



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión educativa y desempeño docente del nivel
secundario en las instituciones educativas básicas
regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto
Maldonado 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Escalante Merma, Jhon Richart

ASESOR:

Dr. Paricahua Peralta, Jimmy Nelson

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas.

PERU - 2018

Dedicatoria

A Dios, por su gran amor y protección, por todo lo que me permite disfrutar de la vida; a mi familia, por su apoyo incondicional; a mi madre quien me permitió ser lo que soy, alentándome en mis batallas, animándome en mis derrotas y celebrando mis triunfos; gracias mamá Epifania Merma Torres, a ti te llevo y llevaré siempre en mi corazón.

Agradecimiento

A las Autoridades y docentes de la Escuela de Posgrado “Cesar Vallejo”, al Dr. Jimmy Parichua Peralta, por su apoyo en el asesoramiento de este proyecto.

Jhon Richart Escalante Merma

Declaratoria de autenticidad

Yo, Jhon Richart Escalante Merma, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI No 45415134, con la tesis titulada:

“GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO EN LAS INSTITUCIONES BÁSICAS REGULARES EMBLEMÁTICAS DE LA CIUDAD DE PUERTO MALDONADO 2018.”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Trujillo, 11 de agosto del 2018



Br. Jhon Richart Escalante Merma

DNI: 45415134

Índice

Página del jurado	1
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. Introducción.....	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Teorías relacionadas al tema	15
1.3. Formulación del problema	38
1.4. Hipótesis.....	39
1.5. Objetivos.....	40
II. Método.....	41
2.1. Diseño de investigación	41
2.2. Variables, operacionalización.....	42
2.3. Población y muestra	47
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 48	
2.5. Método de análisis de datos.....	67
2.6. Aspectos éticos	68
III. Resultados.....	69
IV. DISCUSIÓN.....	91
V. CONCLUIONES	94
VI. RECOMENDACIONES.....	95
IV. Referencias bibliográficas	97
ANEXOS.....	100
Anexo 1. Matriz de consistencia.	
Anexo 2. Instrumento.	
Anexo 3. Base de datos.	
Anexo 4. Validez de instrumentos por juicio de expertos.	
Anexo 5. Constancias de aplicaciones.	
Anexo 6. Fotos.	

Índice de tablas

Tabla N° 1 Operacionalización de la variable: Gestión Educativa	43
Tabla N° 2 Operacionalización de la variable: Desempeño docente	45
Tabla N° 3 Baremo para la variable: Gestión educativa	49
Tabla N° 4 Baremo para la dimensión: Gestión directiva	51
Tabla N° 5 Baremo para la dimensión: Gestión pedagógica	52
Tabla N° 6 Baremo para la dimensión: Gestión de la comunidad	53
Tabla N° 7 Baremo para la dimensión: Gestión administrativa y financiera	54
Tabla N° 8 Baremo para la variable: Desempeño docente	55
Tabla N° 9 Baremo para la dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	56
Tabla N° 10 Baremo para la dimensión: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	58
Tabla N° 11 Baremo para la dimensión: Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad ...	60
Tabla N° 12 Baremo para la dimensión: desarrollo de profesionalidad y la identidad docente	62
Tabla N° 13 Validación del Cuestionario Gestión educativa	64
Tabla N° 14 Validación del Cuestionario Desempeño docente	65
Tabla N° 15 Confiabilidad de los instrumentos	66
Tabla N° 16 Escala del nivel de validez de confiabilidad de los instrumentos	66
Tabla N° 17 Distribución de los docentes según la variable GESTIÓN EDUCATIVA	69
Tabla N° 18 Distribución de los docentes según la dimensión: Gestión Educativa	70
Tabla N° 19 Distribución de los docentes según la dimensión: Gestión pedagógica	71
Tabla N° 20 Distribución de los docentes según la dimensión: Gestión de la comunidad	72
Tabla N° 21 Distribución de los docentes según la dimensión: gestión Administrativa y financiera	73
Tabla N° 22 Distribución de los docentes según la variable DESEMPEÑO DOCENTE	74
Tabla N° 23 Distribución de los docentes según la dimensión preparación de para el aprendizaje de los estudiantes	76
Tabla N° 24 Distribución de los docentes según la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	77
Tabla N° 25 Distribución de los docentes según la dimensión participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad	78
Tabla N° 26 Distribución de los docentes según la dimensión desarrollo de profesionalidad y la identidad docente	79
Tabla N° 27 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	80
Tabla N° 28 Matriz de correlación entre las variables gestión educativa y desempeño docente	81
Tabla N° 29 Matriz de correlación entre la dimensión gestión directiva y desempeño docente	83
Tabla N° 30 Matriz de correlación entre la dimensión gestión pedagógica y desempeño docente	85
Tabla N° 31 Matriz de correlación entre la dimensión gestión de la comunidad y desempeño docente	87
Tabla N° 32 Matriz de correlación entre la dimensión gestión administrativa y financiera y desempeño docente	89

Índice de figuras

Figura N° 1 Nivel de medición de las variables	67
Figura N° 2 Distribución de los trabajadores según la variable Gestión educativa	70
Figura N° 3 Distribución de los docentes según la dimensión: Gestión Educativa	71
Figura N° 4 Distribución de los docentes según la dimensión: Gestión Educativa	72
Figura N° 5 Distribución de los docentes según la dimensión: Gestión de la comunidad	73
Figura N° 6 Distribución de los docentes según la dimensión: Gestión Administrativa y financiera	74
Figura N° 7 Distribución de los docentes según la variable: desempeño docente	75
Figura N° 8 Distribución de los docentes según la dimensión preparación de para el aprendizaje de los estudiantes	76
Figura N° 9 Distribución de los docentes según la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	77
Figura N° 10 Distribución de los docentes según la dimensión participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad	78
Figura N° 11 Distribución de los docentes según la dimensión desarrollo de profesionalidad y la identidad docente	79
Figura N° 12 Dispersión entre la gestión educativa y desempeño docente	81
Figura N° 13 Dispersión entre la dimensión gestión directiva y desempeño docente	83
Figura N° 14 Dispersión entre la dimensión gestión pedagógica y desempeño docente	85
Figura N° 15 Dispersión entre la dimensión gestión de la comunidad y desempeño docente	87
Figura N° 16 Dispersión entre la dimensión gestión administrativa y financiera y desempeño docente	89

Resumen

La investigación titulada “GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO EN LAS INSTITUCIONES BASICAS REGULARES EMBLEMATICAS DE LA CIUDAD DE PUERTO MALDONADO 2018”, tiene como objetivo “determinar la influencia de la gestión educativa en el desempeño docente de las instituciones básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado”. Para la presente investigación se utilizó los métodos deductivo, inductivo y descriptivo y un diseño no experimental, además la población estuvo conformada por 107 docentes del nivel secundario de la ciudad de Puerto Maldonado y el tamaño de la muestra, estuvo conformado por 84 docentes del nivel secundario. Para la recolección de datos se utilizó como instrumento encuestas los cuales contienen 14 preguntas de opciones múltiples cuyos datos fueron utilizados para conocer las frecuencias y porcentajes de los mismos y con ello poder comprobar las hipótesis.

Finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones para contribuir en la solución del problema de investigación.

Palabras Claves: Gestión Educativa y Desempeño Docente

Abstract

The research titled "EDUCATIONAL MANAGEMENT AND TEACHING PERFORMANCE OF THE SECONDARY LEVEL IN THE EMBLEMATIC REGULAR BASIC INSTITUTIONS OF THE CITY OF PUERTO MALDONADO 2018", aims to determine the influence of educational management on the teaching performance of the regular basic institutions of the city of Puerto Maldonado For this research we used the deductive, inductive and descriptive methods and a non-experimental design, the population was made up of 107 teachers from the secondary level of the city of Puerto Maldonado and the sample size was made up of 84 teachers from the secondary level . For data collection, they were used as instruments for the questions and percentages.

Finally, it presents the conclusions and recommendations to contribute in the solution of the research problem.

Keywords: Educational Management and Teaching Performance

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Actualmente existen 3 Instituciones educativas básicas regulares emblemáticas en la ciudad de Puerto Maldonado, distrito de Tambopata los cuales son: I.E.B.R. Dos de mayo, I.E.B.R. Guillermo Billingurhts e I.E.B.R. Santa Rosa. Las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas buscan alcanzar una educación análoga a los estándares de calidad que encierre patrones y factores, los cuales son calificados complementarios y los otros fundamentales y cuyo objetivo es permitirse una educación integral. Como factores importantes están los directores, docentes y la infraestructura.

La gestión, es uno de los factores importantes, la causa de su importancia en la conducción y dirección estratégica con relación a cada uno de los recursos y formatos predestinado con el objeto de ser el mediador de la eficiencia y efectividad que se inmiscuya a lograr objetivos y resultados la direccionalidad de circunstancias donde se aprecien los problemas, aptitudes para tratar o negociar, innovación y creatividad, maleabilidad, a la toma de decisiones; los antes mencionado son procesos que conforman la reflexión de la gestión educativa.

Uno de los primordiales problemas que tienen las instituciones educativas, son los cambios sociales que vivimos actualmente y que están afectando a nuestros discentes, se ve plasmado con el peligro de violencia el cual esta con un alto grado relacionada con la discriminación social. Para conformar grupos con obstáculos de convivencia se necesita proveer a cada uno de los alumnos situaciones o experiencias con sentido de equidad de estatus, fomentando su sentido de avance emocional e intelectual en el ámbito personal, inclusive en entornos en las que la violencia aceche y a veces vulnera a la institución.

El problema de la convivencia y violencia escolar requiere incongruentes niveles de análisis para a posteriori ser abordada: núcleos familiares, direcciones educativas y formativas y estudiantado en general. Esto requerirá un análisis institucional que los examine.

1.1.1. Trabajos previos

Salazar (2017) en su investigación “Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa san Agustín UGEL 06 del distrito de Ate, 2017” tuvo como finalidad Determinar la relación entre las variables gestión educativa y el desempeño docente. La población estuvo conformada por 56 estudiantes quienes pasaron a conformar la muestra con un total de 56 estudiantes a quienes se les aplicó un cuestionario para luego procesar los datos obtenidos y obtener las siguientes conclusiones:

Primero. Según los resultados se evidencia que existe una correlación alta que alcanza un valor de 0.997 entre la gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa San Agustín UGEL 06, distrito de Ate, 2017.

Segundo. Según los resultados presentados muestran que existe una correlación alta que alcanza un valor de 0.994 entre la gestión pedagógica y desempeño docente en la institución educativa San Agustín UGEL 06, distrito de Ate, 2017.

Tercero. Según los resultados mencionan que existe una correlación alta que alcanza un valor de 0.996 entre la gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa San Agustín UGEL 06, distrito de Ate, 2017.

Cuarto. Según los resultados señalan que existe una correlación alta que alcanza un valor de 0.996 entre la gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa San Agustín UGEL 06, distrito de Ate, 2017.

Quinto. Según el resultado existe una correlación positiva moderada que alcanza un valor de 0.732 entre la gestión comunitaria y

desempeño docente en la institución educativa San Agustín UGEL 06, distrito de Ate, 2017.

Sosa (2017) en su investigación “LA GESTIÓN EDUCATIVA EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS I.E. DE PUENTE PIEDRA” que tuvo como finalidad determinar la influencia entre las variables de estudio que son: gestión educativa y el buen desempeño del docente. 1260 docentes conformaron la población, de la cual la muestra estuvo conformada por 294 docentes a los cuales se les brindó un cuestionario y del cual se procesó los datos para obtener las siguientes conclusiones de acuerdo a su investigación:

La pedagogía influye mucho en el buen desempeño de los docentes en las aulas de las instituciones educativas de Puente Piedra.

La gestión educativa influye en un nivel alto en el buen desempeño de los docentes de las instituciones Educativas de Puente Piedra.

La gestión de los padres y/o apoderados influye y permite mejorar el buen desempeño de los docentes de las instituciones Educativas de Puente Piedra.

Rosario (2016), en su tesis “La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016” Esta investigación se encuentra en el nivel descriptivo, tiene como muestra 275 personas en las que están los docentes, estudiantes y padres de familia.

El autor de la investigación llegó a las siguientes conclusiones a partir de los resultados de los datos obtenidos en los cuestionarios:

- a) Los resultados respondieron la hipótesis general afirmando que hay una relación significativa alta entre la gestión educativa y desempeño docente, con un nivel de correlación significativo de 0.837.

- b) Se concluyó que existe relación entre las variables que son: la gestión institucional y el desempeño docente.
- c) Se concluyó que existe una correlación significativa alta entre la gestión administrativa con el desempeño docente de educación.
- d) Se concluyó que existe relación entre la dimensión: gestión pedagógica con el desempeño del docente de educación secundaria de la I.E. Augusto B. Leguía, con una correlación significativa de 0.894.

Liberato (2014) en su tesis “Los procesos de gestión educativa y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 9 del distrito de Palcazú, Provincia de Oxapampa, Región Pasco, 2014” El autor realiza esta investigación viendo la ineficiencia e ineficacia que presentaban las instituciones en los procesos de gestión educativa , así mismo viendo el poco interés que tienen los padres de familia y demás actores de la educación; que perjudica en el rendimiento de los estudiantes. La investigación se determinó de tipo descriptivo correlacional en la que se tuvo como muestra para el análisis experimental 48 docentes de la primaria de las instituciones Educativas de la Red N° 9, usando como instrumento de medición un cuestionario para medir los procesos de gestión educativa y otra para evaluar el desempeño del docente.

El autor llega a las siguientes conclusiones:

Primero: Se demostró que la variable gestión educativa interviene en el desempeño docente.

Segundo: Existe relación de forma significativa entre los procesos de planificación y el desempeño docente.

Tercero: Se concluyó que existe una correlación directa y alta entre los procesos de organización y el desempeño docente.

Cuarto: Posteriormente al análisis realizado se concluye que existe una correlación directa y media de relación entre los procesos de dirección y el desempeño docente

Quinto: Posteriormente al análisis realizado, podemos decir que existe relación entre los procesos de control y el desempeño docente.

1.2. Teorías relacionadas al tema

1.2.1. Gestión

Comencemos por comprender lo que es “gestión”, aunque existan muchas conceptualizaciones, tiene una sola, función:

Lograr incrementar los niveles óptimos de una organización, empresa o compañía, obedece esencialmente a cuatro pilares: planificar, organizar, dirigir y controlar, por medio de los cuales se pueden alcanzar las metas marcadas⁴.

Cardona (2005) manifiesta semánticamente que tiene: “sapiencias modernas y sistematizadas en relación a los procesos de diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y control de las acciones teológicas de las organizaciones en interacción con un contexto común orientado por la sensatez social y técnica”. (pág. 33)

Martínez (2000) define la gestión como “algo estrechamente conceptualizado que asimila al manejo cotidiano de recursos materiales, humanos y financieros en el marco de una estructura que distribuye atribuciones y responsabilidades y que prioriza el esquema de la división del trabajo” (pág. 11).

Características de la gestión

Las principales características de la gestión son:

- Objetividad
- Liderazgo
- Toma de decisiones
- Continuidad

Funciones de la Gestión

1. Planificar: Es remarcar metas a través de actividades a desarrollar en un tiempo determinado y asignando recursos.

2. Organizar: Procura solucionar el afán de quién debe hacer qué, es función de los directivos señalar el camino y tareas que tienen que realizarse para la obtención de sus objetivos.

3. Dirigir: concluidos los parámetros establecidos, se haya creado el lexema orgánico y copado los puestos de trabajo, la organización ya está preparada para encarrilarse y para hacerlo necesita de la dirección.

4. Controlar: En el momento en que la organización se ha puesto en marcha, debemos esperar que todos sus miembros plasmen sus labores de manera prolija, que los planes se cumplan y que se alcancen los objetivos fijados.

1.2.2. Gestión educativa.

Es un proceso sistemático que está direccionado a fortalecer las capacidades socio pedagógicas de los directores de las instituciones educativas con el propósito de nutrir los procesos que son los siguientes: directivos, pedagógicos, administrativos y comunitarios, para mantener la independencia institucional, con el fin de satisfacer cada una de las necesidades con referencia a la educación, en los sectores: nacionales, regionales y locales; en sí la gestión educativa es una serie de sistemas que tiene pasos establecidos en donde se debe comenzar con una planeación, evaluación y ejecución para fortificar lo que son las instituciones.

La gestión educativa involucra todos los procesos administrativos en los entes educativos, los directores, los administrativos,

los docentes, los representantes de los padres, los apoderados y los estudiantes. Donde se tienen en cuenta la opinión de todos con la finalidad de no sólo manejar los recursos educativos sino de crear un ambiente socioeducativo como existen en otros países en la que todos intervienen con el propósito de que el estudiante mejore su rendimiento educativo. La socioeducación en la gestión educativa permitiendo la integridad de acciones y procesos educativos, con el único fin de afianzar una educación de calidad, con participación social, cultural, económica y cognitiva para todos los que participen en los procesos educativos dentro o fuera de los centros educativos. **(Mora, 2007)**

Sañudo (2006) manifiesta que la gestión educativa es un “proceso mediante el cual se organizan las interacciones afectivas, sociales y académicas de los individuos que son actores de los complicados procesos educativos y que construyen la institución educativa para lograr la formación de los individuos y de los colectivos”.

