se fomenta el apoyo mutuo para el cumplimiento de las diversas actividades pedagógicas y administrativas.					
18.	Se cumple con lo establecido en las normas y reglamentos de la Institución.					
19.	En la Institución Educativa se fomentan acciones de apoyo ante las necesidades del personal y la comunidad.					
RELACIONES INTERPERSONALES						
20.	Existe un clima de afecto y cordialidad entre los miembros de la Institución Educativa.					
21.	Los conflictos personales en la Institución son resueltos de manera oportuna.					
22.	La comunicación interpersonal es directa y cordial.					
23.	Los niveles jerárquicos entorpecen la existencia de buenas y cordiales relaciones interpersonales.					
24.	El trato que se da entre los trabajadores es bueno, adecuado y contribuye a la calidad del servicio educativo.					
25.	En la Institución se respetan las normas y niveles de comunicación.					

Instrumento 2

Evaluación del desempeño docente

Finalidad: medir la percepción del desempeño docente.

Instrucciones: Elija una alternativa y marque con una equis (X). La encuesta es anónima. Las alternativas de cada ítem son las siguientes: **N= nunca (1) Casi Nunca (2) AV= a veces (3) CS= casi siempre (4) S= siempre (5)**

N°	Items	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
01	Conocen las características individuales socios culturales de sus estudiantes.					
02	Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.					
03	Elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.					
04	Tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones					
05	Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza					
06	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes					
07	Seleccionan estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes.					
08	Seleccionan actividades de acorde a la realidad y necesidades de su estudiante.					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
09	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
10	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
11	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en toda sus sesiones de aprendizaje					
12	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
13	Propician el uso de material educativo en sus estudiantes.					

14	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.						
15	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.						
16	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje						
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD							
17	Interactúan con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.						
18	Participan en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.						
19	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.						
20	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes						
21	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.						
22	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.						
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE							
23	Capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.						
24	Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.						
25	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.						
26	Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.						
27	Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata.						
28	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.						