La gestión educativa busca que los directivos desarrollen un mayor liderazgo, con el propósito desempeñar su función con una autoridad horizontal y que impulse mayor intervención y participación en las tomas de decisiones a los demás miembros de la organización. Para lograr una buena calidad es primordial un buen liderazgo que interviene con el compromiso y la responsabilidad de cada persona en los procesos socioeducativos, esto con el fin de satisfacer las expectativas y necesidades de los usuarios o consumidores finales. **(Lepeley, 2003, pág. 118).**

Cassasus (1999) indica que: “Alcanzar una gestión institucional educativa eficiente es uno de los grandes desafíos que deben enfrentar la estructura administrativa para abrir cambios y para facilitar vías de desarrollo hacia un correcto camino educativo hacia las escuelas” (pág. 44).

La gestión educativa estratégica según Pozner es una nueva orientación a conducir y organizar en el sistema educativo en la que es de

vital importancia las interrelaciones entre los actores y formar bases sólidas en los procesos, en las directivas y el acompañamiento a la renovación pedagógica de manera que el trabajo diario de la instrucción llegue a ser una ruta pragmática la participación de los estudiantes, ideas y mejor comunicación. **(Pozner, 2000, pág. 41)**

Objetivos gestión educativa

Los objetivos de la gestión educativa se detallan en los siguientes procesos:

- a) Fomentar una cultura organizada equitativamente, con menesteres bien definidos dentro de las aulas, con directivos que impulsen y fortalezcan los sistemas de liderazgo fiel y comprometido, que brinde una comunicación clara a los diversos representantes de la comunidad educativa.
- b) Orientar los distintos verbos educativos para el logro de objetivos estableciendo entornos laborales para su cumplimiento.
- c) Persuadir y motivar a cada uno de los miembros de la comunidad educativa para que ejecute y cumpla con sus responsabilidades para alcanzar los objetivos.
- d) Evaluar el inicio, el desarrollo y el final del proceso educativo para lograr identificar las falencias y dar solución de manera inteligente a cada uno de los problemas que los aquejen.

Importancia de la Gestión Educativa

La gestión educativa ocupa un papel importante para lograr los objetivos y metas de forma exitosa. En muchos países latinoamericanos se ha aplicado la reforma en los sistemas educativos como es el caso de Costa Rica, Chile, Cuba, México es gracias a la gestión educativa del entorno

logrando resultados positivos; esta gestión está formada por un conjunto de sub- procesos estructurados, esto permite que la gestión y tareas de todos los integrantes de la institución puedan lograr sus objetivos de forma óptima. Cabe resaltar que la mente de los directivos se ve enfrascada en pensamientos brillantes y conspicuos para impartir y delegar las funciones precisas a cada uno de los miembros comunitarios.



En esta imagen se aprecia algunos de los beneficios que se obtiene de una buena gestión educativa.

La importancia que tiene esta gestión para el mejoramiento del sistema educativo, reside sobre todo en el fortalecimiento de las áreas de secretarías de educación ya que en esta área interviene más en sistema pedagógico, ésta área junto con los directivos son los que dan los alcances necesarios académicamente a los administrativos y demás involucrados con el fin de generar cambios y aportar un valor agregado en conocimientos y desarrollo de competencias a los estudiantes.

Características.

Sus principales características son:

- a) “Centralidad de lo pedagógico, que parte de la idea de que las escuelas son la unidad clave de organización de los sistemas educativos y que el trabajo medular tanto de las escuelas como del sistema es la generación de aprendizajes” **(Vázquez et al, 2010)**.
- b) “Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización, que supone la necesidad de que los diversos actores educativos se doten de los elementos indispensables para la comprensión de los nuevos procesos, oportunidades y soluciones a la diversidad de situaciones” **(Vázquez et al, 2010)**.
- c) Trabajo en equipo, que permite que los involucrados tengan un panorama distribuidos en cada elemento del equipo, el cual debe de ser acerca de lo que quiere lograrse y los principios educativos a ejercer.
- d) Una intervención sistémica y estratégica, que supone reinventar para lograr los objetivos que se plantean, elaborando una planificación, la cual es una herramienta de autogobierno que permite determinar cuáles son las actividades o tareas que se realizarán para dichos objetivos.

Tipos o niveles de concreción de la gestión educativa

La Gestión Educativa está compuesta por cuatro dimensiones: directiva, administrativa, pedagógica y comunitaria. El principio esencial de este proceso es la intervención colectiva para lograr que todos se involucren en los procesos de la planificación y así lograr las metas trazadas. Las dimensiones se pueden entender mejor como áreas o ámbitos de la gestión educativa los cuales se agrupan para formar un equipo con una sola visión.



Gestión Directiva

Especifica el desarrollo del liderazgo motivador y transformacional que repotencie y comparta el trabajo en equipo y se vea reflejado en aspecto como: la visión y misión, los valores, principios, los objetivos y las metas de la institución.

La gestión directiva debe asumir la responsabilidad y crear en los procesos de dirección estratégica mejoras constantes que garantice el cumplimiento del proceso educativo y el re direccionamiento constante hacia la visión, que tenga concordancia con la misión y los objetivos de la institución.

- a) La plana docente tiene el deber de orientar, apoyar y acompañar la labor del personero(a) escolar, tiene que ser examinada por los integrantes del gobierno escolar, con el objetivo de mejorar los distintos pasos de elección día a día.
- b) Gobierno Escolar: su función es de apoyar, liderar y acompañar la elección del gobierno escolar y el cumplimiento de los deberes que tiene el consejo directivo y el consejo académico. El consejo directivo como el académico, ambos, acuerdan su reglamento interno.

La Gestión Directiva cumple la función de orientar y promover el progreso de la Gestión Educativa, es decir, en su conjunto están: la gestión académica, de comunidad, administrativa y financiera. La organización, diseño, desarrollo, evaluación y ejecución con las acciones que definen esta gestión de una cultura escolar propia de integrantes hábiles en el manejo de los conocimientos y la puesta en práctica de los mismos en el ámbito de la política educativa vigente. Al mando del equipo de gestión, la institución se emplaza en modo estratégico hacia la realización de su misión y visión¹⁷.

Gestión Pedagógica y Académica.

La gestión pedagógica y académica se comprende como el motor principal si nos referimos educación o formación de los estudiantes, en donde sus objetivos principales en referencia de los estudiantes es que: aprendan, desarrollen y plasmen es su vida diaria en donde la competencia es sustancial para que logre su desempeño laboral, personal y profesional.

También se comprende a como se preparan las instituciones educativas con el fin de afrontar y organizar aspectos como los recursos y acciones para garantizar y/o certificar la educación, aplicación y mejoras incesantes de la oferta curricular; de igual manera la visión proyectada para el futuro académico, considerar la posibilidad de implementar sistemas y

mecanismos con el objetivo de poder lograr la programación. Control y evaluación en referencia de la aplicación del currículo, para de esta forma garantizar un apropiado y mejora incesante; y a su vez evaluar los procesos que intervienen para la enseñanza y aprendizaje.

Esta dimensión se refiere de manera integral a cada una de las actividades que pertenezcan a la institución educativo que son incongruentes a otras actividades y estas son diferenciadas a causa de los lazos que los actores edifican a base de los estrategias pedagógicas y conocimiento: la parte teórica, los medios de enseñanza y el aprendizaje que son reflejadas por las practicas que ejercen los docentes. **(Morel et al, 2017)**.

Se busca el cambio cualitativo por parte del centro educativo, esta se realiza con determinación y acción, esto es responsabilidad de la gestión pedagógica estratégica, mediante este proceso se puede identificar tanto las necesidades como los problemas de enseñanza y de aprendizaje y asumir las exigencias del mejoramiento constante de la pedagogía. El cual se identifica por:

- a) La centralidad en lo pedagógico conlleva que los docentes tienen que tener una comprensión de la problemática educativa de esta forma poder dar el desarrollo de las unidades, impulsando aprendizajes y formando a los docentes en la respuesta a las demandas por la calidad del aprendizaje.
- b) Se plantea el desarrollo de habilidades para manejar lo complejo, como solución a la necesidad de tener docentes bien preparados y estratégicos, que tengan un pensamiento integrador de la persona y con capacidad de promover aprendizaje activo y significativo, motivación y buena comunicación. Las mínimas habilidades que tiene que tener docente son: definir objetivos para el aprendizaje; diseñar el plan de trabajo, redactar un programa de estudios, y planificar una unidad temática; tener planificado las sesiones a

realizar; diseñado los instrumentos a utilizar, las actividades a realizar y la evaluación de los aprendizajes avanzados; integrar y coordinar equipos de trabajo y grupos de aprendizaje.

- c) El trabajo en equipo es para tener una visión compartida sobre principios de educación, esto se debe realizar con liderazgo y motivación para facilitar la planeación, acción y reflexión del que hacer y cómo.
- d) Otro punto es la apertura al aprendizaje y la innovación, que implica la construcción de una comunidad dispuesta a aprender, dando oportunidad a todos, con capacidad de realizar investigar e innovar para el cumplimiento de las metas fundamentando la necesidad de cambio.
- e) La orientación e instrucción profesional, establece una manera distinta de unión y coordinación, así como en la formación inicial también en la orientación e instrucción constante.
- f) La cultura organizacional en relación a la visión de la empresa, se llega a realizar mediante metas claras y concisas, que enfrente situaciones problemáticas y genere objetivos, creatividad y emprendimientos.
- g) La planificación es una herramienta que ayuda a llevar a cabo las estrategias para realizar las intervenciones sistemáticas con el propósito de cumplir los objetivos trazados.

Para responder a las demandas y las oportunidades necesita del desarrollo de proyectos de innovación educativa

Se planifica y organiza, la evaluación, el monitoreo y la ejecución de las estrategias pedagógicas en la gestión pedagógica estratégica.

- a) **Planificación y Organización:** Planificar se comprende como diseñar los programas y planes de estudio. Articula el Diseño Curricular Diversificado y el Plan Anual de Trabajo (PAT) en el corto plazo y con el Proyecto Curricular Institucional (PCI) a largo plazo. Tiene en cuenta los problemas de la comunidad para luego ser afrontados mediante temas transversales con el diseño curricular, la elaboración de las unidades didácticas y el calendario comunal.

Planificar consiste en formular estrategias para:

- El trabajo en conjunto de los docentes.
- La equidad a la hora de asignar y distribuir los recursos pedagógicos.
- Comunicarse eficaz y oportunamente con el objetivo de lograr aprendizaje de buena calidad

“Los documentos de gestión sistematizan la organización de la institución educativa, la coordinación racional de las actividades educativas es lo que define a la del trabajo docente organización” **(Schein, 1999)**.

La organización se trata de alinear los esfuerzos de las personas para la realización de los objetivos.

“Supone crear y animar estructuras organizativas que como una trama dan cohesión y estabilidad al grupo, le dotan de mayor eficacia y le facilitan la ejecución”.

- b) **Ejecución:** Es la aplicación y/o implementación de programas y planes con referencia al estudio. Es necesario el trabajo de los maestros coordinado para implementar el plan estratégico,

ejecutar los proyectos y la ejecución de la programación curricular. Para ello se necesita:

- Definir los objetivos, las metas y por consiguiente los mediadores que serían las estrategias que ayudaran a lograrlos.
- Organizar y/o coordinar cada una de las actividades educativas. Donde coordinar se comprende como armonizar todos los esfuerzos de los individuos con el fin de lograr los objetivos.
- Adjudicar aspectos como las actividades, tiempos, responsabilidades y recursos, para la realización de los programas y proyectos

La capacidad de los docentes puede ser potenciado mediante las estrategias de aprendizaje y enseñanza, y de esta forma mejorar su desempeño laboral.

c) Evaluación y Monitoreo

En la evaluación de las estrategias se trata de realizar el monitoreo de los distintos procesos pedagógicos los cuales nos dan un resulta que nos permite tomar buenas decisiones en beneficio de la mejora de dichos procesos de la gestión pedagógica, esta es parte del proceso de aprendizaje y de enseñanza, la cual podría establecerse como el factor que motiva aprender.

Para que los estudiantes aprendan mejor, es necesario la evaluación del maestro, ya que esta implica un proceso de reflexión mediante las cuales puede tomar decisiones que mejoren sus estrategias, la selección de recursos apropiados y su diseño de actividades.

La evaluación de la gestión pedagógica estratégica es realizada a través de los procesos de planificación, ejecución y de la evaluación de la misma, para esto se requiere de la observación y la reflexión de los maestros.

Para evaluar los objetivos de la planificación estratégica es necesario el monitorio de los procesos de gestión.. Para una gestión pedagógica estratégica se necesita que las labores sean compartidas, la toma de decisiones participativa para tener un punto de vista de cada uno, y que el desempeño individual este monitorizado. También se requiere del ejercicio profesional de los docentes y el aprendizaje de los estudiantes en el aula, la escuela y en la comunidad.

Gestión de la Comunidad

Es un factor importante la participación de la comunidad ya que es como un acto de negociación entre los padres de familia y el director para tomar decisiones sobre las necesidades de la institución, esto logra la calidad de enseñanza.

Aquí cumplen un papel importante los directivos docentes, ya que son ellos los encargados de identificar problemas y asumir el papel en la convocatoria cuando se forman equipos de trabajo para desarrollar las estrategias de intervención adecuadas, de esta manera formar buenos ciudadanos y fortalecer la práctica democrática.

Esta área asume los procesos relacionados con:

- **Participación y convivencia:** Se fomenta la comunicación en doble vía con las instituciones, miembros y organizaciones de la comunidad. El comité de convivencia fomenta el desarrollo de las competencias ya sea para la solución de conflictos o para la

convivencia, para esto se debe asumir el conflicto como parte del ser humano y ver la oportunidad de mejoramiento.

- **Prevención:** La prevención es parte y lo lideran los directivos docentes en el caso de riesgos naturales y psicosociales. Los mecanismos y las distintas estrategias de prevención son implementados por la institución educativa pero también deben ser conocidos por la comunidad educativa que la tiene que fortalecer.
- **Permanencia e inclusión:** La inclusión es responsabilidad de la institución educativa, en esta los estudiantes con necesidades especiales son atendidos para el desarrollo de sus capacidades y socialización.

Proyección a la comunidad: Los directivos docentes deben promover los esparcimientos como son las actividades deportivas, científicas, sociales, recreativas y culturales de la comunidad, las cuales pueden ser liderados por los padres y madres para el beneficio comunitario (Espinel, 2011).

Gestión Administrativa y Financiera

Es fundamental ya que mediante esta se da el uso efectivo de los recursos mediante los procesos y procedimientos de mejoramiento continuo, dicha gestión se desarrolla en el marco del diseño, ejecución y evaluación de acciones que tienen como base la misión de la institución.

Las etapas del proceso administrativo contribuyen mejoras dentro de una organización, y su aplicación de ellas depende del directivo y su capacidad de gestión, dentro de las instituciones educativas el director y sub-director son responsables de la administración.

La gestión administrativa viene hacer el conjunto de actividades realizadas que ayuden a alcanzar los objetivos institucionales definidos en un periodo definido.

La dirección se encarga de las funciones como: jurídico legal, presupuesto, recursos humanos, estadística, información y comunicación, contable y financiera, y logístico. a continuación, describiremos cada una de ellas.

- a) Jurídico Legal: comprende todas normas legales, decretos, leyes que regulan el funcionamiento correcto del sistema educativo.
- b) Presupuesto: requiere de la formulación y evaluación de las actividades que se desarrollara, y esto se realiza a partir del estudio de mercado, y requiere de un plan de acción dirigido a cumplir los objetivos previstos en términos monetarios.
- c) Recursos humanos: requiere de administración de personal calificado para incrementar el nivel de productividad en la institución.
- d) Estadística: comprende de herramientas estadísticos, que permitan el procesamiento y análisis de datos, para obtener información para la toma de decisiones en la organización.
- e) Información y comunicación: involucra la utilización de sistemas de información en las diferentes etapas del proceso administrativo: planeamiento, organización, dirección, y control.
- f) Contable y financiera: se encarga del estudio e interpretación de los estados financieros, evolución del patrimonio y comunicar la información cuantitativa a los interesados para la toma de decisiones.

- 9) Logística: encargada de identificar y gestionar los bienes y servicios que demanda la organización para su operación adecuada, eficiente y lograr los objetivos trazados.

La dimensión Administrativa/Financiera abarca:

- La administración de la información.
- La normatividad
- La organización de tácticas.
- El personal necesario, disponible para la articulación y optimización para la ventaja en gestión de la institución educativa.
- El registro de acciones favorables.
- Recursos didácticos en función de los procesos pedagógicos.
- Procesos y operaciones
- los servicios adicionales.
- Sistemas regulados y normalizados.

Las dimensiones Financieras y administrativas en la práctica cotidiana son articuladas de forma paralela.

Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano en una organización envuelve varios procesos: Reclutamiento, las prácticas, los conocimientos, el desempeño, la salud, las habilidades, la remuneración, los cargos, orientación y motivación, relaciones sindicales, seguridad, etc.

Todos estos procesos están muy relacionados de forma que se entrelazan mutuamente. Cada uno de estos procesos tiende a contribuir o perjudicar a los demás procesos dependiendo de su uso.

Chiavenato (2008). En la investigación se confirma que los individuos son uno el primer activo de una institución; en donde su valoración influencia significativamente en el desenvolvimiento y desarrollo de la empresa, así como sus fortalezas. Por otra parte, pueden generar

debilidades a causa de las prácticas inadecuadas por parte de la administración y gestión del recurso humano. En la investigación se plantean los siguientes objetivos y su contribución para el logro de la eficacia en la organización:

1. Ayudar a la organización a lograr sus objetivos y realizar su misión.
2. Proveer competitividad a la organización.
3. Proveer a la organización recursos humanos bien motivados y capacitados.
4. Incrementar el auto actualización y satisfacción del personal en el campo de trabajo.
5. Conservar políticas éticas y conductas socialmente responsables.
6. Desarrollar y preservar la calidad de vida en el campo laboral.
7. Administrar e inducir el cambio.
8. Edificar la mejor empresa y el mejor equipo.

Chiavenato (2009). El autor define la gestión del talento como el grupo de prácticas y políticas que son necesarios para poder conducir los aspectos de los cargos gerenciales con relación a las recursos o personas, incluyendo las acciones de reclutar, seleccionar, capacitar, recompensar y evaluar el desempeño.

Jericó (2001). El autor define el talento concordando en gran medida con lo antes ya dicho, sin embargo, de expresa de forma más resumida “Como aquella gente cuyas capacidades están comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados en la organización. Asimismo, define al profesional con talento como un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en su entorno y organización”.

Recursos Humanos

Recursos humanos (RRHH) es el capital humano de la organización, empresa o institución pública. El área de recursos humanos se encarga de seleccionar al personal idóneo, contratar y asignar a las distintas áreas que conformará el sistema de gestión. Estas tareas pueden ser realizadas por un departamento o una persona trabajando conjuntamente con los directivos que pertenecen a la organización.

Rodríguez y Herrera (2006). Los autores definen al recurso humano o talento humano como el conjunto de capacidades, habilidades, conocimientos, actitudes y motivaciones que ejerce un individuo o un conjunto de individuos comprometidos que logran resultados positivos dentro de la organización y el entorno donde laboran.

Ordiz y Avella, (2002). En su investigación los autores afirman que el recurso humano en coordinación con los recursos palpable y no palpable que pertenecen a la empresa, aporta a la procreación de capacidades logrando de esta forma crear ventajas competitivas sostenibles.

Las Funciones principales de RRHH se detallan a continuación:

- **Reclutamiento y selección.** elegir a los personales indicados para un puesto y pueda contribuir en el crecimiento de la empresa. Para ello se tiene que planificar con anterioridad las necesidades de recursos humanos para poder analizar los requisitos que debe cumplir el personal para cada puesto y elegir mediante un proceso de selección ordenado.
- **Inducción.** Una tarea clave, al integrar un empleado en la organización y para que se puede desenvolver de manera cómoda en su puesto laboral es necesario un acompañamiento durante los

primeros días y presentar a los demás personales para poder transmitirle la cultura que preserva la organización y hacerle saber que es lo se espera de él.

- **Capacitación.** Los empleados de una empresa pueden requerir capacitación adicional para realizar sus tareas laborales con mayor eficiencia y eficacia, además es primordial mantenerlos motivados, con reconocimientos por el buen trabajo que realizan para la organización, actualizándolos con curso talleres que le ayuden a realizar sus funciones con rapidez.
- **Remuneraciones.** Constituye el precio del servicio prestado según las normas correspondientes, esta función debería ser de forma equitativa tanto para el empleado y el empleador u organización en donde lo ideal es hacerte sentir motivado y atraído por su puesto de trabajo para que tengan la organización buenos resultados.
- **Motivación y clima laboral.** En una organización es importante tener un buen clima laboral y mantener motivados a los personales para que tengan mayor compromiso y mejore la productividad y el crecimiento de la organización, porque un empleado feliz es más rentable, para ello la organización fomenta el trabajo en equipo con fin de motivarlos y comprometerlos con los objetivos de la organización.

Por ello el área de recursos humanos cumple una función importante ya que empresa tiende a crecer de acuerdo a los personales que laboran en ella, si no se escoge al personal adecuado o no cumple con los requisitos es muy difícil que la organización pueda crecer.

Desempeño del Docente

El desempeño del docente se comprende al conjunto de actividades que desenvuelve en el aula para la orientación y formación de grandes pensadores, durante el desarrollo de sus actividades pedagógicas los docentes muestran la calidad y resultados que contribuyan a los objetivos con relación a formar del nivel educativo.

Torres, (2008). La investigación señala que el desempeño del docente está relacionado de manera significativa con la eficiencia y calidad con que el docente desarrolla sus labores, las cuales pueden ser: proveer un entorno de trabajo donde cada uno de los estudiantes se socialicen, se sientan bien, exterioricen sus sentimientos e ideas sin temor alguno, lograr participación activa, donde se planifica y elabora las actividades con relación a enseñanza y aprendizajes, manifestando aspectos como: lo que va enseñar, cuando lo va a realizar, que medios utilizara, en qué lugar, etc. Las que motivaran al estudiante a aprender logrando consolidar los conocimientos adquiridos.

Medrano, (2010). El autor señala que será factible la mejora del desempeño profesional de acuerdo al grado que los programas de formación se enfoquen a la creación de competencia laboral, el cual se comprende como un saber actuar, por lo que requiere deliberación y reflexión.

Factores que influyen en el desempeño docente

Formación inicial y capacitación docente:

Tiene inicio cuando este se integra al campo laboral de enseñanza, ya sea en una Universidad o Instituto pedagógico y se extiende todo el periodo de su vida profesional, perfeccionándose intelectualmente y

técnicamente para poder contribuir con nuevos conocimientos científicos, humanísticos y tecnológicos y mejorar la calidad educativa.

Dominios del desempeño Docente

“En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes” **(MINEDU, 2014)**.

Se comprende como dominio de un campo de ejercicio docente, que une los elementos de desempeños profesionales que influyen de manera favorable en el aprendizaje de los estudiantes, bajo este contexto el estudio identifico cuatro dominios, las cuales son:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (Dominio 1):

En este dominio se percibe toda la planificación del trabajo pedagógico mediante el desarrollo de herramientas que ayudaran en la labor, como son: programa curricular, sesiones de aprendizaje en el contexto de una perspectiva inclusivo e intercultural.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (Dominio 2):

Este dominio comprende la guía del proceso de enseñanza mediante una dirección donde se valore la inclusión y diversidad en referencia a todas las experiencias, se refiere los medios pedagógicos que el docente emplea para crear un ambiente favorable al aprendizaje, así como la motivación a sus estudiantes y estrategias que aporten en este fin.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (Dominio 3):

Este dominio comprende la intervención en la gestión de la escuela desde un punto de vista democrático para dar forma al entorno de

aprendizaje, donde se percibe la comunicación de manera efectiva entre los elementos que intervienen en la comunidad educativa.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (Dominio 4):

Este dominio comprende el desarrollo de los procesos y la realización de las prácticas que formaran la comunidad profesional de docentes. En este dominio comprende los siguientes aspectos: reflexión sistema sobre su práctica pedagógica, así como las de sus compañeros de trabajos, el trabajo en conjunto, la colaboración y participación en actividades con referencia al desarrollo profesional.

Desempeño Laboral

En el desempeño laboral en donde el personal muestra la competencia laboral que posee y que está enmarcada en sus habilidades, actitudes, conocimiento, experiencia, motivaciones y valores que contribuyan al crecimiento de la empresa o los resultados que se espera alcanzar, y una de las tareas importantes del área de recursos humanos es evaluar el desempeño laboral.

Amorós (2007). El autor percibe al desempeño laboral como un procedimiento sistemático y estructural con el fin de poder influir, evaluar a través de la medición sobre cada uno de los comportamientos, atributos resultados con relación al trabajo, detectar el nivel de faltas, con el propósito de diagnosticar en qué medida el empleado es productivo y ver si podrá mejorar su rendimiento en un futuro, el cual permitirá establecer nuevas políticas de compensación, colabora en la toma de decisiones respecto al ascenso o ubicación del persona, permitiendo detectar si es necesario la capacitación, identifica los problemas en el diseño del puesto y colabora a contemplar si algún personal tiene problemas las que afectaran en su desempeño.

Palaci (2005). En su investigación el autor determina que el desempeño laboral comprende el valor que el personal aportará a la organización a lo largo del periodo de su permanencia donde vivirá diferentes episodios conductuales. Las conductas provenientes por un individuo o un grupo en diferentes tiempos, aportaran para que la organización lograr el mayor nivel de eficiencia.

Chiavenato (2000). El autor en su investigación señala que el desempeño laboral es el actuar o comportamiento que ejerce el personal al querer lograr los objetivos trazados. El cual establece una estrategia individual para lograr alcanzar las metas. Un puesto de trabajo exige al personal de manera constante que busque nuevas formas de poder realizar su trabajo para de esta forma obtener mejores resultados. Para alcanzar el éxito a veces se tiene que cometer errores, sin embargo, para lograr los resultados esperados en una organización tiene que ver mucho el comportamiento de los colaboradores.

Faria (1995). El autor expone que el desempeño laboral es el resultado obtenido a través de la conducta o comportamiento de los trabajadores en el entorno de su cargo, actividades, tareas, y atribuciones, esto depende del proceso mediador entre la empresa y el personal. Siendo importante para le empresa proveer estabilidad laboral a cada uno de los personales que ingresen y considerar ofertas los mas más adecuados beneficios según sea el caso, de acuerdo al puesto o cargo que ejercerá.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera la gestión educativa influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera la gestión directiva influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado?
- ¿De qué manera la gestión pedagógica influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado?
- ¿De qué manera la gestión de la comunidad influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado?
- ¿De qué manera la gestión administrativa y financiera influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado?

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

La gestión educativa influye positivamente en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.

1.4.2. Hipótesis específicas

- La gestión directiva influye positivamente en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.
- La gestión pedagógica influye positivamente en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.
- La gestión de la comunidad influye positivamente en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.
- La gestión administrativa y financiera influye positivamente en el buen desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar la influencia de la gestión directiva en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.
- Determinar la influencia de la gestión pedagógica en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.
- Determinar la influencia de la gestión de la comunidad en el buen desempeño docente de las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.
- Determinar la influencia de la gestión administrativa y financiera en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

El diseño que utilizaremos es descriptivo correlacional de corte transversal no experimental, pues según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) en este tipo de investigación no existe manipulación de variables y tiene como finalidad conocer el grado de asociación o la relación que existe entre dos o más variables en un contexto en particular. Asimismo, se describirá las relaciones entre dos o más variables en un solo momento. El esquema es el siguiente:

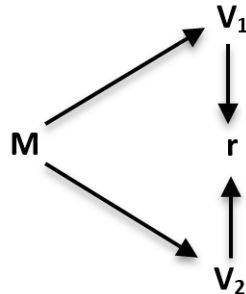
Dónde:

M = Muestra.

V₁ = Variable 1: Gestión educativa.

V₂ = Variable 2: Desempeño docente.

r = Relación entre las variables.



2.2. Variables, operacionalización.

2.2.1. Variables

Variable 1: Gestión educativa.

Variable 2: Desempeño docente.

2.2.2. Operacionalización de las variables

Se considera que Operacionalización de variables es un procedimiento que inicia de lo intangible para llegar a lo tangible: para el procedimiento se hizo una serie de procesos que son: Recolección de datos para el marco teórico, definición operacional, determinando sus dimensiones, seleccionando los indicadores, elaboración de las preguntas y designando los índices a cada indicador. Por lo que se consentirán acopiar información con el objetivo de analizar e interpretar para poder cuantificar las variables estudiadas. En las siguientes tablas se muestra la Operacionalización de variables:

Tabla N° 1 Operacionalización de la variable: Gestión Educativa

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valor final de la variable
<p>“proceso mediante el cual se organizan las interacciones afectivas, sociales y académicas de los individuos que son actores de los complejos procesos educativos y que construyen la institución educativa para lograr la formación de los individuos y de los colectivos”.</p> <p>(Lya Sañudo, 2006)</p>	<p>Puntaje total obtenido y categorizado por el Cuestionario sobre Gestión Educativa el cual consta de 9 ítems agrupados en cuatro dimensiones.</p>	❖ Gestión Directiva	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de planificación. • Nivel de control. • Nivel de definición de objetivos. • Toma de decisiones para solucionar problemas. • Nivel de comunicación. • Influencia del poder. 	1, 2,3	<p>Ordinal</p> <p>5= Muy buena</p> <p>4= Buena</p> <p>3= Regular</p> <p>2= Deficiente</p> <p>1= Muy deficiente</p>
		❖ Gestión Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de conocimiento de los estudiantes. • Nivel de conocimientos de la práctica docente. • Nivel de conocimientos de las teorías educativas. • Nivel de conocimientos de la dirección del aprendizaje. • Nivel de conocimientos de los modelos pedagógicos. • Nivel de conocimientos y métodos de investigación. 	4,5	
		❖ Gestión de la Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Participación y cooperación de la comunidad educativa. • Promoción de la participación de la comunidad educativa. • Diseño, ejecución y evaluación de estrategias de prevención. 	6, 7	
		❖	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades sociales entre los actores institucionales. • Desarrollo de acciones con todos los actores de la comunidad. 		

❖ Gestión Administrativa y Financiera	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación de las estrategias. • Recursos humanos, financieros y físicos necesarios. • Control de las acciones propiciadas. • Manejo de la información. • Normatividad en los aspectos académicos. • Procesos y procedimientos administrativos. • Prestación de los servicios complementarios. • Gestión de los recursos didácticos en función de los procesos pedagógicos. • Sistemas normativos y reglamentarios. • Acercamiento a nociones básicas del proceso administrativo. • Elaboración y manejo presupuestario. • Procedimientos para gestionar nuevas formas de financiamiento de proyectos. • Procedimientos de formulación, ejecución y evaluación de proyectos de innovación. • Búsqueda sistemática de fuentes de financiamiento alternativo para los mismos. • Elaboración de presupuesto anual. • Control de ingresos y gastos. 	8, 9
---	---	------

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 2 Operacionalización de la variable: Desempeño docente

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valor final de la variable
<p>El desempeño del docente se comprende al conjunto de actividades que desenvuelve en el aula para la orientación y formación de grandes pensadores, durante el desarrollo de sus actividades pedagógicas los docentes muestran la calidad y resultados que contribuyan a los objetivos con relación a formar del nivel educativo.</p> <p>Marco del buen desempeño docente.</p>	<p>Puntaje total obtenido y categorizado por el Cuestionario sobre Ejecución presupuestal el cual consta de 5 ítems agrupados en cuatro dimensiones.</p>	<p>❖ Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> Planificación del trabajo pedagógico. Elaboración del programa curricular. Desarrollo de las unidades didácticas. Elaboración de sesiones de aprendizaje con enfoque intercultural e inclusivo. 	10, 11	<p>Ordinal</p> <p>5= Muy buena</p> <p>4= Buena</p> <p>3= Regular</p> <p>2= Deficiente</p> <p>1= Muy deficiente</p>
		<p>❖ Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. El docente desarrolla un clima favorable al aprendizaje o el manejo de los contenidos. La motivación permanente de sus estudiantes. El desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación. 	12	

<p>❖ Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La participación en la gestión de la escuela. • La comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa. • La participación en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional. • La contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. • La valoración y respeto a la comunidad. 	13
<p>❖ Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprende el proceso de la formación y desarrollo de los docentes. • Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica o incluye la responsabilidad en los procesos. • Resultados del aprendizaje. • Manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas. 	14

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población de estudio está conformada por 107 docentes del nivel secundario de las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.

2.3.2. Muestra

Para realizar el cálculo de la muestra se utilizó el muestreo simple. Bajo esta técnica, cada elemento tiende a poseer la misma probabilidad de ser seleccionado, se elabora en un solo paso todo el proceso de selección de muestra.

La técnica de muestreo aleatorio simple facilita el trabajo de armar la muestra al investigador, además considerado una manera justa de seleccionar la muestra de la población.

La muestra es probabilística fue determinada mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

N : Total de la población = 107

Z : 1.96, nivel de confianza es del 95%

P : Proporción esperada 50% = 0.50

q : 1 – p, 50% = 0.50

e : Precisión o margen de error de 5% = 0.05.

Entonces:

$$n = \frac{(107) (1.96)^2 (0.50) (0.50)}{(0.05)^2 (107 - 1) + (1.96)^2 (0.50)(0.50)}$$

$$n = \frac{102.7628}{1.2254}$$

$$n = \underline{83.86062}$$

$$n = 84$$

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

Técnica

La encuesta. - Se va a obtener información y datos importantes los cuales constituyen un aporte estadístico valioso que serán manejados en el análisis cuantitativo sobre la relación entre la Gestión educativa y desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado 2018, describiendo y explicando de la mejor manera al problema.

Instrumento

El cuestionario. - Para medir las variables gestión educativa y desempeño docente se elaboraron dos cuestionarios: el cuestionario gestión educativa y el cuestionario desempeño docente. Nueve y cinco ítems respectivamente distribuidos en cuatro dimensiones: gestión directiva, gestión pedagógica, gestión de la comunidad, gestión administrativa y financiera para el primer cuestionario y preparación de para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión

de la escuela articula a la comunidad y desarrollo de profesionalidad y la identidad docente para el segundo cuestionario.

Tabla N° 3 Baremo para la variable: Gestión educativa

Categorías	Puntaje	Descripción	Ítems
Muy buena	[38; 45]	Los docentes perciben un nivel muy bueno de gestión educativa en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	
Buena	[31; 38>	Los docentes perciben un nivel bueno de gestión educativa en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	Del 1 al 9 Total 9 ítems.
Regular	[23 ;31>	Los docentes perciben un nivel regular de gestión educativa en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	Puntaje máximo por ítems =
Deficiente	[16 ; 23>	Los docentes perciben un nivel deficiente de gestión educativa en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	5
Muy deficiente	[09 ; 16>	Los docentes perciben un nivel muy deficiente de gestión educativa en las instituciones educativas básicas	

		regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.
--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 4 Baremo para la dimensión: Gestión directiva

Categorías	Puntaje	Descripción	Ítems
Muy buena	[38; 45]	Los docentes perciben un nivel muy bueno de gestión directiva en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	
Buena	[31; 38>	Los docentes perciben un nivel bueno de gestión directiva en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	Del 1 al 3 Total 3 ítems.
Regular	[23 ;31>	Los docentes perciben un nivel regular de gestión directiva en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	Puntaje máximo por ítems = 5
Deficiente	[16 ; 23>	Los docentes perciben un nivel deficiente de gestión directiva en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	
Muy deficiente	[09 ; 16>	Los docentes perciben un nivel muy deficiente de gestión directiva en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 5 Baremo para la dimensión: Gestión pedagógica

Categorías	Puntaje	Descripción	Ítems
Muy buena	[13; 15]	Los docentes perciben un nivel muy bueno de gestión pedagógica en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	
Buena	[11; 13>	Los docentes perciben un nivel bueno de gestión pedagógica en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	Del 4 al 5 Total 2 ítems.
Regular	[09 ;11>	Los docentes perciben un nivel regular de gestión pedagógica en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	Puntaje máximo por ítems = 5
Deficiente	[07 ; 09>	Los docentes perciben un nivel deficiente de gestión pedagógica en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	
Muy deficiente	[05 ; 07>	Los docentes perciben un nivel muy deficiente de gestión pedagógica en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 6 Baremo para la dimensión: Gestión de la comunidad

Categorías	Puntaje	Descripción	Ítems
Muy buena	[13; 15]	Los docentes perciben un nivel muy bueno de gestión de la comunidad en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	
Buena	[11; 13>	Los docentes perciben un nivel bueno de gestión comunidad en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	Del 6 al 7 Total 2 ítems.
Regular	[09 ;11>	Los docentes perciben un nivel regular de gestión comunidad en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	Puntaje máximo por ítems = 5
Deficiente	[07 ; 09>	Los docentes perciben un nivel deficiente de gestión comunidad en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	
Muy deficiente	[05 ; 07>	Los docentes perciben un nivel muy deficiente de gestión comunidad en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 7 Baremo para la dimensión: Gestión administrativa y financiera

Categorías	Puntaje	Descripción	Ítems
Muy buena	[13; 15]	Los docentes perciben un nivel muy bueno de gestión administrativa y financiera en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	
Buena	[11; 13>	Los docentes perciben un nivel bueno de gestión administrativa y financiera en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	Del 8 al 9 Total 2 ítems.
Regular	[09 ;11>	Los docentes perciben un nivel regular de gestión administrativa y financiera en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	Puntaje máximo por ítems = 5
Deficiente	[07 ; 09>	Los docentes perciben un nivel deficiente de gestión administrativa y financiera en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	
Muy deficiente	[05 ; 07>	Los docentes perciben un nivel muy deficiente de gestión administrativa y financiera en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 8 Baremo para la variable: Desempeño docente

Categorías	Puntaje	Descripción	Ítems
Muy buena	[21; 25]	Los docentes perciben un nivel muy bueno en el desempeño docente en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	
Buena	[17; 21>	Los docentes perciben un nivel bueno en el desempeño docente en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	Del 10 al 14 Total 5 ítems.
Regular	[13 ;17>	Los docentes perciben un nivel regular en el desempeño docente en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	Puntaje máximo por ítems = 25
Deficiente	[09 ; 13>	Los docentes perciben un nivel muy deficiente en el desempeño docente en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	
Muy deficiente	[05 ; 09>	Los docentes perciben un nivel muy deficiente en el desempeño docente en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 9 Baremo para la dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Categorías	Puntaje	Descripción	Ítems
Muy buena	[5;]	Los docentes perciben un nivel muy bueno en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	
Buena	[4; 4.9]	Los docentes perciben un nivel bueno en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	Del 10 al 11 Total 2 ítems.
Regular	[3. ;3.9]	Los docentes perciben un nivel regular en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	Puntaje máximo por ítems = 10
Deficiente	[02 ; 2.9]	Los docentes perciben un nivel deficiente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	

Muy deficiente		<p data-bbox="715 230 1246 591">Los docentes perciben un nivel muy deficiente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.</p> <p data-bbox="539 398 655 432">[1 ; 1.9]</p>
-------------------	--	---

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 10 Baremo para la dimensión: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Categorías		Puntaje	Descripción	Ítems
Muy buena	ALTA	[5;]	Los docentes perciben un nivel muy bueno en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	
Buena		[4; 4.9]	Los docentes perciben un nivel bueno en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	Ítem 12 Total 1 ítems.
Regular	REGULAR	[3. ;3.9]	Los docentes perciben un nivel regular en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	Puntaje máximo por ítems = 5
Deficiente	BAJA	[02 ; 2.9]	Los docentes perciben un nivel deficiente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	

Muy deficiente	[1 ; 1.9]	Los docentes perciben un nivel muy deficiente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.
----------------	------------	---

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 11 Baremo para la dimensión: Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad

Categorías	Puntaje	Descripción	Ítems
Muy buena	[5;]	Los docentes perciben un nivel muy bueno de la Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	
Buena	[4; 4.9]	Los docentes perciben un nivel bueno de la Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	Ítem 13 Total 1 ítems.
Regular	[3. ;3.9]	Los docentes perciben un nivel regular de la Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	Puntaje máximo por ítems = 5
Deficiente	[02 ; 2.9]	Los docentes perciben un nivel deficiente de la Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	

Muy deficiente		<p>Los docentes perciben un nivel muy deficiente en la Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.</p>
----------------	--	---

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 12 Baremo para la dimensión: desarrollo de profesionalidad y la identidad docente

Categorías		Puntaje	Descripción	Ítems
Muy buena	ALTA	[5;]	Los docentes perciben un nivel muy bueno de desarrollo de profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	
Buena		[4; 4.9]	Los docentes perciben un nivel bueno de desarrollo de profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	Ítem 14 Total 1 ítems.
Regular	REGULAR	[3. ;3.9]	Los docentes perciben un nivel regular de desarrollo de profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	Puntaje máximo por ítems = 5
Deficiente	BAJA	[02 ; 2.9]	Los docentes perciben un nivel deficiente de desarrollo de profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.	

Muy deficiente	[1 ; 1.9]	Los docentes perciben un nivel muy deficiente de desarrollo de profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de nivel secundario en la ciudad de Puerto Maldonado.
-------------------	------------	--

Fuente: Elaboración propia.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Se realizará a través de juicio de expertos y la confiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach's.

Juicio de expertos:

Para lo cual se requirió a tres docentes de recorrida trayectoria en el campo de la investigación los cuales dieron sus opiniones respecto al instrumento a usar y su aprobación para su aplicación. Los resultados obtenidos mediante esta técnica se muestran en la siguiente tabla:

Tabla N° 13 Validación del Cuestionario Gestión educativa

N°	Criterios	Experto	Experto	Experto	Promedio
		1	2	3	
1	Redacción.	80%	80%	85%	82%
2	Claridad.	80%	80%	85%	82%
3	Objetividad.	90%	80%	85%	85%
4	Actualidad.	90%	80%	80%	83%
5	Suficiencia.	95%	80%	80%	85%
6	Intencionalidad.	80%	80%	80%	80%
7	Organización.	95%	80%	80%	85%
8	Consistencia	90%	80%	85%	85%
9	Coherencia.	90%	80%	85%	85%
10	Metodología.	80%	80%	85%	82%
Promedio					83 %

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 14 Validación del Cuestionario Desempeño docente

N°	Criterios	Experto	Experto	Experto	Promedio
		1	2	3	
1	Redacción.	80%	80%	85%	82%
2	Claridad.	80%	80%	85%	82%
3	Objetividad.	90%	80%	85%	85%
4	Actualidad.	90%	80%	80%	83%
5	Suficiencia.	95%	80%	80%	85%
6	Intencionalidad.	80%	80%	80%	80%
7	Organización.	95%	80%	80%	85%
8	Consistencia	90%	80%	85%	85%
9	Coherencia.	90%	80%	85%	85%
10	Metodología.	80%	80%	85%	82%
Promedio					83 %

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad de los instrumentos

Para identificar el nivel de confiabilidad de los instrumentos se aplicó una prueba piloto a un 78.5% del total de la población involucrada de las Instituciones educativas básica regular emblemática. Luego los resultados fueron analizados por el Paquete estadístico como es el **Alpha de Cronbach's** y se determinó un valor mayor a 0.8, para afirmar que el instrumento es altamente confiable. Los coeficientes obtenidos son:

Tabla N° 15 Confiabilidad de los instrumentos

Cuestionario	Coficiente
GESTIÓN EDUCATIVA	0.945
DESEMPEÑO DOCENTE	0.862

Fuente: SPSS. V.22

Los resultados muestran que indican una excelente confiabilidad de los instrumentos. Resultados que se pueden contrastar con la tabla siguiente.

Según Hernández (2000), los niveles de confiabilidad se resumen de la siguiente forma:

Tabla N° 16 Escala del nivel de validez de confiabilidad de los instrumentos

Valores	Nivel de confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Procedimiento de recolección de datos

Luego de haber realizado el trabajo de campo y de haber concluido con la aplicación del cuestionario para ello previamente los datos fueron llevados a la hoja de cálculo Excel y se ha creado una base de datos. La información clasificada ha sido procesada usando el software estadístico SPSS versión 22, para obtener los cuadros estadísticos. Así mismo, se trabajó en función de las diversas técnicas estadísticas como la correlación de **Rho de Spearman**.

2.5. Método de análisis de datos

Los métodos de análisis de datos a emplear son:

Tabulación. Proceso por medio del cual, se estructurará tablas y figuras que permitirán presentar la información de forma más congruente y sencilla. Se ha realizado el análisis Bivariado y el estadístico de correlación Rho de Spearman.

Coefficiente de correlación de Pearson $r = \frac{S_{xy}}{S_x S_y}$

Figura N° 1 Nivel de medición de las variables

Intervalos	Interpretación
-1,00	Correlación negativa perfecta (A mayor X, menor Y", de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante.) Esto también se aplica "a menor X, mayor Y".
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,25	Correlación negativa débil
-0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
0,10	Correlación positiva muy débil
0,25	Correlación positiva débil
0,50	Correlación positiva media
0,75	Correlación positiva considerable
0,90	Correlación positiva muy fuerte
1,00	Correlación positiva perfecta ("A mayor X, mayor Y" o "a menor X, menor Y", de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante.)

Fuente: Hernández et al (2010). Metodología de la investigación.

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación respetó los derechos de autoría, según lo estipulado por las normas APA, de esta manera cada párrafo se encuentra debidamente citado y referenciado. Así mismo se cuidará la identidad de las personas que intervinieron en responder a las preguntas o ítems en los instrumentos formulados, considerando también éticos la confidencialidad en donde estos resultados serán intensamente resguardados para fines propios, sin divulgarlo.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Resultados descriptivos para la variable gestión educativa.

Tabla N° 17 Distribución de los docentes según la variable gestión educativa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	5	6,0	6,0
Deficiente	8	9,5	15,5
Regular	14	16,7	32,1
Buena	39	46,4	78,6
Muy buena	18	21,4	100,0
Total	84	100,0	

Fuente: SPSS. V.22

De acuerdo a la tabla 17 y la figura 1 se aprecia que el **46.4%** de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado, perciben una gestión educativa buena, 21.4% como muy buena, 16.7% como regular, 9.5% como deficiente y 6.0% como muy deficiente respectivamente.

Figura N° 1 Distribución de los trabajadores según la variable Gestión educativa

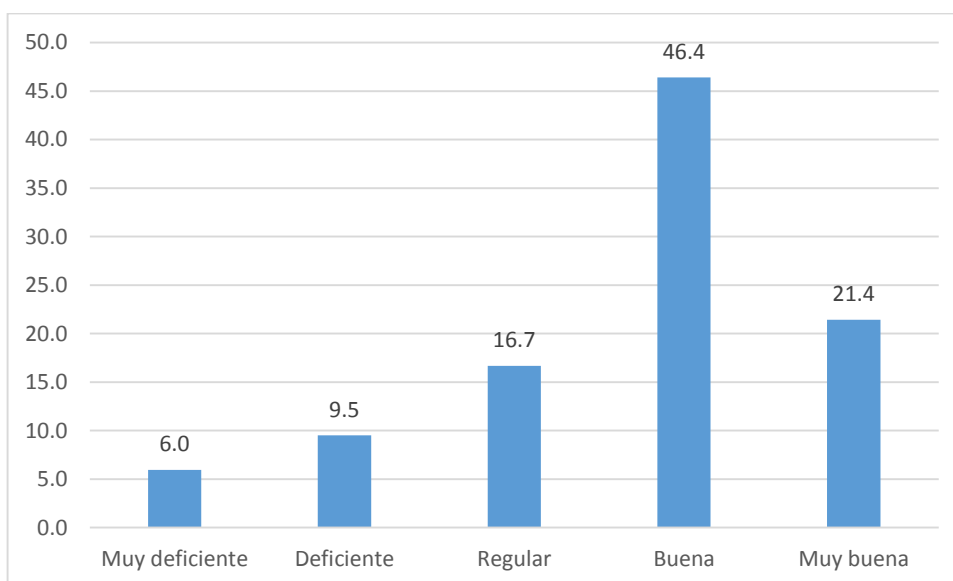


Tabla N° 18 Distribución de los docentes según la dimensión: Gestión Directiva.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	5	6.0	6.0
Deficiente	14	16.7	22.6
Regular	10	11.9	34.5
Buena	55	65.5	100.0
Total	84	100.0	

Fuente: SPSS. V.22

De acuerdo a la tabla 18 y la figura 2 se aprecia que el **65.5%** de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado, perciben una gestión educativa buena, 11.9% como regular, 16.7% como deficiente y 6.0% como muy deficiente resultados que también se visualizan en la figura siguiente.

Figura N° 2 Distribución de los docentes según la dimensión: Gestión Directiva.

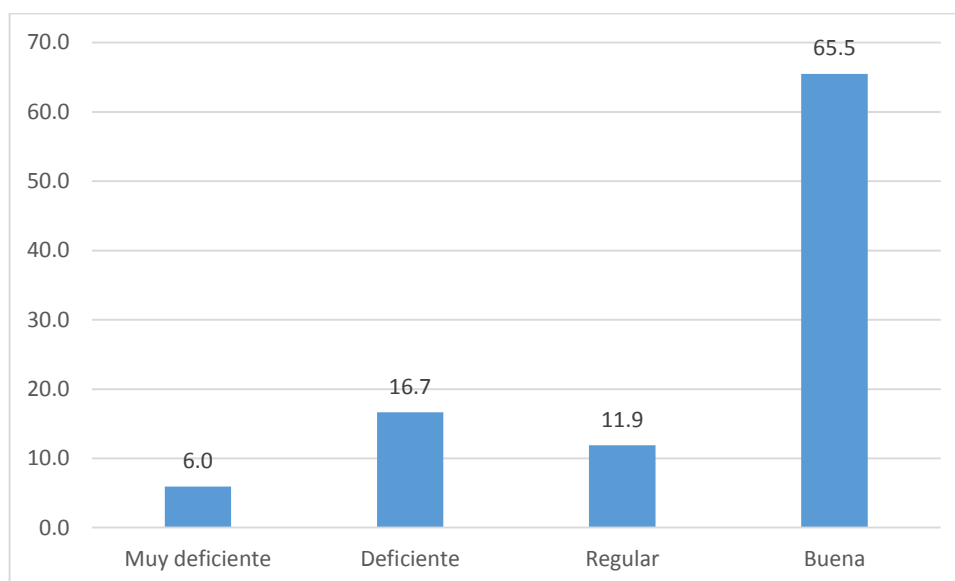


Tabla N° 19 Distribución de los docentes según la dimensión: Gestión pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	7	8.3	8.3
Deficiente	11	13.1	21.4
Regular	14	16.7	38.1
Buena	13	15.5	53.6
Muy buena	39	46.4	100.0
Total	84	100.0	

Fuente: SPSS. V.22

De acuerdo a la tabla 19 y la figura 3 se aprecia que el **46.4%** de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado, perciben una **gestión pedagógica** muy buena, 15.5% como buena, 16.7% como regular, 13.1% como deficiente y 8.3% como muy deficiente resultados que también se visualizan en la figura siguiente.