Documento	Ejecución de los																															
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes														Participación en la gestión de la escuela articulada a la							Desarrollo de la profesionalidad y la			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28				
Documento 1	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
Documento 2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
Documento 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
Documento 4	3	4	5	2	4	5	5	1	1	1	1	3	3	4	2	3	2	2	1	5	5	3	4	4	4	4	5	5				
Documento 5	3	3	4	4	5	4	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
Documento 6	4	4	3	4	5	4	5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
Documento 7	5	4	4	3	3	4	4	3	4	1	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1				
Documento 8	5	4	5	5	3	5	2	2	3	2	3	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
Documento 9	5	3	4	4	3	2	4	1	3	2	2	2	4	4	3	2	2	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
Documento 10	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
Documento 11	5	5	4	5	4	4	5	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	4	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4				
Documento 12	3	5	5	4	5	5	4	3	3	1	3	5	2	3	5	1	1	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2				
Documento 13	5	3	2	2	5	5	4	4	2	1	3	3	2	2	1	1	1	1	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3				
Documento 14	2	3	3	2	3	5	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
Documento 15	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
Documento 16	4	5	3	4	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2	2	1	5	4	4	3	1	2	2	3	2	4				
Documento 17	5	3	5	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3				
Documento 18	2	2	5	3	4	1	3	1	1	1	2	2	2	2	4	3	3	3	5	4	1	3	4	4	3	5	2	4				
Documento 19	2	4	5	5	5	5	4	1	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	5	3	4	3	3	2	2	5	3	2				
Documento 20	3	4	4	2	4	2	3	2	1	3	3	1	4	4	3	1	2	2	2	3	3	5	3	2	3	2	1	5				
Documento 21	4	4	5	3	5	4	4	3	3	2	3	1	1	2	3	2	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3			
Documento 22	4	3	5	3	3	3	3	5	3	4	5	1	3	4	2	1	3	5	5	4	4	2	4	4	1	5	3	2	1			
Documento 23	5	4	5	4	5	4	4	2	1	3	3	2	2	2	1	1	1	1	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3				
Documento 24	5	3	2	2	3	4	5	3	4	2	5	3	1	4	3	4	4	2	5	2	4	2	2	4	2	4	3	2	3			
Documento 25	5	4	5	2	4	5	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	5	5	2	3	3	3	4	5	3	3			
Documento 26	5	3	4	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3	4	2	3	2	3	2	4	4	2	4	4	2	4	2	3	2			
Documento 27	5	5	3	3	3	4	4	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	5	4	4	4	4	4	3	5	4	2			
Documento 28	5	3	4	4	5	3	4	1	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4				
Documento 29	2	2	2	2	4	5	4	5	1	3	3	2	1	2	2	1	1	2	5	1	5	5	2	5	4	5	3	5	4			
Documento 30	3	5	2	4	5	2	3	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1				
Documento 31	3	5	2	5	2	5	5	3	1	1	2	4	2	5	1	3	3	1	5	5	3	1	5	3	5	3	5	3	2			
Documento 32	5	4	5	4	2	5	5	3	3	1	1	3	4	4	3	1	1	2	5	3	1	3	5	5	5	5	5	3	2			
Documento 33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
Documento 34	5	5	5	2	3	5	5	3	2	1	1	3	2	3	1	3	4	1	3	5	3	2	4	3	5	1	3	5	4			
Documento 35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
Documento 36	5	5	4	4	4	5	5	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	2	4	3	1	4	2	3	2	5	3	4	4			
Documento 37	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5			
Documento 38	5	4	3	4	2	5	3	1	1	4	1	4	2	5	3	2	2	2	5	4	1	3	2	4	1	3	4	2	1			
Documento 39	3	5	5	5	3	5	5	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	5	3	4	2	5	2	5	4	3		
Documento 40	5	4	2	4	5	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	1	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4			
Documento 41	4	4	5	2	5	2	4	4	1	1	3	1	3	1	3	5	1	3	1	1	5	2	1	3	5	2	5	5	1	5		
Documento 42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
Documento 43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
Documento 44	2	3	5	4	5	5	3	2	4	3	3	4	5	3	2	2	2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4			
Documento 45	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
Documento 46	3	5	5	3	3	3	5	1	5	3	4	1	1	5	3	4	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	3	5			
Documento 47	3	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
Documento 48	2	4	2	4	5	1	5	3	4	2	3	5	4	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
Documento 49	2	1	1	5	5	4	4	2	1	2	2	3	5	4	4	3	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	1	5	4	3	4	
Documento 50	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
Documento 51	5	3	4	4	4	1	5	3	5	2	4	1	5	1	1	5	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
Documento 52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
Documento 53	3	4	5	3	4	3	5	3	4	4	2	3	4	4	4	2	3	1	4	5	2	3	1	2	1	2	1	2	4			
Documento 54	5	1	5	5	5	5	5	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
Documento 55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
Documento 56	4	5	5	3	2	5	4	3	2	2	1	3	3	1	1	1	1	5	4	2	3	3	2	5	5	5	1	5	5			
Documento 57	4	4	1	5	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
Documento 58	3	2	4	2	3	5	4	1	1	2	1	2	1	5	1	1	1	4	3	4	1	5	4	1	5	4	1	5	3	3	5	
Documento 59	4	4	4	4	5	3	5	1	5	3	4	3	4	3	4	5	3	4	5	5	5	1	2	1	1	1	1	1	4	4		
Documento 60	5	1	5	3	5	3	4	1	3	2	3	4	4	3	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
Documento 61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
Documento 62	5	2	4	5	1	3	5	2	3	2	1	3	5	1	1	1	1	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
Documento 63	5	5	5	1	5	5	2	3	5	1	1	3	1	1	1	1	2	4	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5		
Documento 64	3	4	5	3	4	5	3	4	3	2	3	4	3	4	3	1	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
Documento 65	1	2	5	1	1	3	5	1	1	3	1	2	1																			