Figura N° 3 Distribución de los docentes según la dimensión: Gestión Pedagógica.

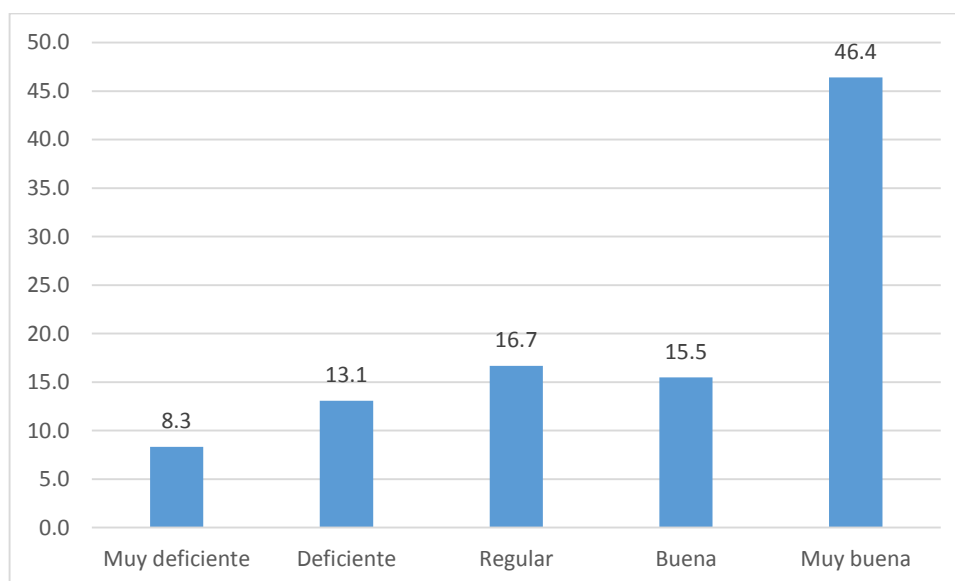


Tabla N° 20 Distribución de los docentes según la dimensión: Gestión de la comunidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	9	10.7	10.7
Deficiente	16	19.0	29.8
Regular	6	7.1	36.9
Buena	13	15.5	52.4
Muy buena	40	47.6	100.0
Total	84	100.0	

Fuente: SPSS. V.22

De acuerdo a la tabla 19 y la figura 4 se aprecia que el **47.6%** de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado, perciben una **gestión de la comunidad** muy buena, 15.5% como buena, 7.1% como regular, 19.0% como deficiente y 10.7% como muy deficiente resultados que también se visualizan en la figura siguiente.

Figura N° 4 Distribución de los docentes según la dimensión: Gestión de la comunidad

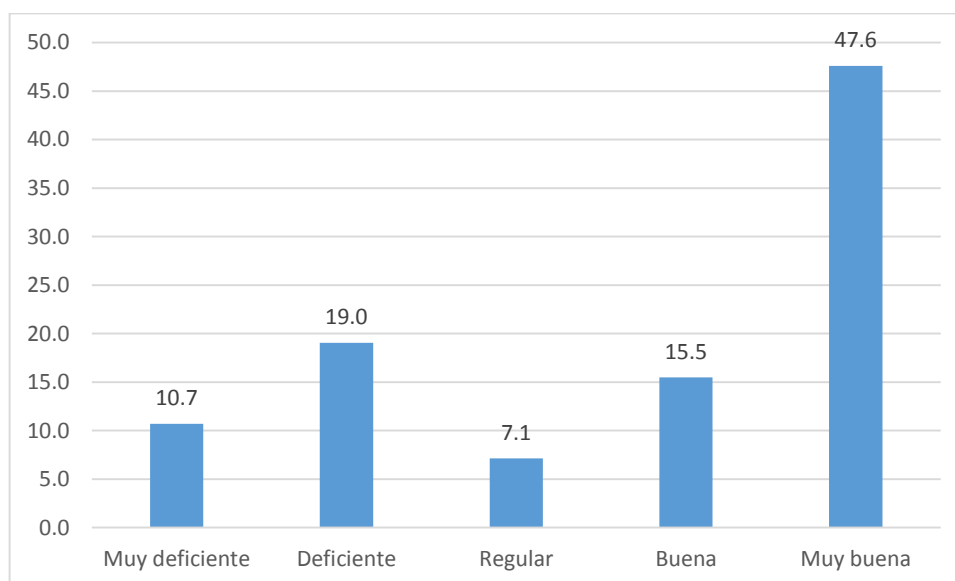


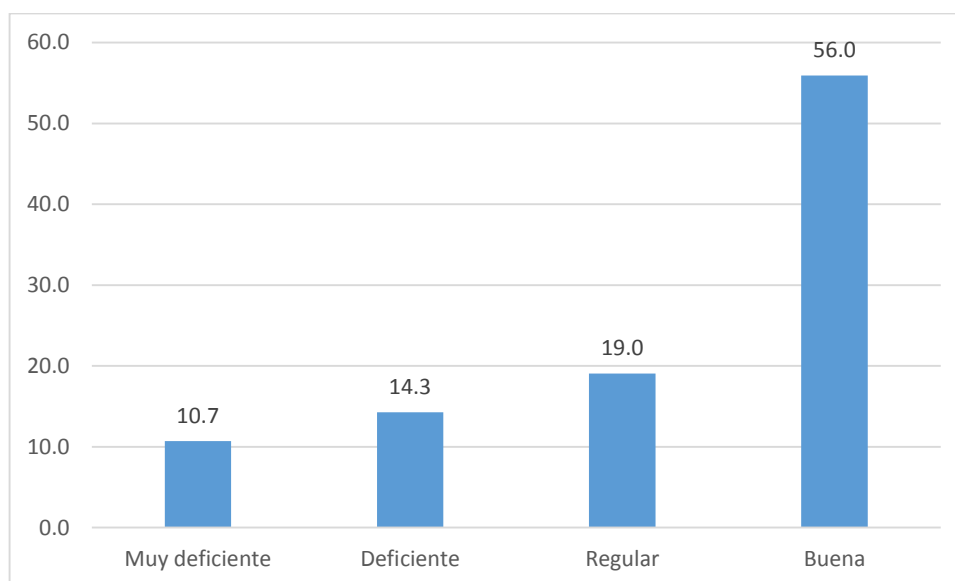
Tabla N° 21 Distribución de los docentes según la dimensión: gestión Administrativa y financiera

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	9	10.7	10.7
Deficiente	12	14.3	25.0
Regular	16	19.0	44.0
Buena	47	56.0	100.0

Fuente: SPSS. V.22

De acuerdo a la tabla 21 y la figura 5 se aprecia que el **56.0%** de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado, perciben una **gestión Administrativa y financiera** buena, 19.0% como regular, 14.3% como deficiente y 10.7% como muy deficiente resultados que también se visualizan en la figura siguiente.

Figura N° 5 Distribución de los docentes según la dimensión: Gestión Administrativa y financiera



3.1.2. Resultados descriptivos para la variable DESEMPEÑO DOCENTE

Tabla N° 22 Distribución de los docentes según la variable DESEMPEÑO DOCENTE

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	15	17.9	17.9
Deficiente	11	13.1	31.0
Regular	12	14.3	45.2
Buena	29	34.5	79.8
Muy buena	17	20.2	100.0
Total	84	100.0	

Fuente: SPSS. V.22

De acuerdo a la tabla 22 y la figura 6 se aprecia que el **20.2%** de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado, perciben un **desempeño docente** muy bueno, 34.5% como bueno, 14.3% como regular, 13.1% como deficiente y 17.9% como muy deficiente resultados que también se visualizan en la figura siguiente.

Figura N° 6 Distribución de los docentes según la variable: desempeño docente

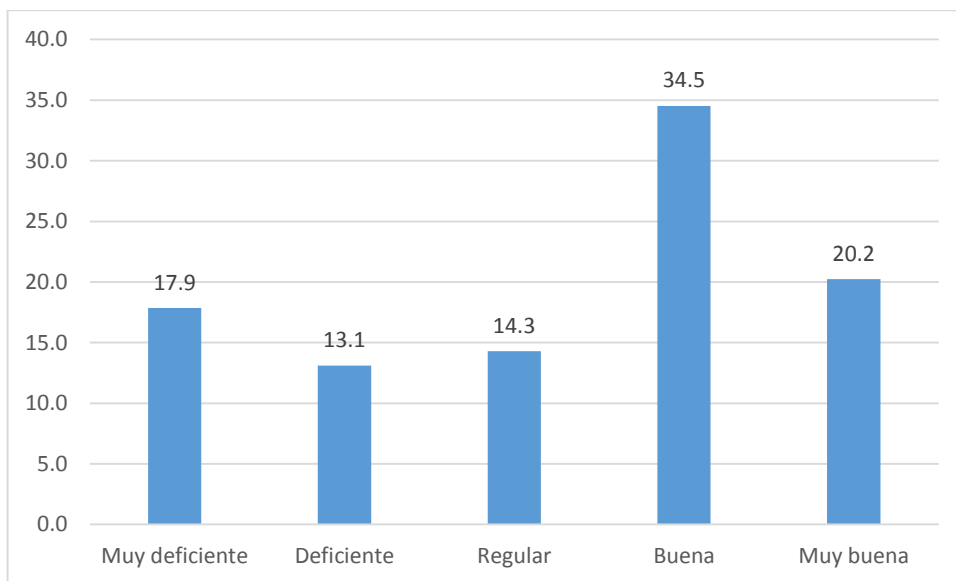


Tabla N° 23 Distribución de los docentes según la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	12	14.3	14.3
Deficiente	11	13.1	27.4
Regular	35	41.7	69.0
Buena	19	22.6	91.7
Muy buena	7	8.3	100.0
Total	84	100.0	

Fuente: SPSS. V.22

De acuerdo a la tabla 23 y la figura 7 se aprecia que el **22.6%** de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado, perciben una preparación **para el aprendizaje de los estudiantes como** bueno, 8.3% como muy bueno, 41.7% como regular, 13.1% como deficiente y 14.3% como muy deficiente resultados que también se visualizan en la figura siguiente.

Figura N° 7 Distribución de los docentes según la dimensión preparación de para el aprendizaje de los estudiantes

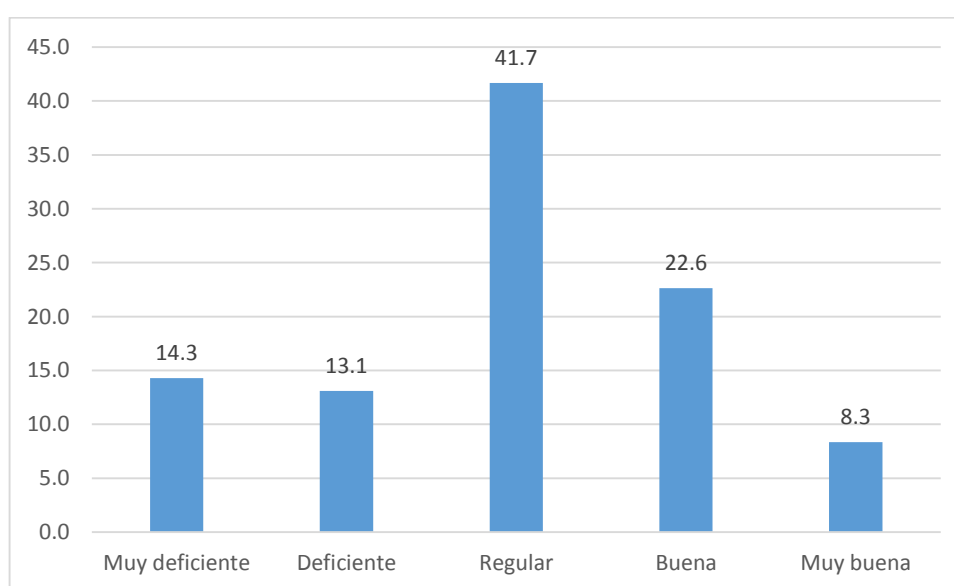


Tabla N° 24 Distribución de los docentes según la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	15	17.9	17.9
Deficiente	25	29.8	47.6
Regular	6	7.1	54.8
Buena	12	14.3	69.0
Muy buena	26	31.0	100.0
Total	84	100.0	

Fuente: SPSS. V.22

De acuerdo a la tabla 24 y la figura 8 se aprecia que el **31.0%** de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado, perciben una **enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes como** muy bueno, 14.0% como bueno, 7.1% como regular, 29.8% como deficiente y 17.9% como muy deficiente resultados que también se visualizan en la figura siguiente.

Figura N° 8 Distribución de los docentes según la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

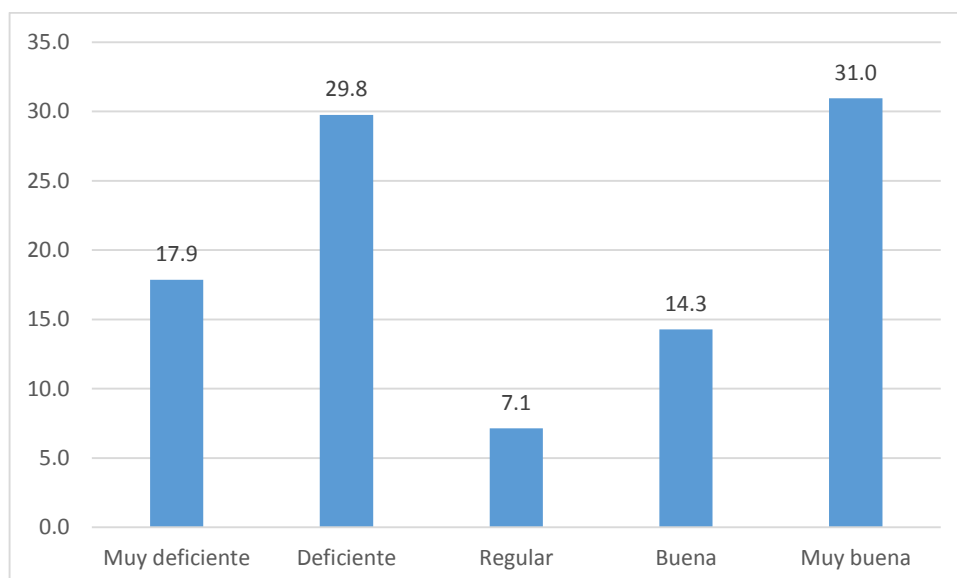


Tabla N° 25 Distribución de los docentes según la dimensión participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	18	21.4	21.4
Deficiente	12	14.3	35.7
Regular	18	21.4	57.1
Buena	27	32.1	89.3
Muy buena	9	10.7	100.0
Total	84	100.0	

Fuente: SPSS. V.22

De acuerdo a la tabla 25 y la figura 9 se aprecia que el **32.1%** de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado, perciben una **participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad como** bueno, 10.7% como muy bueno, 32.1% como regular, 21.4% como deficiente y 21.4% como muy deficiente resultados que también se visualizan en la figura siguiente.

Figura N° 9 Distribución de los docentes según la dimensión participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad

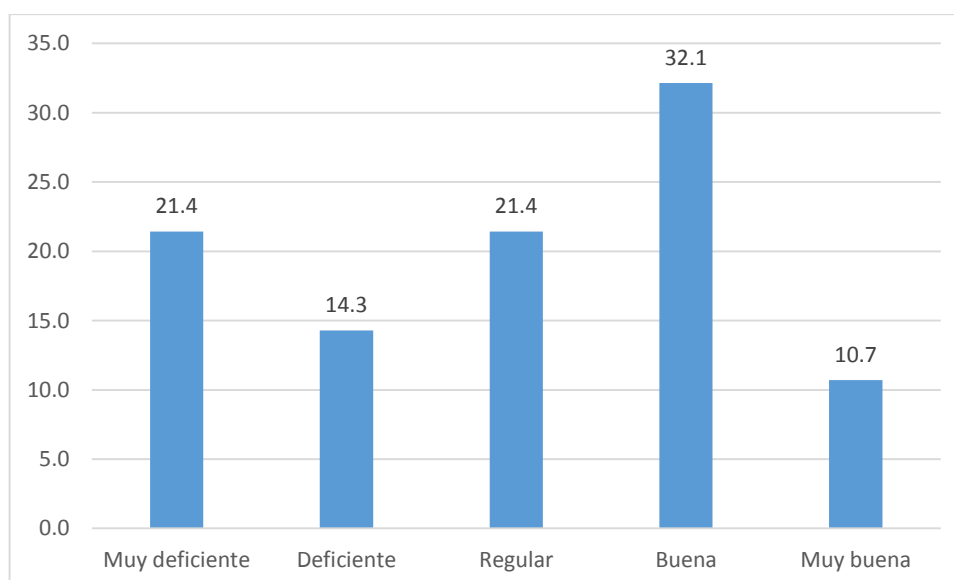


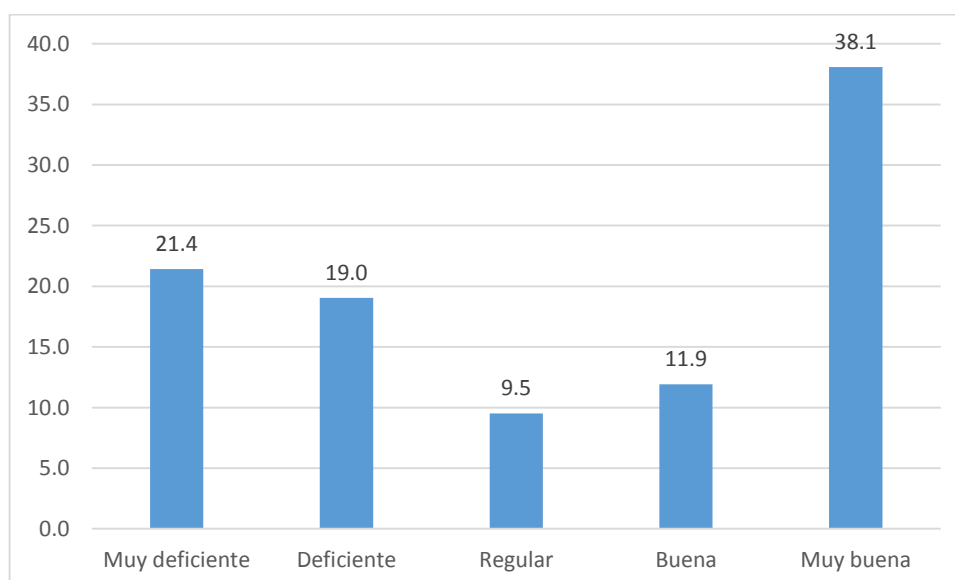
Tabla N° 26 Distribución de los docentes según la dimensión desarrollo de profesionalidad y la identidad docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	18	21.4	21.4
Deficiente	16	19.0	40.5
Regular	8	9.5	50.0
Buena	10	11.9	61.9
Muy buena	32	38.1	100.0
Total	84	100.0	

Fuente: SPSS. V.22

De acuerdo a la tabla 26 y la figura 10 se aprecia que el **38.1%** de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado, perciben muy buen **desarrollo de profesionalidad y la identidad docente**, 11.9% como bueno, 9.5% como regular, 19.0% como deficiente y 21.4% como muy deficiente resultados que también se visualizan en la figura siguiente.

Figura N° 20 Distribución de los docentes según la dimensión desarrollo de profesionalidad y la identidad docente



3.2. Resultados inferenciales

3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla N° 27 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	GESTIÓN N EDUCATI VA	DESEMPE ÑO DOCENTE	GESTIÓN DIRECTI VA	GESTIÓN PEDAGÓ GICA	GESTIÓN DE LA COMUNID AD	GESTIÓN ADMINISTRA TIVA Y FINANCIERA
N	84	84	84	84	84	84
Parámetros Media	31,25	15,57	10,21	7,23	7,15	6,65
Desviación normal s ^{a,b} estándar	8,195	5,513	2,157	2,170	2,310	1,979
Máximas diferencias Absoluta	,250	,158	,297	,258	,274	,311
Positivo	,205	,098	,204	,207	,212	,248
extremas Negativo	-,250	-,158	-,297	-,258	-,274	-,311
Estadístico de prueba	,250	,158	,297	,258	,274	,311
Sig. asintótica (bilateral)	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

H₀: Los datos siguen una distribución normal

H₁: Los datos siguen una distribución distinta a normal

Concluimos: como el $p < 0.05$, en las variables y dimensiones, entonces aplicaremos una prueba no paramétrica siendo su estadístico de contraste Rho de Spearman.

3.2.2. Análisis de correlación entre la gestión educativa y desempeño docente

Figura N° 3 Dispersión entre la gestión educativa y desempeño docente

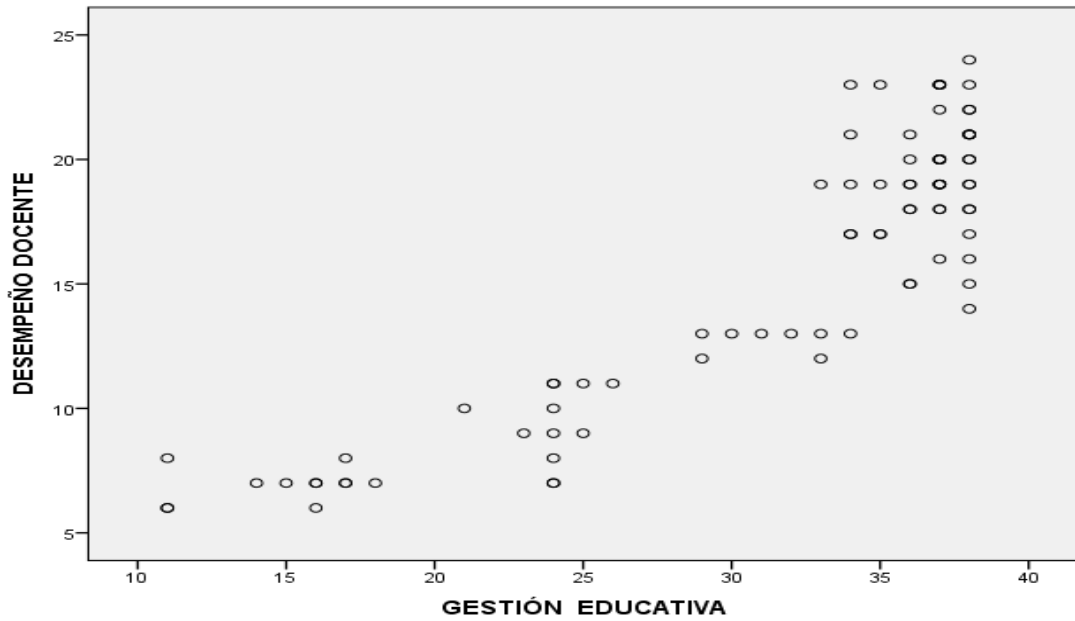


Tabla N° 28 Matriz de correlación entre las variables gestión educativa y desempeño docente

		GESTIÓN EDUCATIVA	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	GESTIÓN EDUCATIVA	1,000	,795**
			,000
	N	84	84
DESEMPEÑO DOCENTE	DESEMPEÑO DOCENTE	,795**	1,000
		,000	.
	N	84	84

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

a) Planteamiento de hipótesis

H1: La gestión educativa influye positivamente en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.

Ho: La gestión educativa no influye positivamente en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.

b) Nivel de significancia

Alfa =0.05

c) Estadístico de prueba

Rho de spearman

d) Decisión:

Como el $p = 0.000$; menor al 0.05 de significancia, entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna lo que indica la existencia de una correlación directa positiva entre la variables gestión educativa influye positivamente en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado, siendo su coeficiente $r=0.795$ y su coeficiente de determinación 0.632 lo que indica que en un 63.2% la variable desempeño docente está influenciada por la gestión educativa.

3.2.3. Análisis de correlación entre la dimensión gestión directiva y desempeño docente

Figura N° 4 Dispersión entre la dimensión gestión directiva y desempeño docente

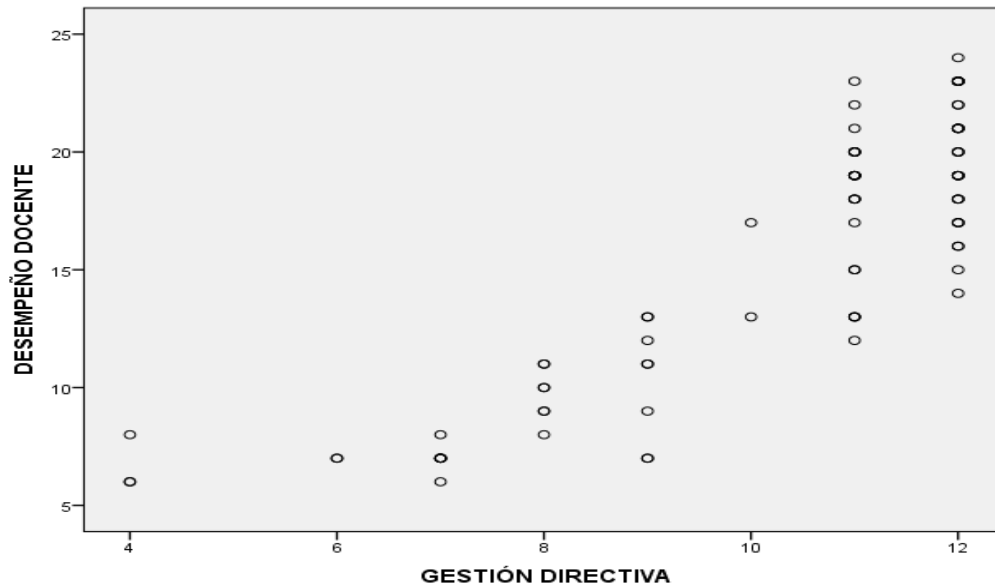


Tabla N° 29 Matriz de correlación entre la dimensión gestión directiva y desempeño docente

			GESTIÓN DIRECTIVA	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	GESTIÓN DIRECTIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

a) Planteamiento de hipótesis

H1: La gestión directiva influye positivamente en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.

Ho: La gestión directiva no influye positivamente en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.

b) Nivel de significancia

Alfa =0.05

c) Estadístico de prueba

Rho de spearman

d) Decisión:

Como el $p = 0.000$; menor al 0.05 de significancia, entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna lo que indica la existencia de una correlación directa positiva entre la dimensión gestión directiva y el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado, siendo su coeficiente $r=0.801$ y su coeficiente de determinación 0.642 lo que indica que en un 64.2% la variable desempeño docente está influenciada por la gestión directiva.

3.2.4. Análisis de correlación entre la dimensión gestión pedagógica y desempeño docente

Figura N° 5 Dispersión entre la dimensión gestión pedagógica y desempeño docente

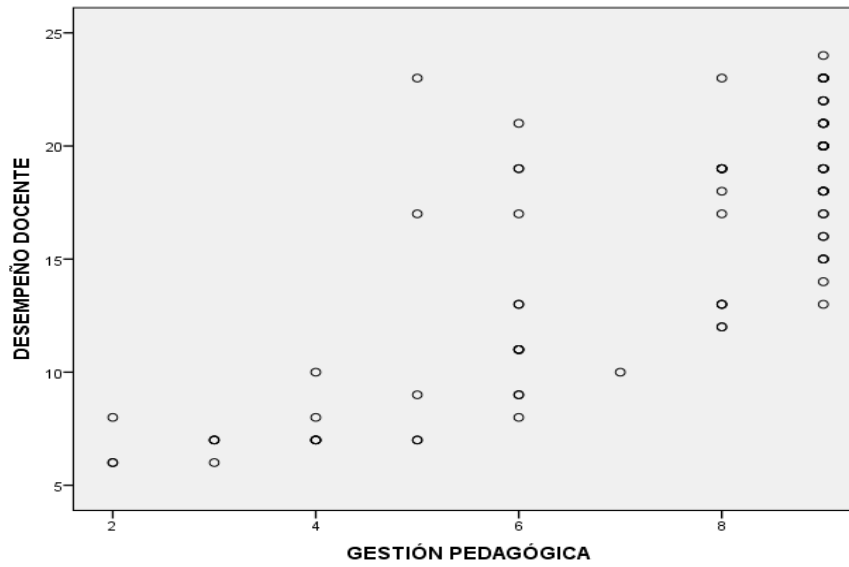


Tabla N° 30 Matriz de correlación entre la dimensión gestión pedagógica y desempeño docente

			GESTIÓN PEDAGÓGICA	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	GESTIÓN PEDAGÓGICA	Coefficiente de correlación	1,000	,732**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

a) Planteamiento de hipótesis

H1: La gestión pedagógica influye positivamente en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.

Ho: La gestión pedagógica no influye positivamente en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.

b) Nivel de significancia

Alfa =0.05

c) Estadístico de prueba

Rho de spearman

d) Decisión:

Como el $p = 0.000$; menor al 0.05 de significancia, entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna lo que indica la existencia de una correlación directa positiva entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado, siendo su coeficiente $r=0.732$ y su coeficiente de determinación 0.5358 lo que indica que en un 53.6% la variable desempeño docente está influenciada por la gestión pedagógica.

3.2.5. Análisis de correlación entre la dimensión gestión de la comunidad y desempeño docente

Figura N° 6 Dispersión entre la dimensión gestión de la comunidad y desempeño docente

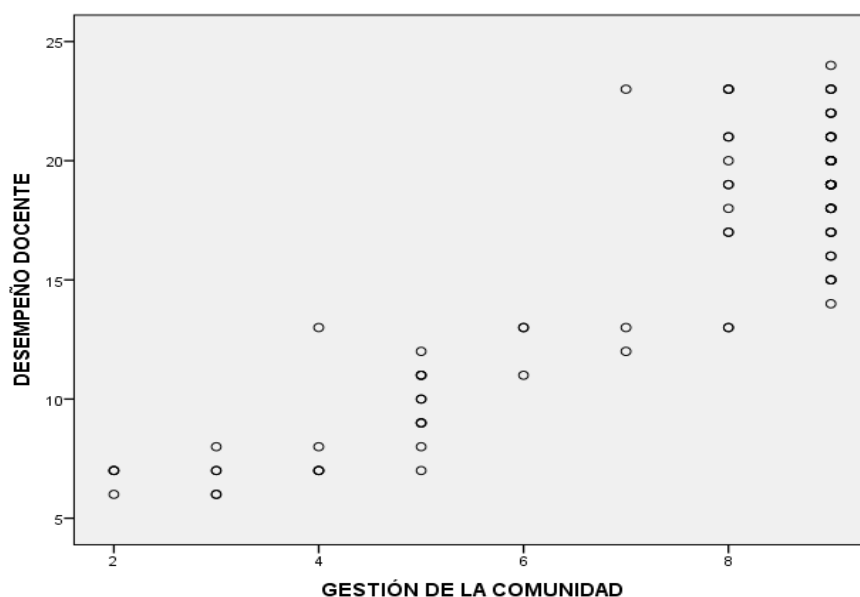


Tabla N° 31 Matriz de correlación entre la dimensión gestión de la comunidad y desempeño docente

			GESTIÓN DE LA COMUNIDAD	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	GESTIÓN DE LA COMUNIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,754**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,754**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

a) Planteamiento de hipótesis

H1: La gestión de la comunidad influye positivamente en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.

Ho: La gestión de la comunidad no influye positivamente en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.

b) Nivel de significancia

Alfa =0.05

c) Estadístico de prueba

Rho de spearman

d) Decisión:

Como el $p = 0.000$; menor al 0.05 de significancia, entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna lo que indica la existencia de una correlación directa positiva entre la dimensión gestión de la comunidad y el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado, siendo su coeficiente $r=0.754$ y su coeficiente de determinación 0.5685 lo que indica que en un 56.9% la variable desempeño docente está influenciada por la gestión de la comunidad.

3.2.6. Análisis de correlación entre la dimensión gestión administrativa y financiera y desempeño docente

Figura N° 7 Dispersión entre la dimensión gestión administrativa y financiera y desempeño docente

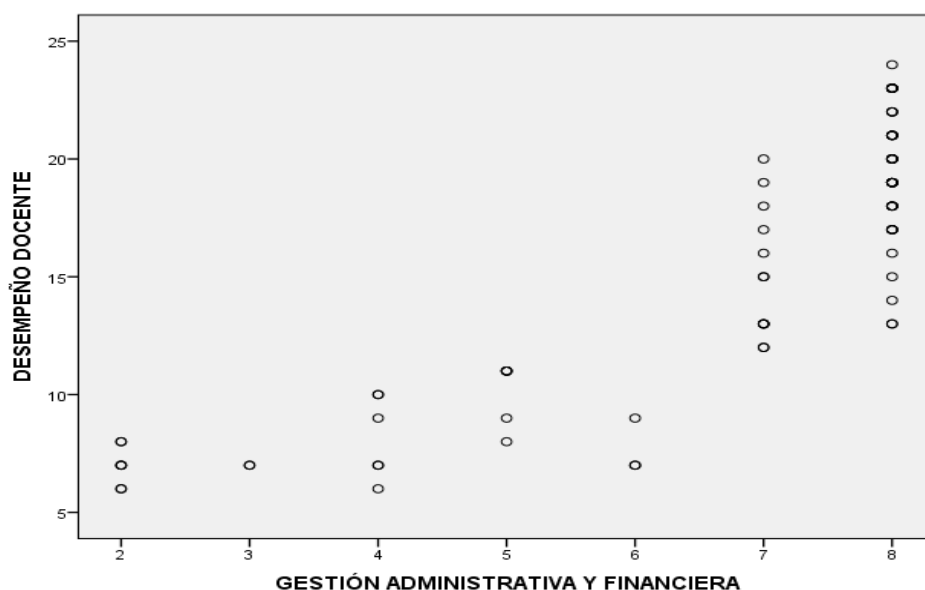


Tabla N° 32 Matriz de correlación entre la dimensión gestión administrativa y financiera y desempeño docente

			GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Coefficiente de correlación	1,000	,842**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,842**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

a) Planteamiento de hipótesis

H1: La gestión administrativa y financiera influye positivamente en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.