Otras evidencias

*Resultado5 (Documento5) - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- PLUM - Regresión ordi
 - Título
 - Notas
 - Resumen de proc
 - PLUM - Regresión ordi
 - Notas
 - Información de aju
 - Bondad de ajuste**
 - Pseudo R cuadrac
 - Estimaciones de p

	N	Porcentaje marginal
Desempeño docente		
Eficiente	8	4,4%
Ineficiente	1	0,6%
Regular	171	95,0%
Válidos	180	100,0%
Perdidos	0	
Total	180	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	1226,281			
Final	1087,481	138,800	2	,006

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	10610,809	334	,678
Desviación	1072,232	334	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,538
Nagelkerke	,538
McFadden	,112

Función de enlace: Logit.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H: 120, W: 318 pt | 06:59 11/08/2018

*Resultado6 (Documento6) - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- PLUM - Regresión ordinal
 - Título
 - Notas
 - Información de ajuste
 - Pseudo R cuadrado

PLUM - Regresión ordinal

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	933,867			
Final	787,955	145,912	2	,002

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,555
Nagelkerke	,558
McFadden	,154

Función de enlace: Logit.

Efectúe una doble pulsación para editar Registro | IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H: 84, W: 1267 pt | 07:13 11/08/2018

hipotesis 2.spv [Documento7] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- PLUM - Regresión ordinal
 - Título
 - Notas
 - Información de ajuste
 - Pseudo R cuadrado

PLUM - Regresión ordinal

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sílo intersección	1041,423			
Final	898,546	142,877	2	,003

Función de enlace: Logit.

Efectúe una doble pulsación para activar

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,548
Nagelkerke	,549
McFadden	,135

Función de enlace: Logit.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H: 84, W: 1267 pt | 07:19 11/08/2018

hipotesis 3.spv [Documento8] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- PLUM - Regresión ordinal
 - Título
 - Notas
 - Información de ajuste de los m
 - Pseudo R cuadrado

```
PLUM VAR00013 BY VAR00001 VAR00005
/CRITERIA=CI(95) DELTA(0) LCONVERGE(0) MXITER(100) MXSTEP(5) PCONVERGE(1.0E-6) SINGULAR(1.0E-8)
/LINK=LOGIT
/PRINT=PIT PARAMETER SUMMARY.
```

PLUM - Regresión ordinal

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sílo intersección	905,983			
Final	746,024	159,959	2	,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,589
Nagelkerke	,592
McFadden	,174

Función de enlace: Logit.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H: 156, W: 162 pt | 07:28 11/08/2018

Resultado10 [Documento10] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

utilado
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Escala: ALL VARIABLES
 Resumen de procesamie
 Estadísticas de fiabilidad
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Escala: ALL VARIABLES
 Resumen de procesamie
 Estadísticas de fiabilidad
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Escala: ALL VARIABLES
 Resumen de procesamie
 Estadísticas de fiabilidad

Fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	180	180	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	180	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,724	30

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	180	180	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	180	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos

Efectúe una doble pulsación para editar Título

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON | H: 26, W: 1267 pt. | 09:00 11/08/2018

Resultado10 [Documento10] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

utilado
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Escala: ALL VARIABLES
 Resumen de procesamie
 Estadísticas de fiabilidad
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Escala: ALL VARIABLES
 Resumen de procesamie
 Estadísticas de fiabilidad
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Escala: ALL VARIABLES
 Resumen de procesamie
 Estadísticas de fiabilidad

Casos	Válido	N	%
	180	180	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	180	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	25

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	180	180	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	180	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	28

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON | H: 26, W: 1267 pt. | 09:00 11/08/2018

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Gestión intrainstitucional							
1.	La misión institucional orienta las actividades de planificación de los proyectos educativos.							
2.	La comunidad educativa participa en la elaboración y/o revisión de la misión institucional.							
3.	La visión orienta la planificación de los proyectos educativos a largo plazo.							
4.	Los docentes asumen positivamente un compromiso colectivo con la visión institucional.							
5.	El PEI se ha elaborado con participación de toda la comunidad educativa.							
6.	Se realizan revisiones y mejoras al PEI periódicamente.							
7.	El diagnóstico de la institución educativa es realizado por la comunidad educativa.							
8.	El diagnóstico FODA se mantiene actualizado.							
9.	El PEI considera proyectos educativos de implementación.							
10.	En su Institución Educativa se gestionan convenios estratégicos para elevar la calidad educativa.							
	Gestión pedagógica							
11.	La programación anual de los contenidos por áreas curriculares, son planificadas con participación de todos los docentes.							
12.	Se promueve alianzas estratégicas con otras instituciones para mejorar la gestión pedagógica.							
13.	Los proyectos educativos cuentan con los recursos económicos.							
14.	La comunidad educativa realiza periódicamente la evaluación de la gestión pedagógica.							

15.	Existe predisposición de los docentes para colaborar con la gestión pedagógica.							
16.	La propuesta pedagógica de la institución se desarrolla sobre la base de principios pedagógicos.							
17.	El desarrollo de los aprendizajes significativos promueve la participación activa y creativa de los alumnos.							
18.	La labor del docente es participativa y democrática.							
19.	Se promueve el uso de materiales didácticos en el desarrollo de los aprendizajes.							
20.	La actitud docente es positiva frente a la propuesta pedagógica.							
	Gestión administrativa							
21.	Los procesos y procedimientos internos de la Institución son adecuados.							
22.	Concuerda con el comportamiento organizacional en su Institución.							
23.	Está de acuerdo con la estructura del sistema jerárquico de su Institución.							
24.	Las reglas de control de personal son adecuadas.							
25.	Está de acuerdo con el diseño de los medios de trabajo para desenvolverse en su Institución.							
26.	El sistema de recompensa y equidad por hacer bien su trabajo es adecuado.							
27.	Existe una buena comunicación interpersonal con los directivos.							
28.	En su Institución hay un buen ambiente de trabajo.							
	Está de acuerdo con la actitud de los usuarios que frecuentan en la Institución para realizar sus trámites administrativos tienen una actitud adecuada.							
29.	Los criterios de selección del personal se basan en la capacidad y el desempeño.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

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

Apellidos y nombre s del juez evaluador: **DNI:**.....

Especialidad del evaluador:.....

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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Comunicación organizacional							
1.	La existencia de canales de comunicación ágiles y expeditos garantizan el éxito de nuestro trabajo.							
2.	La comunicación generalmente no presenta fundamento o evidencia formal.							
3.	Las reuniones de trabajo son comunicadas con anticipación, de tal manera que sabemos los temas a tratar.							
4.	La información de interés llega de manera informal a mi persona.							
5.	Los trámites que se realizan en la Institución son simples y facilitan mi trabajo.							
6.	Los trabajadores de la Institución no creen en rumores, sólo en información oficial.							
7.	La plana directiva conoce y considera la opinión de los trabajadores.							
	Liderazgo gerencial							
8.	La Directora considera solo los objetivos Institucionales para la toma de decisiones.							

9.	La Directora considera los objetivos personales de los trabajadores en la toma decisiones.						
10.	En la institución se han establecido premios y castigos para los trabajadores, según su desempeño.						
11.	La Directora impone el cumplimiento de tareas en plazos establecidos.						
12.	La Directora goza de la confianza y aceptación en el trabajo por su capacidad y experiencia.						
13.	La directora toma decisiones sin consultar a los trabajadores de la Institución Educativa						
	Nivel de cumplimiento de valores institucionales						
14.	En la Institución existe un clima de respeto entre el personal.						
15.	En la Institución se practica y cultiva el valor de la responsabilidad.						
16.	El personal cumple con las funciones que le son asignadas dentro del tiempo previsto.						
17.	En la Institución se fomenta el apoyo mutuo para el cumplimiento de las diversas actividades pedagógicas y administrativas.						
18.	Se cumple con lo establecido en las normas y reglamentos de la Institución.						
19.	En la Institución Educativa se fomentan acciones de apoyo ante las necesidades del personal y la comunidad.						