Ho: La gestión administrativa y financiera no influye positivamente en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.

b) Nivel de significancia

Alfa =0.05

c) Estadístico de prueba

Rho de spearman

d) Decisión:

Como el $p = 0.000$; menor al 0.05 de significancia, entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna lo que indica la existencia de una correlación directa positiva entre la dimensión gestión administrativa y financiera y el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado, siendo su coeficiente $r=0.842$ y su coeficiente de determinación 0.709 lo que indica que en un 70.9% la variable desempeño docente está influenciada por la gestión administrativa y financiera.

IV. DISCUSIÓN

Uno de los objetivos específicos del presente estudio fue: “Determinar la influencia de la gestión directiva en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado”, donde se demuestra que existe una correlación positiva entre la dimensión gestión directiva y la variable desempeño docente (coeficiente $r=0.801$; $p<0.05$), siendo su coeficiente de determinación 0.642 lo que indica que en un 64.2% la variable desempeño docente está influenciada por la gestión directiva, resultados que guardan relación con la investigación de Rosario (2016) quien en su investigación, indica que la gestión institucional está en directa relación con el desempeño docente que se realiza como parte de la gestión educativa con la aplicación del coeficiente correlación **$r = 0,821$ (donde $p < de 0,05$)** con un nivel de significancia de 0.001 la misma que se encuentra dentro del valor permitido.

El segundo objetivo específico del presente estudio fue: “Determinar la influencia de la gestión pedagógica en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado”, donde se demuestra que existe una correlación positiva entre la dimensión gestión pedagógica y la variable desempeño docente (coeficiente $r=0.732$; $p<0.05$), siendo su coeficiente de determinación 0.5358 lo que indica que en un 53,6% la variable desempeño docente está influenciada por la gestión pedagógica, resultados que guardan relación con la investigación de Rosario (2016) quien en su investigación, indica que la gestión pedagógica está en directa relación con el desempeño docente que se realiza como parte de la gestión educativa con la aplicación del coeficiente correlación **$r = 0,894$ (donde $p < de 0,05$)** con un nivel de significancia de 0.004 la misma que se encuentra dentro del valor permitido.

El tercer objetivo específico del presente estudio fue: “Determinar la influencia de la gestión de la comunidad en el buen desempeño docente de las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado”,

donde se demuestra que existe una correlación positiva entre la dimensión gestión pedagógica y la variable desempeño docente (coeficiente $r=0.754$; $p<0.05$), siendo su coeficiente de determinación 0.5685 lo que indica que en un 56,9% la variable desempeño docente está influenciada por la gestión de la comunidad, resultados que guardan relación con la investigación de Rosario (2016) quien en su investigación, indica que la gestión de la comunidad está en directa relación con el desempeño docente que se realiza como parte de la gestión educativa con la aplicación del coeficiente correlación **$r = 0,812$ (donde $p < de 0,05$)** con un nivel de significancia de 0.002 la misma que se encuentra dentro del valor permitido.

El cuarto objetivo específico del presente estudio fue: “Determinar la influencia de la gestión administrativa y financiera en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado”, donde se demuestra que existe una correlación positiva entre la dimensión gestión administrativa y financiera y la variable desempeño docente (coeficiente $r=0.842$; $p<0.05$), siendo su coeficiente de determinación 0.709 lo que indica que en un 70,9% la variable desempeño docente está influenciada por la dimensión gestión administrativa y financiera, resultados que guardan relación con la investigación de Rosario (2016) quien en su investigación, indica que la gestión administrativa y financiera, está en directa relación con el desempeño docente que se realiza como parte de la gestión educativa con la aplicación del coeficiente correlación **$r = 0,816$ (donde $p < de 0,05$)** con un nivel de significancia de 0.004 la misma que se encuentra dentro del valor permitido.

El objetivo general del presente estudio fue: “Determinar la influencia de la gestión educativa en desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado”, donde se demuestra que existe una correlación positiva considerable entre las variables de estudio que son: gestión educativa y desempeño docente (**$r= 0.795$; $p<0.05$**), siendo su coeficiente de determinación 0.632 lo que indica que en un 63.2% la segunda variable que es desempeño docente (V_2) está influenciada por

la primera variable que es gestión educativa(V_1). Resultados que guardan relación con la investigación de Rosario (2016) quien indica que existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, Distrito Puente Piedra – Lima con la aplicación del coeficiente de correlación $r = 0,837$ (donde $p < de 0,05$) con un nivel de significancia de 0.001 la misma que se encuentra dentro del valor permitido.

V. CONCLUSIONES

1. Se demostró la existencia de una correlación entre la variable gestión educativa y desempeño docente ($r=0.795$; $p<0.05$), siendo su coeficiente de determinación 0.632 lo que indica que en un 63.2% la variable desempeño docente está influenciada por la gestión educativa. (Tabla 28)
2. Se demostró la existencia de una correlación entre la dimensión gestión directiva y desempeño docente ($r=0.801$; $p<0.05$), siendo su coeficiente de determinación 0.642 lo que indica que en un 64.2% la variable desempeño docente está influenciada por la dimensión gestión directiva. (Tabla 29)
3. Se demostró la existencia de una correlación entre la dimensión gestión pedagógica y desempeño docente ($r=0.732$; $p<0.05$), siendo su coeficiente de determinación 0.5358 lo que indica que en un 53.6% la variable desempeño docente está influenciada por la dimensión gestión pedagógica. (Tabla 30)
4. Se demostró la existencia de una correlación entre la dimensión gestión de la comunidad y desempeño docente ($r=0.754$; $p<0.05$), siendo su coeficiente de determinación 0.5685 lo que indica que en un 56.9% la variable desempeño docente está influenciada por la dimensión gestión de la comunidad. (Tabla 31)
5. Se demostró la existencia de una correlación entre la dimensión gestión administrativa y financiera y desempeño docente ($r=0.842$; $p<0.05$), siendo su coeficiente de determinación 0.709 lo que indica que en un 70.9% la variable desempeño docente está influenciada por la dimensión gestión administrativa y financiera. (Tabla 32)

VI. RECOMENDACIONES

1. De acuerdo a los resultados obtenidos, es menester prioritario que las Instituciones Educativas emblemáticas mencionadas en este trabajo de acción educativo-moral, consideren la prolijidad en la importancia de la gestión educativa para lograr un buen desempeño docente. La gestión educativa es importante ya que en cada momento busca la calidad de la enseñanza-aprendizaje y esto se logrará involucrando a todos los agentes de la institución educativa en la propuesta de proyectos educativos que la I.E se trace como objetivos, además busca a las personas con una caletre tal que sean idóneas para realizar dicho proyecto; directores, administrativos, docentes, familias y comunidad en general que se inmiscuya y se preocupe por mejorar nuestros formatos educativos.
2. Que las instituciones educativas en estudio deberán fomentar entre sus miembros de la comunidad magisterial, cambios de actitud, que en su pensar, sentir y actuar cuenten con capacidad de innovación, que todos estén dispuestos a introducir en la Institución Educativa: El dinamismo y la capacidad para el cambio elementos que serán los que asegurarán el éxito de la gestión institucional de la escuela estudiada.
3. Se recomienda que la gestión administrativa sea más eficiente y eficaz es decir simplificada, flexible, centrada e innovadora en los procesos de aprendizaje y socialización de toda la comunidad educativa para que contribuya de manera enérgica pero inteligente al desarrollo de los avances académicos, sin descuidar la vocación de servicio educativo.
4. Se recomienda a los docentes emplear estrategias y métodos en el proceso de enseñanza y el aprendizaje de los alumnos de las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado, la cual se evidencia que existe un alto nivel de la dimensión gestión pedagógica.

5. Se recomienda a los directores programar actividades sociales institucionales con todos los actores de la comunidad educativa, con el objetivo de mejorar la participación y cooperación de la comunidad educativa.

VII. Referencias bibliográficas

- Álvarez, Manuel (1988) El grupo directivo. Recursos técnicos de gestión. Madrid: Popular. pp. 196.
- Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional. Juan Carlos Martínez Coll.
- Cardona, C. R. (2009). Fundamentos de administración. Ecoe ediciones.
- Casassus, J. (1999). Poder, lenguaje y calidad de la educación. Boletín del Proyecto Principal, (50).
- Chiavenato, I. (2008) Gestión del talento humano. México: Mc Graw Hill. P. 243
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano, (Tercera Edición) Editorial Mc Grawhill.
- Espinel de Pérez, G. (2011). La gestión educativa comunitaria en instituciones públicas del sector rural.
- Faria, F. (1995). Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral. México: Noriega Editores. pp. 155
- Flores, R., & Roy, A. La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra-Lima-2016.
- Fuertes, M. O., & Camarero, L. A. (2002). Gestión estratégica de los recursos humanos: una síntesis teórica. Investigaciones europeas de Dirección y economía de la Empresa, 8(3), 59-78.
- Jericó, P., & Medina, J. (2001). Gestión del talento: del profesional con talento al talento organizativo. Prentice Hall,.
- Lepeley, M. Teresa.(2003) Gestión y calidad en educación. Un modelo de evaluación.
- Liberato, A., & Huitmer, Y. (2017). Los procesos de gestión educativa y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 9 del distrito de Palcazú, Provincia de Oxapampa, Región Pasco, 2014.

- Martínez Nogueira, R. (2000). La gestión pública: del diálogo crítico a la evaluación de la diversidad. *Política y Gestión*, 1, 171-196.
- Medrano, H., & Molina, S. (2010, September). Desempeño profesional de docentes del Siglo XXI. In Recuperado de: [http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTE S/RLE2592_Medrano.pdf](http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTE%20S/RLE2592_Medrano.pdf).
- MINEDU (2014) Marco de Buen Desempeño Docente. Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú. pp. 26
- Mora, D. (2008). Educación técnica, tecnológica, productiva y profesional en América Latina y el Caribe. Mora D. y De Alarcón, S. Investigar y transformar. Reflexiones sociocríticas para pensar la educación. La Paz: GDM Impresores.
- Morel, Judith Susana et al. (2007) Gestión Educativa Estratégica: modelos y herramientas. Segunda edición. Tegucigalpa, Honduras. pp. 42
- Morel, Judith Susana et al. (2007) Gestión Educativa Estratégica: modelos y herramientas. Segunda edición. Tegucigalpa, Honduras. pp. 42.
- Palací, F. (2005). Psicología de la Organización. Editorial Pearson Prentice Hall, Madrid, España.
- Ponce, A. R. (1992). Administración moderna. Editorial Limusa.
- Pozner de Weinberg, P. (2000). Competencias para la profesionalización de la gestión educativa, capítulo II, iipe. Buenos Aires, 88.
- Rodríguez, Y., & Herrera, T. (2006). La gestión del talento humano como fuente generadora de innovación tecnológica. Propuesta metodológica para su aplicación. REDU.
- Sañudo, L. E. (2006). La ética en la investigación educativa. *Hallazgos*, 3(6).
- Schein, E. H. (1999). Sense and nonsense about culture and climate.
- Sosa Espinoza, G. V. (2017). La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las IE de Puente Piedra.

Torres, J. (14 de enero de 2008) Desempeño del docente. Recuperado el 31 de julio del 2018 de: <https://www.gestiopolis.com/>

Vázquez, H., González, J. F., Martín, J., & Ochoa, M. A. (2010). Modelo de gestión educativa estratégica. Ciudad de México, México.: Secretaría de Educación Pública.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.

Título: Gestión educativa y desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿De qué manera la gestión educativa influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿De qué manera la gestión directiva influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la influencia de la gestión educativa en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Determinar la influencia de la gestión directiva en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>La gestión educativa influye positivamente en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICOS</p> <p>La gestión directiva influye positivamente en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas</p>	<p>TIPO DE ESTUDIO</p> <p>Correlacional transversal</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION</p> <p>M</p> <p>O₁</p> <p>r</p> <p>O₂</p>

<p>básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado?</p> <p>¿De qué manera la gestión pedagógica influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado?</p> <p>¿De qué manera la gestión de la comunidad influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado?</p>	<p>educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado</p> <p>Determinar la influencia de la gestión pedagógica en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.</p> <p>Determinar la influencia de la gestión de la comunidad en el buen desempeño docente de las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.</p>	<p>de la ciudad de Puerto Maldonado.</p> <p>La gestión pedagógica influye positivamente en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.</p> <p>La gestión de la comunidad influye positivamente en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.</p> <p>La gestión administrativa y</p>	<p>POBLACION</p> <p>107</p> <p>MUESTRA</p> <p>84</p> <p>TECNICAS DE RECOJO DE DATOS</p> <p>Encuesta.</p>
--	--	--	---

<p>¿De qué manera la gestión administrativa y financiera influye en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado?</p>	<p>Determinar la influencia de la gestión administrativa y financiera en el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado</p>	<p>financiera influye positivamente en el buen desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado.</p>	<p>TECNICA DE ANALISIS DE DATOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Medidas de tendencia central. 2. Correlación de Pearson o spearman. 3. Prueba de regresión. 4. Chi cuadrado
--	--	--	--

Anexo 2. Instrumento.

ENCUESTA

1. ¿Considera usted que una buena gestión educativa permite un buen desempeño docente?
 - a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. En desacuerdo
 - d. Totalmente en desacuerdo

2. ¿La Gestión directiva es un elemento indispensable para el mejoramiento del desempeño docente?
 - a. En gran medida
 - b. Parcialmente
 - c. En escasa medida
 - d. En ninguna medida

3. ¿Qué considera usted que se alcanza con la Gestión Educativa en el desempeño docente?
 - a. Nivel de planificación y comunicación.
 - b. Nivel de Control y capacitación personal
 - c. Nivel de definición de objetivos y toma de decisiones.
 - d. La influencia del poder.

4. ¿Cuán fundamental considera usted que es la Gestión pedagógica para el mejoramiento del desempeño docente?
 - a. Muy fundamental
 - b. Fundamental
 - c. Poco Fundamental
 - d. Nada Fundamental

5. ¿Qué considera usted que se logra a través de la Gestión pedagógica?

- a) Nivel de conocimientos de los estudiantes y métodos de investigación.
 - b) Nivel de conocimientos de la práctica docente y teorías educativas
 - c) Nivel de conocimientos de la dirección del aprendizaje.
 - d) Nivel de Conocimientos de modelos pedagógicos
6. ¿Considera usted que es importante la Gestión de la Comunidad en el mejoramiento del desempeño de los docentes?
- a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. En desacuerdo
 - d. Totalmente en desacuerdo
7. ¿Qué es lo que se alcanza con la Gestión de la Comunidad para el mejoramiento del desempeño docente?
- a) La participación y cooperación de la comunidad educativa
 - b) la promoción de la participación de la comunidad educativa y entre los actores institucionales
 - c) Diseño, ejecución y evaluación de estrategias de prevención
 - d) Desarrollo de acciones con todos los actores de la comunidad
 - e) Una nueva cultura de la escuela emerge de las interacciones de los actores involucrados.
8. ¿En qué medida considera usted que la Gestión Administrativa y Financiera permite el mejoramiento del desempeño de los docentes?
- a. En gran medida
 - b. Parcialmente
 - c. En escasa medida
 - d. En ninguna medida
9. ¿Qué es lo que se alcanza con la Gestión Administrativa y Financiera dentro de un centro educativo?
- a) La planificación de las estrategias, elaboración y manejo presupuestario

- b) Los recursos humanos, financieros, físicos necesarios.
- c) La gestión de los recursos didácticos en función de los procesos pedagógicos.
- d) Procedimientos para gestionar nuevas formas de financiamiento de proyectos
- e) Procedimientos de formulación, ejecución y evaluación de proyectos de innovación

10. ¿Cómo califica usted el desempeño docente dentro de su Centro Educativo?

- a. Muy bueno
- b. Bueno
- c. Regular
- d. Malo
- e. Muy malo

11. ¿Qué considera usted que se alcanza con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes?