	Relaciones interpersonales						
20.	Existe un clima de afecto y cordialidad entre los miembros de la Institución Educativa.						
21.	Los conflictos personales en la Institución son resueltos de manera oportuna.						
22.	La comunicación interpersonal es directa y cordial.						
23.	Los niveles jerárquicos entorpecen la existencia de buenas y cordiales relaciones interpersonales.						
24.	El trato que se da entre los trabajadores es bueno, adecuado y contribuye a la calidad del servicio educativo.						
25.	En la Institución se respetan las normas y niveles de comunicación.						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: **DNI:**.....

Especialidad del evaluador:.....

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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Conocen las características individuales socios culturales de sus estudiantes.							
2.	Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.							
3.	Elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.							
4.	Tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones							
5.	Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza							
6.	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes							
7.	Seleccionan estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes.							
8.	Seleccionan actividades de acorde a la realidad y necesidades de su estudiante.							
9.	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.							
10.	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.							

11.	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en toda sus sesiones de aprendizaje						
12.	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.						
13.	Propician el uso de material educativo en sus estudiantes.						
14.	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.						
15.	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.						
16.	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje						
17.	Interactúan con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.						
18.	Participan en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.						
19.	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.						
20.	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes						
21.	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.						
22.	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.						
23.	Capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en						

	las áreas de estudio.							
24.	Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.							
25.	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.							
26.	Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.							
27.	Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata.							
28.	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: **DNI:**.....
de.....del 20.....

Especialidad del evaluador:.....

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

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

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

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MAITA PÉREZ REYNA BEATRIZ

INFORME TÍTULADO:

GESTIÓN EDUCATIVA, DESEMPEÑO DOCENTE Y

CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA
UGEL 07-LIMA 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

SUSTENTADO EN FECHA: 16 de Enero 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobar por mayoría



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICATION ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

MAITA PEREZ, REYNA BEATRIZ
D.N.I. : 103431521
Domicilio : LEONCIO PRADO 1108 - 201 SURQUILLO
Teléfono : Fijo : 444.6977 Móvil : 986466851
E-mail : maitam.p@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : Doctor

Mención : GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

MAITA PEREZ, REYNA BEATRIZ

Título de la tesis:

GESTION EDUCATIVA, DESEMPEÑO DOCENTE Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE LA UGEL 07 - UMA 2018

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 15/2/19

Feedback Studio - Mozilla Firefox
 https://turnitin.com/Applications/Usage?edit=3&doc=1051396172&no=983171756
 feedback studio

Tesis_Maita.docx

ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Gestión educativa, desempeño docente y cultura organizacional en las Instituciones Públicas de la UGEL
 07-Lima 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:
 Mgtr. Reyna Beatriz Maita Pérez

ASESOR:
 Dr. Luis Alberto Núñez Lira

Resumen de coincidencias
21 %

1	repositorio.une.edu.pe	4 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	4 %
3	www.lujalero.com	1 %
4	cybertesis.unimam.edu...	1 %
5	docplayer.es	1 %
6	es.silidehare.net	1 %
7	Entregado a Universida...	1 %
8	tesis.luz.edu.ve	1 %
9	isau.com	1 %

Página 1 de 111 Número de palabras: 21656
 High Resolution 2:49 p.m. 18/09/2018

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Luis Alberto Núñez Lira, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "**Gestión educativa, desempeño docente y cultura organizacional en las instituciones públicas de la UGEL 07 – Lima 2018**" del estudiante **Reyna Beatriz Maita Pérez** y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 21% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, Julio de 2018



Luis Alberto Núñez Lira

DNI: 08012101