- a) Planificación del trabajo pedagógico
- b) Elaboración del programa curricular
- c) Desarrollo de las unidades didácticas
- d) Elaboración de sesiones de aprendizaje con enfoque intercultural e inclusivo

12. ¿En qué considera usted que consiste la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes?

- a) Un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones
- b) El docente desarrolla un clima favorable al aprendizaje
- c) La motivación permanente de sus estudiantes
- d) El desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación
- e) La utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes

13. ¿En qué considera usted que consiste la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad?

- a) La participación en la gestión de la escuela
- b) La comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa
- c) La participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional
- d) La contribución al establecimiento de un clima institucional favorable
- e) La valoración y respeto a la comunidad.

14. ¿En qué considera usted que consiste el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente?

- a) Comprende el proceso de la formación y desarrollo de los docentes.
- b) Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica
- c) Incluye la responsabilidad en los procesos
- d) Resultados del aprendizaje
- e) manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas.

Anexo 3. Base de datos.

Z	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	4	4	4	4	6	4	5	3	6	5	4	6	5	5
2	4	4	3	4	5	4	5	3	6	5	4	6	4	5
3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5
4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	2	2	1	2
5	4	4	4	4	6	4	5	3	6	5	4	6	2	5
6	4	4	4	4	6	4	5	3	6	4	4	6	5	4
7	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2
8	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4
9	4	4	4	4	5	4	4	3	6	4	4	5	5	5
10	2	3	1	2	1	3	1	1	2	2	1	2	1	1
11	4	4	4	4	2	4	5	3	6	4	2	6	2	4
12	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2
13	4	4	3	4	5	4	5	3	5	5	2	6	2	4
14	2	4	1	4	1	3	1	1	1	2	1	2	1	1
15	4	4	4	4	5	4	4	3	6	4	4	6	5	5
16	4	4	4	4	5	4	5	3	6	4	4	6	5	5
17	4	4	4	4	1	4	5	3	6	5	4	5	5	4
18	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	2	6	4	5
19	3	3	2	4	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2
20	4	4	4	4	4	4	3	3	6	4	4	6	5	5
21	4	4	3	4	5	4	5	3	6	4	4	5	2	3
22	4	4	4	4	1	4	5	3	6	3	4	4	2	4
23	2	4	1	3	1	3	1	1	1	2	2	2	1	1
24	4	4	3	4	5	4	5	3	5	3	3	6	4	5
25	4	4	4	4	5	4	5	3	6	4	3	6	5	3
26	4	4	4	4	5	4	5	3	6	4	4	5	2	5
27	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2
28	4	4	4	4	2	4	4	3	6	5	4	6	2	5
29	4	4	3	4	4	4	5	3	6	3	4	6	2	5
30	4	4	3	4	5	4	5	3	6	5	4	5	4	4
31	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	1	2
32	4	4	4	4	5	4	5	3	6	4	4	6	4	5
33	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1
34	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	4	2	2	5
35	4	4	4	4	5	4	5	3	6	3	2	5	4	5
36	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
37	4	4	3	4	2	4	4	3	6	3	4	4	4	4
38	4	4	4	4	5	4	5	3	6	3	4	4	2	5
39	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	3	4	4	4
40	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	1	2
41	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	3	5

42	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
43	4	4	4	4	4	4	4	3	6	4	4	2	4	4
44	4	4	3	4	2	4	5	3	5	3	4	4	3	5
45	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	2	1	3
46	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	2	4	5
47	4	4	4	4	5	4	4	3	6	3	4	4	4	5
48	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	1	2
49	4	4	4	4	5	4	5	3	6	4	4	2	4	5
50	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	3
51	2	4	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
52	4	4	4	4	4	4	5	3	6	4	4	2	4	5
53	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	4	4	3	3
54	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	1	2
55	4	4	3	4	5	4	4	3	6	4	4	5	3	5
56	2	4	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1
57	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	2	4	5
58	4	4	3	4	5	4	5	3	6	3	4	4	3	5
59	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	2	4	3
60	4	4	3	4	5	4	5	3	6	3	4	5	3	5
61	3	4	2	3	3	3	2	3	2	5	1	1	3	1
62	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	5
63	4	4	4	4	5	4	5	3	6	3	4	1	4	3
64	4	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	3
65	4	4	4	4	5	4	5	3	6	3	4	3	4	2
66	4	4	4	4	4	4	5	3	6	3	4	3	4	5
67	3	4	2	3	1	3	2	3	3	3	1	1	1	1
68	4	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5
69	4	4	3	4	5	4	5	3	4	3	3	1	3	5
70	2	4	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2
71	4	4	3	4	5	4	5	3	6	3	4	4	4	5
72	4	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	3	3	2
73	2	4	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	1
74	4	4	1	4	5	4	4	3	6	3	3	1	4	2
75	4	4	3	4	2	4	4	3	6	3	3	1	4	2
76	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	1	3	2
77	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
78	2	4	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1
79	4	4	1	4	2	4	3	3	4	3	3	1	4	2
80	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	1
81	4	4	1	4	4	3	2	3	4	3	3	1	4	1
82	3	4	2	3	2	3	1	3	3	1	1	1	3	1
83	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1
84	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1

Anexo 4. Validez de instrumentos por juicio de expertos.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

Gestión educativa y desempeño docente del nivel secundario en las Instituciones Educativas Básicas Regulares Emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado 2018.

Nombre del instrumento: Gestión educativa y desempeño docente
Investigadora: Br. Jhon Richart Escalante Merma

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

NESTOR GALLEGOS FAROS

Lugar y fecha:

18-05-18

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

COHERENTE

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

COHERENTE

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

COHERENTE

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Sello y Firma

Mg: NESTOR GALLEGOS FAROS

DNI: 01235884

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

Gestión educativa y desempeño docente del nivel secundario en las Instituciones Educativas Básicas Regulares Emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado 2018.

Nombre del instrumento: **Gestión educativa y desempeño docente**

Investigador (a): **Br. Jhon Richart Escalante Merma**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				80%	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				80%	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					90%
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					95%
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				80%	-
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					95%
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					90%
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					90%
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				80%	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse



Sello y Firma

Mg: NESTOR GALLEGOS RARA
 DNI: 08225884

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

Gestión educativa y desempeño docente del nivel secundario en las Instituciones Educativas Básicas Regulares Emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado 2018.

Nombre del instrumento: Gestión educativa y desempeño docente

Investigadora: Br. Jhon Richart Escalante Merma

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Harold Felipe Cuervo Duran

Lugar y fecha:

18.05.18

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Coherente

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Coherente

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

Coherente

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Sello y Firma

Dr.:

DNI:

Harold Felipe Cuervo Duran
4859776

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

Gestión educativa y desempeño docente del nivel secundario en las Instituciones Educativas Básicas Regulares Emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado 2018.

Nombre del instrumento: **Gestión educativa y desempeño docente**

Investigador (a): **Br. Jhon Richart Escalante Merma**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				80%	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				80%	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				80%	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				80%	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				80%	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				80%	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				80%	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				80%	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				80%	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse


 Sello y Firma
 Dr.: Manuel Felipe Cuervo Duraz
 DNI: 40199276

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

Gestión educativa y desempeño docente del nivel secundario en las
Instituciones Educativas Básicas Regulares Emblemáticas de la ciudad de
Puerto Maldonado 2018.

Nombre del instrumento: Gestión educativa y desempeño docente

Investigadora: Br. Jhon Richart Escalante Merma

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

JUAN JOSÉ CALLO CCORCA

Lugar y fecha:

18-05-18

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

COHERENTE

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los
ítems y dimensiones)

COHERENTE

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

COHERENTE

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Sello y Firma

Mg: JUAN JOSÉ CALLO CCORCA

DNI: 43502086

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

Gestión educativa y desempeño docente del nivel secundario en las Instituciones Educativas Básicas Regulares Emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado 2018.

Nombre del instrumento: **Gestión educativa y desempeño docente**

Investigador (a): **Br. Jhon Richart Escalante Merma**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					85%
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					85%
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					85%
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				80%	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				80%	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				80%	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				80%	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					85%
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					85%
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					85%

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse


 Sello y Firma
 Mg: JUAN JOSÉ CALLO CONCCA
 DNI: 43502886

Anexo 5. Constancias de aplicaciones.



INSTITUCION EDUCATIVA BÁSICA REGULAR EMBLEMÁTICA "SANTA ROSA"

Puerto Maldonado – Madre de Dios
RDRE N° 000050 de 02 de marzo de 1962



"Año del dialogo y la reconciliación nacional"
"Madre de Dios capital de la biodiversidad del Perú"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

El director de la INSTITUCION EDUCATIVA BASICA REGULAR EMBLEMÁTICA "SANTA ROSA" de la ciudad de Puerto Maldonado del departamento de Madre de Dios quien suscribe:

HACE CONSTAR QUE EL SR.

JHON RICHART ESCALANTE MERMA

DNI: 45415134

Ha realizado la aplicación de encuestas en el mes de mayo a los docentes del nivel secundario de nuestra institución educativa, encuesta relacionada con la gestión educativa y desempeño docente, cuyos resultados contribuirán al desarrollo de nuestra institución.

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

Puerto Maldonado, 01 de agosto del 2018

Atentamente.

 I.E.B.R. SANTA ROSA
DIRECCIÓN
MADRE DE DIOS

Arturo Pyrampo Vasquez
DIRECTOR



INSTITUCION EDUCATIVA
EMBLEMÁTICA-JEC
"Guillermo Billinghurst"



CREADO EL 23 DE FEBRERO DE 1957. FUNCIONAMIENTO 22 DE ABRIL DE 1957 R. M. N° 1954

"Año del dialogo y la reconciliación nacional"
"Madre de Dios capital de la biodiversidad del Perú"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

La directora de la INSTITUCION EDUCATIVA BÁSICA REGULAR EMBLEMÁTICA "GUILLERMO BILLINGHURST" de la ciudad de Puerto Maldonado del departamento de Madre de Dios quien suscribe:

**HACE CONSTAR QUE EL SR.
JHON RICHART ESCALANTE MERMA
DNI: 45415134**

Ha realizado la aplicación de encuestas en el mes de mayo a los docentes del nivel secundario de nuestra institución educativa, encuesta relacionada con la gestión educativa y desempeño docente, cuyos resultados contribuirán al desarrollo de nuestra institución.

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

Puerto Maldonado, agosto del 2018

Atentamente.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
"GUILLERMO BILLINGHURST"

Lic. Edda Rosa Luque Lanchipa
DIRECTORA



INSTITUCION EDUCATIVA BÁSICA REGULAR EMBLEMÁTICA
"DOS DE MAYO"
Puerto Maldonado – Madre de Dios
RDRE N° 3463485 de 02 de mayo de 1973



"Año del dialogo y la reconciliación nacional"
"Madre de Dios capital de la biodiversidad del Perú"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

El director de la INSTITUCION EDUCATIVA BÁSICA REGULAR EMBLEMÁTICA "DOS DE MAYO" de la ciudad de Puerto Maldonado del departamento de Madre de Dios quien suscribe:

HACE CONSTAR QUE EL SR.
JHON RICHART ESCALANTE MERMA
DNI: 45415134

Ha realizado la aplicación de encuestas en el mes de mayo a los docentes del nivel secundario de nuestra institución educativa, encuesta relacionada con la gestión educativa y desempeño docente, cuyos resultados contribuirán en el mejoramiento de la gestión educativa y el desempeño docente.

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

Puerto Maldonado, 01 de agosto del 2018

Atentamente.

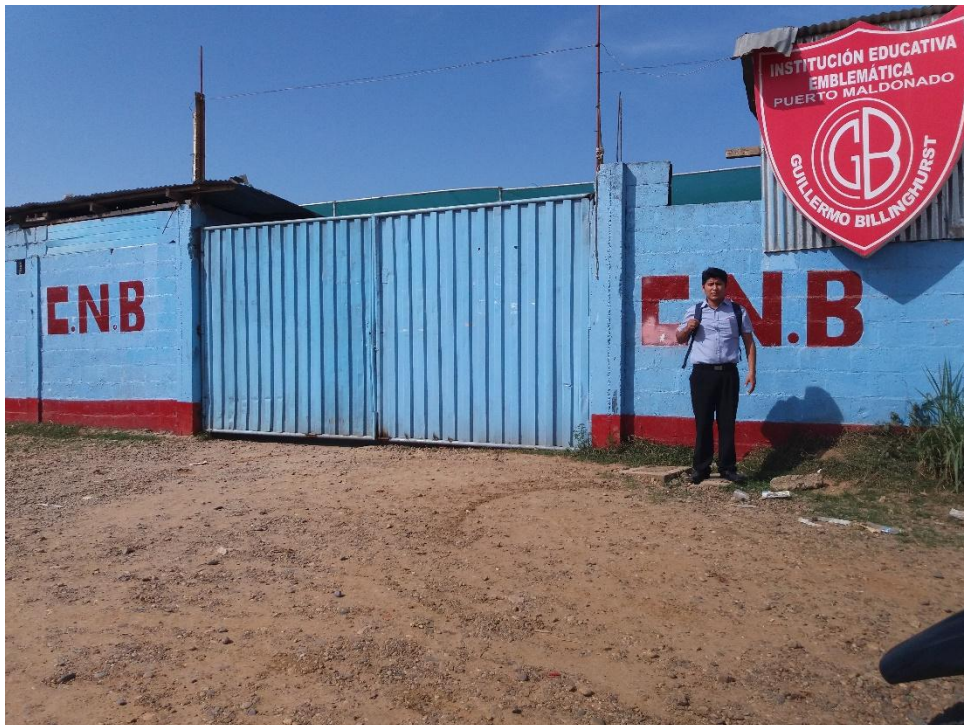



Prof. Victor Rolando Cirifa Jurituchi
DIRECTOR (e)
I.E. "DOS DE MAYO"

Anexo 6. Fotos



Institución Educativa Básica Regular Emblemática Santa Rosa.



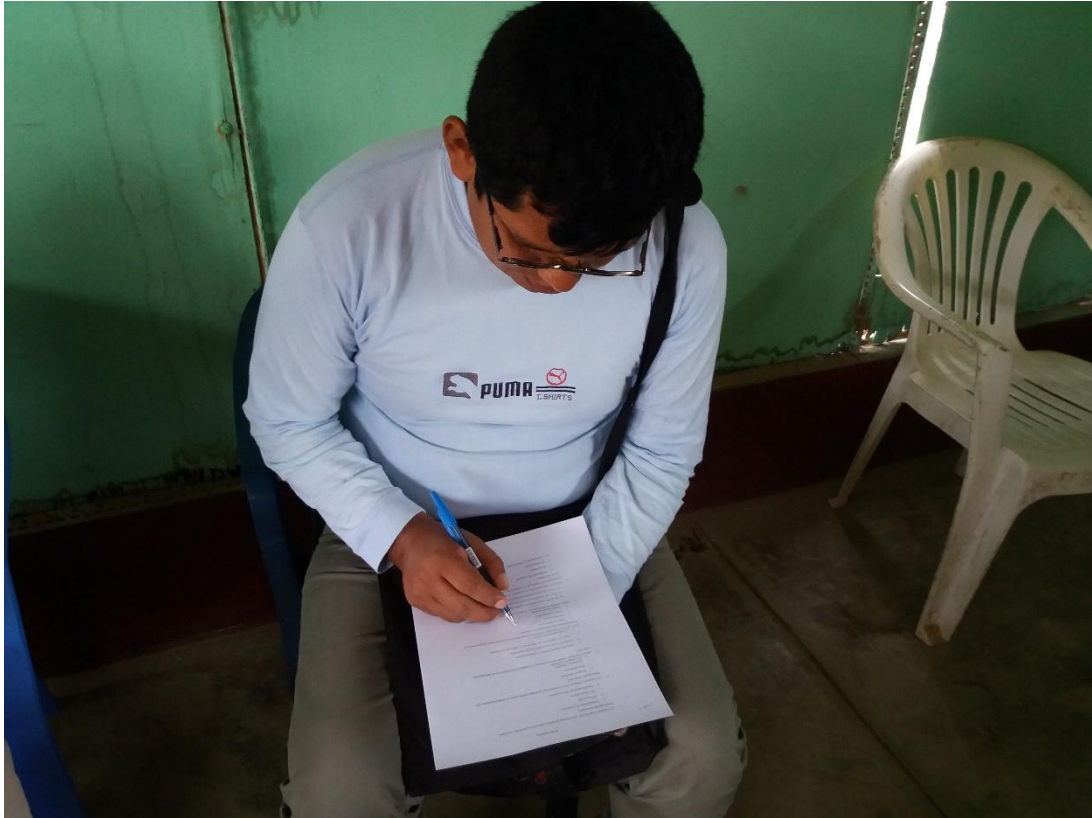
Institución Educativa Básica Regular Guillermo Billinghurst.



Institución Educativa Básica Regular Emblemática Dos de Mayo.



Docente del nivel secundario del área de ciencias sociales.



Docente del nivel secundario del área de Comunicación.



Docente del nivel secundario del área de Matemáticas.



Docente del nivel secundario del área de Matemáticas.



Docente del nivel secundario del área de comunicación.